

JILPT

成果の概要 2012

平成24年度



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 1 章 調査研究成果**

調査研究成果一覧	2
1. 総合政策部門	3
2. 経済社会と労働部門	9
3. 人材育成部門	20
4. キャリア支援部門	30
5. 企業と雇用部門	42
6. 労使関係部門	54
7. 国際研究部	58
8. 調査・解析部	62

第 2 章 国際共同研究等

	71
--	----

第 3 章 調査研究成果の普及

Business Labor Trend 掲載記事	73
労働政策フォーラム開催記録	75
統計情報の提供	77

調査研究成果一覧

1.総合政策部門		
No.1 東日本大震災から1年半—記録と統計分析—	資料シリーズNo.111	3
No.2 東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録—	労働政策研究報告書No.155	4
No.3 東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—	労働政策研究報告書No.156	5
派遣労働の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—	労働政策研究報告書No.160	7
2.経済社会と労働部門		
最低賃金と企業行動に関する調査—結果の概要と雇用への影響に関する分析—	調査シリーズNo.108	9
企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査	調査シリーズNo.110	11
労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年版)による政策シミュレーション—	資料シリーズNo.110	13
外国人労働者の失業の現状	資料シリーズNo.112	15
留学生の就職活動—現状と課題—	資料シリーズNo.113	17
中国進出日系企業の基礎的研究	資料シリーズNo.121	19
3.人材育成部門		
働き方と職業能力・キャリア形成—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—	労働政策研究報告書No.152	20
ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題 —求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—	労働政策研究報告書No.153	22
大都市における30代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—	労働政策研究報告書No.154	24
オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策 —我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けて—	ディスカッションペーパーDP12-07	26
中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当者ヒアリング調査報告)	資料シリーズNo.115	28
4.キャリア支援部門		
成人の職業スキル・生活スキル・職業意識	調査シリーズNo.107	30
職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—	資料シリーズNo.116	32
若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—	資料シリーズNo.123	35
キャリアトークの改訂と手引きの作成	研究開発成果物	37
職業相談の勘とコツの意識化・共有化を目的としたグループワーク技法の開発	研究開発成果物	38
職業相談の窓口における難しいクレームの対応に関するテキストの作成	研究開発成果物	39
「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)手引(進路指導・職業指導用)」の改訂、 「GATB換算プログラム」、「GATB結果の活用ガイド」の作成	研究開発成果物	40
5.企業と雇用部門		
「多様な正社員」の人事管理に関する研究	労働政策研究報告書No.158	42
専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題	ディスカッションペーパーDP12-08	45
仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—	ディスカッションペーパーDP13-01	46
男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊 本編、第2分冊 従業員調査データ編—	調査シリーズNo.106	47
子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012(第2回子育て世帯全国調査)	調査シリーズNo.109	49
男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—	資料シリーズNo.118	51
労働時間に関する企業等ヒアリング調査—裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に—	資料シリーズNo.120	52
6.労使関係部門		
現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—	労働政策研究報告書No.157	54
団結と参加—労使関係法政策の近現代史—	労働政策レポートNo.10	56
労使コミュニケーションの経営資源と課題—中小企業の先進事例を中心に—	資料シリーズNo.124	57
7.国際研究部		
諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策 —デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—	資料シリーズNo.114	58
諸外国における在宅形態の就業に関する調査	資料シリーズNo.117	60
労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査	海外労働情報2013	61
8.調査・解析部		
「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—	調査シリーズNo.104	62
「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果—無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか—	調査シリーズNo.105	64
雇用保険業務統計分析	資料シリーズNo.119	66
企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査—ものづくり産業を中心に—	資料シリーズNo.122	68
第6回勤労生活に関する調査(2011年)	国内労働情報2013	69

1. 総合政策部門

東日本大震災から1年半—記録と統計分析—
(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.1)

資料シリーズ No.111 / 平成24年10月刊行

担当：梅澤眞一

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的と方法

史上例を見ない大災害をもたらした東日本大震災が発生して、1年半が過ぎた。当機構では、本年度から始まった第3期中期研究期間（5年間）の中で、東日本大震災について後世に記録を残すことを主たる目的として、震災記録プロジェクト研究を行うこととしている。実質的にその最初の取りまとめとなる本書では、プロジェクト全体に対する基礎的、基本的な情報の整理・提供の役割も兼ねて、主として新聞記事から情報を収集（引用）することを主眼に置き、併せてこの間に公表された各種統計データを整理・分析して、大震災から1年間の出来事と経済・労働市場の動きなどを振り返った。

なお今回の大震災は、わが国の科学と経済社会全体に広く大きな課題を残した。政府系の研究機関として、少なくとも震災後1、2年くらいの間は課題全体を把握するため、平時の社会・経済問題とは異なり、できる範囲で研究対象をやや広く定めて研究を行い、その成果を社会に広く提供することが重要と考えた。こうした考えに立って、本書では労働政策と労働経済問題だけに止まらず、巨大津波や原子力事故などについてもできる範囲で情報収集を行い、記録にまとめることとした。

研究期間

平成24年度

研究担当者

梅澤眞一 統括研究員

政策への貢献

副題にもあるように、本書は東日本大震災で生じた出来事の記録と、統計データからみたその影響の分析が中心を成しており、大震災に対する政府の対策、特に労働政策における復旧・復興対策についても、その概要を記録し、被災3県における雇用の現状を分析することに力点が置かれている。ただし巻末に、現在の雇用政策に関する気付きの点、そして過去の震災復興の記録から学ぶべきことなどを何点が取りまとめた。これらが厚生労働省ほか関係省庁の今後の復興対策に何らかの参考となることを期待したい。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.155『東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録—』（2013年）
- 労働政策研究報告書 No.156『東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—』（2013年）

図表 東日本大震災発生以降の主要経済指標の動き

	鉱工業生産指数	実質GDP (対前期比)	貿易収支 (億円)		販売電力 (対前年比)		日経平均株価 (月末終値)	円相場 (東京・ドル) (対前年比)	日銀短観		企業倒産件数 (対前年比;%)	完全失業率 (%)		有効求人倍率
			輸出 (前年比;%)	輸入 (前年比;%)	全国	東京電力管内			業況判断 DI、大企業	雇用判断 DI、大企業		全国	東北	
2011.1	97.4		▲3,994	2.89	3.0	1.5	10,237.92	82.63			2.85	4.9		0.64
2	98.5		7,203	9.71	4.6	3.0	10,624.09	82.53			▲8.49	4.7		0.66
3	82.5	▲2.0	2,368	▲1.36	▲1.4	▲5.9	9,755.10	81.79	6	4	▲9.32	4.7	5.4(0.1)	0.65
4	84.5		▲4,120	▲12.66	▲6.5	▲13.8	9,849.74	83.35			▲0.62	4.7		0.56
5	89.4		▲7,713	▲9.78	▲6.5	▲11.9	9,693.73	81.23			9.67	4.6		0.54
6	92.8	▲0.5	1,299	▲1.02	▲5.1	▲10.4	9,816.09	80.51	▲9	7	▲5.53	4.7	6.3(0.6)	0.56
7	93.8		1,418	▲2.26	▲5.0	▲11.0	9,833.03	79.47			5.12	4.7		0.60
8	94.6		▲6,903	4.15	▲11.3	▲16.8	8,955.20	77.22			0.52	4.4		0.65
9	92.8	1.8	3,723	3.01	▲11.4	▲16.5	8,700.29	76.84	2	4	▲10.18	4.2	5.3(-0.3)	0.70
10	94.5		▲2,089	▲2.74	▲6.3	▲10.6	8,988.39	76.77			▲5.63	4.4		0.72
11	92.9		▲5,889	▲3.06	▲5.4	▲7.7	8,434.61	77.54			3.85	4.5		0.76
12	95	0.1	▲1,468	▲6.95	▲3.5	▲4.8	8,455.35	77.85	▲4	4	▲8.85	4.5	4.6(-1.0)	0.77
2012.1	95.9		▲13,897	▲8.49	▲3.7	▲2.4	8,802.51	76.97			▲2.56	4.6		0.78
2	94.4		953	▲1.95	▲1.4	▲2.9	9,723.24	78.45			10.41	4.5		0.81
3	95.6	1.3	▲12	7.29	6.1	8.8	10,083.56	82.43	▲4	3	▲0.10	4.5	5.0(-0.5)	0.79
4	95.4		▲4,639	11.10	1.0	2.8	9,520.89	81.49			▲7.53	4.6		0.72
5	92.2		▲8,482	11.29	1.8	5.1	8,542.73	79.70			5.08	4.4		0.71
6	92.6	0.3	1,120	▲1.52	▲0.2	2.0	9,006.78	79.32	▲1	3	▲12.59	4.3	4.8(-1.4)	0.73

1. 総合政策部門

東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録— (JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.2)

労働政策研究報告書 No.155 / 平成25年3月刊行

担当：奥津眞里

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

東日本大震災（以下「大震災」という。）の被災地域を中心にポリテクセンター等の職業能力開発施設（以下、「センター」という。）の被災の状況と被災対応及び現在までに行った被災後の復旧・復興への取り組みについて記録すること。

研究の方法

ヒアリング調査及びアンケート調査

研究期間

平成24年度

研究担当者

奥津眞里 特任研究員

主な事実発見

被災地域の9つのセンターでは、大震災発生時に計1,000人以上の人々が活動していた。地震や津波による建物や施設設備の被害は大きかったが、人的被害は防ぎ通した。人的被害を抑え、職業訓練の早期再開を実現させた主な要因は、センターが実践的な職業技能・技術を指導する場であり、人的、物的資源が備わっていたことである。大震災が発生した当時、センターで職業訓練を受講中であった者（当時の訓練生）と、企業等で働いておりセンターの訓練生でなかった者では被災による困難や負担の内容に違いがあり、当

図表 被災による最大の困難・負担
(当時の訓練生だった者)

単位 = 人、() = %、MA

職業活動・就職活動に関する変化	23 (48.9)
情報入手・発信に関する支障	1 (2.1)
生命維持の危惧（飲料水、食料の不足）	6 (12.8)
震災前の生活文化の喪失（電気、ガス、車等の利用不可）	9 (19.1)
その他	6 (12.8)
特になし	4 (8.5)
無回答	4 (8.5)
計	47 (100.0)

時の訓練生の方が情報を的確に得て落ち着いて行動していた様子がある。当時の訓練生は具体的な被災対応がものづくりの専門的技術・技能によって処理されることを目の当たりにし、合理的な集団行動の指導を受けて避難していたことが反映していると思われる。また、大震災前に決まっていた就職について内定取消等はほとんどなく、センターの就職率は大震災後2ヶ月ほどで例年並みに回復した。

政策的インプリケーション

- a. ものづくりの技能が社会の安全・安心の確保に重要かつ不可欠。
- b. センターが離職者訓練として瓦礫処理のための建設重機の操作訓練や除染特別教育を実施することは、地域の早期復興と失業者の再就職促進の効果があると期待される。
- c. 原発関係被災者については賠償金の効果を考慮しつつ再就職意欲の喚起方を早急にたてる必要があること。

政策への貢献

離職者訓練を通じた大震災後の被災地の復旧・復興の方策を示唆。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.111『東日本大震災から1年半—記録と統計分析—』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.156『東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—』（2013年）

(当時、訓練生でなかった者)

単位 = 人、() = %、MA

職業活動・就職活動に関する変化	30 (18.9)
情報入手・発信に関する支障	20 (12.6)
生命維持の危惧（飲料水、食料の不足）	23 (14.5)
震災前の生活文化の喪失（電気、ガス、車等の利用不可）	51 (32.1)
その他	12 (7.5)
特になし	19 (11.9)
無回答	33 (20.8)
計	159 (100.0)

1. 総合政策部門

東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—
(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.3)

労働政策研究報告書 No.156 / 平成25年3月刊行

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

「震災記録プロジェクト」の主要な目的は、震災に伴う事跡を「記録すること」と、そこから今後に向けた課題と教訓とを抽出することに重点を置いている。すなわち、大規模な震災が発生した場合に、雇用・労働面を中心にどのような政策対応が必要となるのか、また、その効果的実施のためには、現場の取組も含めてどのような配慮が必要なのか等に関して、政策研究の面から知見を蓄積しつつ課題の抽出を行おうとするものである。この報告書は、こうして取り組んだ「記録」について、現時点（平成24年度）までの分を取りまとめたものである。

◆ 研究の方法

「震災記録プロジェクト」は、JILPTを挙げての取り組みとして、調査研究機関として各研究員や調査員を持つ関心や方法的専門性を最大限活かしつつ、次の7つのサブ・グループによって「記録」の作業に取り組むこととした。

- ①「各種公表資料整理」グループ（各種の公表資料等の整理）
- ②「全国企業アンケート」グループ（被災地に限らず全国の企業を対象としたアンケート調査の実施及び回答企業へのヒアリング調査）
- ③「労働行政機関記録」グループ（被災3県の労働行政関連機関等へのヒアリング調査など）
- ④「能力開発施設記録」グループ（被災3県を含む東北及び茨城県所在の公的能力開発施設へのヒアリング調査など…労働政策研究報告書 No.155 で詳細報告）
- ⑤「労使及び団体記録」グループ（企業やその団体、労働組合等へのヒアリング調査など）
- ⑥「人材派遣会社、NPOの活動記録」グループ（人材派遣会社やNPOなどへのヒアリング調査）
- ⑦「復興フォロー」グループ（地域の地方自治体、企業等へのヒアリング調査など…今回の報告書には未収）（報告書では、上記①～⑦による「記録」（及び考察）をそれぞれ第1章～第6章に収録。）

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

浅尾 裕 研究所長
 梅澤真一 統括研究員
 松本安彦 統括研究員
 奥津真里 特任研究員
 荻野 登 調査・解析部部長
 遠藤 彰 調査・解析部主任調査員補佐
 米島康雄 調査・解析部主任調査員補佐
 小野晶子 副主任研究員

◆ 主な事実発見

(1) 雇用・労働面での対策の概要

東日本大震災に関連した雇用・労働面の施策は、被災者への住宅支援（雇用促進住宅の活用）、職業紹介・求職者支援（避難所等への出張相談、被災者対象求人情報の整備、休業に係る雇用保険の特例給付措置や延長給付、新規学卒者・若年者就職支援など）、求人者・雇用主支援（特別相談窓口の設置、被災者の雇用助成、雇用調整助成金の特別措置、人材育成支援事業の拡充など）、職業能力開発支援（施設の早期復旧、被災地ニーズに対応した公共訓練の拡大、事業主の行う訓練助成の拡充など）、労働安全衛生関連（復旧事業での労災予防、原発事故への対応など）、労災給付の特例措置等多様なものが実施された。

(2) 全国企業アンケート調査結果から

全国の企業を対象としたアンケート調査から、多くの企業において、被災事業所に対しては、救援物資の送付や人員の応援派遣などをはじめ企業内支援が行われたこと、被災によって廃止には至らなかったものの一時的に事業規模の縮小を余儀なくされた事業所における事業活動の推移をみると、被災後数ヶ月後には大きな回復をみせ始め、1年程度経過した時点ではほぼ元の水準に戻っているところが多いこと、被災事業所における事業活動の縮小に伴い、半数程度の事業所で余剰人員が発生し、広範な雇用調整が実施されたが、一時的な休業を実施したところが多くを占め（図表）、その際には雇用調整助成金が広範に活用されたこと、平成23年夏季の電力使用制限令の発動を中心とする「節電の夏」の影響は、大企業を中心として少なくない企業でみられ、操業・営業時間（帯）や曜日の変更といった対応がとられたところが多かったこと、今回の震災に際しては、義援金の提供や支援物資の送付、災害ボランティア派遣等企業としても広範な支援が実施されたこと、などの結果が得られた。

(3) 被災地の労働行政ニーズと労働行政機関の対応

被災地における労働行政機関の対応をみると、発災時の緊急対応としては、その時点の来所者を含めて人身の安全を第一に行動をしたが、行政機関施設自体が被災した場合に救援を早期に受けられなかったところもあり、また、施設に被災者を臨時応急的に収容することとなる場合もあった。その後、震災関係の行政ニーズ（雇用保険、労災保険、雇用調整助成金、不払い賃金の立て替え払いの各申請など）の高まりとともに、臨時的相談窓口の設置や土日対応も行われ、ピーク時には行政現場は繁忙を極めた。また、監督署やハローワークでの対応のほか、避難所や仮設住宅等に向いての相談等も実施された。その際、全国展開機関の特性を活かして、全国から職員の応援派遣が行われ、また、避難先の遠隔地においても申請受理や就職支援などが実施された。また、復旧・復興事業に伴う労災予防に向けた防塵マスクの配布や安全パトロールなども実施された。

(4) 職業能力開発施設における被災対応

被災地における能力開発施設の対応をみると、発災直後は、能力開発施設は通所あるいは施設によっては宿泊する訓練生を抱えているという特性があ

1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.156

り、災害発生時にはその安全を確保することも大きな使命となるが、それぞれに施設では最善が尽くされた。また、被災した施設でも別の場所での立ち上げを含め、早期の事業再開を果たすとともに、復旧・復興過程に入ってから被災地のニーズにあった職業訓練コースを新設・拡充も行われた。訓練修了後の就職状況は、震災前の高水準を維持している。

(5) 労使の対応

震災直後から、労使は被災した社員・家族への救援、職場・住宅などの復旧支援などに力を注ぎ、連合や日本経団連はその組織力を生かして、かつてない規模で物資・義捐金を通じた被災地支援やボランティア派遣を展開した。

(6) 人材派遣会社やNPOの取組—復興を支える被災者雇用

緊急雇用創出基金事業による被災者雇用の創出、たとえば仮設住宅支援員としての雇用が県や市町村で実施されたが、その過程でNPOや人材派遣会社等も大きな役割を担っていた。

◆ 政策的インプリケーション

(1) 発災直後の緊急対応の時期（被災者の避難所への収容）

現場機関において、上述のような発災時の緊急対応を行うとともに、関連する施策やその手続きに関する周知を行う。中央においては、情勢把握を行いつつ、当該災害の特性を整理し、一定のシミュレーションの下で、既存の政策手段を総動員しながら必要となる政策対応を検討・準備することが重要である。

(2) 被災者の生活の仮の安定をめざす時期（避難所から仮設住宅・仮住居へ）

現場機関において、関連する行政ニーズへの対応を行うが、ピーク時には行政現場は繁忙を極めるため、早期・円滑に所要の応援態勢を構築することが

重要である。また、中央では、政策・制度について状況に的確に対応した要件緩和をはじめとする政策対応を実施することが重要である。

(3) 長期的な視点からも被災者の生活の安定をめざす時期（住宅再建、復興住宅など）

今回の震災においてこの時期は始まったばかりであり、「記録」は今後の課題であるが、現段階においては、各復興計画を注視し、それとの連携を図りながら地域の雇用開発に取り組むこと、被災者からのキャリアに関する相談を親身になって受ける体制を整備すること、長期的な視点から安定した雇用の場を得るためには職業能力開発の果たす役割が大きく、求職者支援制度の活用等が重要となること、などが指摘できる。

◆ 政策への貢献

今回の東日本大震災に関連してとられた対応等を記録しておくこと自体が政策貢献になりえらと考える。関連する業務に携わる担当者が少なくとも1度はこの「記録」を読まれて、それぞれの立場で教訓を導き出すこと、また、部署が変わるごとに新たな部署で今回のような大震災が生起したときに「なすべきこと」を再整理しておく習慣を身につけられることがもっとも重要なことではないかと考えられる。

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.111 『東日本大震災から1年半—記録と統計分析—』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.155 『東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録—』（2013年）

図表 余剰人員の対応状況（事業所廃止の場合及び事業活動の一時的停止・縮小に伴い余剰人員が発生した場合）

		(複数回答、%)									
		余剰人員の発生した事業所	所定外労働時間の縮減	所定内労働時間の縮減	事業所内での配置転換	企業内の他の事業所への配置転換	他企業への出向、転籍	定年退職者や自己都合退職者の不補充	有期雇用者や派遣労働者の雇止め	一時的な休業（自宅待機、訓練の実施など）	
											一時的な解雇（復帰を前提とした解雇）
全体	(136)	100.0	18.4	16.2	8.8	27.9	4.4	5.9	9.6	54.4	
主な産業	製造業 (38)	100.0	28.9	10.5	15.8	28.9	13.2	13.2	15.8	71.1	
	小売業 (20)	100.0	-	15.0	5.0	30.0	-	5.0	15.0	40.0	
	宿泊業、飲食サービス業 (19)	100.0	15.8	26.3	10.5	31.6	-	-	-	47.4	
	サービス業（他に分類されないもの）(18)	100.0	27.8	27.8	5.6	22.2	-	5.6	11.1	50.0	
企業規模	～99人 (24)	100.0	4.2	16.7	8.3	8.3	-	4.2	4.2	54.2	
	100～299人 (24)	100.0	20.8	20.8	16.7	8.3	-	12.5	4.2	58.3	
	300～499人 (24)	100.0	29.2	16.7	8.3	45.8	16.7	4.2	12.5	58.3	
	500～999人 (17)	100.0	11.8	17.6	11.8	41.2	5.9	5.9	11.8	47.1	
	1,000人以上 (47)	100.0	21.3	12.8	4.3	34.0	2.1	4.3	12.8	53.2	
全体	(136)	1.5	5.1	5.1	5.1	0.7	0.7	2.2	6.6		
主な産業	製造業 (38)	2.6	5.3	2.6	5.3	-	-	2.6	-		
	小売業 (20)	-	5.0	5.0	-	5.0	-	5.0	15.0		
	宿泊業、飲食サービス業 (19)	-	10.5	5.3	-	-	-	-	5.3		
	サービス業（他に分類されないもの）(18)	-	-	5.6	-	-	-	-	-		
企業規模	～99人 (24)	4.2	4.2	8.3	4.2	-	-	4.2	12.5		
	100～299人 (24)	-	-	4.2	8.3	4.2	-	4.2	8.3		
	300～499人 (24)	4.2	12.5	-	12.5	-	-	-	-		
	500～999人 (17)	-	5.9	11.8	5.9	-	-	-	-		
	1,000人以上 (47)	-	4.3	4.3	-	-	2.1	2.1	8.5		

資料：JILPT「東日本大震災と企業行動に関する調査」（平成24年5月実施）

1. 総合政策部門

派遣労働の働き方とキャリアの実態

— 派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析 —

労働政策研究報告書 No.160 / 平成25年5月刊行

担当：小野晶子

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

本報告書では、2010年2月に実施した派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の調査データを基に、派遣労働における働き方やキャリア形成に関するテーマ別分析を行う。すなわち、職業経路(キャリアパス)、教育訓練と能力開発、賃金、正社員転換、性差問題、非自発的就業についてである。

◆ 研究の方法

2010年2月実施の派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者アンケート調査のデータ分析による。

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

小野晶子 副主任研究員
高橋康二 研究員
奥田栄二 調査・解析部調査員

◆ 主な事実発見

①派遣労働者の職業経路(キャリア・パス)について
第2章では、現在、派遣社員として働いている者のなかで1990年代半ば以降の景気後退期に初めて就職した者の職業経歴に注目し、どのような経緯で派遣社員に至っているのか、初職の仕事内容と現在の仕事内容の関係性について分析している。

分析の結果、派遣労働者の中には派遣労働という働き方を通じて、非事務系から事務系のキャリア転換を行っている者の存在が伺えた。特に、短大や大学以上の学歴を持つ女性が、派遣労働を非事務職種から事務職種へのステップング・ストーンとして位置づけ、実務経験を就けながら次のキャリアへと進むきっかけを掴もうとする様相が想像される。しかし一方で、非事務系職種の派遣労働に従事する者は、中・高卒の男性が多く、実務経験を積むほどの職業能力を必要としないつなぎの仕事として、労働時間に比して十分な賃金を獲得出来る手段として選択していると考えられる。以上のことから、現状では、派遣労働という働き方は、非事務系職種でスタートした者の事務系キャリアへの転換の場として一定の機能を果たしていると結論付けることができるが、非事務系職種のキャリアの進展については類推の域

を出ないものの、極めて厳しいといわざるを得ない。

②派遣労働者の教育訓練と能力開発について

第3章では、派遣先での教育訓練と能力開発が派遣労働者の就業意欲にどのような影響をもたらすのかに注目している。まず、派遣労働でキャリア開発可能と感じている労働者は比較的職業経験値が低い者である傾向がうかがえる。つまり初期キャリアを培う場として機能していると考えられる。また、派遣先における能力開発は、本人のスキルレベルやキャリア形成に直接的に資するだけでなく、派遣先への仕事の取り組み意欲の向上に大いに寄与していることがわかった。派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善が重要と考えられがちであるが、実際にはそうではなく、職業能力を形成できる場を構築することの重要性が浮かび上がった。今後、派遣先での能力開発に資する仕事の与え方を考えていくことが要請される。

第4章では、派遣元で実施している教育訓練が専門的な能力が必要とされる業務に派遣されることにつながるのかという視点で分析を行っている。派遣法の政令26業務はしばしば「専門」26業務と呼ばれることがある。これらの業務が専門的なのであれば、派遣元での教育訓練が充実しているという仮説を検証する。その結果、比較的専門性の高い研修と推測される職能別研修を実施していたり、能力やスキルのランク分けを実施している派遣会社では、主として「代替的専門業務」(主に医療・介護職)に派遣している傾向がみられた。他方で、政令26業務を主とした派遣会社ではこのような関係性はみられないことから、政令26業務の専門性は疑問としている。

③派遣労働者の賃金について

第5章では、登録型派遣労働者の賃金に注目し、事務職、専門職、製造業務の3つに分類した上で、賃金関数を導出し、賃金(時給額)が何によって規定されるのかを分析している。分析の結果、同じ派遣労働であっても職種別にそれぞれ違った特徴がみられた。特に、交渉要因や仕事の難易度、変化要因が賃金に与える影響は、専門職では大きく賃金に結びついていくが、事務職ではその傾向が薄れ、製造業務ではなくなる。逆に、賃金交渉要因は賃金上昇に関して事務職や製造業務では大きな効果をもたらすことが明らかになった。事務職や製造業務に関しては、定型の仕事が多く、そもそも働きぶりや仕事内容の変化に対する評価を位置づける賃金テーブルも存在していない。そういった中で仕事の変化を外観的に特定することが難しく、本人が積極的に仕事の変化をアピールして交渉するという、ある意味原始的な個別交渉が賃金上昇に有効に作用するのかもしれない。

④派遣労働者の正社員転換について

第6章では、派遣先と派遣労働者調査のマッチ

1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.160

ングデータを用いて、派遣先事業所での派遣社員の活用状況と働き方や意識の違いから「引き抜き」の特徴を明らかにしている。その結果、引き抜きを行っている派遣先事業所は、業種でいえば金融・保険業、大企業である傾向がみられ、中途や即戦力を重視した採用形態であることが明らかになった。また、引き抜きを行っている派遣先事業所は、より正社員に近い活用を行っている一方で、需要縮減時には雇用調整要員として位置づけるといった様相がみられた。また、引き抜きを行っている事業所で働く労働者は、事務職、主たる生計の担い手ではなく、派遣先での勤続期間が長く、「自分と同じ仕事をしている正社員がいる」と感じている、残業時間が長いなどの傾向がみられた。また、派遣社員の働き方の志向を「仕事」と「生活」に分けて、満足度の分析を行うと、生活中心とした働き方の志向を持つ者においてより不満が強くなる傾向がみられた。

⑤派遣労働者の性差問題について

第7章では、派遣労働者調査データを使用し、これまで注目されてきた女性を中心とする事務系業務と男性を中心とする専門・技術系・製造系業務の収入や雇用の安定性、能力開発の可能性について検討している。賃金（収入）についてみると、男性は比較的高い専門・技術系と低い製造業務や軽作業で二分され、賃金（時給・年収）格差が大きい。一方女性には、業務間の賃金格差が小さく、低賃金層に集まっている。雇用の安定性に関して、契約期間と派遣期間についてみると、長期契約（1年以上）・長期派遣（1年以上）の傾向がある男性の専門・技術系と、中期契約（3カ月以上1年未満）・長期派遣の傾向がある女性の事務系と、短期・中期・長期分散型の男性中心の製造業務・軽作業に分かれることが明らかになった。キャリア開発の視点からみると、派遣労働でキャリア開発が可能とし、そういった仕事を与えられているのは、無期雇用の常用型派遣で、専門・技術系、若年、高学歴、男性という傾向がみられた。

⑥派遣労働者の非自発的就業について

第8章では、派遣労働者の就業に対する満足度や継続意思に規定する要因を賃金や契約タイプから、さらに自発的か非自発的就業かという派遣労働者の意識の違いや、派遣労働特有の状況である派遣会社との関係性を考慮しつつ、満足度や継続意思にどのような影響を持つかについて分析している。非自発的理由を持って派遣労働で働いている人の派遣労働の満足度と継続意思の規定要因をみると、賃金が高いことが満足につながっているものの、だからといって派遣労働を継続したいと考えている訳ではないことがわかった。非自発的理由により派遣労働で働いている人にとって継続意思を決定づけるのは、より安定的な雇用形態やより長期の契約期間、将来につながる能力開発である。一方、自発的理由により派遣労働で働いている人は、登録型派遣という雇用形態で働いていることに満足しており、契約期間の長短、雇用形態の如何が継続意思に影響を及

ぼさない。すなわち、自身の生活とのバランスが取れた柔軟な働き方であるとして派遣労働が支持されていると考えるのが妥当であろう。

◆政策的インプリケーション

1. 非正規雇用で初職をスタートさせた若年者に対するキャリア形成の手段として、派遣労働を踏み石として正社員へと転換させていく方策が必要である。
2. 派遣先企業に対して派遣労働者の育成を推進させる方策が必要：派遣労働者のキャリア形成には派遣先でのOJTが有効であり、就業意欲を向上させる手段としても能力開発視点を派遣先の職場に持つもらう必要がある。
3. 派遣労働者の処遇向上には、派遣元や派遣先との賃金交渉を積極的に行う行動が求められる。一方で、職務遂行や難易度を評価し、段階的な賃金を構築することが必要である。
4. 現在は正社員転換の形態として、引き抜きが多くを占めるが、事前に正社員転換の要件、それまでの期間等を伝え、適正な働き方が担保される必要がある。
5. 非正規労働の政策課題では、調査分析も含め、自発的、非自発的就業を必ず峻別して政策議論を進める必要がある。

◆政策への貢献

非正規雇用関連の政策、派遣労働法改正への貢献が期待される。

◆関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.124 『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』(2010年)
- 調査シリーズ No.78 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』(2010年)
- 調査シリーズ No.79 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』(2010年)
- 調査シリーズ No.80 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』(2011年)
- 労働政策研究報告書 No.139 『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—』(1)分析編・資料編(2)事例編(2011年)

2. 経済社会と労働部門

最低賃金と企業行動に関する調査
— 結果の概要と雇用への影響に関する分析 —

調査シリーズ No.108 / 平成 25 年 3 月刊行

担当：梅澤眞一

研究の区分

課題研究

研究の目的

厚生労働省からの要請を受けて、近年、大幅な引上げが続いている地域別最低賃金について、これが地域の雇用はどう影響しているかを明らかにするため、当機構では下記のようにアンケート調査を実施した。本報告書では、この調査結果の概要を紹介するとともに、データ結果を詳しく分析し、雇用量への影響についてわかった事実を公表している。

研究の方法

全国 22,000 の中小企業に対してアンケート調査を実施した。(実施時期は 2012 年 9 月下旬で、有効回答率は 20.3% であった。)

研究期間

平成 24 年度

研究担当者

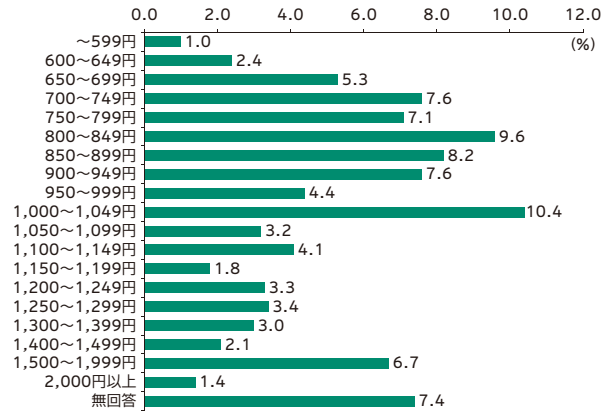
梅澤眞一 統括研究員

なお調査票作成は、堀春彦(副主任研究員)が担当した。

主な事実発見

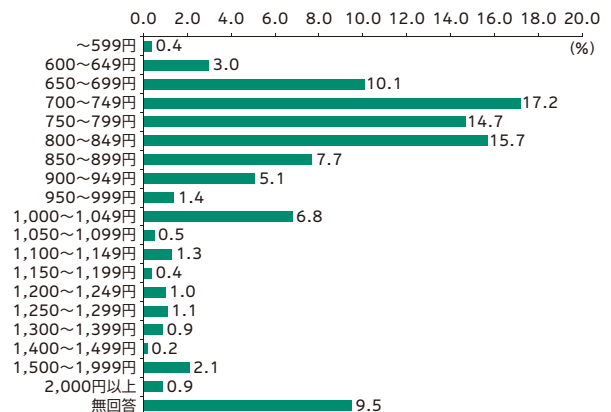
1. 企業に働く労働者で最も低い賃金額を正社員、パート・アルバイト別に尋ねたところ、図表 1、2 のような結果を得た。これを平成 22 年度地域別最低賃金と比較したところ、正社員については、同最低賃金額より 200 円以上高い企業が最も多く(56.5%)、最低賃金額に近い企業の割合は低いが、パート・アルバイトの場合には、最も多いのは「50～99 円高い」(22.1%) で、次いで「200 円以上高い」(21.9%) となっており、乖離幅が 10 円未満とする企業は 13.5% となっている。(図表 3)
2. 企業が所在する都道府県の地域別最低賃金の額を尋ねたところ、73.0% の企業は「金額を知っている」と回答した。
3. 労働者の賃金決定に当たって、企業は経験年数や仕事の困難度、同一職種の従業員の賃金相場などを重視しており、最低賃金を重視する割合は低くなっ

図表 1 正社員で最も低い賃金額(時給換算)



注：正社員が 1 人以上いる企業 (4,031 社) の集計。

図表 2 パート・アルバイトの最も低い賃金額(時給換算)



注：パート・アルバイトが 1 人以上いる企業 (2,781 社) の集計。

図表 3 正社員とパート・アルバイト別、企業の最も低い賃金(時給換算)の平成 22 年度地域別最低賃金額との比較

	正社員		パート・アルバイト	
	サンプル数	割合	サンプル数	割合
最賃を下回る	104	2.8	76	3.0
最賃より 4 円以内高い	116	3.1	144	5.7
5～9 円高い	122	3.3	197	7.8
10～19 円高い	72	1.9	147	5.8
20～29 円高い	54	1.5	84	3.3
30～49 円高い	99	2.7	153	6.1
50～99 円高い	337	9.0	556	22.1
100～149 円高い	327	8.8	361	14.3
150～199 円高い	392	10.5	249	9.9
200 円以上高い	2,111	56.5	551	21.9
合計	3,734	100.0	2,518	100.0

注：調査結果から得られる、企業における最も低い賃金水準(平成 24 年 9 月時点)と平成 22 年度地域別最低賃金額を利用。

ている。ただし、パート・アルバイトの賃金決定の場合には、地域別最低賃金を重視する割合が相対的に高くなっている(図表 4、5)。さらに、企業のうち従業員の最も低い賃金水準が平成 22 年度地域別最低賃金額に近い企業では、正社員についても地域別最低賃金を重視する企業の割合が相対的に高く

2. 経済社会と労働部門

調査シリーズ No.108

なっている（図表6）。

4. 平成22年4月から24年4月にかけての雇用量の変動状況を、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の引上げ額の目安を公表する際に設けられている、地域別の4ランク区分別に見たところ、いずれのランクも、雇用量の増減率別の企業分布はほぼ同じとなっており、企業の雇用量の増減にランク区分による差は見られない（図表7）。

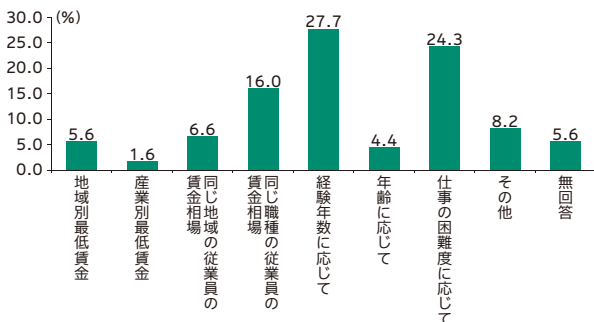
政策的インプリケーション

企業において最も低い賃金の実態、企業による最低賃金の認識及び重視度、最低賃金引上げへの対応、企業経営上の課題とそれに対する取組等について、アンケート調査の結果を紹介するとともに、企業で最も低い賃金と平成22年度地域別最低賃金額との乖離幅に着目した独自の分析等も行っており、最低賃金に関する検討に資する情報を提供している。

関連の研究成果

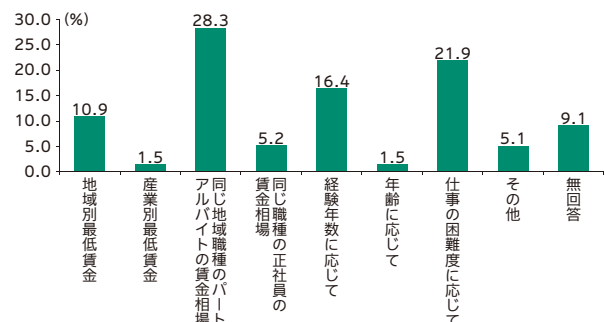
- 調査シリーズ No.77『最低賃金に関する調査』（2010年）
- 資料シリーズ No.90『最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』（2011年）

図表4 正社員の賃金決定時に最も重視する考慮事項



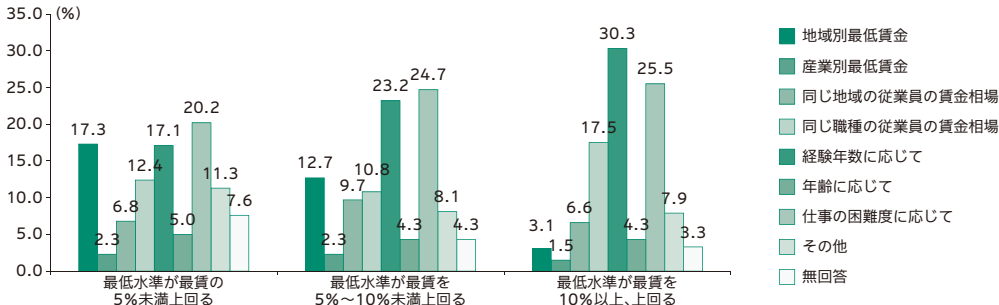
注：正社員が1人以上いる企業（4,031社）の集計。

図表5 パート・アルバイトの賃金決定時に最も重視する考慮事項



注：パート・アルバイトが1人以上いる企業（2,781社）の集計。

図表6 平成22年度地域別最低賃金との乖離度別、賃金決定時に最も重視する考慮事項（正社員）



注：回答企業（3,714社）について集計。「5%未満上回る」には、最低賃金を下回る企業も含めて集計した。Pearson chi2 (16) = 252.6510 Pr = 0.000

図表7 地域ランク別雇用量の変化（総従業員）

地域ランク	増えた				変わらない	減った			合計	サンプル数
	平成22年従業員なし	+20%以上	+10%~+20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%~-20%未満	-20%以上		
Aランク	1.8	10.1	4.6	4.6	48.6	8.3	8.3	13.8	100.0	457
Bランク	0.5	10.8	5.6	5.9	50.6	8.5	6.7	11.5	100.0	897
Cランク	1.2	10.0	4.9	6.2	50.0	7.3	7.8	12.6	100.0	1,405
Dランク	1.3	11.4	5.2	5.6	49.7	7.1	8.2	11.5	100.0	1,492
合計	1.2	10.7	5.1	5.8	49.9	7.6	7.8	12.1	100.0	4,251

注：平成22年と平成24年の従業員数の質問に両方回答した企業について集計。Pearson chi2 (21) = 17.9466 Pr = 0.652

2. 経済社会と労働部門

企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査

調査シリーズ No.110 / 平成 25 年 5 月刊行

担当：渡邊博頭

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

我が国は、外国人労働者の受入れについて、高度人材は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者は、国内の労働市場への影響を考慮し、慎重に対応するという方針をとっている。このような方針の下、①企業では、イノベーション人材、企業活動を活性化するような経営者や管理者といった外国人の高度人材を確保し、定着させるために、どのような取組みを行い、どのような課題を抱えているのか、②国に求められる政策はどのようなものなのか、③高度人材を戦略的に受入れることを目的として、出入国管理制度において、2012年からはポイント制による優遇制度が導入されたが、それがどのような効果を持つのか。こうした点を確認するために、調査を実施した。

◆ 研究の方法

1. 公表統計の観察
2. 文献サーベイ
3. 企業アンケート、個人アンケート
4. アンケートの自由記述とインタビューの分析

◆ 研究期間

平成 24 年度

◆ 研究担当者

渡邊博頭 副統括研究員

◆ 主な事実発見

1. 企業アンケートから、以下のようなことが観察された。
 - (1) 外国人雇用の方針は、外国人を雇用すること自体考えたことがない企業が多く、外国人の高度人材の雇用についても消極的であった。過去3年間の外国人の高度人材の採用実績は、「一度も採用したことがない」という企業が7割、「過去3年間に採用したことがある」と「過去3年間は採用したことがないが、それ以前に採用したことがある」という企業が2割強である(図表1)。
 - (2) 外国人の高度人材を企業に定着させ、活躍してもらうための施策として、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」、「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「学校で学んだ専門性を活かした配置・育成」、「職務分担を明確にすること」

などの実施比率が高い。

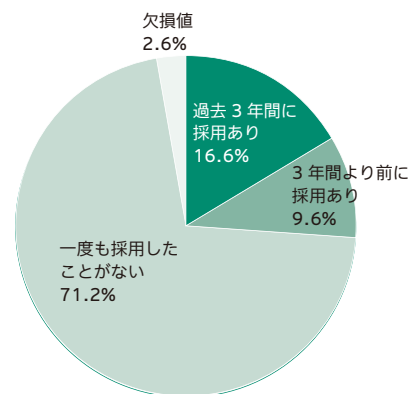
- (3) 2012年に導入されたポイント制について、9割近い企業ではポイント制の導入を知らなかった。また、ポイント制申請の実績のある企業は、回答企業全体の4%である(図表2)。高度人材が働くための環境整備とポイント制による出入国管理制度の優遇措置については、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」、「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」という回答が多かった。ただし、「わからない」という企業や外国人の高度人材の採用実績がない企業が多い。
- (4) 企業が外国人の高度人材に対して期待する人材像は、日本人の高度人材と同様の役割を期待するところが多く、具体的には、大学卒で採用された日本人社員、あるいは、キャリア採用の場合も30歳未満か30歳代の比較的若い年齢層に相当する実務経験、年収である。

2. 個人アンケートから、以下のようなことが観察された。

- (1) 勤務先企業の業種は、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス」、「教育」、「宿泊業、飲食サー

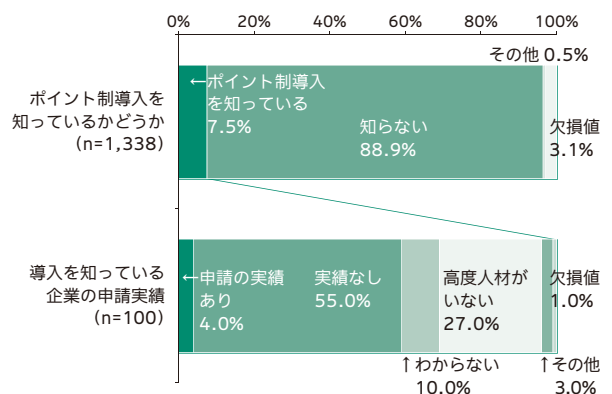
図表1 過去3年間の採用実績 (n=1,338)

高度人材の採用実績がある企業は4分の1。



図表2 企業がポイント制導入を知っていたかどうかと申請実績

高度人材のポイント制導入を知っていた企業はわずか



2. 経済社会と労働部門

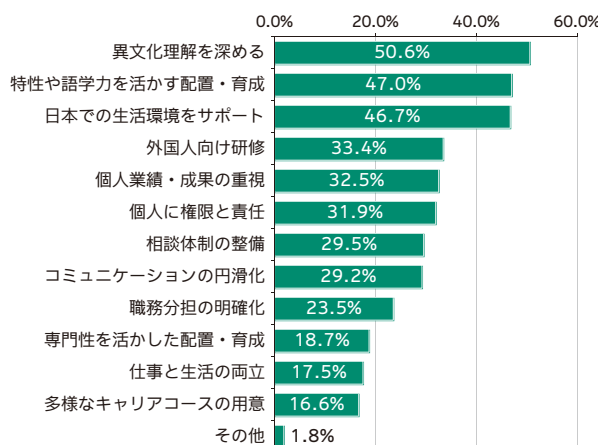
調査シリーズ No.110

ビス」、「卸売業、小売業」などで、従業員規模は「1,000人以上4,999人」、「100人以上299人」が多い。平均勤続年数は約5年、「正社員」が8割以上を占める。仕事は、「販売、営業」、「システム開発・設計」、「研究開発」などで、5割近くの者が海外関連の仕事も担当している。職位は「一般社員」が7割である。

- (2) 仕事に必要な日本語能力について、6割の者が「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」と回答しており、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないが、ビジネス上のやりとりができるレベル」という者も合わせれば、8割以上の者が仕事でかなりの日本語能力が必要としている。
- (3) 9割近い者が現在の仕事に満足しており、「現在の会社ですべて働くつもりである」という者が4割以上いる。その場合、将来の希望は、「高度な技術・技能を活かす専門人材」(4割)、「海外の現地法人の経営幹部」(3割)などとなっている。さらに、6割以上のものが、将来も日本で働くことを希望している。
- (4) 日本で働く上での在留資格制度に関する制約では、「手続きの処理に時間がかかる」、「申請手続きが煩雑である」、「在留期間の長さの制約があり、働きにくい」といった回答が多かったが、「特に問題はない」という回答も2割以上あった。
- (5) 日本企業に就職する際の障害としては、「外国人に対する求人数が少ない」、「外国人を採用する企業が少ない」、「日本企業からの求人情報が少ない」といった回答が多い。
- (6) 企業が高度人材の定着・活用のために取り組むべきこととして、「日本人社員の異文化への理解を高める」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「医療、年金、住宅、子供の教育等の日本での生活環境をサポートすること」、「外国人向けの研修を実施する」、「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」、「個人に仕事上の権限と責任を持たせる」を挙げる者が

図表3 日本企業に必要な取組み (多重回答、n=320)

「日本人社員の異文化理解」、「語学力を活かした配置・育成」、「日本での生活のサポート」などが多い。



多い(図表3)。

- (7) 2012年に導入されたポイント制について、導入を知っている者はおよそ2割であった。また、ポイント制の申請を行い、受諾された者は1%(3名)であった(図表4)。
- (8) 外国人の高度人材が日本企業に定着・活躍するために、高度人材が働くための環境整備とポイント制の優遇措置のどちらが有用だと思うかたずねたところ、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」または「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」と回答した者が多かった。

政策的インプリケーション

少子・高齢化が進み、人口減少が進んでいくなか、若年者、女性、高齢者といった国内の人材を活用することが重要になる。一方、経済の国際化が進む中、日本経済の再生、成長に貢献する外国人の高度人材の受入れのあり方も、引き続き検討することが必要である。

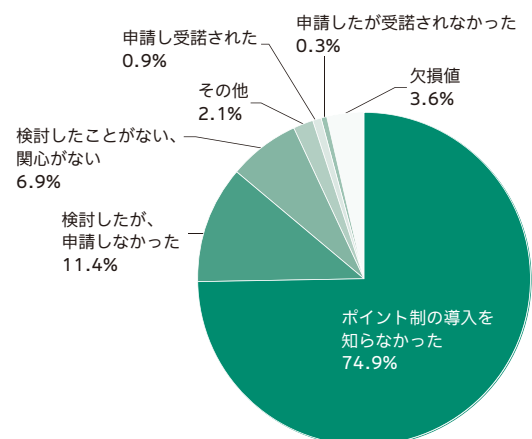
日本経済の再生と成長に寄与する外国人の高度人材を集めるため、ポイント制のような法制度の整備も重要であるが、同時に企業における受入れ環境の整備や社会的な支援の仕組みづくりを合わせて実施していくことが不可欠であると考えられる。法制度の整備と企業の環境整備は代替的ではなく、補完的な機能を果たし、両方の整備に並行して取り組んでいく必要がある。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.42『外国人留学生の採用に関する調査』(2008年)
- 調査シリーズ No.57『日本企業における留学生の就労に関する調査』(2009年)
- 資料シリーズ No.113『留学生の就職活動—現状と課題—』(2012年)

図表4 個人がポイント制導入を知っていたかどうかと申請の実績 (n=334)

ポイント制を申請し受諾された者は1%。



2. 経済社会と労働部門

労働力需給の推計

—労働力需給モデル（2012年版）による政策シミュレーション—

資料シリーズ No.110 / 平成25年1月刊行

担当：中野 諭

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2012年1月推計)と政府の「新成長戦略」(2010年6月18日閣議決定)、「日本再生戦略」(2012年7月31日閣議決定)の目標値を踏まえ、将来の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数について、次の3つのシナリオにわけて計量経済モデルによるシミュレーションを実施した。

- (1) ゼロ成長Aシナリオ（以下、ゼロ成長A）：ゼロ成長に近い経済成長で、性、年齢階級別の労働力率が現在（2010年）と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ
- (2) 慎重Bシナリオ（以下、慎重B）：各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、年率1%程度の経済成長^{注1}で、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が一定程度進むシナリオ
- (3) 成長戦略Cシナリオ（以下、成長戦略C）：各種の経済・雇用政策を適切に講ずることにより、年率2%程度の経済成長^{注2}で、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が進むシナリオ

注1) 「日本再生戦略」における成長率目標の半分程度の成長率。

注2) 「日本再生戦略」では2020年度までの平均で、実質2%程度の成長を目標としている。

研究期間

平成24年度

研究担当者

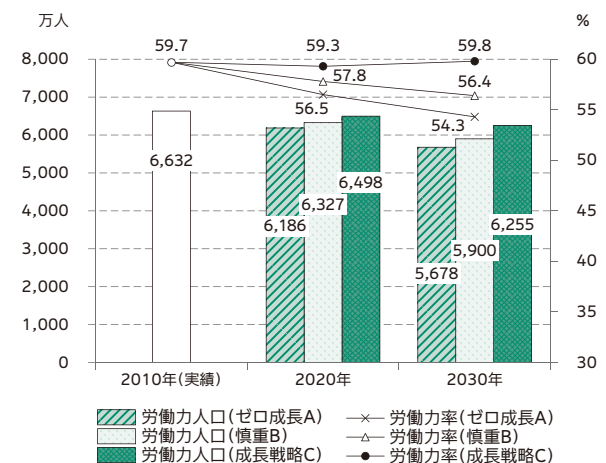
中野 諭 研究員

主な推計結果

1. 2030年の労働力人口は、ゼロ成長Aで、2010年の労働力人口6,632万人と比較して954万人

減少すると見込まれる（図表1）。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合、慎重Bで732万人減、成長戦略Cで377万人減にそれぞれ減少幅が低下すると推計される。2030年の労働力率は、ゼロ成長Aで54.3%、慎重Bで56.4%と2010年の59.7%から低下するが、成長戦略Cでは59.8%と2010年の水準を維持する結果となる（図表1）。

図表1 労働力人口及び労働力率（右軸）の推移



注) 2010年実績値は総務省統計局「労働力調査」(平成22年(新)基準人口による補間補正值)、2020年及び2030年は推計値。

2. 2030年の就業者数は、2010年の就業者数6,298万人と比較して、ゼロ成長Aで845万人減、慎重Bで620万人減、及び成長戦略Cで213万人減と、それぞれ減少することが見込まれるが、ゼロ成長Aに比べ慎重B及び成長戦略Cでは減少幅が低下する（図表2）。2030年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長A及び慎重Bでは2010年（男57.8%、女42.2%）とほぼ同様であるが、成長戦略Cでは女性の構成比が1.5ポイント上昇するとの結果を得る。2030年での年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60歳以上の者の割合が2010年の18.1%から、ゼロ成長Aで19.5%、慎重B及び成長戦略Cで22.2%といずれも高まると見込まれる。2030年の就業率は、ゼロ成長Aで52.1%、慎重Bで54.3%と2010年の56.7%から低下するが、成長戦略Cでは58.2%に上昇する結果となる（図表2）。
3. 2020年の産業別就業者数は、2010年と比較すると、成長戦略Cで「新成長戦略」及び「日本再生戦略」の成長分野に関連する一般・精密機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具、情報通信業、医療・

2. 経済社会と労働部門

資料シリーズ No.110

福祉、生活関連サービス、その他の事業サービス、及びその他のサービスにおいて増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数について、2010年と比較すると、増加数が大きい産業は医療・福祉（ゼロ成長A:199万人増の855万人、慎重B:272万人増の928万人、成長戦略C:316万人増の972万人）の他、その他のサービスなどである。2030年の製造業全体の就業者数は、2010年の1,060万人から、ゼロ成長Aで226万人減の834万人に減少すると見込まれる。一方、慎重Bでは、188万人減の872万人、成長戦略Cでは、73万人減の987万人と、減少幅が低下する結果となる。2030年の就業者数が2010年と比較して大きく減少する産業は、卸売・小売業などである。

4. 政府の成長戦略において具体的な政策目標が掲げられている指標については、「日本再生戦略」における2020年の就業率目標は、男女計・15歳以上計で57%、男女計・20～34歳で77%、男女計20～64歳で80%、60～64歳で63%、及び女性・25～44歳で73%となっているが、経済・雇用政策が適切に実施される成長戦略Cシナリオではこれらの目標値がすべて達成される結果となっている。また、「新成長戦略」では、できるだけ早期に失業率を3%台まで低下させることを目標としているが、成長戦略Cシナリオでは、2020年には3.2%まで低下し、その後も同水準より上昇することのない結果となっている。ゼロ成長A及び慎重Bシナリオにおいては、これらの政策目標のいずれも達成されない見込みである。

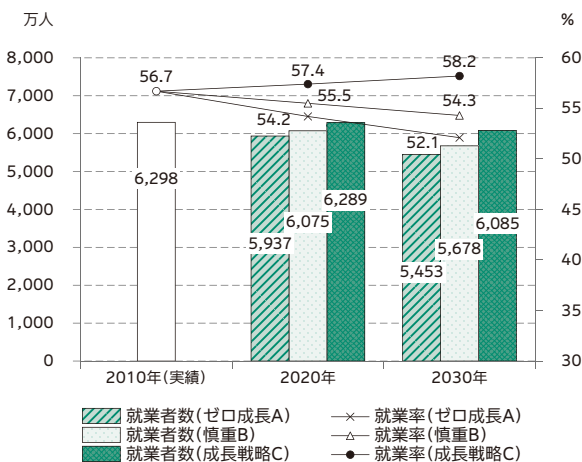
政策への貢献

1. 今後の我が国が重点的に取り組むべき雇用・労働政策の方向性を検討した厚生労働省雇用政策研究会において基礎データとして活用され、同研究会報告書（平成24年8月）にも多数引用された。
2. 厚生労働省社会保障審議会年金部会における専門委員会資料（平成24年10月）として活用された。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.89『労働力需給の推計—新成長戦略（2010年6月18日閣議決定）に基づく将来推計—』（2011年）
- 資料シリーズ No.34『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—』（2008年）
- 資料シリーズ No.23『平成18年度 労働力需給の推計—都道府県別将来推計—』（2007年）
- 資料シリーズ No.12『2005年度 労働力需給の推計』（2006年）
- 資料シリーズ No.6『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2004年版)による将来推計—』（2005年）

図表2 就業者数及び就業率（右軸）の推移



注) 2010年実績値は総務省統計局「労働力調査」(平成22年(新)基準人口による補間補正值)、2020年及び2030年は推計値。

2. 経済社会と労働部門

外国人労働者の失業の現状

資料シリーズ No.112 / 平成24年11月刊行

担当：渡邊博顕

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

我が国では高度外国人材とともに定住者や日本人配偶者など身分による在留資格の外国人労働者も受け入れているが、派遣・請負など間接雇用で就労している者が多く、能力開発の機会も乏しく、雇用保険や社会保険への加入率が低いこと、子弟には不就学の者もいることなどの問題が指摘されている。世界同時不況の発生は外国人労働者及びその家族の生活に深刻な影響を及ぼした。その後、雇用状況は一時期より改善しているように思われるが、製造現場の海外移転など不安定な環境の下で就労している外国人労働者にとって予断を許さない状況にある。

こうした点を踏まえ、我が国が受け入れた外国人労働者の今後の就労支援のあり方を探るため、外国人労働者の失業に関する情報を整理することとした。

◆ 研究の方法

1. 公表統計の観察

総務省「平成22年度国勢調査」結果の分析、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」結果の分析、厚生労働省「被保護者全国一斉調査基礎調査」結果の分析

2. アンケートの再集計

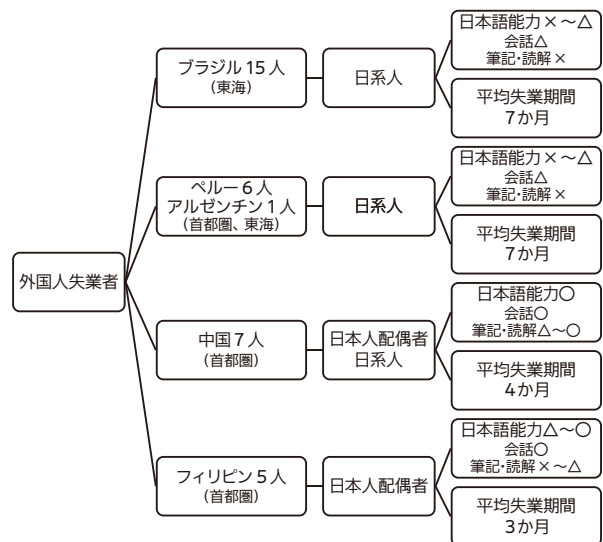
- (1) 労働政策研究・研修機構「外国人労働者の働き方に関する調査 日系人調査 (Pesquisa sobre formas de trabalho de trabalhadores estrangeiros)」(2008年)：甲信越地域および東海地域の6都市の外国人労働者を対象に実施。
- (2) 「外国人労働者の働き方に関する調査 フィリピン人調査 (Survey tungkol sa Trabaho ng Mangagawang Taga-ibang Bansa)」(2008年)：外国人を対象にヘルパー2級講座を運営している企業、介護分野で外国人を活用している企業を通じてフィリピン人労働者を対象に実施。
- (3) 「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査」(2010年)：外国人が多く居住している地域にある従業員10人以上の民営事業所2万所を対象に実施。
- (4) 「外国人労働者の働き方に関する調査 日系人調査 (Uma pesquisa sobre como trabalhadores estrangeiros trabalham)」(2010年)：「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査」に

回答した事業所で働く日系人労働者を対象に実施。

3. 個人ヒアリング調査

- (1) 2009年に実施した外国人求職者に対する個人ヒアリング調査の再分析。
- (2) 2012年3月、7月に東海地域および首都圏に居住し、現在失業している南米系日系人、フィリピン人、中国人労働者を対象に実施した個人ヒアリング調査。

図表1 今回の個人ヒアリング調査の概要



注：記号は日本語能力を表し、○は5～7割以上の理解度、△は3～5割程度の理解度、×は3割以下の理解度を表す。失業期間は、失業から完結までの期間または失業からインタビュー時までの期間。

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

渡邊博顕 副統括研究員

◆ 主な事実発見

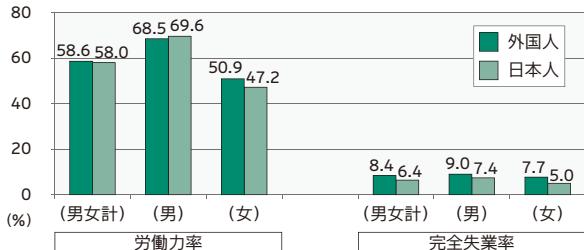
1. 総務省『平成22年度国勢調査』を観察した結果、(1)日本人(男女計)に比べて外国人の労働力率の方がわずかに高い(図表2)。(2)日本人の女性に比べて外国人の女性の方が労働力率のM字谷の部分の下がり方が小さい。(3)高齢層の労働力率は日本人より外国人の方が高い。(4)諸外国と同じように、我が国においても日本人より外国人の失業率の方が高い(図表2,3)。ただし、これら点は資料の

2. 経済社会と労働部門

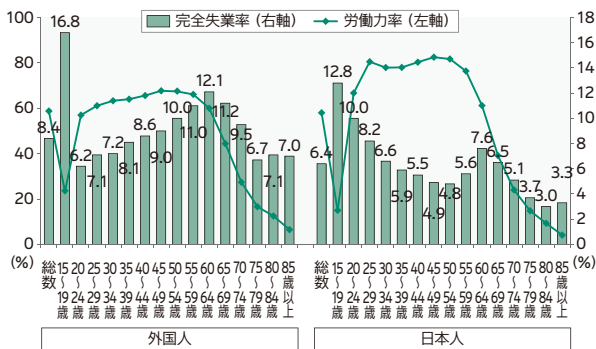
資料シリーズ No.112

制約もありあくまで第一次的な接近であることに留意が必要である。

図表2 「平成22年度国勢調査」による日本人と外国人の労働力状態の比較

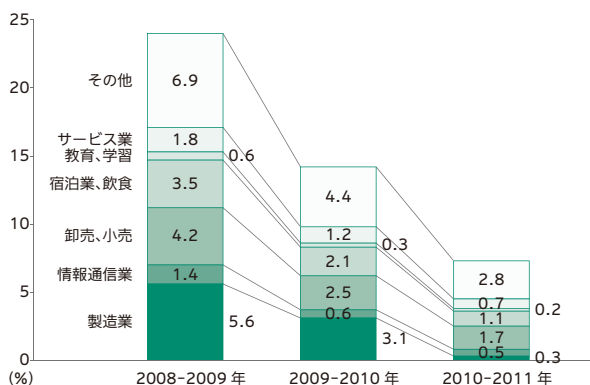


図表3 「平成22年度国勢調査」による日本人と外国人の年齢階級別の労働力率と完全失業率



2. 外国人を雇用している事業所の業種別寄与度を見ると、製造業の縮小が目立つ(図表4)。企業(事業所)の外国人に対する労働需要は小さく、外国人労働者に対して高い日本語能力を求めているため、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求める事業所が多く、今後拡大が期待されるサービスの仕事やその他の仕事ではより高い日本語能力が求められる。

図表4 厚生労働省「外国人雇用状況の届出」による外国人雇用事業所の増加の業種別寄与度



- 外国人の失業期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、研修・職業訓練、資格取得の状況などによって異なる。なかでも日本語能力が高い者は失業しても短期に再就職している。ただし、こうした結果が一般化可能なのか引き続き検証が必要である。また、外国人若年者には未就業者・失業者が多いが、未就学のまま労働市場に参入したことがその1要因になっていると考えられる。
- 日系人が非自発的失業の割合が高いのに対して、日本人の配偶者のフィリピン人女性については、自発的失業も少なくない。彼女たちは、子供がいる場合など日本語を使わざるを得ない環境にあり、配偶者が日本人なので本人が失業しても家庭内で収入が補完出来、セーフティネットへのアクセスも(日系人に比べると)容易である。

政策的インプリケーション

これまで外国人労働者に対する就労支援として、仕事に必要な日本語の習得を図るなど職業教育、職業訓練等の推進、日系定住外国人の集住地域のハローワークにおける通訳・相談員の配置、市町村とも連携したワンストップサービスコーナーの運営及び日系定住外国人専門の相談・援助センターの運営など多言語での就職相談、就労の適正化のための取組みとして事業主に対して雇用管理改善指導、日系人就業準備研修事業が実施されてきた。また、緊急雇用対策事業を利用した雇用機会の創出が行われた。しかし、企業(事業所)が期待するようなレベルの日本語能力を外国人が身につけるのは、一時的あるいは短期的な支援では困難で、継続的な取組みが求められる。さらに、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り、利害関係者が連携して施策や支援に継続的に取り組むことが必要である。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.61 『外国人労働者の雇用実態と就業・生活に関する調査』(2009年)
- 調査シリーズ No.83 『世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査』(2011年)
- 調査シリーズ No.87 『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』(2011年)

2. 経済社会と労働部門

留学生の就職活動
—現状と課題—

資料シリーズ No.113 / 平成25年3月刊行

担当：中村良二、渡辺博顕

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

今後のわが国社会のためには、多様な価値観、経験、ノウハウなどを持った高度外国人材の就業促進が重要である。留学生は高度外国人材の「卵」であり、日本企業への就職を積極的推進する必要がある。留学生の日本企業への就職状況を見ると、日本企業への就職を希望する留学生のうち、ほぼ半数程度しか就職できていない。そのため、留学生の就職活動の現状を明らかにし、日本企業への就職促進を阻害している要因を、主として受入側の企業と送り出す側の大学の両面から、明らかにする。

研究の方法

1. 公表統計の観察
2. 文献サーベイ
3. 企業ヒアリング調査、大学ヒアリング調査

研究期間

平成24年度

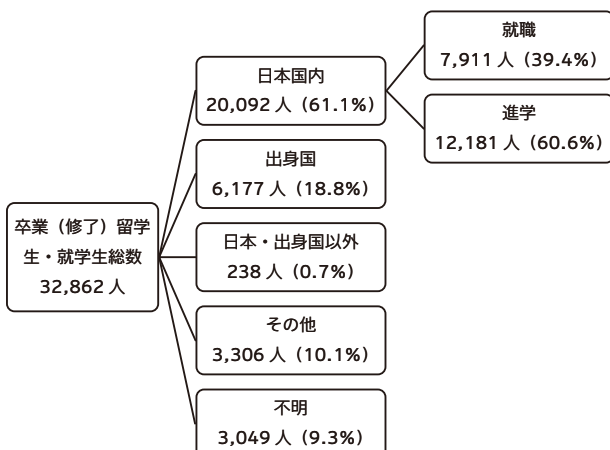
研究担当者

中村良二 主任研究員
渡辺博顕 副統括研究員

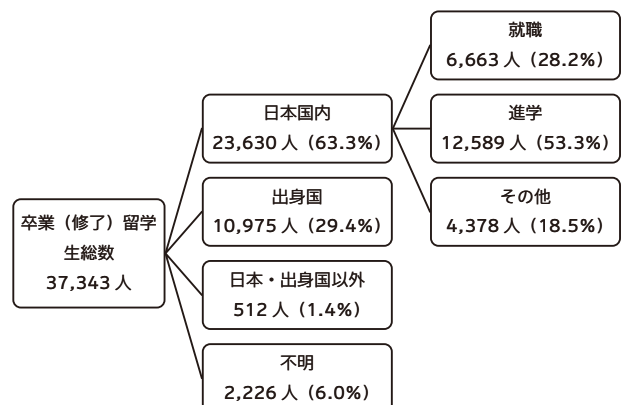
主な事実発見

- (1) 公表統計の整理から、以下のようなことが観察される。
 1. 入国目的が留学の新規入国者数は、2010年までの5年間で6万人、国籍（出身地）で多いのは、中国、韓国等である。2010年末の留学の在留資格の外国人登録者数は20万人を超えており、国籍（出身地）では、中国が約3分の2、韓国・朝鮮が約7分の1を占める。
 2. 外国人留学生の4割から5割程度が日本での就職を希望している。仕事内容では、「海外業務」「翻訳・通訳」「販売・営業」「貿易業務」を希望する留学生が多い。さらに、外国人留学生が希望する就職支援の内容としては、「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」「企業においてもっと留学生を対象にした就職説明会を開催してほしい」などが挙げられている。
 3. 2010年に日本の大学や大学院を卒業（修了）した外国人留学生のうち、3分の2が日本に留まり、そのうち3割弱が日本で就職している。就職に伴う在留資格の変更の状況を見ると、「人文知識・国際業務」の構成比が7割、「技術」が続いている。国籍は、中国（台湾、香港及びマカオを除く）、韓国、中国（台湾）、ベトナム、ネパールなどである。
 4. 留学生の就職先企業の業種別構成は、非製造業が7割以上を占めている。その内訳は、商業・貿易、コンピュータ関連、教育などが多い。製造業の内訳を見ると、電機、機械、食品などが多い。外国人留学生の就職先企業の従業員規模構成は、従業

図表 2005年度（左）と2010年度（右）の外国人留学生・就学生の進路



日本国内での就職した留学生は減少している。



注：2005年度と2010年度とは集計項目が異なっている。また、真ん中の列のボックス（ ）内の構成比は「総数」に占める各項目の比率、右の列のボックス（ ）の構成比は「日本国内」の人数に占める各項目の比率である。

資料出所：独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況」より作成。

員数50人未満が半数近くで、これを含め300人未満の企業等に就職したが3分の2を占める。留学生の就職先での職務内容別構成は、翻訳・通訳が3割、販売・営業が2割強、情報処理が1割弱などとなっている。

5. 外国人留学生の日本企業への就職に関する先行調査研究は、大学における留学生の受入れ環境と教育、留学生の生活実態と意識（留学の目的、キャリア展望、生活）、留学生の採用及び雇用管理、帰国後の状況・キャリアの4つに整理できる。そして、大学における留学生に対する就職前指導体制が未確立であること、企業において外国人留学生が日本人学生と同様に採用・評価されており、日本語運用能力と専門性の両方を育成する必要があること、また、日本企業の新卒採用試験が将来の日本企業の管理職候補者となる資質等が課題であり、これらが外国人留学生の日本企業に就職・勤務する上での大きな違和感につながっているとの指摘がある。

- (2) 企業および大学からのヒアリング調査から、
1. 留学生就職に対する本格的な取り組みは、企業・大学双方とも、始まったばかりであり、両者とも摺り合わせ段階にあると考えられる。
 2. 企業側に求められることとしては、留学生採用情報として「望ましい人物像を、より具体的に明確にすること」である。その上で、採用後は、なるべく早い段階で、将来の具体的なキャリアプランについて、企業側・従業員側の双方で検討の上、納得性を高める工夫をすることが望ましい。企業側の希望どおり、これまでにない「異質な人材」として採用する限り、そうした資質を活かせる社内の仕組み、特に、現場では中間管理職の指揮命令下に入る訳であり、実際に仕事の指導をする管理職に対する指導・支援も、非常に重要である。
 3. 大学に求められることとしては、今後、もし留学生の就職が増えてくるとすれば、大学内部で日常生活を支援する部署（国際センターなど）と就職の支援をする部署（キャリアセンターなど）とが、より密接な連携をとることが必要となろう。また、ハローワークなど、外部行政機関との連携を深めていくことによって、よりスムーズな就職支援に結びつく可能性がある。
 4. 企業、大学が双方で、就職をよりスムーズに運ぶ工夫を重ねることで、今後、わが国企業への留学生受け入れは増加していくであろう。留学生本人も含めて、皆が徐々に経験を積んで慣れていくことが重要である。その上で、異質だった人材が一定数・一定比率に達したとき、企業側の人事管理体系、そして、元・留学生の家族を社会で受け入れる体制なども、非常に重要な検討課題となる。

◆ 政策的インプリケーション

一つは、就活時期の設定の問題で、就活時期・期間の弾力化により、留学生が多く企業に出会えるチャンスを増やすためにも、期間の設定は工夫の余地があると思われるが、これらは、企業と業界団体が検討すべき課題であろう。

いま一つは、国によるさらなる支援の要望である。今後、留学生倍増を目指すことが国家としての方針であるのなら、留学生の就職に関しても、基本的な枠組みや指針の提示、サポートなども必要であろう。この点は、関係省庁の連携を含め、今後の検討課題であろう。

また、ハローワークとの連携も重要であろう。聞き取り対象のある大学では、連携を強化しており、ハローワークの利用の仕方を学生に伝え、外国人雇用サービスセンターの見学なども行っている。キャリアセンターもスタッフが限られて、日本人学生への対応もあるので、留学生たちに対するケアで足りない部分を、こうした連携で補完することが求められよう。

◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.42『外国人留学生の採用に関する調査』（2008年）
- 調査シリーズ No.57『日本企業における留学生の就労に関する調査』（2009年）

2. 経済社会と労働部門

中国進出日系企業の基礎的研究

資料シリーズ No.121 / 平成 25 年 5 月刊行

担当：中村良二

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

今後、よりいっそうアジア、とりわけ中国との関係が円滑に緊密化し、わが国の経済状況に寄与するものとなるよう、正確な情報収集が必要である。中国社会の全体的な変容の構図と、その中で進出日系企業が直面する問題を整理検討し、ヒアリング調査をはじめ、今後の調査枠組みを考えるための基礎資料とする。

◆ 研究の方法

文献研究

◆ 研究期間

平成 24 年度

◆ 研究担当者

中村良二 主任研究員

◆ 主な事実発見

1. 中国社会全体で社会的な中間集団の空白化が進み、社会的な調整能力が減少している。
2. 階層や都市 - 農村の間の格差が拡大し、それらが次世代の格差を再生産している。職場においては、代表的な中間集団であった工会も十分には機能していない。

3. 非正規雇用者の増加など、雇用形態の多様化が進むと共に、沿海部の労働力不足による賃上げ圧力や、若年労働者の権利意識の増大などから、これまでの雇用システムが変容を迫られている。
4. 外資系企業の中でも、とりわけ日系企業においてストライキが集中していることについての検討はさらに進める必要がある。その理由は、これまでも日系企業が現地化を促進してもなお、欧米企業と比べた場合、その人事管理システムが魅力的ではないことなどが指摘されてきた。しかしながら、単なるストライキにとどまらずなぜ暴動にまで展開したのか、そして、地域によりなぜここまで大きな差異が生じたのかを含め、日系企業に関わる問題をより広い視野から検討していく必要がある。

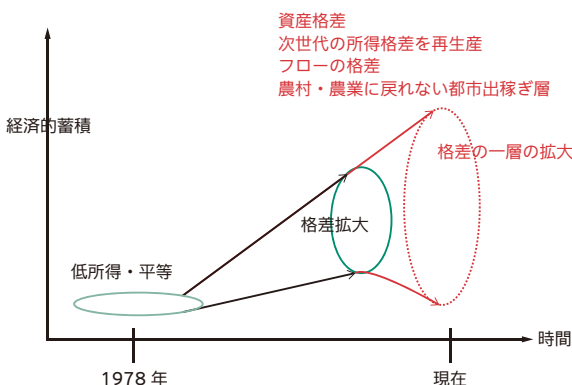
◆ 政策的インプリケーション

アジア地域、中でも中国の動向情報は、わが国の雇用・労働の状況を考える際不可欠の情報となっており、労働政策の企画・立案などのための基礎情報として活用されることが期待される。

◆ 政策への貢献

中国の労働事情は急速に変化しつつあり、進出日系企業においてはそれに対応した的確な人事管理の実施が求められている。人事管理を取り巻く社会経済的な背景を含め、人事管理システムの変容を明らかにしながら、それへの対応の方向性を提示することを通して、あり得べき政策を探る上で重要な基礎情報を提供する。

図表 2000 年以降の経済発展と階層間格差の拡大



3. 人材育成部門

働き方と職業能力・キャリア形成

—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—

労働政策研究報告書 No.152 / 平成25年3月刊行

担当：小杉礼子

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

非正社員が増加する中での職業能力開発・形成およびキャリア形成の実態と課題を明らかにすることを目的とする。2008年度の「第1回働くことと学ぶことについての調査」の後に非正規労働問題が深刻化し、その生活基盤の脆弱さがあらわになったことを踏まえ、第2回調査を実施し、リーマンショック後の動向および家族形成や主たる生計維持者との関係も含めて検討する。

◆ 研究の方法

- アンケート調査（「第2回働くことと学ぶことについての調査」）
全国19の政令指定都市、及び東京23区部に居住する25歳以上45歳未満の男女就業者および非就業者（学生を除く）を母集団とし、標本数4,000としたエリアサンプリング法で実施した。具体的には、国勢調査に基づき、対象地域ごとに対象年齢の人口に比例した確率を与えて、200地点を抽出し、性・年齢区分は20歳代後半、30歳代前半、30歳代後半、40歳代前半の男女8区分とし、就業者比率、非就業者比率（学生をのぞく）に合わせて地点ごとに回収数を設定した。実際の回収数は4,076。
- 研究会の開催

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

小杉礼子 統括研究員

◆ 主な事実発見

- 本調査ではOJTを多角的に把握することを試みたが、非正社員のうち、日々の仕事の中で指導を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験したりした者は、正社員に比べて少ない。
- 非正社員において、担当する仕事の幅が広がり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化や、上司や同僚からの指導や助言といった仕事を通じた能力開発（OJT）の機会が充実している場合、研修等のOff-JTや自己啓発も充実していることが多かった。
- 能力開発機会は勤務先企業の従業員規模によって異なるが、規模が大きい企業の非正社員は規模の小さな企業の正社員と比べ能力開発機会が小さいとはいえないが、規模の小さな企業の非正社員は能力開発の機会がとくに小さい傾向にあった。
- 専門性や技能を活かしたいなど仕事内容を重視した働き方を希望する非正社員の場合は、能力開発の機会が多い傾向にあったが、こうした層は、未経験の仕事積極的に担当したいとする仕事への姿勢や技能向上への高い意欲も高く、こうした姿勢に応じて、仕事の幅の拡大や水準の向上、指導・助言が与えられていると考えられる。他方、今後の働き方について明確な希望を持たない非正社員では、未経験の仕事を担当したいとする姿勢や技能向上への意欲が低く、仕事の変化や指導・助言の機会が限定される傾向があった。後者は、34歳以下の男性非正社員で最も多かった。
- OJT経験が将来の可能性の拡大（の認識）に繋がるかについて検討すると、女性非正社員では有意な関係がみられなかったが、男性非正社員では、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶことがプラスの影響を与えていた。
- 非正社員のうち女性の有配偶者以外、すなわち男性および無配偶の女性非正社員は、将来に明るい見通しを持つ者が少なく、安定した雇用を望む一方、今の仕事が今後のキャリアにつながるとは考えておらず、働き方を変えるための能力開発に意欲を持つ傾向がみられた。（以上1章、5章）
- 離学（＝卒業と中途退学）後5年間のキャリアに注目すると、2回の転職経験の後、正社員になる類型が最も積極的に自己啓発を行っており、特に女性では、自己啓発の頻度がこの類型と非正社員に長期にとどまる類型を分ける要因となっていた。（2章）
- 非正社員から正社員への移行はリーマンショック以降減少傾向にあるが、特に年齢の高い層での移行が減少した。また前回調査では、内部登用による移行は20歳代後半以降でも比較的機會があったが、高い年齢層で減少傾向がみられた。（3章）
- 中途採用において正社員として採用される確率は、初職が非正規である場合低かった。一方、中途採用後の定着状況を見ると、女性では初職の雇用形態との間に有意な関係はないが、男性では初職を早期に離職していたり、初職非正規であった者より、初職正社員でかつ1年以上の初職継続者のほうが中途採用後の離職率は高かった。中途採用において、企業は個人の定着性向を適切に識別することができていない可能性が高い。（4章）
- 女性の就業継続意識や能力向上意欲は、正社員、非正社員とも、職場における能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できている職場で高い。均等のみが実現できている職場では仕事意欲が相対的に低く、両立のみが実現できている職場では能力向上意欲が相対的に低い。（6章）
- 女性の賃金はOff-JTや自己啓発の実施回数が増えると増加する傾向があり、就業中断による賃金へのマイナスの影響は、これらの実施によって小さくなった。一方、男女間賃金格差はOff-JTや自己啓発の実施をコントロールしても埋まらなかった。男女間には、仕事を通じた能力開発（OJT）の機会にも大きな差があり、とりわけ有配偶女性で著しかった。仕事の範囲やレベル、仕事上の責任が変化しない仕事に就いている女性が多いことから、企業は訓練、とくに長期育成を目指した訓練の実施に消

3. 人材育成部門

労働政策研究報告書 No.152

極的になっていることが示唆され、さらにこのことが男女間の賃金格差につながっている可能性が高い。(7章)

◆ 政策的インプリケーション

- 非正社員はOJTを含め職業能力開発の機会が限られている。能力開発機会の拡大のためには、企業内において基幹的な業務への職域拡大を促進することが考えられるが、それは同時に非正社員側の意欲や姿勢にも左右される。企業の非正社員への雇用管理・キャリア管理を改善する施策として、具体的にはジョブ・カード制度のキャリアアップ型等を用いた正社員への登用の促進、非正社員へのキャリア・カウンセリング機会の提供、非正社員と正社員との均衡・均等待遇化の促進、非正社員の職域拡大にキャリア形成助成金などを使いやすくする施策などが考えられる。
- 特に能力開発機会が少ない中小規模企業向けに、これらの政策的支援を活用するために必要な事務処理などを援助する、中間的な支援の仕組みも考慮されるべきであろう。
- 外部労働市場を通じてのキャリア形成を目指す非正社員も少なくないことから、企業外での能力開発機会の充実も重要である。男性非正社員では、働き方を変えるための自己啓発に比較的長期で経費負担の大きい教育機会を利用する傾向もあった。一定水準の専門性や技能水準を担保するために、高等教育機関などの活用や職業資格取得と結びつけるなど、長期的な訓練で、かつ、企業現場での実践的な学びを核とすることにより企業からの評価を高めると

もに、個人の経費負担も抑えられるような職業訓練システムの設計も、ひとつの方向として考えられる。

- 女性の能力開発機会も限られている。男女間賃金格差には、就業経験年数ばかりでなくOJTを含む能力開発機会の格差も強く影響していると推測される。中でも有配偶女性の機会が乏しいが、その背後には、深く根付いた性別役割分業観があると推測される。こうした現状を前提にすれば、両立支援施策と併せて、女性の能力開発を促進する均等施策を推進する必要がある。
- 女性は企業内での能力開発機会が限定されがちであるため、自己啓発のしやすい環境整備が重要である。キャリア形成助成金の認定コースを女性の視点から見直し、より女性の関心が高い分野への拡充を図ること、また、雇用保険加入期間が短かったり、未加入の就業者に対する自己啓発支援制度の整備も期待される。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.117『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態』（2010年）
- 調査シリーズ No.63『働くことと学ぶことについての調査』（2009年）

図表1 昨年度1年間の仕事能力や知識を高めることにつながる職場での経験

合計	N	合計	男性		女性		経営・自営・		
			正社員	非正社員	正社員	非正社員	有配偶	無配偶	家業
		3,010	1,366	178	387	449	197	433	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
昨年度の仕事上の能力・知識を高める経験*1	上司や同僚から指導やアドバイスを受けること	67.0	72.4	62.9	77.5	69.0	65.5	40.9	
	部下や同僚に指導やアドバイスをする	59.5	70.6	53.4	62.3	43.7	48.7	46.0	
	上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	63.0	66.3	57.9	74.2	67.5	62.4	40.6	
	本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	48.4	52.7	33.7	51.2	41.6	46.7	46.4	
	応援などで担当外の仕事を体験すること	37.1	42.7	37.6	40.8	24.7	39.1	28.2	
	ミーティング等を通じて情報を共有すること	52.8	61.8	41.6	59.2	45.4	40.1	37.0	
昨年度の仕事に関する変化	仕事の担当範囲	幅広くなった	44.0	51.0	33.7	46.3	33.0	43.7	35.6
	仕事のレベル	高くなった	42.4	49.6	29.2	43.9	27.4	41.6	39.3
	仕事上の責任の大きさ	大きくなった	40.7	48.9	24.2	43.9	24.9	33.5	38.1
	部下の人数	多くなった	14.5	18.9	9.0	14.7	8.0	11.7	10.6

*1：それぞれの設問に「よくあった」「ときどきあった」と答えた者の比率（設問の選択肢はほかに「あまりなかった」「まったくなかった」「そういう人はいなかった」・マニュアルはなかった）」

図表2 非正社員におけるキャリア志向別、能力開発機会・技能向上経験

	仕事の担当範囲「幅広くなった」	仕事のレベル「高くなった」	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること			勤め先の指示による「教育訓練」を受けた	自己啓発を実施	仕事遂行能力の変化			度数
			「よくあった」	「ときどきあった」	「よくあった」+「ときどきあった」			「上昇」	「やや上昇」	「上昇」+「やや上昇」	
仕事内容重視志向	43.0%	41.9%	26.8%	41.9%	68.7%	24.0%	35.2%	6.7%	48.0%	54.7%	179
就業重視志向	41.1%	35.6%	34.4%	43.3%	77.8%	20.0%	14.4%	12.2%	37.8%	50.0%	90
生活重視志向	37.8%	31.5%	26.6%	44.0%	70.5%	16.6%	10.8%	8.3%	34.9%	43.2%	241
成り行き志向・未確定	27.7%	22.6%	17.4%	38.7%	56.1%	15.5%	7.7%	3.2%	27.1%	30.3%	155

注 1) 2010年4月～2011年3月までの期間に、現在の勤務先で勤務経験がある回答者のみを集計。したがって、集計対象の勤続期間は7か月以上である（調査時点は2011年10月末現在）。

2) 非正社員としては「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」「臨時社員」「派遣社員」を集計。

3) 「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」を「仕事内容重視志向」、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」を「就業重視志向」、「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」を「生活重視志向」、「なりゆきにまかせたい」「わからない」を「成り行き志向・未確定」とした。「仕事をやめたい」および無回答の票は集計から外している。

3. 人材育成部門

ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題

—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—

労働政策研究報告書 No.153 / 平成25年3月刊行

担当：小杉礼子

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

ジョブ・カード制度の下で実施されてきた雇用型訓練を取り上げ、これを受講した求職者及びこの訓練機会を提供した企業に対する実態調査を通じて、その効果と課題を検討する。

研究の方法

- アンケート調査
同制度の雇用型訓練（有期実習型訓練の基本型）の受講者及び非受講の求職者に対する「転職モニター調査」（追跡調査：第1回（2010年9～11月実施）から第5回（2012年3月実施））。第1回調査は全国のハローワークでキャリア・コンサルティングを受けた人全体を補足するように設計し、31,565票配布して10,292票の回収（回収率32.6%）を得た。この回収票を調査名簿とし、第5回までを郵送で実施。第5回調査は6,111票を発送し、5,605票を回収（回収率91.7%）した。

	実施期間	配布数	回収数	回収率
第1回	2010年9～11月	31,565	10,292	32.6%
第2回	2011年3月	10,213	7,723	75.6%
第3回	2011年6月	7,723	6,798	88.0%
第4回	2011年9月	6,798	6,111	89.9%
第5回	2012年3月	6,111	5,605	91.7%

- ヒアリング調査
雇用型訓練実施企業に対するヒアリング調査
初回調査応諾企業（17社）に対する追跡調査（なお、初回調査は、雇用型訓練の多い地域ジョブ・カード（サポート）センターから紹介され、2010年5～10月にかけて実施）。回答企業16社。加えて地域ジョブカード・センター（＝商工会議所）4所へのヒアリング調査。
- 研究会の開催

研究期間

平成24年度

研究担当者

小杉礼子 統括研究員

主な事実発見

- 雇用型訓練受講者は、公的訓練非受講者に比べて就職できる確率と、正社員就職する確率が高いことが、求職者に対する追跡調査から確認された。雇用型訓練は雇用への橋渡しという役割は果たしていると考えられる。また、委託訓練活用型デュアル訓練、その他公的訓練の受講者との比較においても、就職確率、正社員就職確率は高く、企業に雇われながら訓練を受けるといった実践的な訓練方式も一定の効果があると考えられる。
- 賃金面では、雇用型訓練受講者の月収は他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者）の月収に比べて、第2回調査時点では統計的に有意に高かった。しかし、第3回以降は統計的に有意な差は観察されず、雇用型訓練の訓練量あるいは質の面で改善の余地があると考えられる。
- 仕事の満足度の諸側面のうち、キャリアの見通しに関しては、雇用型訓練受講者は他の比較グループと比べて統計的に有意により満足度が高まり、かつその効果は時間が経過しても残っていた。

図表1 雇用型訓練受講の限界効果（「転職モニター調査」第5回調査時点）

比較対象	就職	正社員就職	月収	仕事の満足度の変化			
				仕事全体	労働時間	仕事の内容	キャリアの見通し
委託訓練活用型デュアル	0.09	0.26	--	--	--	-0.10	0.08
その他公的訓練	0.11	0.31	--	--	--	--	0.10
非受講	0.16	0.34	--	--	--	--	0.10

注1: 就職、正社員就職、仕事の満足度に関してはプロビット分析の推計結果を、月収についてはOLS分析の推計結果を報告している。比較対象と比べて、雇用型訓練受講者の就職、正社員就職、月収、仕事の満足度が統計的に有意な結果のみ数値を掲載している。プラスの数値はプラスの効果、マイナスの数値はマイナスの効果の意味する。

注2: その他公的訓練とは、雇用型訓練以外の公的支援のある訓練のことである。

- 企業ヒアリング調査から、雇用型訓練を実施していた企業のうち、新たな採用などの需要がない場合を除けば、半数が制度を活用し続けていた。助成金の削減は制度活用を止める理由のひとつではあるが、制度の運用面での問題を感じていたところに助成率低下が重なることで、「割に合わない」という感覚からの利用断念が多かった。一方で、新たな企業に対して制度の利用を促進する上では、助成金（額）の役割は大きかった。
- 雇用型訓練の効果として、①採用や新人育成における課題（即戦力しか採用できない、新人教育をお

3. 人材育成部門

労働政策研究報告書 No.153

こなう余裕がない) が解消され、より効果的な採用・育成ができたという声があるほか、②訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、訓練生以外の従業員にも刺激になりその意識や仕事ぶりが向上した、制度導入をきっかけに社内に体系的な人材育成の仕組みをとり入れた、などの波及的な効果が見られた。制度活用をやめた企業でも、人材育成の仕組みとして、同制度の考え方が定着する傾向があった。

6. 制度の運用上の課題としては、①事務負担の大きさや柔軟性のない訓練スケジュールなどの制度の利用しづらさ、②訓練のチェックが助成金の適正な支給のための形式的なものになってしまっていること、③本制度がトライアル雇用などの雇用対策と同列に理解されがちであり広報に課題があること、などが指摘された。

図表2 ジョブ・カード制度の雇用型訓練活用効果

1	制度本来の効果—企業の課題(採用・新人育成) 解決に対する制度利用効果
	①採用面の効果
	②新人育成方法の変化とその効果
2	長期的・波及的な効果—当初の課題解決以上の制度効果
	①訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びに対する訓練効果
	②訓練生以外の従業員の意識・仕事ぶりへの影響
	③企業内人材育成の仕組み作りへの発展

政策的インプリケーション

- 第1に、基本型訓練には求職者を雇用に結びつける効果があることがみとめられた。雇用型の訓練を今後とも拡充していくことが望まれる。ただし、その雇用が長期的な安定にはつながらない場合があることも示唆されたので、訓練後の状況についての継続的な調査を行い、マッチングや訓練期間などの問題がないかを検討する必要がある。
- 第2に、煩雑な事務や厳格なスケジュール管理など、企業にとって負担感のある制度であることが指摘された。また、訓練成果ではなく、計画通りの事業遂行をチェックするという仕組みにも不満があった。本訓練が小規模企業で多く行われていることから、こうした負担感・不満が特に大きいのではないかと推測される。企業負担を軽減するためには、訓練計画の作成や事務を補助し、場合によっては訓練成果を第三者として測れるような職業訓練の専門家が必要ではないだろうか。こうした「訓練コンサルタント」となる人材の育成、活用を検討する必要がある。
- 第3に、この制度が、実質的には中小企業に入職訓練を提供する仕組みとして機能していること、さらに、より広く企業内に人材育成システムを根付かせる契機となっていることを評価するべきである。中小企業の人材育成支援を制度の目標のひとつとして掲げること、また、制度の普及のための広報においても、職業訓練の制度であるという性格を強調すべきである。トライアル雇用など他の政策と差別化した広報戦略が望まれる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.90『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』(2012年)
- 資料シリーズ No.87『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇用型訓練実施企業に対する調査より—』(2011年)

3. 人材育成部門

大都市における30代の働き方と意識

—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—

労働政策研究報告書 No.154 / 平成25年3月刊行

担当：堀有喜衣

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

「就職氷河期世代」といわれる現在の30代の現在の仕事と生活について明らかにする。

◆ 研究の方法

エリアサンプリングにて、東京都の30代2千人に対して、質問紙調査を実施。(2011年7月～10月)

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

小杉礼子 統括研究員
堀有喜衣 副主任研究員

◆ 主な事実発見

- ① 離学直後の就業状況は、学歴および離学時期（就職活動時期）の景気の影響を強く受ける。
- ② 離学直後に無業や非典型雇用であった場合、30代には男性の7割程度、女性の約半数が少なくとも一旦は正社員になっていた。正社員への移行の時期は離学から3年以内の者が半数を占める。不況時に離学した男性では後の景気回復期に正社員への移行が起こり易いが、離学からの時間が長いと起こりにくい。また学歴が高いほど移行する比率は高い。
- ③ 「正社員定着」と「他形態から正社員」を比較すると、前者は大企業勤務が多く、平均月収が高く、また社会保険や労働組合への加入率が高い。収入差は20歳代の頃より広がっていた。20歳代の調査では「他形態から正社員」型において非典型雇用経験を評価する傾向がみられたが、本調査で「生活への満足感」の違いをみると「他形態から正社員」のほうが有意に低かった。一旦正社員になってもまた非典型雇用に戻るなどこの間を行き来するケースも少なくなく、非典型雇用と正社員との間の壁はそれほど高くはないが、生活への満足感の得られる正社員との間には壁があると推測される。
- ④ 過去の「ワークスタイル調査」と接続して疑似パネ

ルとし、現在30歳代後半であるA世代、同前半であるB世代の職業キャリアが、現在20歳代後半であるC世代、同前半であるD世代にも踏襲されるのかを検討すると、無業・非典型雇用から正社員への移行については、C世代、D世代のほうが20歳代前半での移行が進んでいないが、B世代が30歳代にかかるときに景気拡大があり移行率が高まっている。

- ⑤ 仕事上の「強み」については、もともとスキル・資格志向が高い世代であったが、現在の20代に比べて年齢や経験を重ね「自負」を持つ割合が高くなっている。特に正社員転職経験があるもので、スキル・資格についての自信がうかがえる。
- ⑥ 「フリーター」から正社員への移行が進んでおり、正社員の「質」という点では課題があるものの、全体としては30代をむかえて社会の中でそれぞれ居場所を確保しつつある。しかし全体として大勢を占めるわけではないが、正社員を希望しているが非典型雇用者の状況にある者も存在している。
- ⑦ 過去の「フリーター」から正社員への移行経路を見ると、若いときには周囲の紹介や非典型雇用からの登用、学校からの紹介が多かったが、近年移行した者については、数は少ないものの公的機関利用の割合が高い。
- ⑧ 現在の20代世代は、「就職氷河期」と呼ばれた30代世代よりも、フリーター率が高い。
- ⑨ 20代の時にはフリーター共感度が高い世代であったが、全体としては、30代になって安定を好みかつ現状を肯定する方向の変化を捉えることができる。他方かつてはフリーターと非フリーターの意識はそれほど大きく異ならなかったが、特に男性無業者や男性非典型雇用者においては自らの仕事や生活に対して否定的になっており、30代における意識の差異の拡大が見出される。20代ではあまり明確ではなかった就業形態による差異が明確になっている。
- ⑩ 過去の相談経験、具体的には学卒(中退)前に卒業(中退)後のことについて相談した経験は、それから時間が経過した、現時点の相談ネットワークのあり方にも影響を与えている可能性が見出された(図表1参照)。そして、部分的ないし間接的なつながりにすぎない可能性は残るものの、特に学卒時に正社員・公務員になれなかった人に関して、学卒前の相談経験が、その後のキャリアにおける正社員化に、何らかの形でつながっている可能性も確認された。人に自分のこれからについて相談するという経験は、その時点にだけ意味をもつものではなく、時間の経過

3. 人材育成部門

労働政策研究報告書 No.154

を経ても一定の効果を持続的に及ぼす可能性を有している（図表2参照）。

- ⑩雇用問題が「個人の問題」として認知される状態よりも、「社会の問題」として認知されるようになる要因として、第1に、「当事者性」が挙げられる。第2に、自分自身が仕事をする上での何らかの「強み」を持っていると自認している場合、社会全般の雇用問題についても、自身が実際に仕事をする中で問題についても、問題認知は高まる。逆に「強み」の自認がなく、「努力主義」に対しても否定的である場合、問題認知は弱まる。第3に、社会全般の雇用問題に関する認知と、自分自身の仕事経験上の問題認知との間には、プラスの相関が見られる。第4に、現在の仕事上の問題を構成する主たる要素として、職場の【労働条件】の劣悪さ、【権力構造】の不合理性、【ルール】の不明確さという3点が見出され、これらは相互に悪循環を形成している。

◆ 政策的インプリケーション

- (1) 「取り残された」30代と、より狭隘化した労働市場を生きる20代に対する、政策的支援の拡充
 (2) ハローワークと高校・大学の連携を通じて、多様な移行経路の明示と、企業情報の開示の拡大をはかる（特に就業環境や早期離職について）

- (3) 在学中における相談機会を充実させる（特に卒業時に非典型雇用になる場合）
 (4) 定点観測調査の必要性

◆ 政策への貢献

若者就業支援政策の基礎的データとして活用が期待される。

◆ 関連の研究成果

- 調査研究報告書 No.146『大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感』（2001年）
- 労働政策研究報告書 No.72『大都市の若者の就業行動と移行過程』（2006年）
- 労働政策研究報告書 No.108『地方の若者の就業行動と移行過程』（2009年）
- 労働政策研究報告書 No.148『大都市の若者の就業行動と意識の展開』（2012年）

図表1 学卒前の相談経験と、今の自分の仕事や働き方についての悩みの相談チャンネル数の関連（30～39歳、相談相手＝学校の先生）

(男)	学卒前にその後のことを学校の先生に相談した		(女)	学卒前にその後のことを学校の先生に相談した		
	チャンネル数	yes		no	チャンネル数	yes
	0	3.8%	11.4%	0	0.0%	9.0%
	1	53.8%	44.0%	1	34.2%	41.3%
	2	23.1%	28.0%	2	28.9%	28.6%
	3	7.7%	15.4%	3	26.3%	20.6%
	4	11.5%	1.1%	4	10.5%	0.5%
	平均チャンネル数	1.69	1.51	平均チャンネル数	2.13	1.62
	n (人)	26	175	n (人)	38	189

図表2 学卒前の相談経験と、これから生き方や働き方についての悩みの相談チャンネル数の関連（30～39歳、相談相手＝学校の先生）

(男)	学卒前にその後のことを学校の先生に相談した		(女)	学卒前にその後のことを学校の先生に相談した		
	チャンネル数	yes		no	チャンネル数	yes
	0	3.8%	14.8%	0	0.0%	9.9%
	1	46.2%	44.9%	1	40.5%	44.1%
	2	30.8%	32.4%	2	31.0%	33.3%
	3	11.5%	5.7%	3	21.4%	11.7%
	4	7.7%	2.3%	4	7.1%	0.9%
	平均チャンネル数	1.73	1.36	平均チャンネル数	1.95	1.50
	n (人)	26	176	n (人)	42	213

3. 人材育成部門

オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策 —我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けて—

ディスカッションペーパー DP12-07 / 平成25年5月刊行

担当：堀田聡子

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

団塊世代が後期高齢期を迎える2025年に向け、住み慣れた地域での尊厳ある生活の継続を支える地域包括ケアシステムの構築及びその担い手となる人材の確保が喫緊の課題となっている。

本研究は、地域包括ケアに含まれる2つのコンセプトといわれる「地域を基盤とするケア」と「統合ケア」の双方を組み込んだシステム構築に早くから取り組んできたオランダを取り上げ、ケア提供体制、それに影響を及ぼす制度・政策、ステークホルダーの動向について時系列で俯瞰を試みることにより、我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けた検討の基礎資料とすることを目的とする。

研究の方法

文献調査、インタビュー調査（海外調査を含む）

研究期間

平成24年度

研究担当者

堀田聡子 研究員

主な事実発見

我が国の地域包括ケアシステムの構成要素に対応する制度及びケア従事者の現状、ケア提供体制と関連政策の変遷を概観のうえ、統合ケアの観点から国際比較可能なカテゴリーを用いてケア提供体制に検討を加えた。さらにケア従事者のなかでまず看護・介護職に焦点をあて、資格構成と資質管理、資格の整備・発展のあり方をみたのち、広くケアの担い手確保・活性化に向けた方策を整理した。

1960年代に脱病院化、70年代以降脱施設化が進むと同時に、セカンダリケアとプライマリケアの機能分業、一貫してプライマリケア強化、地域医療・予防重視の方針となり、まずプライマリケアの一体性向上がはかられる。福祉国家の拡大が終焉を迎えると「自己責任」と「参加」重視の改革が続き、長期ケアにお

いては集中的で高いケアをより安いケアに「代替」しながら「個別仕立てのケア」を実現することが重要となる。こうして医療ケア・社会的ケアセクター内・間の水平的・垂直的統合、住まいと多様なケア・サポートの組み合わせが進展し、伝統的に小規模地域密着の宗教・宗派別非営利組織に実施・運営が委ねられてきたケア提供体制は、世俗化と市場志向の政策のなかで大きく変容を遂げる。90年代は待機リストの拡大、提供者主導で非専門職化したケア、不完全な代替が大きな課題となり、2000年代をつうじて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへの転換、質・成果に基づく評価に向けた基盤整備と専門職・事業者裁量の拡大をはかる改革とともに、社会参画と公衆衛生の切り口からケアを再び地域に根ざしたものに努力が重ねられている。昨今改めて多職種によるプライマリケアの充実、地区レベルでの福祉や公衆衛生の役割を強調しつつ、健康増進、自己管理推進と身近な関係のなかでの問題解決を図ることを重視している。

ケアセクターにおける統合が進むにつれ、専門職の養成体系見直しの必要性が高まっていたところに、労働市場のニーズと職業教育の結びつきを強め、労働者のエンプロイアビリティと国際競争力を高めることを目的とした（全産業にわたる）職業教育訓練改革の波が押し寄せる。国レベルの資格枠組みと全国統一の職業資格の整備、中等職業教育と成人教育の一本化に向けた職業教育訓練機関の再編がはかられ、ケアセクターにおいては90年代を通じて地域レベルでのステークホルダー協働による実験プロジェクトをつうじてあらゆる職業の棚卸と分析が行われ、1997年から新しい資格構成が適用された。産業別（ケアに関しては保健・福祉・スポーツセクター横断）の職業教育訓練労働市場知識センターが産業界・教育界のステークホルダーにプラットフォームを提供し、継続的に職業プロフィールと資格プロフィールの見直しを行っている。資格はモジュール認定であり、実地訓練割合が6割以上の働きながら学ぶ見習い訓練ルートも設けられていること、課題は多いものの既得職業経験・訓練の認定制度があること等から、ケアセクターにおいても継続教育に取り組む者が少なくない。

ケア従事者の確保・活性化については、イノベーション、現任者の定着・能力発揮、新たな人材の採用・確保、地域労働市場強化の観点からケアワーカーの確保定着促進を継続するだけでなく、ケア提供形態の多様化をつうじてさまざまな主体の参入促進をはかっている。また、さまざまな当事者の自立と参加、当事者力発揮を推進する枠組みがあり、近年は慢性疾患ケアモデルを背景とするセルフマネジメント支援やインフォーマ

ルケア提供者支援にかかる取組みも活発である。社会保障政策全般にわたる生涯参加と自己責任重視の方向性が堅持されるなか、インフォーマルケア提供者支援の重要性はさらに高まっている。

◆ 政策的インプリケーション

利用者中心の良質なケアを効率的に提供する体制として地域包括ケアシステムを構築し、その担い手を確保するうえで、オランダの経験から得られる主たる示唆と課題について、「地域を基盤とする」統合とコミュニティデザイン、多職種協働プライマリケアの機能強化、セクター横断の対話に基づく資格構成検討と継続的發展、社会全体のケアワーク力を高めるイノベーションの進化、ケア政策と労働政策の連動という5つの観点からまとめた。

◆ 政策への貢献

地域包括ケアシステム、人的資源の適切な形成・活用、ソーシャルキャピタルの活用等にかかる検討の基礎資料となりうる。

なお、本研究の内容は地域包括ケア研究会2012、介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する検討会、認知症国家戦略の国際動向とそれに基づくサービスモデルの国際比較研究事業、介護職員の処遇改善等に関する懇談会、介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会等における委員としての報告・発言にも活用している。

3. 人材育成部門

中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況 (採用担当者ヒアリング調査報告)

資料シリーズ No.115 / 平成25年3月刊行

担当：岩脇千裕

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

若年者の雇用環境は依然厳しい。一方で、不況期でも若年人材不足に悩む中小企業も多い。両者のマッチングを促すため様々な若年者雇用支援施策・制度が運用されている。本研究では、今後これらの施策・制度を効率的・効果的に運用していくために、主に中小企業による現行施策・制度の活用状況およびその影響・効果を把握するための調査を実施した。本資料シリーズはそのうち、採用担当者に対する調査の結果をとりまとめたものである（若年社員に対する調査結果は別途報告する）。

研究の方法

以下の対象者にヒアリング調査を実施した。

1. 若年者雇用支援施策を活用して若年者を採用した（中小）企業の採用担当者 25社
2. 上記の企業に制度を利用して就職した若年者 21名

実施時期

平成24年6月～9月

主要な質問項目

1. 採用担当者

若年正社員の採用・育成方針。調査対象社員について、募集計画、採用、育成、現在までの経緯と今後の予定。活用した若年者雇用支援制度の利用目的、経緯、得られた効果、意見。
2. 若年社員

最終学歴在学中の就職活動から現在までのキャリア。就職（転職）活動、若年者雇用支援制度活用状況。前職・現職の労働条件・職務・裁量範囲・職務遂行に要する能力・就業意識。

研究期間

平成24年度

研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員

主な事実発見

- (1) 利用状況と利用目的

調査対象企業25社が、特定の若年者を採用した際の利用施策・制度を図表1へ、利用目的を図表

2にまとめた。助成金制度や就職面接会は経済的メリットと若年者からの応募を増やすことが多く挙げられた。ジョブサポーターによる個別支援や3年以内既卒者トライアル雇用奨励金など、緊急雇用対策の一環として設立された新しい施策・制度は、ハローワーク職員や社会保険労務士に勧められたという回答が多い。

(2) 施策・制度を利用して採用した若年社員の特徴

- 就職面接会

全員がジョブサポーターに勧められて参加している。
- 試行雇用奨励金

正社員経験がある30代が中心。業種・職種を限定しないスキルや社会経験が評価される。
- 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金・ジョブサポーターによる個別支援

ともに20代前半の正社員経験がない人々が中心。前者は卒業後1年未満の既卒者、後者は新卒者が多い。

(3) 施策・制度の影響・効果

- 就職面接会

応募を増やす手段としてだけでなく、企業側から若年者へアピールする機会としても活用されている。準備等に要する時間・労力とメリットとのバランスから有益か否かが判断される。業種等を限定した面接会が特に好評を得ていた。
- ジョブサポーターによる個別支援

ジョブサポーターの助言により求人企業が募集対象者の範囲を広げる、不採用者に再挑戦の機会を提供する等の事例が得られた。求人企業からは、自社の人材要件に合致した人材を選別した上で紹介されるため効率的に採用活動ができる点が好評である。
- 試行雇用奨励金および3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

両制度とも、①利用しない場合と比べて募集対象者の範囲が拡大する、②採用選考時に応募者の成長可能性を評価する度合いが大きくなる効果が見られた。試行雇用奨励金は、有経験者から「当該業界・職種は未経験だが社会人としては成熟している人」へ募集対象者の範囲が拡大する。3年以内既卒者トライアル雇用奨励金は、有経験者から未経験の若者（新卒者含む）へ募集対象者の範囲が拡大した事例や、新卒者のみを募集していた企業が既卒者も募集対象者に含めるようになった事例が見られた。

政策的インプリケーション

- 就職面接会

求人企業による活用を促進するには、準備等にかかる実務上の支援と、業種等のカテゴリを限定した

3. 人材育成部門

資料シリーズ No.115

面接会の強化が効果的だが、開催地域の人口規模、産業分布や開催時期等に考慮する必要がある。

- ジョブサポーターによる個別支援

当制度に対する高い評価は、求人企業のジョブサポーター個人に対する信頼に支えられている。今後、個人に対する信頼を組織に対する信頼へと転換していくためには、担当者交代時の引き継ぎや新任ジョブサポーターの育成を強化することが有効だろう。
- 試用雇用奨励金および3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

両制度は上述のような効果を上げる一方、制度がなくても若年者を募集・採用したと思われる企業も利用している。全ての求人企業へ公平に情報提供を行うからには、制度による支援の必要がない企業が制度を利用する事例が一定数現れることは不可避である。ある程度の「無駄」の発生を前提に、できるだけ「無駄」が小さくなるような制度設計のために

は、若年者の雇用機会の拡大につながる形で制度を活用した企業がどのような傾向をもつのかを調べる必要がある。

◆ 政策への貢献

- 労働政策の効果的、効率的な推進に活用できる。
- (1) 職業安定業務において対企業サービスを充実させるための資料を提供する
 - (2) 若年者に対する雇用支援政策の活用実態および効果を明らかにすることで、より効率的な制度運用のための情報を提供する

◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.91 『中小企業における既卒者採用の実態』（2012年）

図表1 回答企業のプロフィールと利用した施策・制度

企業 仮名	業種	地域 仮名	正社員数※ 1	事業内容	回答者の所属部署	役職	試用雇用(若年 者等トライアル)	3年以内既卒者 トライアル	サ ポ ー タ ー ジョ ブ	就 職 面 接 会	その他
X社	介護福祉	E	40~50	サービス付き高齢者向け住宅の運営	総務・管理部	統括部長	○				
Q社	サービス	F	25、6	着物しみ抜き・クリーニング		代表取締役	○				
D社	小売	D	9	和装小売		取締役	○				
U社	介護福祉	E	65	高齢者介護・福祉施設	ショートステイ施設	施設長	○※2				
Y社	小売	E	12	スーパーマーケット		常務取締役	○				
R社	卸売	F	90	卸売・小売、飲食店		代表取締役社長	○				
S社	卸売	F	38	機械工具卸売	経理部		○				
B社	卸売	C	22	電子部品卸売	経理課	課長	○				
I社	介護福祉	A	50強	障がい児・障がい者福祉	総務課	課長		○			
A社	建設	C	120	プラントエンジニアリング	総務部	課長		○			
H社	小売	B	20	自動車の買取・販売、中古車の輸出		代表取締役		○			
K社	建設	D	40	ガス器具販売、リフォーム	サポートグループ	マネージャー		○			
J社	介護福祉	D	19	介護用品の卸売・旅行代理店		代表取締役		○			
E社	不動産	A	20	商業施設ディベロッパー	営業総務課	主任		○			
L社	建設	A	11	建設		代表取締役社長と 家族従業員(2名)		○			
M社	卸売	A	160強	食品原材料の製造・販売	総務課	課長代理		○	○		
F社	情報	C	43	ソフトウェア開発等	財務部・経理部・総務 人事部	マネージャー		○	○		
O社	卸売	A	34	金属卸売	輸入部	営業所長		○※3	○		
T社	製造	F	23	製造(繊維)		代表取締役社長		○	○		
V社	卸売	E	約90	化粧品卸売	総務部	係長		○			
W社	卸売	E	15	アパレル、雑貨等の卸売	営業推進室	課長		○			
G社	製造	C	180	製造(印刷)	総務部	取締役総務部長と 参事(2名)			○	○	
P社	卸売	G	25	商社	総務部	マネージャー			○	○	
N社	飲食店	A	460	コントラクトフードサービス	総務部	総務・労務担当マ ネージャー			○	○	
C社	情報	D	59	ソフトウェア開発、ネットワーク構築等	人材開発部	部長					○※4

※1 但し書きがない限り、「正社員数」には「役員」が含まれている。 ※2 制度の利用を申請したが助成金は支給していない。
 ※3 制度の利用を申請したが助成金は支給していない。 ※4 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金を利用して採用。

図表2 制度を利用した目的(複数回答)

利用目的	助成金を得ら れる、参加費 無料	若年者からの 応募を増やす ため	社会保険労務 士に勤められ た	ハローワーク 職員に勤めら れた	利用している 自覚がなかつ た	人材要件に 合った若者に 出会える	マッチングを 確認できる	その他	利用企業数 1回 Aさん 以上 採用時
①就職面接会	3	4		1		2	2	1	10 3
②ジョブサポーターによる個別 支援	1	5		4	2	2		2	9 9
③試用雇用奨励金(若年者等ト ライアル雇用)	6	7	2	2	2		4	2	15 7
④3年以内既卒者トライアル 雇用奨励金	9	5	4	6	2		3	4	16 11
⑤3年以内既卒者(新卒扱い) 採用拡大奨励金	1			1				1	2 1
⑥その他の制度	3	1						3	7 1

4. キャリア支援部門

成人の職業スキル・生活スキル・職業意識

調査シリーズ No.107 / 平成25年3月刊行

担当：下村英雄

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

昨今のキャリア環境の激変に伴い、労働者の働き方、キャリア形成のあり方には大きな変化がみられる。特に、昨今の人口動態の大きな変化、非正規就労の拡大、雇用の流動化等を受けて、企業等で働く在職者と組織との関わり方は変質しており、以前にもまして重要な課題となっている。

こうしたなか、生涯キャリア発達およびその支援は、従来から継続的な政策課題として受け止められており、国内外で一定の関心をもって検討がなされてきた。

本調査では、そうした一連の研究動向をふまえた上で、成人のスキルと意識に関する基礎的なデータの収集を行うことを目的とした。現在、成人の生涯キャリア発達を考える上で、成人の職業能力開発はよりいっそう重要となっているが、その際、現在の日本において20～50代の成人はどのような職業スキル・生活スキルをもっており、どのような職業意識を抱いているのかを改めて検討することが重要となるからである。

特に、本調査では、性別×年齢×現在の就労状況を均等に収集した成人サンプルを用いて、日本の成人のスキルの実態を明らかにすることとした。また、スキル政策とキャリアガイダンスの関わりを検討するにあたっては、そもそも成人がいかなる職業意識を抱いているのかも密接に関わる。そこで、成人の職業意識についても検討を行った。

◆ 研究の方法

(1) 調査方法

調査会社のモニターを利用したインターネット調査

(2) 調査対象

- 調査会社のモニターである一般成人 1,600名
- 内訳は、性別（男性・女性）×年齢（20代・30代・40代・50代）×状況（正規就労・非正規就労・求職者・無業その他）で均等に収集した（性別×年齢×現在の状況の2×4×4の各セルに50名ずつを均等に割り当てて1,600名を収集した）。

(3) 主な調査事項

- 基本的属性（性別、年齢、未既婚、最終学歴、学校時代の専攻・学科、取得資格など）
- 現在の状況（世帯収入、現在の身分、勤務先の業種・職業・従業員数、現在の職位など）
- 学校卒業後のキャリア（転職経験、失業・休職期間の有無、職業能力の評価など）
- これまでの職業や学習に対する意識（満足感、職

業生活で役立ったこと、後悔など）
職業スキル、生活スキルおよび自尊感情、抑うつ

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

松本安彦 統括研究員
下村英雄 主任研究員

◆ 主な事実発見

- 総じて年齢が高いほど自分の職業スキルに自信をもっており、年齢が若いほど自分の職業スキルに自信がなかった。その他、「大卒者」「高額所得者」「管理的職業従事者」「大企業で働く者」は自分の職業スキルに自信をもっていた。
- 総じて「女性」「年齢が高い者」「既婚者」「大卒者」は自分の生活スキルに自信をもっていた。特にマナーやルールを守る、生活リズムを守る、世間話・あいさつ・苦手な人と働くといったベーシックな生活スキルに自信をもっていた。
- 「特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」と感じている者は、「特定の分野で1つの仕事を長く経験してきた」「いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきた」「いろいろな分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」と感じている者に比べて、総じて、自分の職業スキル・生活スキルに自信をもっており、職業意識も良好な水準を保っていることが多かった。従来型のジョブローテーションがスキル形成に一定の有効性をもっていることが示された。

◆ 政策的インプリケーション

(1) 若年層の生活スキル

本調査の結果、若年層の職業スキル・ライフスキルが低いことが改めて示された。特に従来、生活スキルに関しては十分な注意が払われてきておらず、今後、よりいっそうの検討が必要となる。例えば、ジョブカード制度における「橋渡し訓練」、地域若者サポートステーションにおける「生活支援等継続支援事業」等、生活スキルに関わる施策のよりいっそうの拡充の可能性を議論する必要がある。

(2) 若年層の職業スキル

若年層は職業スキルも低い、この点については、学校教育段階における取り組みも必要となる。中長期的には一定の職業特殊スキルを身に付けさせて社会に送り出すという方向を模索すべきである。ただし、現段階では、職場におけるスキル形成の機会を

4. キャリア支援部門

調査シリーズ No.107

与えられない若年層を対象に、公的なスキル形成プログラムの提供の必要性は高いものと見る必要がある。若年層を中心に上述した生活スキルと職業特殊スキルのベストミックスを模索する必要がある。

(3) 中高年および女性の職業スキル

中高年および女性の職業スキルのアクティベーション（活性化）も重要となる。本調査の結果、改めて中高年および女性の職業スキルの高さが示された。中高年には一定以上の職業スキルの蓄積があり、中高年が持つ職業スキルの高さを可能な限り有効活用できる道筋を探り、社会全体で中高年の職業スキルを十分に使う方策を考える必要がある。女性についても同様であり、特に、基礎的な生活習慣やルールやマナーを守るといった生活スキル面での一定以上のスキルの高さは、やはり社会全体での有効活用する道筋を考えたい。

(4) 職業能力開発行政におけるキャリアガイダンス施策
上述の示唆は、いずれも従来以上に職業能力開発

と一体化したキャリアガイダンス施策の展開を求めらるものであり、職業能力開発行政におけるキャリアガイダンスのあり方を今後とも十分に検討していく必要がある。

政策への貢献

今後の職業能力開発行政に資する。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.114『成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—』（2010年）
- 労働政策研究報告書 No.149『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』（2012年）

図表1 自信がある職業スキル×年齢

	20代 N=440	30代 N=441	40代 N=441	50代 N=442	50代 -20代 (差)	sig.
書類を読むこと	36.6%	39.7%	43.3%	51.1%	14.5%	**
書類を書くこと	24.1%	27.7%	30.6%	44.3%	20.3%	**
人の話を聞くこと	43.0%	41.7%	51.2%	54.3%	11.3%	**
人前で話すこと	13.9%	17.2%	20.4%	29.4%	15.5%	**
数学や科学の知識を使うこと	11.1%	8.2%	8.6%	17.9%	6.7%	**
計算したり、データを扱うこと	27.0%	30.2%	32.2%	38.9%	11.9%	**
英語その他の外国語を用いること	7.3%	7.0%	7.0%	8.6%	1.3%	
異なる文化の人とやりとりをする こと	6.6%	9.3%	7.7%	10.6%	4.0%	
特定の業界の知識を用いること	12.7%	12.5%	17.5%	20.6%	7.9%	**
特定の商品やサービスの知識を用 いること	11.6%	14.1%	14.7%	16.1%	4.5%	
人と協同で作業すること	35.9%	37.4%	38.8%	50.2%	14.3%	**
人と段取りの調整をすること	21.8%	27.4%	30.6%	38.7%	16.9%	**
人を説得したり、交渉したりする こと	11.8%	13.6%	15.4%	23.1%	11.3%	**
人に指示すること	13.4%	15.0%	18.8%	28.3%	14.9%	**
人に教えること	20.7%	22.4%	27.0%	35.1%	14.4%	**
人にサービスをすること	22.5%	21.8%	22.9%	27.4%	4.9%	
接客すること	24.8%	22.4%	21.5%	29.9%	5.1%	
人やイベントのコーディネートを行 うこと	6.6%	6.1%	5.7%	9.5%	2.9%	
他人との対立を解決すること	6.1%	7.0%	6.6%	9.3%	3.1%	
人材や時間の管理を行うこと	8.9%	12.0%	10.9%	18.3%	9.5%	**
作業に必要な道具、機材を選択す ること	17.3%	18.8%	18.1%	24.4%	7.2%	
資材や道具の管理を行うこと	13.6%	17.7%	16.8%	22.9%	9.2%	**
据付やインストールを行うこと	10.0%	14.1%	12.9%	16.3%	6.3%	
プログラミングを行うこと	5.0%	5.7%	8.6%	7.0%	2.0%	
機械の操作やコントロールを行う こと	9.3%	10.9%	15.9%	14.5%	5.2%	
機械や部品のメンテナンスを行う こと	6.6%	6.1%	9.3%	8.6%	2.0%	
機械のトラブルを解決すること	5.0%	7.5%	10.0%	9.7%	4.7%	
機械やシステムを修理すること	3.9%	4.8%	5.7%	6.1%	2.2%	
危険な条件で作業をすること	1.1%	2.3%	2.0%	2.3%	1.1%	
体力的にきつい仕事をする こと	5.5%	6.6%	5.2%	4.5%	-0.9%	
この中にあてはまるものはない	25.0%	24.3%	20.6%	14.9%	-10.1%	**

** p<.01 残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が高い箇所に網かけ、有意に値が低い箇所に下線を付した。

図表2 自信がある生活スキル×年齢

	男性 N=881	女性 N=883	差	sig.
朝、決まった時間にひとりで起きる	65.4%	76.2%	10.8%	**
食事を決まった時間にきちんと取る	52.6%	67.6%	15.0%	**
部屋をこまめにそうじをする	31.4%	45.1%	13.7%	**
決まったやり方でゴミを出す	57.1%	76.1%	19.0%	**
食事を自分で作る	39.2%	73.2%	34.0%	**
定期的に適度な運動をする	28.7%	34.2%	5.5%	
家計簿をつける	26.2%	43.9%	17.7%	**
貯金をする	37.3%	55.0%	17.7%	**
日々の計画を立てて、計画を守る	31.2%	46.1%	14.9%	**
時間に遅れない	63.7%	71.7%	8.0%	**
人との約束を守る	68.6%	84.0%	15.4%	**
社会人としてのマナーを守る	65.2%	83.9%	18.7%	**
あいさつをする	64.0%	81.2%	17.2%	**
人に力を貸す	50.1%	67.2%	17.1%	**
苦手な人ともうまく働く	26.2%	42.7%	16.5%	**
人と交渉する	26.0%	29.6%	3.6%	
わからないことをたずねる	47.0%	64.0%	17.0%	**
人と世間話をする	33.8%	53.3%	19.5%	**
人の話をさえぎらずに聞く	48.1%	59.8%	11.7%	**
できないことは断る	42.3%	42.1%	-0.2%	
友達をつくる	20.7%	37.8%	17.1%	**
新たな職場環境になじむ	26.3%	41.2%	14.9%	**
自分の主張をはっきり言う	31.6%	35.9%	4.3%	
なすべきことを一生懸命やる	57.0%	73.6%	16.6%	**
困難にあってもあきらめない	41.2%	49.6%	8.4%	**
職場の目標やルールは大事にする	54.5%	72.8%	18.3%	**
職場に必要な事柄を勉強する	52.7%	68.4%	15.7%	**
職場に必要な技術を身につける	52.4%	67.4%	15.0%	**
必要があれば新たな職場を見つける	28.8%	43.8%	15.0%	**
必要があれば就職活動をうまく行う	21.0%	36.0%	15.0%	**
ビジネスマナーを理解している	32.9%	47.2%	14.3%	**
自分の能力を正確に把握する	34.7%	41.7%	7.0%	**
自分の長所・短所を理解する	36.5%	49.3%	12.8%	**
自分の悪いところを直す	20.2%	32.5%	12.3%	**
将来の計画を立てる	20.8%	32.8%	12.0%	**
自分の人生設計を立てる	19.6%	31.9%	12.3%	**
将来の職業生活に備える	17.1%	27.4%	10.3%	**
パソコンでメールのやりとりをする	59.6%	69.2%	9.6%	**
パソコンで必要な情報を検索する	69.4%	75.2%	5.8%	**
新しい道具や機能をうまく使いこなす	46.2%	47.3%	1.1%	

** p<.01 残差分析の結果、1%水準で有意に値が大きい箇所に網かけを付した。「差」は女性-男性。

4. キャリア支援部門

職務の類似性と職業編成 —新たな職業編成に向けた予備的検討—

資料シリーズ No.116 / 平成25年3月刊行

担当：西澤 弘

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

職業にはそれぞれの独自性とともにも他の職業との共通性や類似性がある。後者についてはまとまった形での職業情報は未だ十分に整備されているとは言い難い状況にある。この研究では、職業間の類似性や近接性を明確にした職業情報の作成を目指す。

研究は2年計画で実施し、平成24年度は職業の類似性に関する3つの指標を用いて職業を評価し、新たな職業編成の可能性を検討した。

◆ 研究の方法

527の職業を対象にしたインターネット調査を平成24年10月に実施した。

1. 調査対象職業は、厚生労働省編職業分類の細分類職業を集約して選定した。
2. 類似性の指標には、労働者機能、教育訓練、職業移動を取り上げた。
3. 調査対象職業のうち509職業では回答者が1人以上あった（回答者11,945人）。
4. 調査結果の分析対象は、回答者を20人以上確保できた223の職業に限定した（回答者9,458人）。
5. 結果の分析は、主に厚生労働省編職業分類の大・中分類レベルで行った。

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

西澤 弘 主任研究員

◆ 主な事実発見

1. 労働者機能

労働者機能とは、労働者が職務遂行において何を、どの程度発揮するかを表す概念である。具体的には、労働者が仕事を遂行する際に、情報処理（D機能）、対人処理（P機能）、対物処理（T機能）の各側面においてどのようにしているかを表したものである。

調査ではD機能、P機能、T機能のそれぞれについて評価を求め、更に従事している仕事の特徴をもっともよく表す機能を尋ねた（これを「特徴的労働者機能」という）。DPTの3つの評価値が同じものをひとつのパターンとみなすと、93種類のDPTパターンが確認できた（可能なパターンは504種類）。パターンによっては複数の職業で構成された大きな塊になっているものもあるが、1職業1パターンのものも多くみられた。

特徴的労働者機能の点から職業をみると、D機能を特徴とする職業は全体の18.4%（41職業）、P機能は56.0%（125職業）、T機能は25.6%（57職業）を占めている。D機能を特徴とする主な職業は技術者や情報処理関係の仕事、P機能の主な職業は医療関係の仕事、営業職、教員、販売職、サービスの仕事、T機能の主な職業は製造工、組立工、検査工、作業員などである。

この特徴的労働者機能を大・中分類ごとにまとめると、ひとつの機能に収斂している大分類（販売の職業、保安の職業、生産工程の職業）もあれば、複数の機能によって構成されている大分類もある。事務の職業ではD機能とP機能が、サービスの職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業ではP機能とT機能が、研究者・技術者と専門的職業ではDPTの3つの機能がそれぞれ並立している。しかし、複数の特徴的労働者機能によって構成されている大分類の下位の中分類をみると、ひとつの機能にまとまっているものも多く、職業は特徴的労働者機能によって大ざっぱに把握できることが示唆された。

2. 職業自立準備区分

職業自立準備区分とは、労働者が入職後、当該職務の基本業務を一通りこなせるようになるために必要な、知識・技術・技能の習得、情報の獲得、能力の開発にかかる教育・訓練の種類と自立までに要した期間を5つに区分したものである。区分の設定にあたっては学歴を基本にした。

細分類職業の職業自立準備区分を大分類ごとにまとめると、研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、保安の職業には複数の区分が並立し、さまざまな学歴を持つ者が同一職業分野にいることが示唆された。これらの職業分野では学歴と職業との結びつきが緩やかであることを物語っている。

一方、特定の学歴が支配的である職業分野としては次のものが確認できた。生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・

4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.116

包装等の職業はいずれも高校卒者中心の区分Vに該当する職業で構成されていることが判明した。大分類「専門的職業」の保健医療や社会福祉の分野、大分類「サービスの職業」の生活衛生サービスや飲食物調理の分野はいずれも専門学校卒者中心の区分IVの職業が優勢であった。

職業自立準備区分による職業の弁別力は、4つの大分類（生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業）と4つの中分類（保健医療、社会福祉、生活衛生サービス、飲食物調理）で強く、6つの大分類（研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、保安の職業）で弱いことが明らかになった。

3. 職業移動

職業移動の決定要素には、仕事の内容、必要な資格・免許、他の仕事の経験、収入や勤務地等の労働条件などさまざまなものがある。本研究では、これらの要素をすべてひっくるめて、ふたつの職業間で頻繁に移動が起こっている場合には両者の類似性が高く、移動が低調な場合には両者の類似性が低いと仮定した。

分析は、継続（同じ職業を続けている人）、流入（現在の職業に視点を置いて、ひとつ前の、現在の職業とは異なる職業から現在の職業に移動した人を見る見方）、流出（ひとつ前の職業に視点を置いて、ひとつ前の職業から、それとは異なる現在の職業に移動した人を見る見方）の3方向で行った。

回答者の4割強はこれまでずっと同じ職業に従事し、6割弱が複数の職業を経験している。同じ職業に従事している者の比率が50%を超えている職業は、研究者・技術者、専門的職業、建設・電気工事の職業である。

複数の職業を経験している者のうち正社員から正社員への移動であって、かつ他企業の異なる職業に就いている者の移動の方向を大分類レベルで見ると、同一大分類間移動が支配的であった。10個の大分類のうち5つの大分類では流入・流出とも同一大分類間移動が優勢な移動パターンになっていた。それらの大分類は、研究者・技術者、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、生産工程の職業である。これら的大分類はその下位の職業間の距離が近く、それぞれ職業の塊としてまとまっていると解釈できる。専門的職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業では、流入又は流出のどちらか一方で同一大分類間移動が優勢な移動パターンになっていた。したがって、保安の職業と運搬・清掃・包装等の職業を除いて、それ以外の8個の大分類では概ね同一大分類内で移動が行われ、それぞれまとまりを持った職業で構成されていることが確認で

きた。

4. 類似性指標の総合的評価

労働者機能と職業自立準備区分は、職業の特定の側面に光を当てたものであり、これらの指標による評価は必ずしもひとつの職業の全般的な類似性を表すとは限らない。そうであれば、労働者機能と職業自立準備区分は類似性の基準としてではなく、類似性の一面を表す指標として用いるのが適当だと考えられる。

一方、職業移動は類似性の総合的評価であるとする視点に立つと、10個の大分類のうち5つの大分類で同一職業間移動が最も優勢であり、それに加えて他の3つの大分類でも流入・流出のどちらか一方において同一大分類間移動が最も優勢であったという結果は、現行の職業分類の大分類がそもそも類似性の高い職業で構成されていることの傍証だと考えられる。

このため類似性を重視した職業情報の作成にあたっては、新たな職業編成を目指すのではなく、現行の厚生労働省編職業分類の体系をそのまま用いることとし、細分類レベルの職業に労働者機能と職業自立準備区分に関する情報を追加して職業分類が持つ元々の類似性の要素を補足、補強することが適当であると考えられる。また、職業分類の補助資料として、利用しやすい形で労働者機能、職業自立準備区分、職業移動に関する情報を整理・提供することも必要であろう。

◆ 政策的インプリケーション

職業の類似性に関する情報や職業移動の俯瞰的構図に関する情報は、学生・求職者など一般に広く提供することを通じて職業情報の充実に寄与できる。

◆ 政策への貢献

職業の類似性に関する情報や職業移動の俯瞰的構図に関する情報は、職業能力の形成・開発施策の検討に対する貢献が見込まれる。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.146『職務構造に関する研究』（2012年）

4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.116

図表 職務の類似性指標による厚生労働省編職業分類の評価

大・中分類	DPT 評価 *1			職業自立準備区分 *1			職業移動 *2	
	流入元	流出先		流入元	流出先			
11 研究者、技術者	D		I			V	11 研究者、技術者	11 研究者、技術者
050 研究者		T					340 営業の職業	190 教育の職業
060 農林水産技術者								
070 製造技術者（設計等の開発業務）	D		I		III		070 製造技術者（開発業務）	080 製造技術者（開発以外）
080 製造技術者（開発以外の技術的業務）	D		T	I		III	070 製造技術者（開発業務）	080 製造技術者（開発以外）
							080 製造技術者（開発以外）	
090 建築・土木・測量技術者	D	P		I		III	090 建築・土木・測量技術者	090 建築・土木・測量技術者
100 情報処理・通信技術者	D			I	II	III	100 情報処理・通信技術者	100 情報処理・通信技術者
110 その他の技術者						III		
12 専門的職業							30 販売の職業	12 専門的職業
120 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	P		I					
130 保健師、助産師、看護師	P					IV		
140 医療技術者	P					IV		
150 その他の保健医療の職業	P			II		IV		
160 社会福祉の専門的職業	P		I		III	IV	340 営業の職業	160 社会福祉の専門的職業
							360 介護サービスの職業	
180 経営・金融・保険の専門的職業	D	P		I	II	III	180 経営・金融・保険の専門的職業	250 一般事務の職業
							340 営業の職業	340 営業の職業
190 教育の職業	P			I	II	III		
200 宗教家	P			I				
210 著述家、記者、編集者	D					III		
220 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	D		T		II			
230 音楽家、舞台芸術家	P				II			
240 その他の専門的職業	P				II	III		
20 事務的職業							400 接客・給仕の職業	
250 一般事務の職業	D	P			II	III	20 事務的職業	20 事務的職業
260 会計事務の職業	D	P				III	250 一般事務の職業	250 一般事務の職業
270 生産関連事務の職業	D					III	250 一般事務の職業	260 会計事務の職業
280 営業・販売関連事務の職業	D	P			II	III	070 製造技術者（開発業務）	520 製品製造・加工処理の職業
300 運輸・郵便事務の職業	P						250 一般事務の職業	340 営業の職業
310 事務用機器操作の職業	D					III		
30 販売の職業							30 販売の職業	30 販売の職業
320 販売の職業（商品）	P					III	320 販売の職業（商品）	340 営業の職業
330 販売の職業（不動産・保険・証券など商品以外）	P					III	340 営業の職業	340 営業の職業
340 営業の職業	P		I			III	340 営業の職業	340 営業の職業
40 サービスの職業							40 サービスの職業	40 サービスの職業
360 介護サービスの職業	P						320 販売の職業（商品）	160 社会福祉の専門的職業
370 保健医療サービスの職業	P							
380 生活衛生サービスの職業	P			II		IV		
390 飲食物調理の職業	P	T				IV		340 営業の職業
400 接客・給仕の職業	P					III	340 営業の職業	400 接客・給仕の職業
							400 接客・給仕の職業	
410 居住施設・ビル等の管理の職業	P					III	340 営業の職業	
420 その他のサービスの職業	P	T		II		III	400 接客・給仕の職業	420 その他のサービスの職業
50 保安の職業							30 販売の職業	90 運搬・清掃・包装等の職業
430 自衛官	P							
440 司法警察職員	P					III		
450 その他の保安の職業	P							
60 生産工程の職業							60 生産工程の職業	60 生産工程の職業
520 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断）：自動生産設備のオペレーターを含む		T					520 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断）	520 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断）
540 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）：自動生産設備のオペレーターを含む		T					540 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）	540 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）
570 機械組立の職業：自動生産設備のオペレーターおよび部品組立の作業を含む		T					320 販売の職業（商品）	570 機械組立の職業
600 機械整備・修理の職業		T					600 機械整備・修理の職業	610 製品検査の職業（機械以外）
610 製品検査の職業（機械を除く）		T					570 機械組立の職業	080 製造技術者（開発以外）
							610 製品検査の職業（機械以外）	600 機械整備・修理の職業
640 生産関連・生産類似の職業		T					570 機械組立の職業	520 製品製造・加工処理の職業
							610 製品検査の職業（機械以外）	570 機械組立の職業
70 輸送・機械運転の職業							30 販売の職業	70 輸送・機械運転の職業
650 鉄道運転の職業		T						
660 自動車運転の職業	P	T					660 自動車運転の職業	660 自動車運転の職業
680 その他の輸送の職業		T						
80 建設・電気工事の職業							80 建設・電気工事の職業	60 生産工程の職業
700 建設工事の職業	P	T					340 営業の職業	520 製品製造・加工処理の職業
720 電気・通信工事の職業	P	T					720 電気・通信工事の職業	720 電気・通信工事の職業
730 土木の職業		T						
90 運搬・清掃・包装等の職業							30 販売の職業	70 輸送・機械運転の職業
750 運搬の職業	P	T					660 自動車運転の職業	660 自動車運転の職業
760 清掃の職業		T						
770 包装の職業		T						
780 その他の運搬・清掃・包装等の職業		T						

注1. 中分類のDPT及び職業自立準備区分は、細分類職業の評価にもとづいている。

注2. 回答者10人以上かつ移動数3以上の基準を満たす職業移動のうち流入率・流出率のもっとも高いものを掲載した。なお、移動の対象は、正規雇用の職業から正規雇用の職業への移動であって、かつ他企業への転職であるものに限定した。

4. キャリア支援部門

若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態 —支援機関ヒアリング調査による検討—

資料シリーズ No.123 / 平成25年6月刊行

担当：深町珠由

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

若年者就職支援機関において、来所者の中でも特に就職困難に思われるような若年求職者について、その特徴や支援における配慮等について把握し、整理することで、今後の効果的で有効な若年就職支援のあり方を検討する上での基礎資料とすることを目的とする。

研究の方法

若年者就職支援機関として、新卒応援ハローワーク（9機関）と地域若者サポートステーション（12機関）に対しヒアリング調査を実施した。ヒアリング先の選定は、就職困難性に関連した事例を持つ等の実績がある機関を中心に選定した（結果的に都市部中心の選定となった）。

ヒアリング対象者は、日常的に若年の来所者と向き合い、支援を行っている相談担当者（支援者）を中心に各機関に適切な回答者の選定を依頼した。支援の実態を把握している職員であれば、役職や雇用形態は不問とした。1機関で複数の支援者が同時に回答する形式も受け付けた。結果として、新卒応援ハローワークでは全27名、地域若者サポートステーションでは全20名の支援者から回答を得た。

• 主な質問項目

1. 来所者の特徴（行動上の特徴、心理的背景等の特徴）、来所経緯
2. 標準的な支援の流れ、支援方針
3. 来所者の適性把握の方法と特徴
4. 就職に時間がかかりそうだ判断される場合、その来所者の特徴や見極め
5. 就職困難なケースの具体例（早期離職した来所者の動向、障害やうつ等の精神疾患が疑われる来所者の動向）
6. 今まで実施した支援の中で印象的だった支援事例（成功事例、失敗事例等）

研究期間

平成24年度

研究担当者

深町珠由 副主任研究員
松本安彦 統括研究員
松本真作 副統括研究員
室山晴美 副統括研究員

主な事実発見

1. 来所者の困難性を察知する手がかりと、困難性への対処の仕方

若年就職支援機関の支援者が一部の来所者に接したときに、就職が決まるまでに時間がかかるのではないかなどの困難性を察知する手がかりについて、四つの観点から整理した（図表1）。第一は、「本人の置かれた客観的状況・外的環境から察知される困難性」で、年齢の高さや、本人が外出・交流を避けていた期間の長さ、家庭環境、応募歴の特徴等が挙げられた。第二は、「本人自身の問題から察知される困難性」で、本人の知識面の不足（就職活動の知識、労働市場の知識、マナー違反等）や、適性検査結果による困難性の把握、心理面の問題（自己肯定感の低さ、働くことへの自覚不全、現実逃避等）、思考特徴面の問題（価値観の固定化、思い込みの激しさ、自己理解の不足）等が挙げられた。第三は、「本人と支援者との相談の場で発覚する困難性」で、支援者が来所者の所作や言葉遣い、目線等のように、外見から判断できることもあれば、コミュニケーション

図表1 就職困難性を察知する（支援者側から見た）手がかり

A: 本人の客観的状況・外的環境からの察知

- 年齢、ブランク（外出・交流を避けていた期間の長さ）、過去の応募履歴等（高学歴で面接失敗の連続等）
- 就職活動以前に障害や疾患（疑い）への対策が必要
- 家庭環境（親が非協力的等）、生活習慣上の問題

B: 本人自身の問題から察知

- 労働市場・就職活動等の知識不足、社会的なマナー違反
- 適性検査の結果等から判明（動作の不得意、指示内容の誤解等）
- 心理面（自己肯定感低い、現実逃避、働く目的の自覚不全、自己開示への極度な恐れ等）
- 思考特徴面（価値観固定化、思い込みが激しい、自己理解不足（等身大の自己像の受け入れを拒否））

C: 本人と支援者との相談の場で発覚

- 五感で察知（目線、言葉遣い、服装、字の書きぶり）
- コミュニケーション上の問題（会話不成立、質問の意図や指示への無理解や誤解、攻撃的・批判的言動、アドバイスの受け入れ困難、思考不一致等）
- 依存傾向、主体性欠如

D: セミナー等の集団行動から発覚

- 受講態度と指示の理解度に問題
- 作業スピード、手先の器用さ

注：この図表にまとめられた「困難性」は、来所者全体にみられる困難性ではなく、一部の来所者に関して察知された困難性であることに注意する必要がある。

4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.123

ン上の問題（指示理解の困難、会話不成立等）や、支援者への依存傾向等から把握できることが挙げられた。第四は、「セミナー等の集団行動の中で発覚される困難性」であった。具体的には、本人の受講態度や指示に対する理解度の問題、作業スピードや手先の器用さといった点から就職困難性を察知するというものであった。特にこの第四の点に関しては、適性検査を用いずに、本人の現実的な職業適性を把握する上で有効に機能するという回答が聞かれた。

以上にみられる様々な就職困難性に対し、現場の支援者は基本的な心構えと具体的な対応の工夫をもって対処していた。心構えとしては、傾聴に徹することや、相手との信頼関係の構築に重点を置き、コミュニケーションが苦手な若年者にも話しやすい場を提供するよう努めていた。対応の工夫としては、心理面への働きかけ（褒めることで自尊心回復へつなげる）、本人の抱える課題の整理と提案の役割を担うこと、来所しづらくなって支援が途切れることのないような工夫、本人が「適切な社会経験」を積み上げられるような工夫をすること、支援者への依存防止等の工夫がみられた。

2. 障害や精神疾患が疑われる来所者の動向と支援における配慮

来所者の一部に、障害（特に発達障害）や何らかの精神疾患が疑われる状態で来所する人がいるとの報告があった。その支援や配慮については、所内の臨床心理士等を含む複数の支援者間で検討し、医療機関への紹介が必要かどうかの判断を行っていた。その際に大きな課題となるのが、本人に（障害や疾患等の）自覚がない場合に医療機関への受診を勧める動きがとりづらいこと、医療機関側と就職支援機関側とで「就労可能」判断の見立てが異なる場合に、その後の対応がとりづらくなること等が明らかとなった。

なお、このような来所者に対して求人紹介を行う際の工夫についても回答が得られた。本人の特徴的な特性（こだわり）を得意分野として生かし、「できる作業」を見極めた上で合う企業とマッチングさせるという事例が聞かれた。また、本人の特性に関する「自己紹介書」を作成し、面接を受ける前に企

業側に事前提示しておくことが奏功した事例も聞かれた。

3. 就職困難性の生じやすい諸側面

若年者の就職困難性は、本人自身が抱える問題や課題に依拠する部分が多いものの、必ずしもそれだけではなく、周囲の環境や支援者との関わり等が困難性に影響を与える可能性もあり、それらの諸側面を整理した（図表2）。①は、本人（来所者）の特性に依拠する困難性で、能力面の偏りや知識不足のほか、思考特徴のクセ等も含まれる。②は、本人の外部環境に依拠する困難性で、家庭環境（親子関係等）や生活習慣などが影響する困難性である。③は、支援者の特性に依拠する困難性で、支援者の接し方の特徴や性格、支援の得意・不得意等が影響する。④は、支援者の背景にある環境に依拠する困難性で、支援機関の得意・不得意分野、支援者自身に対する支援体制等が影響する。⑤は、本人と支援者との関係性に依拠する困難性で、相性の問題や信頼関係の程度、相互依存性の程度等が影響を与える。

なお、就職困難性が生じやすい部分とは、見方を変えれば困難性の解消につながる可能性の高い部分でもある。今後、支援者が就職困難性の高いケースに遭遇した場合にこれらの観点をもとに整理・分析することにより、問題解決を期待できる可能性がある。

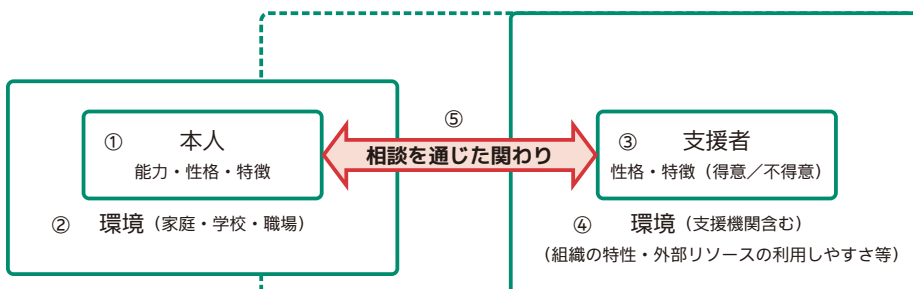
政策的インプリケーション

就職困難な特徴を持つ一部の若年来所者への支援に関しては、本人がもつ苦手さや不得意さ（コミュニケーション、心理面での落ち込み等）に配慮した上で、その苦手さによるハードルを下げるような「歩み寄り」（例：傾聴、自尊心回復への働きかけ等）を支援者側が行い、適切な信頼関係を構築しながら進める方法が重要であること。

政策への貢献

若年者就職支援機関における支援のあり方を検討する上での基礎資料としての活用が期待される。

図表2 就職困難性の生じやすい諸側面



4. キャリア支援部門

キャリアトークの改訂と手引きの作成

研究開発成果物

担当：榎野 潤

研究の区分

プロジェクト研究

開発の目的

キャリア・コンサルティングの改善には、キャリア・コンサルタントとクライアントとの間での相談プロセスに注意を向ける必要がある。主に言葉のやりとりによって進められるこの相談プロセスを文字に起こし、その記録（以下「逐語記録」）を後から振り返ることで、さまざまな教訓や気づきをもたらすことが知られている。

職業相談逐語記録解析システム（「キャリアトーク」）は、逐語記録の検討を支援するソフトウェアであり、相談のやりとりを「見える化」することにより、キャリア・コンサルタントの専門性の向上ならびにキャリア・コンサルティングの改善をサポートするものである。

キャリアトークの初版バージョンは、平成16年度に研究を目的として開発されたが、平成23年度には一般のキャリア・コンサルタントにも広く活用されることを目的として、キャリアトーク2への改訂を行い、平成24年度にその手引きとなるユーザーガイドを作成した。

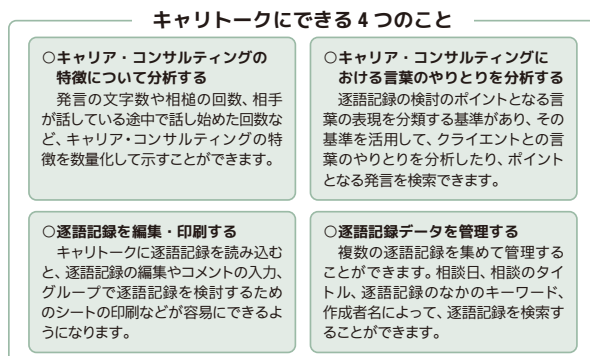
開発の方法

平成17年度から、労働大学校の専門研修における活用を通じて、キャリアトーク2の改訂を行い、それとともに、その手引きとなるユーザーガイドを作成した。

研究期間

平成24年度

図表1 キャリートークにできる4つのこと



研究担当者

松本安彦 統括研究員
榎野 潤 主任研究員

活用と貢献

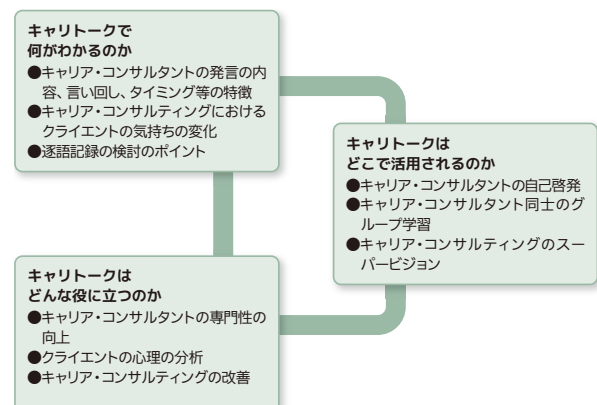
逐語記録の検討は、クライアントとの言葉のやりとりを仕事とするカウンセリングや心理療法の分野において必須のトレーニング方法である。キャリア・コンサルティングも同様であり、コンサルタントは、逐語記録を作成することにより、クライアントとのやりとりを意識できるようになり、その内容や言い回し、タイミングを検討できるようになる。

しかし、せっかく逐語記録を作成しても、どう検討したらよいかかわりにくかったり、逐語記録に貴重な情報がたくさん含まれているにもかかわらず再利用することができなかつたりと、逐語記録の検討には様々な問題がある。

労働大学校における専門研修において、キャリアトーク2の活用により上記の問題が解決することができ、逐語記録を活用したキャリア・コンサルティングの検討が効率的にできるようになることを確認している。

相談のやりとりを「見える化」することにより、コンサルタントの自己啓発、コンサルタント同士のグループ学習、キャリア・コンサルティングのスーパービジョンに役立てることができることから、キャリア・コンサルティングの現場での活用によって、需給調整機能の強化につながる事が考えられる。

図表2 キャリートークの活用場面



4. キャリア支援部門

職業相談の勘とコツの意識化・共有化を目的としたグループワーク技法の開発

研究開発成果物

担当：榎野 潤

研究の区分

プロジェクト研究

開発の目的

認知的タスク分析の手法を活用して、職業相談における勘とコツの意識化・共有化を目的としたグループワーク技法を開発した。

職業相談においては、求職者が自分自身に合ったキャリアや職業を選択し、その実現に向け、効果的な就職活動をできるように支援する。職業相談の担当者は、求職者の表情や言動に注意を向け、彼らの置かれた状況や気持ちを理解し、どのような内容の情報提供や助言をすべきかを判断しながら、それらの効果的な伝え方を選択する。このような場面でベテランの相談担当者が行う判断や選択は、勘やコツと言われ、特に意識しなくても活用している知識「暗黙知」であり、OJT等を通じて、ベテランから未熟練者へと職場で共有、継承されていくものと考えられてきた。

しかし一方で、キャリア・コンサルティングのような相談業務は、暗黙知の継承が難しい分野の仕事の一つでもある。

こういった暗黙知を、言葉や図表などにすることにより他者に伝えることのできる知識「形式知」に変えるノウハウとして、認知的タスク分析(cognitive task analysis)という手法を利用し、相談担当者同士で勘とコツを意識化・共有化できるグループワーク技法を開発した。(図表1)

開発の方法

認知的タスク分析のうち、暗黙知を形式知に変えるノウハウとして最も普及している手法に、クリティカル・デシジョン・メーカー(Critical Decision Making: 以下「CDM」と言う)がある。このCDMの手法を応用して、相談担当者同士で効率的に職業相談の勘やコツを意識化・共有化することができるグループワーク技法を研究・開発した。

研究期間

平成24年度

研究担当者

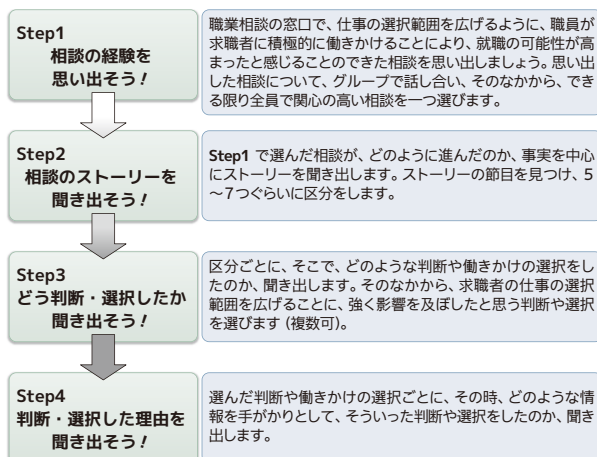
松本安彦 統括研究員
榎野 潤 主任研究員

活用と貢献

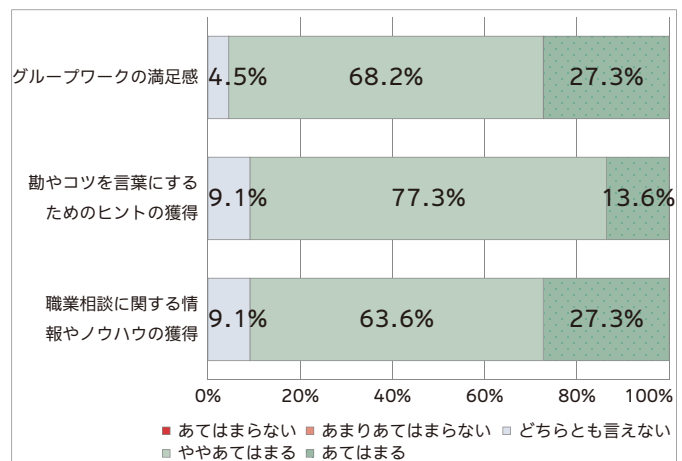
労働大学校でこの技法を実験的に活用したところ、22人の研修生から図表2のような評価を得ることができた。これらの結果から、認知的タスク分析を利用したグループワーク技法は、相談担当者同士での職業相談の勘とコツの意識化・共有化に効果のあることがわかった。

キャリア・コンサルティングの技法研究は、傾聴などのカウンセリング技法やキャリア理論からのアプローチが主流だが、認知的タスク分析の手法を取り入れることにより、日常、活用している判断や意思決定の専門性を明らかにできることが考えられる。

図表1 グループワークのプロセス



図表2 グループワークの評価



4. キャリア支援部門

職業相談の窓口における難しいクレームの対応に関するテキストの作成

研究開発成果物

担当：榎野 潤

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 開発の目的

職業相談の窓口におけるクレームは求職者からの切実な要求であり、サービス改善のための貴重な情報源でもある。職員はクレームに真摯に対応し、要求に応じられる場合は速やかに処置し、応じられない場合は、その理由を説明して納得を得る必要がある。

しかし、十分に話を聴き、要求に応じられない理由を丁寧に説明しても必ずしも納得が得られず、同様の要求や不平・不満を話し続けたり、揚げ足取りを繰り返すなどの難しいクレームへの的確な対応は、利用者に対するサービスの向上にもつながるものであることから、近年、職業相談の窓口における難しいクレームへの対応への関心が高まっており、その対応方法を具体的に学習できる研修プログラムの開発が望まれていた。

これを受けて、「難しいクレーム」の特徴や対応について基本的な考え方を示した上で、具体的な対応上の工夫について説明するテキストを作成した。

◆ 開発の方法

難しいクレームの対応方法に関する情報を収集するとともに、職員を対象としたヒアリング調査から、これらのクレームの対応上のポイントに関する情報を集約し、それらを材料としてテキストを開発した。

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

松本安彦 統括研究員

榎野 潤 主任研究員

◆ 活用と貢献

テキストは、厚生労働省において、今後の活用が見込まれる。

4. キャリア支援部門

「厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) 手引 (進路指導・職業指導用)」の改訂、 「GATB 換算プログラム」、「GATB 結果の活用ガイド」の作成

研究開発成果物

担当：室山晴美

研究の区分

プロジェクト研究

開発の目的

厚生労働省編一般職業適性検査（以下 GATB とする）は職業能力を 9 つの適性能に関して測定し、様々な職業で求められる能力と個人の能力のレベルの照合のために用いられる心理検査である。1952 年に公表されてから 4 回の改訂を経て今日でも広く活用されている。直近の改訂は 1995 年に実施された手引の改訂であるが、その後 17 年あまりの年月が経過したことから、手引の後半に掲載されている職業名等の見直しを中心に改訂を行ない、あわせて、採点後の結果の整理を簡単に実施するための換算プログラムを作成する。また、GATB の受検後に受検者自身が自らの結果を解釈し、活用することができるようにするための補助資料（「GATB 結果の活用ガイド」）の作成を行う。

開発の方法

1. 手引改訂と換算プログラムの作成：① 1995 年版の手引に記載されている適性職業群の例示職業の見直しを行った。技術等の進歩とともに、現在では存在しなくなった職業名をはずし、新しい職業名に置き換えた。② 過去 10 年間（2001～2011 年度）に愛知県労働協会により集められた中学生、高校生の GATB の回答結果のデータ（中学生 101016 名、高校生 90617 名）を用いて能力の基準得点の推移の分析を行った。④ GATB の採点後、適性能得点への換算とプロフィールの作成などの処理がパソコンで自動的にできるようなプログラムの作成を行った。
2. 「GATB 結果の活用ガイド」の作成：研究会方式で GATB の特徴、結果の解釈の具体的な方法についての解説、GATB の適性職業群整理票に掲載されている 40 の適性職業群の解説を作成した。また、現行版の手引に記載されている職業名、および 2011 年に公表された厚生労働省編職業分類第 4 回改訂版の情報等を参考にしながら各職業群に例示する職業名を選定した。

研究期間

平成 24 年度

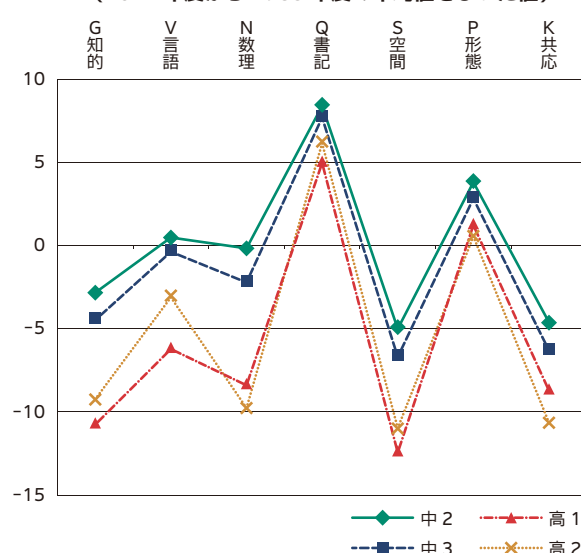
研究担当者

松本安彦 統括研究員
松本純平 特任研究員
長縄久生 アドバイザリー・リサーチャー
室山晴美 副統括研究員

内容

1. 手引の改訂 GATB で測定される 7 つの適性能（器具検査で測定される 2 つの適性能を除く）に関して、83 年に集められた中学生、高校生による基準データ（1995 年版手引に掲載）の値と最新の 2011 年度の中学生、高校生の値を比較した。2011 年度の平均値から 83 年に集めたデータの平均値を減じて、学年別に差をグラフにしたものが図表 1 である。83 年に比べてプラスの値となっている適性能は書記的知覚 (Q)、形態知覚 (P) であった。言語 (V)、数理 (N) については中学生ではそれほど変わらないが、高校生ではマイナスの値となり、83 年に比べて値が低かった。その他、知的能力 (G)、空間判断力 (S)、運動共応 (K) では、中学生、高校生ともに値はマイナスとなり、2011 年度の方の値が低かった。このように 83 年と 2011 年度で GATB の尺度は変わらないにも関わらず、データからは中学生と高校生の職業能力の平均値に変化がみられることが示唆された。今回の改訂では基準の見直しは行わなかったが、今後も得点の推移をみながら、改訂の時期を検討する必要があると思われる。

図表 1 GATB の 7 つの適性能の平均値の差
(2011 年度から 1983 年度の平均値をひいた値)



4. キャリア支援部門

研究開発成果物 (GATB)

2. GATB 換算プログラムの作成 GATB では、回答の採点、換算点の算出、プロフィールの作成、適職との照合等の作業をすべて手作業で行う必要があり、1 件分の処理に手間がかかる。そこで、回答の正誤までは手採点で行い、その後の処理はパソコンで実施できるようなプログラムを作成した (図表 2)。中学生、高校生以上～44 歳、45 歳以上の 3 種の換算点が用意されている。さらに、各適性能のレベルに合致した職業の例として、後述の「GATB 結果の活用ガイド」と同じ職業例が参照できるようになっている。

3. GATB 結果の活用ガイド 「GATB 結果の活用ガイド」は、若者を対象としたハローワーク等の職業相談機関や大学などで実施される適性評価のセミナー等で GATB を受検した若者が、自らの能力面での適性をよく理解し、それに合致した職業の例を参照できるようにすることを目指して作成した (図表 3)。表面に解説、裏面に各適性職業群に対応した職業のリストが掲載されている。

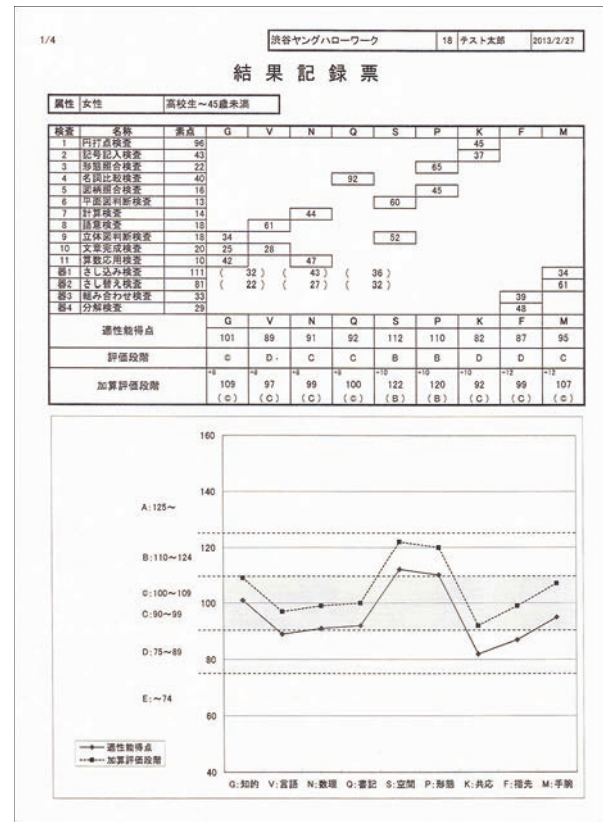
政策への貢献

GATB は、様々な職業の遂行に関連する基礎的な職業能力を正確に評価することができる検査として、様々な機関で長年にわたって活用され続けている。その背景には、尺度の信頼性の検証も含め、研究レベルで定期的に行ってきた検査のメンテナンスが不可欠である。なお、GATB は厚生労働省が著作権を持っている検査で、当機構は要請を受けて研究開発を実施している。上述の 3 つの成果は、厚生労働省を通して GATB の実施を希望する全国の安定所、施設、学校等へ配布され、活用される。

図表 3 GATB 「結果の活用ガイド」のおもて面



図表 2 換算プログラムを使った出力結果



関連の研究成果

- 第 2 期プロジェクト研究シリーズ No.6 『キャリア形成支援における適性評価の意義と方法』(2012 年)
- 資料シリーズ No.88 『仕事能力把握に向けた新たなアプローチ—研究開発の動向、評価の現状、職務の共通性からの検討—』(2011 年)

5. 企業と雇用部門

「多様な正社員」の人事管理に関する研究

労働政策研究報告書 No.158 / 平成25年5月刊行

担当：西村 純

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

昨今、その普及が望まれる「多様な正社員（限定正社員）」について、

- ① 限定正社員は、限定のない正社員や非正社員と比較した時、多様な働き方を実現している（自身の働き方を肯定的に評価している）のか。
- ② 限定正社員を活用する企業側の背景、および、導入したことで得られたメリットとは何なのか。
- ③ 以上の二つの事柄に加えて、導入事例のみならず、限定正社員区分の廃止事例にもあたること、導入の際の留意点についても明らかにし、普及の促進に貢献する。
- ④ やや大きな問題となるが、限定正社員の導入は、正社員を多様化させているのかについても、得られた知見を通して、検討を行う。

◆ 研究の方法

研究会、アンケート調査の再分析、企業ヒアリング調査

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

浅尾 裕 研究所長
高橋康二 研究員
西村 純 研究員

◆ 主な事実発見

1. 限定正社員は、製造業と比較して、金融・保険業、不動産、物品賃貸業、医療、福祉分野に多い。また、業務で見ると事務業務、および現業業務に多い。
2. 限定正社員の働き方の自己評価は、働き方に限定のない正社員のそれと比べて、必ずしも低くなく、限定正社員の労働条件が働き方に限定のない正社員の労働条件より低いとしても、働き方に限定があることによりその「低さ」が相殺されていることが示唆された。そして、非正社員から限定正社員への登用が行われていない事業所に限定するならば、職種に限定があることによるメリット、勤務地に限定があることによるメリットが確認された。
具体的には、勤務地限定正社員の「現在の生活全体」に対する満足度が、他の社員区分（限定のない正社員、非正社員からの登用が行われている事業所に勤務する勤務地限定正社員、非正社員）と比べて高くなっている。職種限定正社員についても、「仕事の内容・やりがい」について同様の傾向が見られた。これらから、非正社員から限定正社員への登用が行われていない事業所に限定するならば、限定正

社員区分は、多様な働き方を実現していると結論づけられる。

3. 企業が正社員を対象として、限定正社員区分の導入・改革を行う背景には、(イ) 正社員の要員不足に伴う女性社員の活躍推進、(ロ) 無限定正社員区分に属する正社員の異動範囲の拡大、(ハ) 国内製造拠点の維持の三つがある。(イ) の場合は、社内にいる一般職女性社員が改革の対象となり、(ロ) や (ハ) を背景とした場合、改革の対象は全社員となるが、勤務地限定正社員区分を選択する社員の多くは、現業に携わる高卒の社員、もしくは、定型事務業務を行っている女性社員となる（図表1）。
4. 一般職女性を対象とした場合、職域の拡大に伴い、企業内での到達可能職位が上昇するとともに、実際に管理職登用も進んでいる。その結果、限定正社員区分に属する女性社員に、内部昇進型のキャリアパスが形成されている（図表1）。一方で、現業に携わる勤務地限定正社員は、制度上において勤務地の範囲が限定されることで、課長以上への管理職登用が困難になっている。この場合、管理職登用の時点で、無限定正社員区分への転換が必要となっている（図表1）。
5. 社員区分間の転換については、全ての事例で双方向の転換は不可能ではない。ただし、区分間の流動性は高くはないことも共通している。（図表1）。
6. また、対象事例における限定正社員区分の採用は、新卒採用がメインであり、非正社員からの登用を伴う中途採用は、主たる人材調達方法としては考えられていない（図表1）。
7. 処遇については、月例給の基本給に該当するところに給与差が設けられることが多かった（図表1）。
8. 限定正社員の導入がもたらす社員側へのメリットとしては、勤務地が制度上において明確に規定されることによる、社員の安心感の向上が挙げられる。一方、企業側へのメリットとしては、人材活用面で①人件費の抑制による人件費コストの効率化と②人材配置面での効率化を挙げることができる。後者は、具体的には、(イ) 限定正社員の配置の柔軟性を高め収益に直結する業務への配置を容易にすること、および、(ロ) 限定正社員にも社内のキャリアパスを設け、社内の昇進を巡る競争環境を維持することを通して、人材配置面での効率化がもたらされている。
9. また、限定正社員区分の導入・改革は、無限定正社員区分のより効率的な活用を目的として実施されている場合もある。大きくは、無限定正社員区分に属する正社員の異動範囲を広げることが、その目的となっている。また、このことに加えて、限れたケースではあるものの、無限定正社員区分に属する正社員の社内の初期キャリアパスにおける選抜強化に繋がっている場合もある。
10. 勤務地限定正社員区分の導入に伴い、大きく次の三つの課題が生じている。一つは、区分間の処遇差に対する社員の不満を引き起こすこと、二つは、拠点統合時に社員の不満をより高めること、三つは、中長期的な拠点立地戦略の立案・実施に影響をおよぼすこと、である。
11. なお、拠点集約を経験し、勤務地限定社員区分

5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.158

を廃止した製造F社は、大卒文系の正社員のキャリア開発においても、職種を一定程度限定することを開始している。その背景として、①グローバル展開が進む中で、人事制度を世界標準に近づけるため、②シニア雇用への対応のための二つのことが挙げられる。

12. 単一企業における社内にいる既存の正社員を対象とした社員区分改革を経年的に見てみると、全社員を対象とした改革の場合、勤務地限定正社員区分を選択した正社員の勤務地の範囲、および、業務内容には大きな変化は見られなかった。その一方で、一般職女性社員を対象とした社員区分改革は、彼女達の担当業務の限定を緩め、無限定正社員区分である総合職に接近させることを促している。

以上から、全社員を対象とした場合における「働かせ方」の不変性、その一方で女性社員を対象とした場合における「働かせ方」の収斂傾向より、勤務地限定正社員区分の導入に伴い、勤務地限定正社員区分に属することとなった正社員の働き方は、無限定正社員区分に属している正社員に近づく傾向が強いと言える。このことから、勤務地限定正社員区

分は、どちらかという「正社員の働かせ方」を収斂させていることが窺われる。

13. 事例によると、勤務地限定正社員区分が社員側に与えるメリットとして安心感の向上が挙げられている。この点を上記の経年的な変化と併せて考えると、働く側である社員にとっての働き方の多様性の維持と、働かせる側の企業にとっての同質性を持った社員群の維持という一見すると相反する機能が、同時に達成されている状況にあるのが、現時点での勤務地限定正社員区分の様相のようである。この点から、それぞれの異なる要望を実現する機能を有しているという意味で、勤務地限定正社員区分は、企業側と社員側双方にとってメリットのある社員区分だと言える。

14. 平成23年度に実施したヒアリング調査*に基づくと、一定数以上の非正社員の登用先となった限定正社員の中にも、二つのパターンがある。一つは、非正社員から限定正社員の登用が継続して進められる場合であり、二つは、ある時点で非正社員の限定正社員への登用が一括して行われた後は、その後は新卒採用がメインとなる場合である。

図表1 事例の概要（今年度実施分）

	金融系A社	金融系B社	製造C社	製造D社	製造E社	製造F社
勤務地限定正社員区分となった主な対象	・一般事務職（女性）	・一般職（女性）	・一般職（女性）	・全社員（実態として、支社の事務、および、現業に携わる社員）	・全社員（実態として、一般事務、および、現業に携わる社員）	・全社員（実態として、一般事務、および、現業に携わる社員）
区分改革後の呼称	・総合職（無限定） ・地域限定総合職（限定）	・Gコース（無限定） ・Aコース（限定）	・総合職へ統合	・G社員（無限定） ・L社員（限定）	・G社員（無限定） ・勤務エリア限定社員（限定）	・Gコース（無限定） ・Lコース（限定；その後廃止）
改革の背景	・総合職の採用抑制	・正社員の採用抑制 ・一般職という呼称による社員の労働支出抑制への対応	・新卒採用の停止 ・一般職女性の積極的な活用 ・一般職という呼称による社員の労働支出抑制への対応	・海外を含めた広範囲の異動を行う社員と、そうでない社員の棲み分けの必要性 ・幹部候補生と非幹部候補生の明確化 ・製造部門のコスト削減	・製造部門のコスト削減 ・国内拠点の維持のため	※導入時 ・海外を含めた広範囲の異動を行う社員と、そうでない社員の棲み分けの必要性 ・社員個人の選択肢を増やすことによるモチベーションアップ ※廃止時 ・転居転勤なしの保障が困難（拠点統合によって）
勤務地限定正社員区分の採用	・新卒一括採用を継続	・新卒一括採用を継続		・新卒一括採用を継続	・採用停止中（迅速な事業構造転換を行う上でネックとなるため）	
区分間転換	・転換制度有 ・旧一般職の時よりも減少	・転換制度有 ・積極的には実施せず		・転換制度有 ・転換には消極的 ・期間限定の転換有	・転換は、原則、会社都合の転宅を伴う異動時のみ ・期間限定の転換有	・導入時；有（5年毎に選択） ・結果的に実施はされず
職域・職位の変化	・職域拡大（事務作業→外勤営業へ） ・到達可能職位の上昇	・職域拡大（事務作業→外勤営業へ） ・到達可能職位の上昇	・職域拡大（内勤サポート業務→購買や外勤営業へ） ・到達可能職位の上昇	・L社員から課長以上の管理職への登用は控える方針	・勤務エリア限定社員は課長以上の管理職にはなれない	・Lコースは課長以上の管理職にはなれない
限定⇄無限定区分間の処遇差	・月例給の資格給部分に差 ・昇格スピードに差	・Gコースの社員に対してのみ適用となる給与有（月例給の2割程度） ・昇格スピードは同じ	・総合職の年次別管理へ、旧一般職を編入	・本給部分が9割程度（三つのエリアを設定）	・本給部分が9割～8割5分	・導入時；Gコースにのみ適用の給与を支給（年10万から20万程度）
人材活用や会社経営への影響	・既存人材の有効活用（限定正社員も内部昇進型キャリアに）	・既存人材の有効活用（限定正社員も内部昇進型キャリアに）	・既存人材の有効活用（一般職社員を無限定正社員へ） ・統合に際し、人件費がやや上昇 ・成果主義の導入による年功昇給部分の抑制	・無限定正社員の異動範囲の拡大 ・特に現業部門の人件費の抑制 ・現業部門における社員育成力の向上 ・異動可能人材の確保と社員の希望のすり合わせが難しい	・特に現業部門の人件費の抑制 ・事業構造の転換における経営判断のスピードに影響を与える	・事業構造の転換に際してネックとなる ・コースの選択の可否が、担当業務によって決まってしまう
社員への影響	・転居転勤が無いことに対する安心感の維持	・転居転勤が無いことに対する安心感の維持 ・職域拡大に伴うモラルアップ	・総合職化による旧一般職女性社員のモラルアップ	・転居転勤が無いことによる安心感の向上 ・勤務地が制度上で保障されることによる、生活設計の立てやすさ ・処遇差に不満（特に製造部門のL社員）	・勤務地が規定されることによる安心感の向上 ・処遇差への不満 ・勤務地保障が維持できなかった時の勤務エリア限定社員のモラルダウン	・勤務地が保障されることによる安心感の向上

5. 企業と雇用部門

いずれの場合も、登用の対象となるのは、基幹化が進んでいた非正社員であった。しかし、質的基幹化において、両者には相違点があった。継続的に登用が実施される場合、基幹作業化（本社採用の無限定正社員区分との業務の重なり）が見られる一方で、非定型（管理）作業化（非正社員としての社内でのキャリアパスの構築、管理要素の強い業務の担当）については進んでいなかった。逆に、一括登用後に新卒採用がメインとなる場合、基幹作業化は進まない一方で、非定型作業化は進んでいた。

* 機構では、昨年度、非正規社員の登用先となった限定性社員の人事管理について、ヒアリング調査を実施し、資料シリーズ No.107『「多様な正社員」の人事管理—企業ヒアリング調査から—』にまとめている。

15. 少なくとも勤務地限定正社員区分は、社員側に対して、次のようなメリットがあった。まず、①正社員を対象として導入された場合、多様な働き方を実現できるという面でメリットがある。次に、②非正社員の登用が実施されている場合、雇用の安定を確保できるという意味でメリットがある。

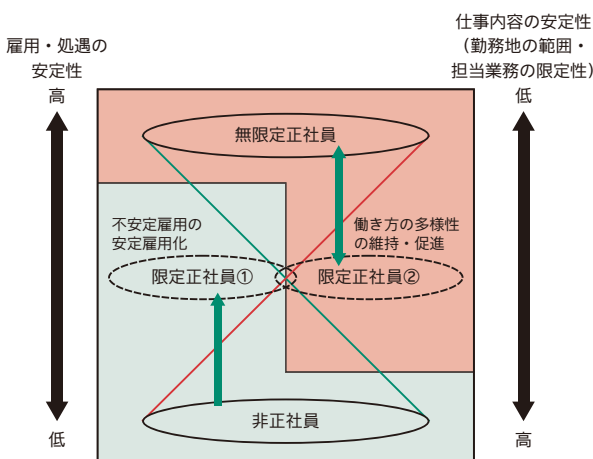
と同時に、企業側にとっても、①正社員を対象に勤務地限定正社員区分を導入した場合、収益に直結する業務への社員の円滑な配置を実現できるという点、および、正社員にかかる人件費を抑制できるという点で、メリットがある。②非正社員の正社員登用先として活用する場合、労働市場の状況に左右されずに、必要な質の人材を安定的に調達できるという点で、メリットがある。

16. ただし、導入の際には、拠点立地政策などの事業構造転換や他社との取引契約の形態など、人事管理以外の中長期的な経営戦略や事業展開を考慮に入れた上で、導入の判断を下す必要がある。

17. 限定正社員区分に期待されていることは、非正社員の登用の促進、および正社員のワーク・ライフ・バランスの促進であるが、限定正社員区分だからといって、一様に、非正社員の登用が進み、かつ、多様な働き方を実現できているわけではない。

したがって、現存する限定正社員区分はそれらのニーズを同時に満たすというよりは、(ア)非正社員の登用が期待される「限定正社員区分①」と(イ)多様な働き方の実現が期待される「限定正社員区分②」の二つに分かれて存在している可能性が高いと考えられる。そのイメージを図示すると、図表2のようになる。

図表2 二つの限定正社員のイメージ



政策的インプリケーション

1. 限定正社員区分をめぐる議論は、非正社員の正社員登用の促進を目的とする場合と、正社員の多様な働き方の実現を目的とする場合の二つに分けて論じる必要があると考えられる。
2. 少なくとも社内にいる既存の正社員を対象に導入された勤務地限定正社員区分は、社員にとっては多様な働き方を実現できるという点で、企業にとっては、それまで業務が限定されていた社員の職域を拡大し、柔軟な配置転換を実現できるという点で、双方にとってメリットがある。ただし、勤務地限定正社員区分を導入する際は、技能や人件費コストの視点のみではなく、経営戦略や企業間取引形態の特性なども考慮に入れる必要がある。
3. 勤務地限定正社員が多様な働き方を維持するためのポイントとして、以下のことを挙げることができる。まず、異動頻度において無限定正社員区分と勤務地限定正社員区分の違いを明確化することである。このことが、勤務地限定正社員の安心感を一層高め、処遇差への不満を相殺することに繋がると思われる。それと同時に、勤務地限定正社員の仕事への意欲を向上させる施策を実施することである。職域拡大や職位の上昇など、仕事への意欲を向上させる施策は、処遇差への不満を抑制する効果が期待できると推察される。
4. 事例の一つであるF社の取り組みから、グローバル統一の人事制度の構築やシニア雇用といった、今後、日本企業の多くが直面するであろう人事管理上の課題の対策の一つとして、職種に限定のある正社員は、有効な手立てとなりうる可能性がある。この場合、必ずしも職種限定正社員区分を設けずとも、事実上の職種限定正社員として活用するという道筋も選択肢としてあると考えられる。その際には、社員に対して、職種に限定があることを明示することや、本人が希望しない限り、その職種の変更は、基本的には行わないことが重要になると思われる。

政策への貢献

本プロジェクトは、非正社員の雇用安定化や、正社員の多様な働き方を実現していく上で、必要な対策を立案する際の基礎資料としての活用が期待される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.107『「多様な正社員」の人事管理—企業ヒアリング調査から—』(2012年)
- ディスカッションペーパー DP-12-03『限定正社員区分と非正規雇用問題』(2012年)
- ディスカッションペーパー DP-12-06『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—』(2012年)

5. 企業と雇用部門

専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題

ディスカッションペーパー DP12-08 / 平成24年10月刊行

担当：周 燕飛

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的と方法

貧困ながらも専業主婦でいる子育て女性は、全国で55.6万人に上ると推計される。こうした専業主婦世帯にとって、食料や衣料等生活必需品の不足がそれほど深刻な問題ではないものの、「子どもの学習塾」など教育投資の負担感が非常に強く、経済的な理由で子どもを通塾させられない家庭が非常に多い（図表1）。

なぜ世帯収入が貧困ライン以下なのに、働きに出られない専業主婦がこれほど多くいるのか。本研究は、こうした現象を引き起こす理由を探った。

図表1 専業主婦における暮らしの実感

		貧困層	ゆとり層
(1) 暮らし向き⇒	大変苦しい	15.4%	5.9%
(2) 必要な食料を買えないこと⇒	よくあった	11.5%	0.0%
(3) 必要な衣料を買えないこと⇒	よくあった	11.5%	0.5%
(4) 子どもの学習塾⇒	負担できない	42.3%	4.9%
(5) 子どもの習い事⇒	負担できない	17.3%	0.5%

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

周 燕飛 副主任研究員

◆ 主な事実発見

JILPT「子育て世帯全国調査2011」の個票データに基づく本論文の分析によると、貧困ながらも専業主婦でいる子育て女性の大半は、本人が直面している市場賃金が低く、家事・育児活動の市場価値が相対的に高いことに起因する合理的選択の結果である。主要な結果をまとめると、(1) 大学卒の主婦は、中学校・高校卒の主婦より、就業確率が48.7%ポイント高い；(2) 専門資格を持つ主婦は、資格のない主婦に比べて就業確率が36.9%ポイント高い；(3) そして、3歳未満の子どもを持つ主婦の就業確率が39.5%ポイント低下する。（図表2）。

ただし、貧困専業主婦の中にも、5人に1人は今すぐに働きたいのに、不本意ながら専業主婦でいる。働きたいのに、働けない社会環境の要素として、認可保育所不足が一因だと考えられる。200人以上の規模の待機児童を抱える都市部では、貧困なのに専業主婦となるリスクが高くなっている。また、多くの主婦

が望む時間的に融通の利く仕事の求人が少ないという労働需要側の要因もある。

◆ 政策的含意

専業主婦世帯の貧困を解消する手段として、主婦の就労が有効だと考えられる。調査では、8割強の貧困専業主婦は早かれ遅かれ働きたいと考えているようである。そこで、仮に彼女たちが全員パート就業（JILPT調査ベースでパート平均年収94万円と想定）できていれば、専業主婦世帯全体の貧困率が、最大で5.6ポイント（12.4%→6.8%）下がるとみられる。

貧困層の専業主婦が働くための環境整備として、保育所不足が深刻な都市部を中心に認可保育所を拡充させることや、働く時間に融通の利く仕事の求人を増やすよう企業や公共団体等に働きかけることが必要不可欠である。また、貧困層の専業主婦が直面している市場賃金を高めることも、彼女らの職場進出につながるであろう。具体的には、無料職業訓練の提供、専門資格取得への支援等の手段が有効だと考えられる。

◆ 政策への貢献

本研究成果は、女性の活用と専業主婦の貧困対策の基礎資料としての活用が期待される。

図表2 妻の就業を決める要因（夫の年収が貧困ライン以下の世帯に限定）

		限界効果	標準誤差	
最終学歴：	中学校・高校（基準値）			
	短大・高専など	0.2183	(0.0700)	***
	大学・大学院	0.4874	(0.1265)	***
社会経験年数 年齢階級：		0.0884	(0.0194)	***
	20-29歳			
	30-34歳	-0.1721	(0.1290)	
	35-39歳	-0.5994	(0.1722)	***
	40-49歳	-1.0243	(0.2413)	***
初職正社員 専門資格の保有：なし/無回答（基準値）		-2.1965	(0.4941)	***
		0.0982	(0.0469)	**
	自動車免許のみ	-0.0166	(0.0578)	
	その他の専門資格	0.3688	(0.1016)	***
末子の年齢：	医療福祉関係の資格 (准)看護師の資格	0.0932	(0.0721)	
		0.2496	(0.1268)	**
	12~17歳（基準値）			
	6~11歳	-0.4669	(0.1702)	***
子ども数	3~5歳	-0.1584	(0.1460)	
	0~2歳	-0.3951	(0.1564)	***
		0.0415	(0.0210)	**
夫の年収（その他の非本人賃金収入を含む）		0.0000	(0.0002)	
待機児童数：	100人未満（基準値）			
	100人~200人未満	0.1150	(0.2646)	
	200人~400人未満	-0.1958	(0.1148)	*
	400人以上	-0.1760	(0.0964)	*

注：(1) 一部の変数の推定結果が省略されている。

(2) *** P値<0.01, **P値<0.05, *P値<0.1

5. 企業と雇用部門

仕事と介護の両立支援の新たな課題 —介護疲労への対応を—

ディスカッションペーパー DP13-01 / 平成25年3月刊行

担当：池田心豪

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

仕事と介護の両立支援について、今後検討を深めるべき新たな課題を明らかにする。

研究の方法

ヒアリング調査と既存データの二次分析。

研究期間

平成24年度

研究担当者

池田心豪 研究員

主な事実発見

- (1) 介護休業の取得者は少ないが、通院の付き添いや介護サービスの利用手続きのために1日ないしは時間単位で仕事を休む労働者は多い。
- (2) しかし、こうした物理的な時間のやり繰りとは別の次元で、認知症介護にともなうストレスや深夜介護の疲労から介護者が体調を崩し、仕事の能率が低下している（図表1）。
- (3) 物理的に勤務時間の調整を必要とする日中の介護だけでなく、介護による体調悪化もまた年休取得確率を高める（図表2）。

政策的インプリケーション

物理的な時間のやり繰りだけでなく、介護者の健康管理の観点から有効な両立支援のあり方を検討することは今後の重要な課題。

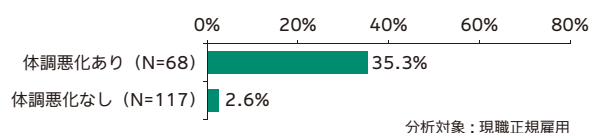
政策への貢献

企業における仕事と介護の両立支援の取組み推進事業の基礎資料となりうる。

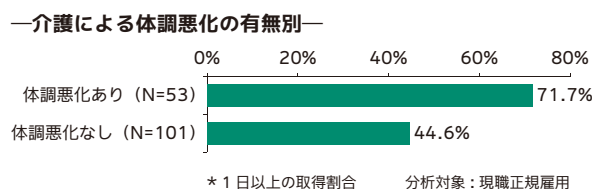
関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.73『介護休業制度の利用拡大に向けて』（2006年）
- 資料シリーズ No.118『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理』（2013年）

図表1 家族的責任による仕事の能率低下を感じている割合
—介護による体調悪化の有無別—



図表2 介護のための年休取得割合*
—介護による体調悪化の有無別—



5. 企業と雇用部門

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果

—第1分冊 本編、第2分冊 従業員調査データ編—

調査シリーズ No.106 / 平成25年3月刊行

担当：鈴木一光

研究の区分

プロジェクト研究

研究担当者

鈴木一光 副統括研究員

研究の目的

第3次男女共同参画基本計画において、2015年度の民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を10%程度とすることされているが、ポジティブ・アクションの推進を含め女性役職者の登用上の課題等を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）の効果を検証することである。

研究の方法

企業と従業員に対するアンケート調査により実施した。具体的には、企業調査（従業員数300人以上の企業：6,000社、100～299人の企業：6,000社）と企業調査の対象となった企業の従業員に調査票を配布して実施した管理職調査（従業員数300人以上の企業：5名、100～299人の企業：3名）と一般従業員調査（従業員数300人以上の企業：男性5名、女性5名、100～299人の企業：男性3名、女性3名）により実施した。

研究期間

平成24年度

主な事実発見

1. 女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数（両者の合計数13個）と企業全体の反応について比較してみると、300人以上規模、100～299人規模ともに、これらの施策の取り組み数が多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」、「職場が活性化した」、「雰囲気が悪くなった」や「女性の役職者が増えた」などで、「そう思う（計）」の企業割合が高まっており、これらの施策にある程度取り組んだ企業において一定の効果が出ていることが伺える（図表1参照）。

このように、女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの取り組みについて、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」や「女性の役職者が増えた」など評価されていることなどから、女性役職者の登用や活躍を図っていく上で、これらの施策についてさらなる取り組みが求められる。

2. 次世代法に基づく、一般事業主行動計画の作成の有無と両立支援策などの整備による企業全体の反応の違いを比較してみると、一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べ

図表1 〈企業調査〉女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数（現在実施数）と企業の反応
（「そう思う（計）」＝「そう思う」＋「ややそう思う」の割合）

		300人以上				100-299人			
		計	1つ	2-3つ	4つ以上	計	1つ	2-3つ	4つ以上
女性のモチベーションが上がった	そう思う（計）	49.1%	25.0%	44.6%	58.6%	42.5%	26.5%	38.7%	55.7%
	合計	(568)	(80)	(193)	(295)	(327)	(68)	(137)	(122)
女性の勤続年数が伸びた	そう思う（計）	45.4%	30.0%	39.4%	53.6%	43.4%	27.9%	40.9%	54.9%
	合計	(566)	(80)	(193)	(293)	(327)	(68)	(137)	(122)
職場が活性化した	そう思う（計）	43.4%	26.3%	29.2%	57.3%	38.5%	26.5%	32.8%	51.6%
	合計	(565)	(80)	(192)	(293)	(327)	(68)	(137)	(122)
雰囲気がよくなった	そう思う（計）	39.3%	20.0%	26.4%	53.1%	40.2%	26.5%	38.0%	50.4%
	合計	(567)	(80)	(193)	(294)	(326)	(68)	(137)	(121)
女性の役職者が増えた	そう思う（計）	34.4%	22.5%	25.4%	43.6%	25.2%	10.3%	22.1%	36.9%
	合計	(564)	(80)	(193)	(291)	(326)	(68)	(136)	(122)
対象とならない人から不満が出た	そう思う（計）	6.7%	5.0%	6.2%	7.5%	7.4%	4.4%	5.8%	10.7%
	合計	(567)	(80)	(193)	(294)	(326)	(68)	(137)	(121)
女性に対する偏見が強まった	そう思う（計）	1.2%	-	-	2.4%	2.8%	2.9%	2.2%	3.3%
	合計	(567)	(80)	(193)	(294)	(326)	(68)	(137)	(121)

※現在1つでも取組のある企業で、企業の反応の各質問に回答があった企業のみ集計。各質問に「無回答」の企業は集計から除外。企業の反応には、「無回答」が多くあったことに留意が必要。

5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.106

て、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」、「雰囲気がよくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う（計）」の割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と両立支援策などの整備による企業全体の反応の違いを比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くるみんマーク認定企業の方が受けていない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」、「雰囲気がよくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う（計）」の割合が高くなっている（図表2参照）。

このことは、次世代法に基づく一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出している状況にあるといえる。

政策的インプリケーション

- 女性役職者の登用を図るためには、企業におけるポジティブ・アクション等の一層の取り組みが求められること。
- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の作成の企業の方が、さらにはくるみんマーク認定企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出していることなどから、両立支援策の充実や女性の継続就業を図る上で、企業が積極的に一般事業主行動計画を作成し、くるみんマークの認定を受ける取り組みは重要であること。

図表2 〈企業調査〉一般事業主行動計画の作成・くるみんマークの認定と両立支援策の整備に関する企業の反応
（「そう思う（計）」＝「そう思う」＋「ややそう思う」の割合）

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
女性の勤続年数が伸びた	59.0%	76.6%	56.4%	55.2%	41.9%	39.6%
女性のモチベーションが上がった	42.9%	60.7%	40.6%	35.7%	29.2%	23.0%
利用していない人の仕事量が増えた	32.6%	32.7%	32.7%	28.5%	24.0%	19.8%
雰囲気がよくなった	31.9%	52.3%	28.7%	30.8%	22.3%	19.4%
職場が活性化した	28.5%	50.5%	25.1%	24.0%	16.3%	14.5%
女性の役職者が増えた	18.9%	26.2%	17.9%	14.5%	8.6%	10.6%
対象とならない人から不満が出た	8.6%	10.3%	8.2%	6.8%	5.2%	3.9%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

※1 両立支援策などの整備により企業全体の反応として、「そう思う」＋「ややそう思う」の割合の計。

※2 行動計画作成・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。

※3 100～299人規模のくるみん認定企業（45社）が少ないため、「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛。

5. 企業と雇用部門

子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2012 (第2回子育て世帯全国調査)

調査シリーズ No.109 / 平成25年4月刊行

担当：周 燕飛

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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、今後のひとり親の仕事に対する支援策のあり方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。

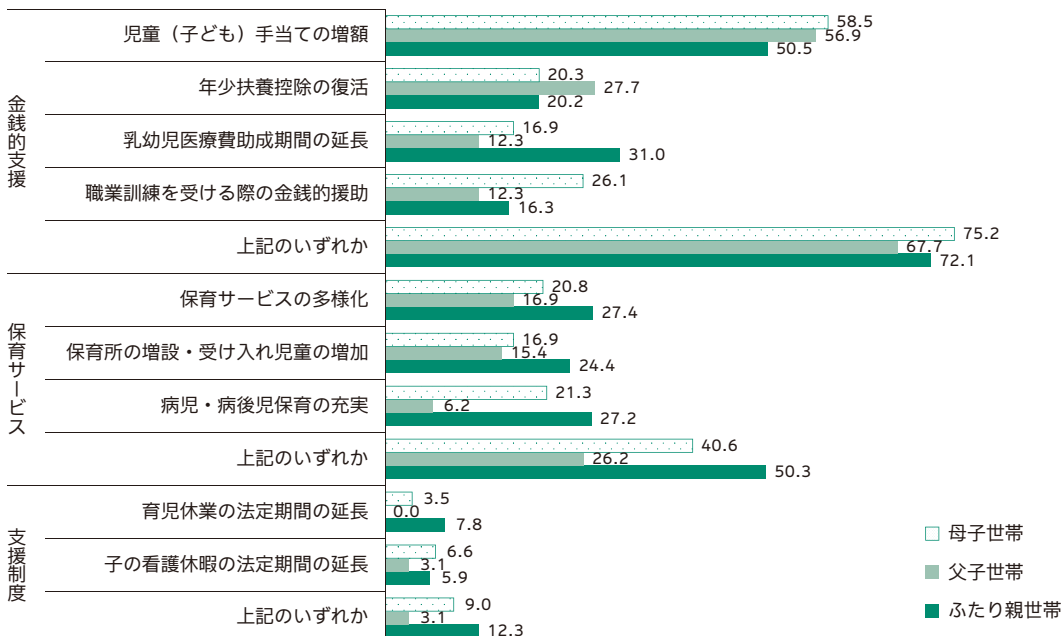
研究の方法

- 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：2012年11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 1,508 票、母子世帯 621 票、父子世帯 65 票、その他世帯 7 票
- ⑦有効回収率（世帯計）：55.0%

研究期間

平成24年度

図表1 拡充してほしい公的支援（%、3つまでの複数回答）



研究担当者

周 燕飛 副主任研究員

主な事実発見

- 拡充してほしい公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」（図表1）
金銭的援助を望む保護者が全体の67.7%～75.2%に達し、「児童（子ども）手当の増額」、「年少扶養控除の復活」、「乳幼児医療費助成期間の延長」を期待する保護者がとくに多い。保育サービスの充実を望む保護者も全体の26.2%～50.3%を占めており、「休日保育、延長保育等サービスの多様化」、「病時・病後児保育の充実」および「保育所の増設・受入児童数の増加」を求める意見が多かった。一方、育児休業制度の法定期間の延長を望む保護者は全体の1割未満となっている。
- 短時間勤務制度の利用が母子世帯の間に広まっていない（図表2）
導入が義務化されている3歳未満の子どもを育てている有業母親の短時間勤務の利用率を見ると、ふたり親世帯では16.8%（正社員は26.1%）となっているが、母子世帯では4.2%と低い水準である。
- 専門資格を持つ母親が全体の6割に上るが、活用されたことのない資格も多い

5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.109

何らかの職業資格を持つ母親は全体の6割以上。保有資格が仕事に役に立った割合をみると、看護師(91.4%)、歯科衛生士(85.7%)、保育士・幼稚園教諭(64.8%)、介護福祉士(73.8%)、准看護師(59.5%)など医療・福祉・介護系資格の活用率は高いことが分かる。一方、簿記資格(37.7%)、語学関連資格(31.7%)、医療事務(42.7%)等語学・事務系資格の活用率が相対的に低い。

- 「専業主婦型」祖母を持つ場合、母親の産後の職場復帰時期が遅い

(母方)祖母の就業スタイルが母親の仕事選好に関係している。母親に自身が3歳、6歳、12歳だった頃の祖母の働き方をたずねた上、その3時点の就業有無から祖母の就業スタイルを「就業継続型」(3時点とも就業)、「専業主婦型」(3時点とも無業)および「中間型」に分けてみた。「継続就業型」祖母を持つ母親が第1子出産後に1年以内に職場復帰した者の割合が34.4%で、「専業主婦型」祖母を持つ母親に比べてその割合が約2倍である。

- 年収よりも家事・育児の分担が「良い父親」の評価へとつながる

稼ぐ力よりも家事・育児の分担割合が父親としての評価上重要な加点要素である。家事・育児の半分以上を分担している父親に対して、母親の評価が「良い父親」(67.7%)または「まあまあ良い父親」(20.3%)となっている。一方、家事・育児を全く分担していない父親に対して、母親の評価が「普通」(41.4%)または「あまり良くない父親」(32.3%)となっている。「良い父親」の評価をもらっている

父親の割合は、(父親の)年収が600万円以上層(34.4%)と600万円未満層(32.3%)でほとんど同じである。

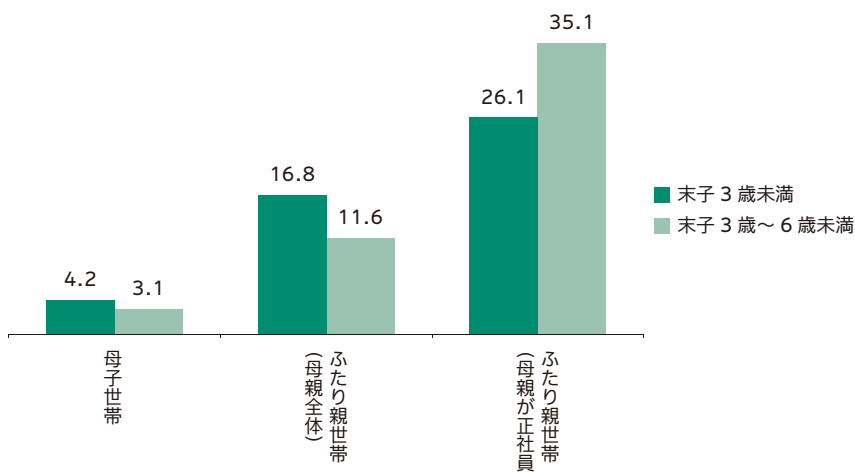
◆ 政策的含意

- 子育て世帯のニーズを見据えて、経済的支援と保育サービスをより充実させる必要がある。
- 母親(とくにシングルマザー)の短時間勤務制度の利用率が低い。制度利用期間中の収入減少分に対する補助金の導入が利用率の向上につながると考えられる。

◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.95『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」)』(2012年)
- ディスカッションペーパー DP12-08『専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題』(2012年)

図表2 短時間勤務制度の利用率(%)



注：(1) 利用率 = (制度を利用しているまたは利用していた有業者数) / 有業者総数
 (2) 有業母親を対象とした集計結果である。末子3歳未満をグループAとして、末子3歳～6歳未満をグループBとして、集計対象者数は、母子世帯(A) 24世帯、母子世帯(B) 64世帯、ふたり親世帯(A) 137世帯、ふたり親世帯(B) 146世帯、ふたり親世帯(A)・正社員 69世帯、ふたり親世帯(B)・正社員 37世帯である。

5. 企業と雇用部門

男性の育児・介護と働き方

—今後の研究のための論点整理—

資料シリーズ No.118 / 平成25年5月刊行

担当：池田心豪

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

家庭や職場における男女の関係性に着目して、仕事と家庭の両立支援の課題を明らかにする。特に男性の育児・介護については研究の蓄積が浅いため、重点的に検討する。

◆ 研究の方法

ヒアリング調査と既存データの二次分析。

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

池田心豪 副主任研究員

◆ 主な事実発見

1. 介護のために退職したり、休暇・休業を取得したりする労働者だけでなく、仕事を休まずに介護との両立を図る労働者も、介護疲労の蓄積等による仕事の能率低下など、両立困難に直面している可能性がある。
2. 男性労働者の育児参加においては、これまでも指摘されてきたことではあるが、1日あたりの労働時間が長いことが大きな阻害要因である。加えて、既存研究では注目されてこなかった点であるが、土曜日、日曜日や祝日の勤務も、男性の育児参加を低くし、仕事と家庭生活の両立に関する悩みの種となっていることが分析結果から示唆される。
3. 家庭生活との両立を支援する労働時間管理の問題としては、勤務する時間や場所の柔軟性を高めることの重要性がたびたび指摘される。しかしながら分析結果によれば、そうした柔軟性の高い働き方が、現状において家庭生活にプラスに作用しているとはいえない。男性が自宅に仕事を持ち帰るのは、家庭生活のためというより、仕事自体の必要性による持ち帰り残業という面が強い。特に成果を厳しく求められる環境下での在宅就業は家庭生活の時間を侵食し、家事・育児にはマイナスである。

4. WLB支援制度利用経験がありかつ高いキャリア意識を有する要因を職場の特徴やWLB支援制度との関係に着目した結果、キャリアの向上を図る上で、男性は多様な働き方にかかわる制度を多用し、女性はWLBに理解ある上司や職場の連携を重視するといった男女の違いがある。

◆ 政策的インプリケーション

1. 仕事と介護の両立においては、重い介護負担に手当てをすることだけでなく、介護負担が軽いうちに事態の悪化を予防する観点から支援を拡充することも重要。特に外から見えにくい介護疲労への対応は重要な課題であり、この観点から企業の両立支援制度と介護サービスの拡充を図ることが重要。
2. 男性の育児参加においては、長時間労働の是正が依然として大きな課題であるが、一日の労働時間の長さのみを問題にするのではなく、メリハリの利いた働き方を進め、土日・祝日にはしっかり休んで家族と過ごす時間を持てるようにすることが重要。
3. 労働者が育児・介護と仕事の両立を円滑に図ることができるために、職務遂行の裁量性を高めることは有効。ただし、この裁量性が、両立支援として実質的に機能するためには、成果の管理を厳しくしすぎないことが重要。
4. 加えて重要なのは、育児・介護との両立を重視するあまり、労働者のキャリア意識が低下しないようにすること。この点について、今後の社会的仕組みや役割の変化により変化する可能性はあるものの、現時点では効果的な企業の取り組みは男女で異なることに留意し、男女がともに高いキャリア意識を維持できる人事制度を構築することが重要。

◆ 政策への貢献

育児・介護休業法改正や次世代育成支援対策推進法の延長が決まった後の政策推進のための基礎資料として活用できる。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.73『介護休業制度の利用拡大に向けて』（2006年）
- JILPT第1期プロジェクト研究シリーズ No.7『仕事と生活』（2007年）

5. 企業と雇用部門

労働時間に関する企業等ヒアリング調査 —裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に—

資料シリーズ No.120 / 平成25年5月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

裁量労働制及び／又は勤務間インターバル制を導入、運用している先進的企業等の事例を収集することを通じて、主として、今後の労働時間法政策の在り方を検討する際の基礎的資料を提供すること。

研究の方法

主として企業に対するヒアリング調査。

研究期間

平成24年度

研究担当者

池添弘邦 主任研究員
新井栄三 調査・解析部主任調査員
荒川創太 調査・解析部主任調査員補佐

主な事実発見

(1) 裁量労働制

A. 制度導入の実績

企画業務型は、一定職階以上の者で、能力のある者に適用されている。みなし時間は、通常の所定労働時間とほぼ同じである。所定時間に加え、残業相当分の時間を加えてみなし時間としている企業もある。時間管理については、従業員に裁量を認めない企業、認める企業双方ある。しかし、いずれの場合でも、従業員の健康管理には細心の注意を払っている。

B. 制度導入の経緯

企画業務型は、企業の競争環境が激しくなる中で、効率的に従業員に働いてもらい、生産性を上げるため、また、従業員の働き方の見直しを進めるために導入されている。制度適用者の給与に関しては、年功要素は皆無か希薄である。労働組合のある企業では、労使協議で最終的に制度導入について合意することが一般的なようである。その結果、労使委員会では形式的なものにとどまるようである。運用開始に際しては、適用対象者とその管理者向けに、人事部、労働組合のある企業では労組の各々が詳細に説明し、制度導入に係る理解を得る努力を行っている。

C. 制度導入後の変化

効率的に働くこと、職務遂行に対する従業員のモ

図表 調査対象企業等一覧

	業種、団体種別	従業員規模等 (調査項目対象従業員規模)	労組の有無	裁量労働制の有無	勤務間インターバル制の有無
A社	情報通信・ コンサルティング業	小	なし	あり (専門型)	なし
B社	医薬品製造・ 販売業	大	あり	あり (専門型/企画型)	なし
C社	機械等製造・ 販売業	大	あり	なし	あり
D社	運輸業等	大	あり	なし	あり
E社	製造、 情報通信業	大	あり	あり (専門型/企画型)	あり
F社	サービス業	大	あり	あり (専門型/企画型)	なし
G社	食品サービス業	大	あり	なし	あり
H病院	医療業	中	あり	---	あり
I病院	医療業	中	あり	---	あり
J団体	地方経営者 団体	加盟企業数 約千社	労組のある 加盟企業あり	導入する加盟企業あり (専門型9.6%, 企画型3.2%)	不明
K団体	情報通信企業組合 産別労組	45 労組 (交渉単位 83), 組合員数約 1 万 7 千人	---	---	導入する加盟単組あり (14 組合)
L団体	情報通信企業単位 労組	組合員数 1 万人以上	---	あり (専門型/企画型)	あり

注：「---」は該当しないかヒアリング事項としていないことを示す。

5. 企業と雇用部門

資料シリーズ No.120

チベーションの向上、個々人の働き方の見直しに寄与しているようである。目標管理・業績管理制度を併せて導入することで、従業員にとっては、より高く評価される可能性が広がる。その前提として、あるいは同時に、従業員の意識改革が重要である。事業運営全般の見直しの中で制度を導入することで、導入の効果も上がるようである。実労働時間は、概ねみなし時間内に収まっているが、長時間労働削減策を同時に推進する企業が多い。非常に精緻な時間管理システムを導入している企業もある。

D. 行政への要望

適用対象業務を緩やかにしてもらいたい、あるいは具体化してもらいたいとの要望が聞かれた。また、制度導入手続を簡素化してもらいたいとの要望もあった。この点、労働組合との合意があれば、個別労使に委ねる制度がよいとの意見が聞かれた。制度改革に際しては、企業の競争力の維持も重要であり、現状に合ったマクロの観点から労働法政策を考える必要があるとの意見が聞かれた。関連して、企業のグローバル展開に対応した法制度が必要とも述べられていた。さらに、発注企業と受注企業との関係を含めて法制度を整備する必要があるとの意見があった。なお、政策議論においては、労使間で現実的な議論をしてもらいたいという意見が聞かれた。

(2) 勤務間インターバル制

A. 制度導入の実績

インターバル時間数は、7時間から、最低で20時間超など、業種・業態・職種により様々であった。その根拠も、就業規則や労使協定、労働協約、覚書、実行ベースなど様々であった。また、規定の効力も、努力規定から厳格規定まで様々であった。さらに、全従業員を対象とする企業もあれば、特定職種のみ適用される企業もあり様々であった。

B. 制度導入の経緯

長時間労働の傾向のある企業が、その削減の一環として導入している場合が多いようである。しかし、裁量労働制を導入している企業では、相容れないとして導入（適用）していない企業もある。運輸系企業では、改善基準告示に対応するため導入している。食品サービス業では、労働環境改善等に資するとの考えから導入している。医療業では、看護師の長時間労働削減とともに、夜勤時間の短縮、医療現場での事故防止等も含めシフトの組み方の工夫を通じて勤務間隔を空けていた。シフト体制を組む建設現場作業員については、作業員の長時間労働、またそのための疲弊感が強く、安全面での問題があるため、導入している。

C. 制度導入後の変化

一概には言えないようだが、従業員の疲労回復には貢献しているようである。

D. 行政への要望

事業運営への影響や、個別企業における柔軟な働き方の推進の現状などを考慮してもらいたいとの意見が聞かれた。長時間労働や休み（年休など）が取りにくい企業・職場に目を向けて政策を検討してはどうかとの意見が聞かれた。また、企業の実務・実態を踏まえた上で、労使間で現実的な政策議論をもらいたいとの意見が聞かれた。

◆ 政策的インプリケーション

裁量労働制については、事業運営における多面的な取組み（従業員の意識改革、評価制度、長時間労働の抑制・削減等労働時間管理の在り方）の選択肢の一つとして位置付ける現実的な政策議論の必要性が考えられる。労働組合のある企業では事前の労使協議が行われているため、適用・手続要件を再検討する方向での現実的な政策議論の必要性も考えられる。また、企業運営のグローバル化、企業間関係等の視点を踏まえた現実的な政策議論の必要性もあると考えられる。

勤務間インターバル制については、業種・業態、職種等、労働者の働き方の実態を考慮した上で、長時間労働の予防、抑止策の一つの選択肢として、現実的政策議論の必要性があると考えられる。

なお、いずれの制度についても、個別労使における創意工夫を阻害しない行政によるサポート的政策議論の必要性があると考えられる。

◆ 政策への貢献

今後の労働時間法政策の在り方を検討する際の基礎的資料となることが期待される。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.128『仕事特性と個人特性』（2011年）
- 労働政策研究報告書 No.106『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』（2009年）
- 労働政策研究報告書 No.22『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』（2005年）
- 資料シリーズ No.108『日本人の労働時間・休暇～残業・年休未消化と意識・職場環境』（2012年）ほか

6. 労使関係部門

現代先進諸国の労働協約システム —ドイツ・フランスの産業別協約—

労働政策研究報告書 No.157 / 平成25年3月刊行

担当：山本陽大、細川良

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

ドイツ及びフランスにおいて、産業別労働協約ほどの程度重要性を維持し、どの程度企業・事業所レベルへの分権化が進んでいるのかを明らかにする。

研究の方法

日本で入手可能な文献による基礎調査並びに、現地（ドイツ及びフランス）におけるヒアリング調査及び文献収集。

研究期間

平成24年度

研究担当者

山本陽大 研究員
細川 良 研究員

主な事実発見

1. ドイツの産業別協約

ドイツにおいては、法律上、労働協約は労働組合員に対してのみ直接適用されることとなっているが（労働協約法3条1項）、実務上は、非組合員と使用者との個別労働契約のなかで、当該非組合員に対して、組合員に適用されている労働協約を適用する旨の条項（援用条項）が置かれることで、非組合員に対しても間接的に労働協約を適用するという取り扱いが頻繁に置かれている。そして、ドイツの統計を見ると、このような労働協約の直接的・間接的適用により、現在でも旧西ドイツ地域において約7割、旧東ドイツ地域でも約6割の労働者が、産業別労働協約が定める労働条件のもとで就労している。このことからすれば、ドイツにおいて産業別労働協約は、現在でも労働者の多数をその適用下に置いているのであって、労働関係における規範設定に当たり、なお重要な地位を占めているものと評価することができる。

もっとも、このような協約適用率は、近年一貫し

て低下傾向にある。これには、産業別労働組合・使用者団体の組織率低下、使用者団体内における「協約に拘束されない構成員」の増加、企業別労働協約の増加、開放条項の多用、一般的拘束力宣言を受けた労働協約数の増加など、様々な要因が作用している。これらの要因を検討したところによれば、ドイツにおいて産業別労働協約が保持していた企業横断的な労働条件規制力は、従来に比べれば着実に弱体化しており、我が国においてもつとに指摘されてきたドイツにおける産業別労働協約の「危機」や「動揺」は現在もなお進行中であるといえる。

特に、労働条件規制権限の産業レベルから企業・事業所レベルへ「分権化」との関連では、かかる分権化には、2つの傾向が指摘できる。1つは企業別労働協約の締結による労働条件規制であり、もう1つは産業別労働協約が定めた開放条項を利用することによる事業所協定の締結を通じた労働条件規制である。本研究では、とりわけ後者に着目し、金属産業およびサービス産業（小売業）の労働協約を採り上げ、実際に産業別労働協約がどの程度開放条項を置き、事業所内労使関係（事業所委員会と個別使用者間の労使関係）に労働条件規制権限を委ねているのかを明らかにした。それによれば、金属産業においては、週所定労働時間の配分・延長や、土曜労働、労働時間口座制の導入、週10時間・月20時間を上限とする時間外労働時間、操業短縮の実施、深夜労働および日曜祝祭日労働の実施など、主に労働時間に関する事項を中心に労働者の重要な利害に関わる開放条項が複数存在する。また、賃金関係でも、協約が定めているのとは異なる賃金等級や格付手続きを事業所協定により定める旨の開放条項や、労働協約による賃金引上げが企業の経営危機をもたらす場合、使用者と事業所委員会は、協約当事者に対して、当該事業所に関して特別な取り扱いをするよう、提案することができる旨の開放条項があり、事業所パートナーに対してかなり分権化の途を開いている。これに対して、小売業の労働協約についてみると、労働者の重要な利害に関わるものとしては、52週間の範囲内で平均的週労働時間が37.5時間となる限りにおいて、週所定労働時間の変形を認める変形労働時間制や、パートタイム労働者の労働時間の配分を原則5日から6日へ延長することを、事業所協定によって行うことができるという開放条項が存在する程度であり、金属産業に比べて、開放条項の数が極めて少ない。それゆえ、小売業においては事業所協定の締結による労働条件規制権限の分

6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.157

権化の余地に乏しいといえようが、他方で企業別協約の締結による分権化が生じている可能性はなお残されている。

2. フランスの産業別協約

- ①フランスにおいては、労働組合が当該産業における職業（労働者全体）の代表であると位置づけられ、職業（産業）単位で労働条件を規律してきたというその歴史的経緯も影響し、近年における企業内労使交渉を促進する政策にもかかわらず、現在においてもなお（特に中小企業、および中小企業が多い産業において）企業内の労使関係が十分に成熟しておらず、労働条件決定には、企業別協約・協定との一定の役割分担を前提に、今なお産業別ないし職種別労働協約が大きな影響力を有している。その証左の1つとして、産業別労働協約の規定内容が非常に細かく、労働者にとって自身が適用される産業別ないし職種別労働協約の規定内容が非常に重要となっており、産業別ないし職種別労働協約は、とりわけ、産業別ないし職種別最低賃金の設定を通じた市場における労働条件引き下げ競争の防止、産業別職業資格制度の確立および職業教育の実施を通じた労働者のキャリア形成について、主要な機能を果たしている。
- ②ただし、フランスの産業別労働協約は、あくまでも産業別の「最低基準」を設定するものであるため、当該産業における大企業（あるいは中企業）、また地位の高い労働者（管理職等）については企業別協約ないし個別の契約により、労働条件が上乘せされるあるいは独自に決定されているケースが多く、これに対し、従業員200人未満の小規模企業においては、①でも述べたとおり、企業内の交渉が実体的にはほとんど存在しない結果、産業別ないし職種別労働協約に定める労働条件がほぼそのまま適用されているケースが多い。この結果、具体的には大企業における労働者と小企業における労働者とはおよそ1:2～1:3程度の賃金の差異が生じている。

- ③2004年の法改正により、企業別協約による産業別労働協約・協定の適用除外制度が導入され、企業別協約によって産業別労働協約の定める労働条件を不利益に変更することができないとする、いわゆる「有利原則」に基づいた労働協約の「階層性」は、制度上は突き崩された。しかし、その実態をみると、企業別協約による産業別労働協約の適用除外の仕組みはほとんど利用されておらず、すなわち現状においては「有利原則の撤廃」は象徴的意味を有するにとどまり、企業単位で労働条件を決定するといういわゆる労働条件決定の「分権化」はほとんど進んでいないのが実情である。その背景には、フランスにおける企業別交渉（労使関係）の基盤の脆弱性、特に中小企業における使用者の（企業別）労使交渉に対する忌避に加え、労働組合のみならず、使用者側においても、産業レベルで労働条件の最低基準をコントロールすることの重要性が今なお（産業別の使用者団体を中心に）一定の支持を受けていることがある。ただし、政府の方針およびフランス経団連の方針として、企業別交渉の基盤を整備する法政策の推進が検討されており、企業別交渉の基盤整備の促進により、こうした状況が変化していくのか、今後注目していく必要がある。

◆ 政策への貢献

今後の集团的労使関係システムの在り方など、マクロ的政策の議論において基礎資料として活用されることが期待される。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策レポート No.10『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』（2013年）

6. 労使関係部門

団結と参加

—労使関係法政策の近現代史—

労働政策レポート No.10 / 平成25年3月刊行

担当：濱口桂一郎

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

世界各国の集团的労使関係法制を、労働組合法制と従業員代表法制の双方に目を配りながら、歴史的推移に重点を置いて概観する。

研究の方法

既存の邦語文献を渉猟して要約紹介する。

研究期間

平成24年度

研究担当者

濱口桂一郎 統括研究員

主な事実発見

性質上、厳密な意味での新たな事実発見はないが、イギリス、フランス、ドイツ、アメリカなど通常取り上げられる諸国以外にも、ドイツ周辺諸国（オーストリア、スイス、ベルギー、オランダ）、北欧諸国（スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド）、南欧諸国（イタリア、スペイン、ポルトガル）、東欧諸国（ロシア（ソビエト）、ポーランド、旧ユーゴスラビア）、その他のアングロサクソン諸国（カナダ、オーストラリア、ニュージーランド）、韓国、中国（中華民国、中華人民共和国、台湾）、その他のアジア諸国（フィリピン、タイ、マレーシア、シンガポール、インドネシア、ベトナム、ミャンマー（ビルマ）、インド）といった諸国の労使関係法制の歴史が一望の下に見渡せるものは、他にないと思われる。

政策的インプリケーション

今後、さまざまな雇用形態にあるものを含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制の在り方に関して、法政策的な検討が進められていくための基礎作業として、世界各国の集团的労使関係法制を、労働組合法制と従業員代表法制の双方に目を配りながら、歴史的推移に重点を置いて概観することが重要である。

政策への貢献

今後展開される集团的労使関係法制をめぐる法政策論議に、その基礎的素材として貢献しうる。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.157『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—』（2013年）

6. 労使関係部門

労使コミュニケーションの経営資源性と課題 —中小企業の先進事例を中心に—

資料シリーズ No.124 / 平成25年5月刊行

担当：呉 学殊

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

労使コミュニケーションの経営資源性の実態を究明し、その資源性をより多くの労使に広げて企業の発展と労働者の働き甲斐のある職場の実現を図るとともにそれに必要な政策的課題を探ること。

◆ 研究の方法

ヒアリング調査

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 研究担当者

呉 学殊 主任研究員
前浦穂高 研究員

◆ 主な事実発見

中小企業では、朝礼、日報、部門会議、社長質問会、経営チェックシート、経営指針発表会など多様な労使コミュニケーションが行われている。労使コミュニケーションの種類は各社各様であり、また、労使コミュニケーションの円滑化を決断した背景も異なる。労使コミュニケーションの効果を3つの側面で確認することが出来る。第1に、企業内効果として、企業の持続的な発展・利益創出・収益体質の向上、労働生産性の向上、対外環境適応力の向上、定着率の向上（離職率の低下）等を挙げることが出来る。

第2に、労働者効果として、仕事の進め方、設備の導入、残業の決定、人事評価などにおいて企業からの権限委譲の下、労働者が自主性・自発性を発揮し、自分の能力や可能性を最大限発揮し、自己実現を果たしている。

第3に、企業外効果として、労働者の働きやすい職場環境の醸成とワーク・ライフ・バランス等の推進により、少子高齢化や非正規労働者・雇用問題の解消、そして旺盛な社会貢献等を果たしている。

以上のような労使コミュニケーションを生み出すための要件としては次のような「3K2S」が必要である。第1に、社長が労使コミュニケーションの重要性を

認識し、それを本格的に行おうとする決断（Ketsudan）、第2に、企業的全経営情報を一般従業員に開示する経営情報の完全公開（Koukai）、第3に、従業員の自主性・自発性が発揮できるように、社長の権限を従業員に委譲する権限委譲（Kengenijou）、第4に、労使が相手の存在を自分と等しく認める労使の相互尊重（SougoSonnchou）、そして、第5に、言動の一致、相手の言動の予見可能性が見える相互信頼（SougoShinrai）である。

さらに、労使コミュニケーションが、その効果をより多く生み出していく好循環の実現には、使用者の半労働者化、労働者の半経営者化が求められる。使用者（社長）は、従業員が就業規則に従うように、自らの行動や報酬を明らかにして守り、従業員からのチェックを受ける「使用者の半労働者化」が進むと、従業員は、社長・会社を信頼し、会社の利益＝自分達の利益という認識の下、働く意欲と能力、チームワーク等の労働の質を高めるとともに、視野を会社全体に広げて判断するという「労働者の半経営者化」が進む。それにより、企業の持続的な維持・発展が実現し、社長も従業員もウィン・ウィンすることが出来る。

◆ 政策的インプリケーション

労使コミュニケーションの円滑化は、企業内、労働者、企業外の効果を生み出しているが、日本では、それを体系的に律する法律は存在しない。労使コミュニケーションの効果に鑑みると、それを個別企業の労使の自主性に任せておくことは、その資源性の発揮を逸する機会費用が大きい。それを防ぐためには、労使コミュニケーションの構造、協議内容や役割、担い手の選出などを律するといった労使コミュニケーションのシステム化を促す政策対応・法律制定が望まれる。

◆ 政策への貢献

従業員過半数代表の問題点を解消し、集团的労使関係の再構築を検討する際、現場の実態の把握と政策立案の内容の方向付けに貢献することを期待する。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.90『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』（2007年）
- 資料シリーズ No.16『中小企業における労使関係と労働条件決定システムの実態—ヒアリング調査報告—』（2006年）

7. 国際研究部

諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策

—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—

資料シリーズ No.114 / 平成25年3月刊行

担当：国際研究部

◆ 研究の区分

課題研究

◆ 研究の目的

わが国でも、高度外国人材受入れの議論が進む中で、本調査では、欧米主要先進国及びアジア諸国を対象に、各国政府の外国人労働者受入れのスタンスが近年どのように変化してきたのかを明らかにすることを主な目的とした。また、わが国が高度外国人材を受入れる際の優遇措置として議論が予想される、当該人材が帯同する親族及び家事使用人に対する受入れ制度についても留意した厚生労働省からの要請調査。

◆ 研究の方法

文献調査、及び現地調査

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 主な事実発見

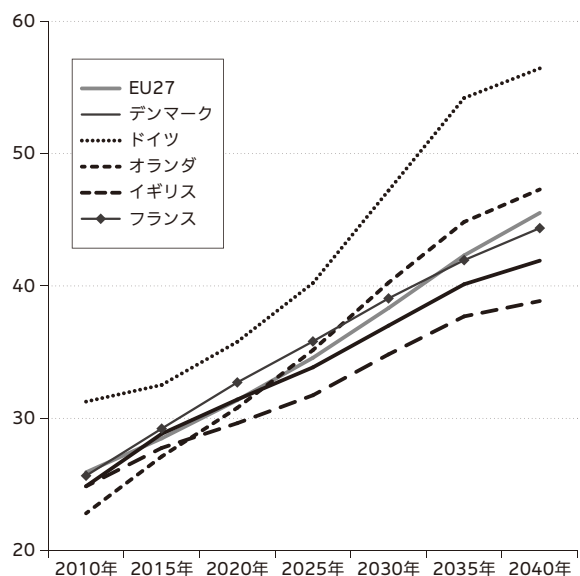
- 欧州では、グローバル化による市場競争が激化する中で、高齢化による労働力供給不足への懸念が高まり、90年代後半頃から移民政策に変化が現れ始めた。2000年代からこの動きは顕著になり、「望まれる移民」としての高度人材を優遇する一方で、「望まれない移民」である不法労働者を排除し、併せて域外からの新規単純労働力の移入を抑制し、かつ「望まれない移民」を「望まれる移民」につくりかえることを主要な政策とした、いわゆる「選択的移民政策」が生まれた。
- 背景には、EU第5次拡大による東欧諸国の加盟で、労働力供給、特に中・未熟練労働市場の供給力が飛躍的に増大したことがある。結果的に欧州主要国は、中・未熟練労働市場を域外からの労働者に頼ることなく東欧諸国からの労働者に置き換えていった。
- 高度人材向けには、EU経済圏としての競争力を強化するという目的から、EUとしての統一的アプローチを開始、域外高度人材の域内での移動を自由にするEUブルーカードを導入した。現在、イギリス、アイルランド、デンマークの3カ国を除く24カ国が、共通の枠組みで同制度の推進に向けた作業を行っている。

- 他方、欧州では過去に受入れた外国人労働者らの子孫がその規模を次第に拡大させ、社会における一定のグループ層を成すようになった。彼らの多くは貧困であり、教育水準が低く、よって就労機会が限定的であるという共通の傾向を持つ。これらのグループの社会適合性を高め、経済に貢献させることを目的に、現在欧州主要各国は、多くの国費を投じ社会統合政策を実施している。
- グローバル化の進展に伴う市場競争の激化という状況は世界共通のもので、その影響から、アメリカやアジアの国々もまた、高度外国人材の囲い込み(或いは途上国においては流出防止)戦略を講じつつある。特に少子高齢化の進展の速度が速い国においては、この政策の優先度は高いものとなっている。

◆ 政策的インプリケーション

調査の結果、具体的な受入れ方法は異なるが、いずれの国も高度人材の受入れを積極的に推進しつつ、それぞれの経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和等を併せて行っていることが明らかになった。

図表1 ヨーロッパ諸国における高齢者比率、2010-2040年 (%)



注：高齢者比率は、15-64歳の人口に対する65歳以上の人口比
 出所：OECD (Europop2008 convergence scenario: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde511>)

7. 国際研究部

資料シリーズ No.114

政策への貢献

今後の外国人労働者の受入れ政策のあり方を議論する際の基礎資料として貢献すると考える。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.59 『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査—』(2006年)
- 労働政策研究報告書 No.81 『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』(2007年)
- 資料シリーズ No.46 『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2008』(2008年)

- 資料シリーズ No.58 『アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態—諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009—』(2009年)
- 資料シリーズ No.80 『アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書』(2010年)

図表2 欧州諸国における「選択的移民政策」導入プロセス

年	デンマーク	フランス	ドイツ	イギリス	EU
1997				ブレア労働党政権	
1998			シュレーダー政権 (SPD/ 同盟 90・緑の党)		
1999	社会統合法施行				タン・ベレプログラム (共通移民政策方針を提示)
2000			グリーンカード省令導入		
2001	自由・保守党 (中道右派) 政権、旧社会統合省設置				
2002	・改正外国人法施行 ・ポジティブリスト・ペイリミット制度導入		第二次シュレーダー政権	高度技術移民プログラム導入	
2003		「移民の抑制、外国人の滞在及び国籍取得に関する法 (サルコジ法)」			
2004					
2005			・「新移民法」施行 ・メルケル大連立政権 (CDU・CSU/SPD)	「入国管理5カ年計画」	「合法的移民に関する政策プラン」
2006		「移民及び統合に関する法」			
2007	グリーンカード制度導入	サルコジ政権	「改正移民法」施行		
2008	ペイリミット緩和			ポイント制導入開始	
2009			・第二次メルケル中道右派連立政権 (CDU・CSU/FDP) ・「労働移民活用法」施行	第1階層の資格・所得要件改定	ブルーカード指令成立
2010				・キャメロン保守・自民連立政権 ・第1階層「一般」新規申請停止、暫定的数量制限実施	
2011	社会民主党 (中道左派) 政権、一部省庁を再編し社会統合政策を強化	・5月、外国人の労働許可に慎重を期す旨の通達の発効。 ・6月、EUブルーカード国内法「移民・統合・国籍に関する2011年6月16日法」を制定。 ・11月、内務相による通達 (国籍申請者に対してフランス語力を要求)。		数量制限導入、第1階層「例外的才能」新設	ブルーカード国内法整備期限 (6月)
2012	外国人法改正 (家族関わり規定28年→26年に緩和、保証金5万Kfrに減額)	1月、修士以上の取得者対象に、特別な労働許可審査の通達。 ・5月、オランダ政権 ・10月、国籍取得手続き (緩和) に関する通達。 2011年11月の通達内容を実質緩和。	・「国外職業資格認定改正法」施行 ・「ブルーカード国内法」施行	第1階層「就学後就労」停止・「大卒等起業家」新設	

出所：第2部〈各論〉諸外国における外国人労働者受入れ政策—高度人材受入れを中心に より

7. 国際研究部

諸外国における在宅形態の就業に関する調査

資料シリーズ No.117 / 平成25年6月刊行

担当：国際研究部

研究の区分

課題研究

研究の目的

厚生労働省からの要請調査。

研究の方法

文献調査、及び現地調査（アメリカ）

研究期間

平成24年度

主な事実発見

- 各国における在宅労働は、伝統的には物の加工に関する請負的な形態（わが国の家内労働）が主流であったが、経済のサービス化やIT機器の普及などの影響により、多様なサービスの提供へと拡大してきた。これに伴い、従来の経済従属性の強い働き方と、より専門性・独立性の高い自営的な働き方の境界や、こうした労働に従事する層の労働法上の位置づけが曖昧化する傾向にあるとみられる。しかし、在宅という働き方に付随する問題として、概してその実態は把握されにくい。
- アメリカでは、在宅労働が規制緩和を経て原則自由化されるに至った1980年代を境に、論点が大きく様変わりした。自由化後も続く不法な在宅労働

者の増加や、雇用関係の曖昧な在宅労働者の増加を背景に、時間管理の自由度の高さや仕事と家庭の両立といった従来の議論から、社会保障制度の不備や企業側の責任の不明確さ、雇用関係の有無による法律の境界の不透明さなどが論点とされるようになってきている。現状では、雇用されているか自営かを問わず経済の実態に即して労災補償と公正労働基準法が適用される一方で、雇用関係を前提とする全国労働関係法、失業保険は適用外とされることが多い。また、企業負担による社会保障システムが一般的であるため、在宅形態の就業を行う労働者の半数を占める自営業者は年金や健康保険も対象外となっている。

- イギリスでは、IT機器を用いた在宅労働者は増加しているとみられるが、実態はほとんど明らかになっておらず、保護法制などの議論の中心は未だに伝統的な在宅労働者（家内労働者）にある。在宅労働者は、雇用関係の有無や就業の実態などに即して、労働法上の権利が全く異なる「被用者」「労働者」「自営業者」のいずれかに区分されるが、判断基準が曖昧で、労働者自身も自らの権利について理解しにくい状況にある。しかし、権利保護の必要性をめぐる議論はむしろ縮小傾向にあり、最低賃金制度の適用に関する進展を除けば、法整備も進んでいない。
- 一方ドイツでは、在宅形態の就業者の大部分を「家内労働者」、「被用者類似の者」、あるいは「見せかけの自営業者」のいずれかとみなして、家内労働法や労働契約法、労働保護法などの適用を通じて法的に保護している。このため、さらなる法整備は必要とされていないとみられる。

図表 ドイツにおける在宅ワーカーの分類

	在宅ワーカーの分類	従属状況		適用される法律	社会保険制度への加入義務
		人的従属性	経済的従属性		
強 被用者性 弱	①被用者型 (Telearbeit) • 企業従業員 (Arbeitnehmer) • 見せかけの自営業者 (Sheinselbständige)	○	○	労働契約法、労働保護法など	公的社会保険への加入義務あり
	②家内労働型 (Heimarbeit)	○ (△)	○	家内労働法など	公的社会保険への加入義務あり
	③被用者類似型 (Arbeitnehmerähnliche Personen)	△ (×)	○	労働保護法の一部など (解雇保護適用に制限あり)	特定の社会保険への加入義務あり (例：自営芸術家の社会保障制度)
	④自営型 (Selbständige)	×	×	民法、商法、その他の通常の法律	公的社会保険への加入は任意

注：家内労働型及び被用者類似型の(△)(×)について、このような分類をする場合もある。

出所：労働政策研究・研修機構（2004）労働政策研究報告書 No.5『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から』pp.30-31、及び労働政策研究・研修機構（2005）労働政策研究報告書 No.18『「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』p.14を基に作成。

7. 国際研究部

資料シリーズ No.117

政策的インプリケーション

調査の結果、各国では在宅就業を行う者の増加に伴い、低い就業条件や低収入といった問題に直面する層が拡大しているとみられるものの、その実態の把握を含め、法制度による対応は前回調査時点から進展しておらず、依然として各国での対応は様々な視点から様々になされており、統一的に在宅形態の就業をとらえて対応している状況にはないことが明らかとなった。

政策への貢献

今後の在宅形態の就業者に関する政策のあり方を議論する際の基礎資料として貢献すると考える。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.5『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から』（2004年）

労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査 海外労働情報 インタビュー・レコード

海外労働情報 2013 / 平成 25 年 3 月刊行

担当：国際研究部

調査の目的

本資料は平成24年度に実施した「労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査」で行ったインタビュー・レコードを取りまとめたものである。本調査は平成22～23年度に実施したアメリカの新しい労働組織とそのネットワークに関する調査を受けて実施したもので、これまでに訪れた組織の数は平成24年度に新たに加わった12箇所をあわせて42箇所となった。

「アメリカの新しい労働組織とそのネットワークに関する調査」が明らかにしたのは、機能不全に陥りつつあるアメリカの労使関係システムを現代の社会に適合させるためにそれらの組織が努力する姿であった。そして、その背景にはコミュニティ・オーガナイズングという、日本の、とくに労働分野においてあまり紹介されてこなかった手法が重要な役割を担っているということを当機構の調査がおそらく日本ではじめて紹介したと思われる。

そのコミュニティ・オーガナイズングにおいて重要な役割を担っている組織を中心にさらに深く調査した成果が本資料である。

研究期間

平成24年度

関連の研究成果

労働政策研究報告書 No.144『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』（2012年）

8. 調査・解析部

「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果
—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—

調査シリーズ No.104 / 平成24年12月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

企業経営の観点から雇用の現状や今後の考え方を明らかにし、雇用政策・労働法制のあり方等を展望するための基礎資料を得る。

研究の方法

- 調査対象：全国の従業員30人以上の企業20,000社のうち、事前の依頼状送付で調査協力を辞退した企業を除き調査票を配布した19,907社。
- 標本抽出法：民間データ機関の企業データベースを母集団に、経済センサスの構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出。
- 調査方法：郵送配布・郵送回収。
- 有効回収数：3,707社（18.6%、うち従業員300人未満2,334社（26.3%）、300人以上1,373社（12.4%））。

研究期間

平成24年度

主な事実発見

〇正社員の減少傾向に一定の歯止め

この3年間における正社員・非正社員の人数の推移については、【正社員・非正社員とも増加・横ばい】となった企業（33.7%）がもっとも多い（図表1・上）。次いで【正社員が減少し非正社員は増加・横ばい】の企業（12.5%）で、【正社員は増加・横ばいで非正社員が減少】した企業（4.6%）を8ポイント程度上回った。

3年後の見通しでも、引き続き【正社員・非正社員とも増加・横ばい】とみる企業（39.7%）がもっとも多い。ただ、今後3年間はこれまでとは様相が異なり、【正社員が減少し非正社員は増加・横ばい】とみる企業（6.8%）がほぼ半減し、代わりに【正社員・非正社員とも増加・横ばい】と【正社員が増加・横ばいで非正社員は減少】とみる企業（5.9%）が増加する。

正社員・非正社員比率の観点から再分類すると、この3年間でもっとも多かったのは【非正社員比率を高めてきた】企業群（17.8%）で、これに【正社員・非正社員とも増加】した企業（13.5%）、【正社員・非正社員とも横ばい】の企業（11.0%）と続き、もっとも少ないのが【正社員比率を高めてきた】企業群（8.6%）である。

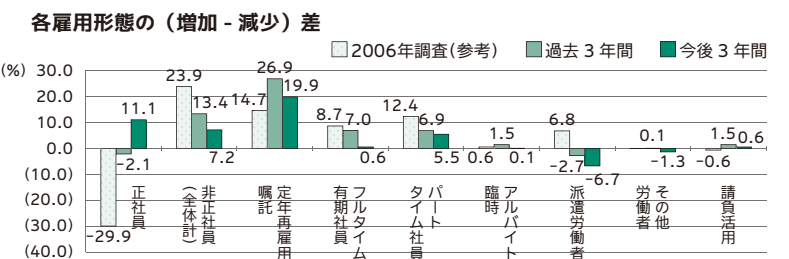
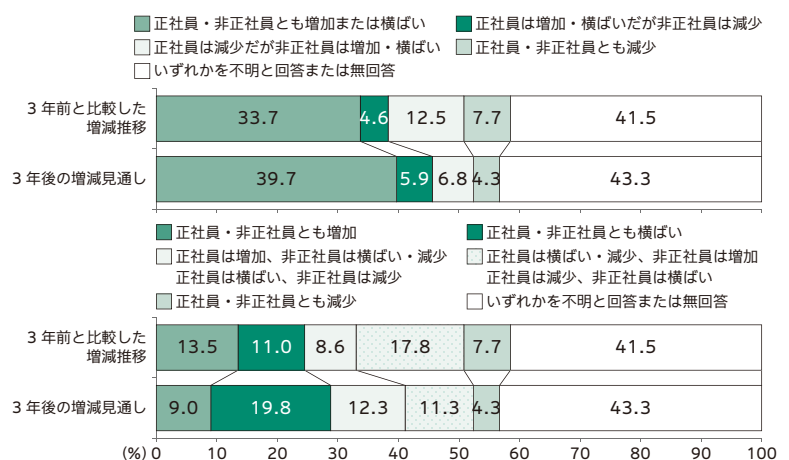
3年後の見通しでもっとも多いのは【正社員・非正社員とも横ばい】の企業（19.8%）である。これに【正社員比率を高める】企業（12.3%）、【非正社員比率を高める】企業（11.3%）、【正社員・非正社員とも増加】の企業（9.0%）——と続く。

すなわち、今後は【非正社員比率を高める】企業が後退し、【正社員比率を高める】企業が増加して両者が拮抗する見通しで、総じてこの間進展してきた正社員比率の減少傾向に、向こう3年間で一定の歯止めがかかることが予想される。

正社員・非正社員の人数の増減を雇用形態別に詳しくみると、過去3年間、また現在から3年後のいずれでも【横ばい】とする企業がもっとも多い。増加と減少の割合の差に着目して整理すると（図表1・下）、3年前からこれまでは正社員数が減少する一方、非正社員数は定年再雇用・嘱託が大幅に増加したほか、派遣労働者を除くすべての雇用形態で増加してきたことが分かる。

3年後をみると、正社員数が増加傾向に転じるほ

図表1 正社員・非正社員の3年前比較の増減推移と3年後の見通し



8. 調査・解析部

調査シリーズ No.104

か、非正社員数も全体として増加基調にあるものの、雇用形態別には定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者が中心で、それ以外は横ばい、ないしは減少の見通しである。こうした変化は、同様の設問がある2006年調査時点の結果から経年比較するとさらに顕著で、正社員回帰に転じる兆しをも窺わせる。

〇正社員・非正社員とも根強い長期雇用志向

一方、雇用をめぐる考え方を聞いたところ（図表2）、正社員については「長期雇用を維持すべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業（80.2%）が、「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業（15.3%）を大きく上回った。また、非正社員についても、「出来る限り長く雇用する方がメリットある」（68.6%）が、「非正社員は人材の新陳代謝を促進する方がメリットがある」（17.0%）を大きく上回り、正社員・非正社員とも長期雇用が望ましいと考える企業が多数を占めている。

非正社員の職務・処遇のあり方については意見が分かれたものの、「非正社員にもより基幹的・重要な職務を任せ正社員の処遇との分配のあり方を見直すべき」（37.4%）より、「非正社員と正社員の職務は明確に分離し正社員の処遇との違いも維持すべき」（44.7%）が多くなっている。非正社員の能力開発では、「非正社員自ら行うべき」とする割合（23.6%）より、「非正社員も重要な戦力として企業も積極的に能力開発を行うべき」とする割合（60.5%）が高い。

高齢者の雇用延長と若年者の新規採用の関係をめぐっては、「（年齢構成是正や技能伝承で）補完的な

関係にある」とする企業（50.9%）が、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用は抑制せざるを得ない」（35.4%）を上回った。

◆政策的インプリケーション

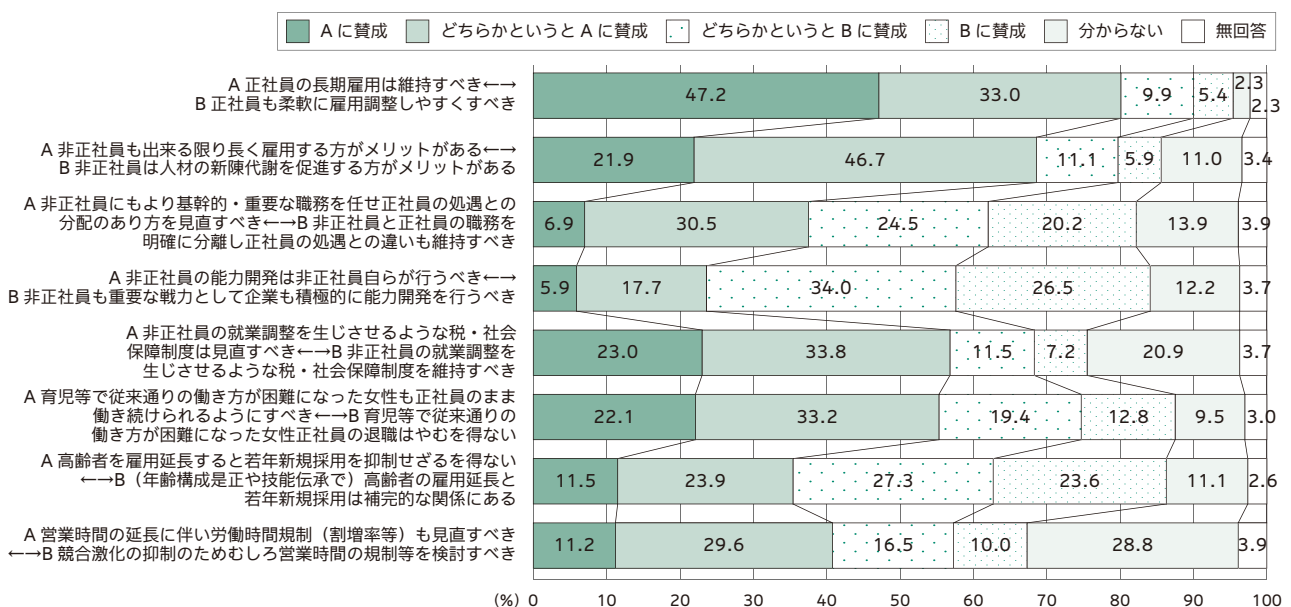
非正社員比率が（団塊世代の定年再雇用等への流入もあって）35.1%まで高まるなか、1998年に71.6%に達した労働分配率も足下2010年は68.0%まで低下した。また、団塊世代も本年から65歳に入り始め、労働力の確保が今後、深刻な課題として先鋭化してくる。そうしたなか、派遣労働法や労働契約法の改正、パート労働者に対する社会保険の適用拡大など、非正規労働法制も大きな転換点を迎えている。

今回の調査結果は、企業が競争力の源泉は人材であるとの原点に立ち返り、持続的・発展的な経営を支える雇用基盤を整えようとしている動きを描き出したものと捉えられる。結局のところ、日本企業の正社員重視・長期雇用重視の姿勢は一貫している、といった単純な話に帰結するわけではないが、こうした兆しを前向きに捉えつつ、今後の企業経営と雇用のあり方をめぐる動向を注視する必要がある。

◆政策への貢献

平成24年版「労働経済の分析」（労働経済白書）への引用（本体で16点）。

図表2 雇用をめぐる考え方



8. 調査・解析部

「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果
—無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか—

調査シリーズ No.105 / 平成25年5月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

課題研究

研究の目的

無期労働契約で雇用されるパートタイム労働者が、広く活用されている実態があるが、基礎的なデータは乏しいのが現状である。また、改正労働契約法で、有期労働契約が反復更新され、通算5年を超える場合の無期労働契約への転換の仕組みが導入されたことを受け、短時間労働者に対する今後の影響を見極める必要もある。そこで、そもそも無期労働契約の短時間労働者がどのような雇用管理下に置かれているのか、また、短時間労働者の働き方や処遇に対する考え方は、無期・有期労働契約でどう異なるかといった基礎的なデータを把握した。

研究の方法

全国の常用労働者5人以上の事業所15,000社(民間信用調査機関が所有するデータベースを母集団とし、産業・規模別に層化無作為抽出)を対象に、事業所アンケート調査票を郵送配布。また、同事業所で雇用されている短時間労働者を対象に、労働者アンケート調査票の配布も依頼。調査期間は2012年7月12日～8月31日。事業所・労働者それぞれから直接、返送してもらい、回収された事業所票3,591(有効回収率23.9%)と、労働者票5,317(有効回収率8.5%)を集計・分析した。

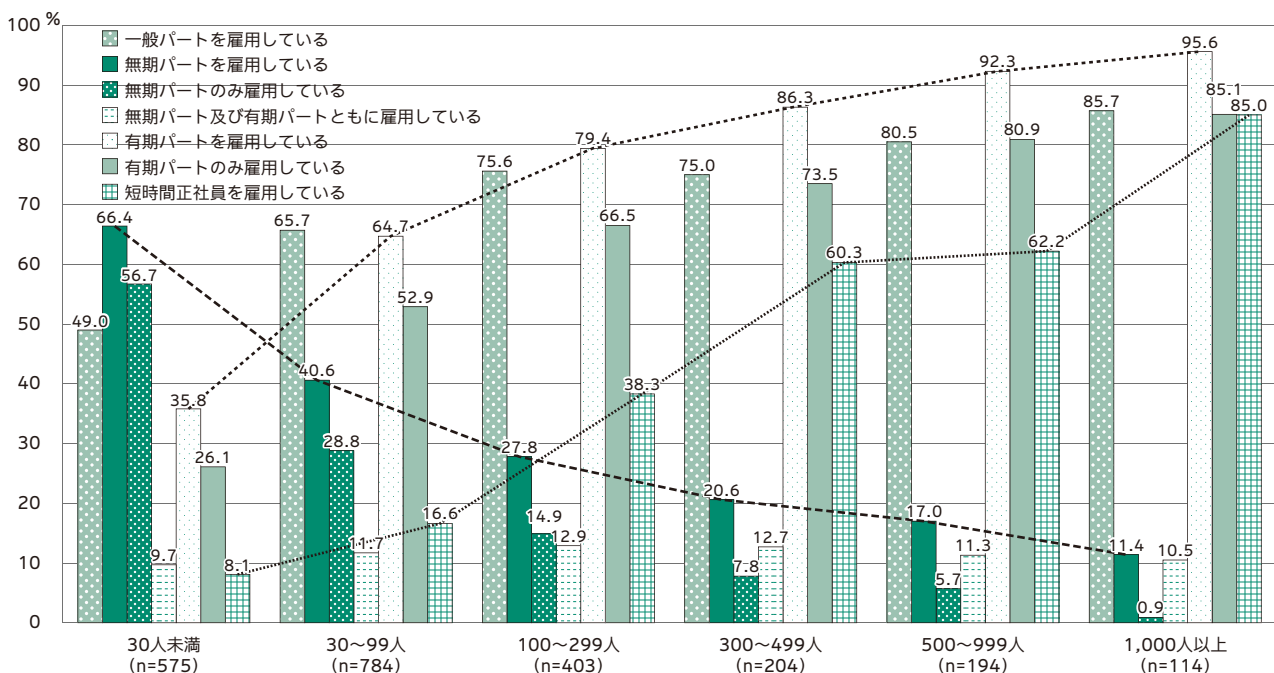
研究期間

平成24年度

主な事実発見

1. 今回の調査では、原則として期間の定めがない無期労働契約の短時間労働者について、(これまで混同されることの多かった)短時間正社員や定年再雇用パートなどと明確に区分した上で、その活用状況を把握した。その結果、社会的にみれば無期パートを雇用している事業所は中小規模、有期パートを雇用している事業所は大規模に多く、いずれの事業所規模でも無期パートと有期パートを両方雇用しているケースは1割程度にとどまっており、大半は無期パートのみを雇用しているか、有期パートのみであるかに大別されている様子が浮き彫りになった(図表1)。
2. 事業所はなぜ、無期パートを活用しているのか。「無期労働契約にしている理由」(複数回答)について、大規模事業所では「契約概念が明確でない当時に雇い入れたから」や「無回答」(よく分からない・理由はないと解釈できる)が多くなっている。大規模事業所における無期パートは、一部のパートに残存する特別な処遇区分である可能性がある。一方、中小規模の事業所でも「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が少なからず挙げられている。しかし、無期労働契約にしている理由の上位は「長期勤続を期待しているから」や「恒常的・定常的な業務に就かせているから」である。中小規模を中心に、無期労働契約を有期労働契約とは異なる

図表1 常用労働者の規模別に見た有期・無期パートを雇用している事業所割合



8. 調査・解析部

調査シリーズ No.105

るものとして、意図して活用している様子が窺える(図表2)。

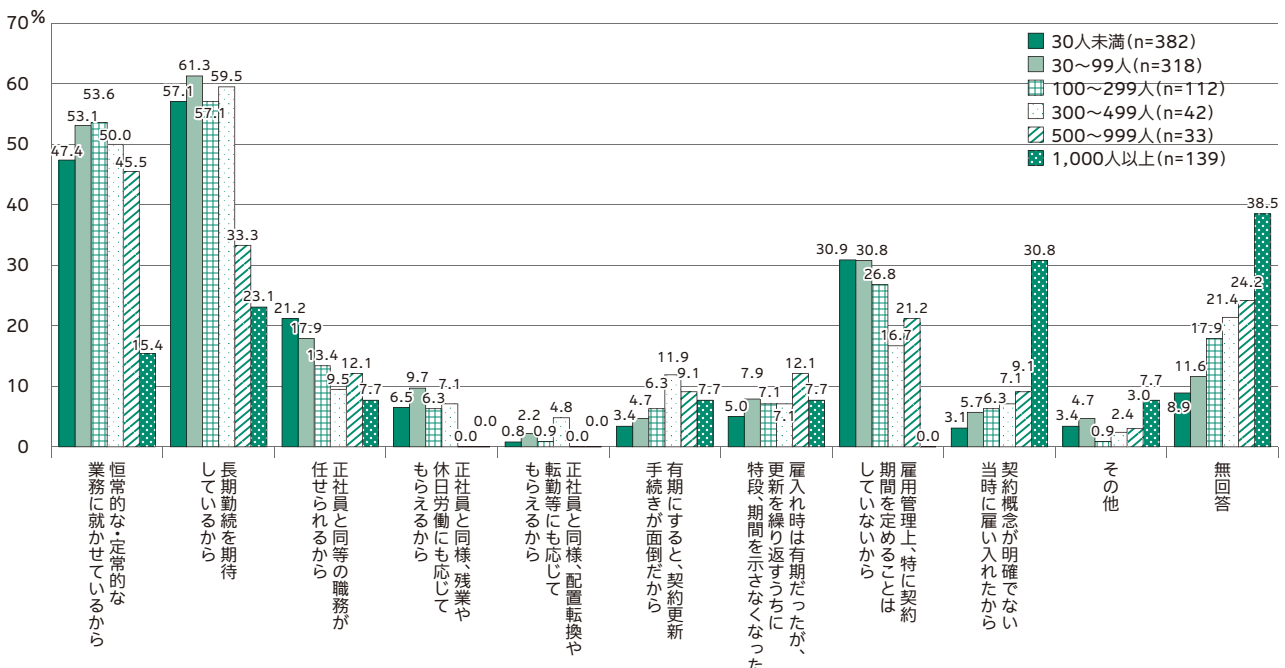
- 無期パートの雇用管理は、有期パートのそれとどう異なるのか。調査結果を全体として眺めると、両者はそう大きく異なるわけではない。だが、それは無期パートのみあるいは有期パートのみを雇用している事業所の影響を多分に受けているためであり、無期・有期パートをともに雇用している事業所に限ると、また違った様相が浮かび上がってくる。すなわち、無期パートは正社員と同じ業務や責任、人材活用下に置かれて割合が相対的に高く、その分、時間換算賃金が「正社員より高い」か「同じ(賃金差はない)」である割合や実際の賃金水準、昇給、賞与、退職金の支給割合などが有期パートを上回っているようである。また、正社員への転換機会も相対的にひらかれており、結果として平均勤続年数は、有期パートが3.64年のところ、無期パートは6.85年と顕著に長くなっている。
- 短時間労働者自身の処遇の受け止め方に、無期・有期労働契約で何か違いはあるのだろうか。無期・有期パートの雇用状況別に、現在の仕事や会社に対する満足度を比較すると、無期パートの方が有期パートより仕事や会社に対する満足度が相対的に高くなっている。この傾向は、個人属性や就労理由、パート就労収入の家計依存度を揃えてみても変わらない。通常は不満が高いとされる「正社員としての働き口が見つからなかった」ケースでも、満足度を高める結果となっている。無期パートは無期労働契約である分、やはり雇用不安の低減効果があると言えるようである。そしてそれは、どうも有期労働契約の反復更新による、実態としての長期勤続では得られない効果のようである。このことは、基本的に中長期の雇用を予定しながら無期雇用へ移行させていない理由を「現状で特段、支障がないから」などとしてきた事業所にとって、短時間労働者の雇用管理

の今後のあり方を考える上での示唆的な結果となる。

政策的インプリケーション

- 今回の調査結果を基に、有期労働法制が短時間労働に与える影響・効果を考えるとき、無期労働契約への転換が進んだ場合にその結果として、正社員と比較した賃金水準の納得性や仕事・会社に対する満足度が改善する余地があり、少なくとも短時間労働者に対しては有効な雇用管理方策となり得る可能性が示唆された。それは、有期労働契約の反復更新による、実態としての長期勤続では得られない効果のようであり、無期パートの仕事・会社に対する満足度合いは、有期パートの10年以上の長期勤続をも上回るものとなっている。このことは基本的に中長期の雇用を予定しながら無期雇用へ移行させていない理由を「現状で特段、支障がないから(=特に理由はない)」などとしている事業所にとって、今後の労働契約管理のあり方を考える上での示唆的な結果となる。
- 改正労働契約法の施行に伴い、契約更新上限や勤続年数上限を設けるといった回避行動も危惧されている。今回の調査結果をみると、何らかの上限がある事業所では、上限がない事業所より、短時間労働者の満足度が有意に低くなっている。すなわち、回避行動は有期パートの不満を徒に高めかねず、結果として職場の就労意欲を削ぐ恐れもあることから、パートの活用戦略に照らして慎重に判断することが賢明と言えるだろう。

図表2 事業所規模別にみた無期パートの契約期間を定めていない理由(複数回答)



8. 調査・解析部

雇用保険業務統計分析

資料シリーズ No.119 / 平成25年5月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

課題研究

研究の目的

雇用保険の業務統計の動きを中長期的にみる。併せて、積立金の果たす役割を整理する。

研究の方法

まず、雇用保険事業年報等に掲載されている業務統計を、雇用、賃金の労働統計等とともに分析した。保険料収入、被保険者数、基本手当や雇用継続給付等の各種給付の受給者数や支給額などについて、現行制度発足の1975年度以降の動きを中長期的にみる。次いで、収支差と積立金の動きをみた上で、積立金の果たす役割の整理を試みた。給付のうち基本手当は、雇用失業情勢の影響で、年によっては倍近く変動する。そのため、単年度の収支が均衡することが稀である。積立金は、経済変動等によって発生する収支差を長期的に均す役割を果たす。また、ソルベンシー・マージン比率の考え方を雇用保険の積立金に当てはめたとし、どのような計算が考えられるか、考察も行った。さらに、リスク管理の手法の一つであるモンテカルロ・シミュレーションを雇用保険で行うとしたらどのようなものが考えられるか、可能性を探る一環として、試算を試みた。

研究期間

平成24年度

主な事実発見

〇特徴的と思われる中長期的変化から何点か選び紹介する。

1. 被保険者数の増加 2000年代半ばから一般被保険者数が増加（図表1参照）
2. 女性の年齢別就業パターンの変化も一因 20～24歳である年度が1991度のコーホート（△の線）と1996年度のコーホート（×の線）は、25～34歳で被保険者であるかどうかの状況が異なる。（図表2参照）
3. 特定受給資格に該当しない初回受給者の減少（2001年度以降）（図表3参照）

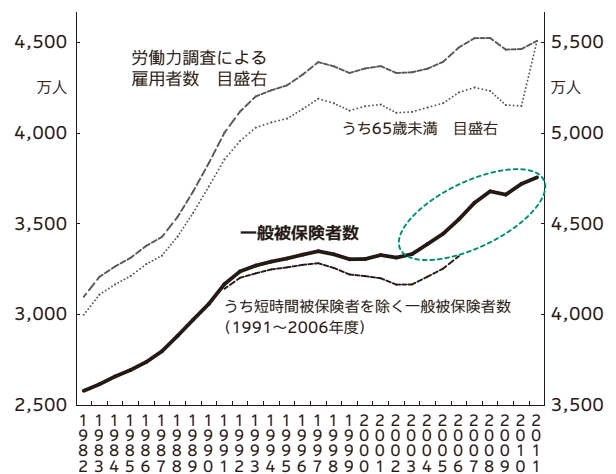
4. 年によって倍近く変動する基本手当支給額（図表4参照）
5. 収支差と積立金の推移（図表5参照）
 - そのほか、就職促進給付、育児休業給付、高齢雇用継続給付などの動きもみた。

〇積立金の役割

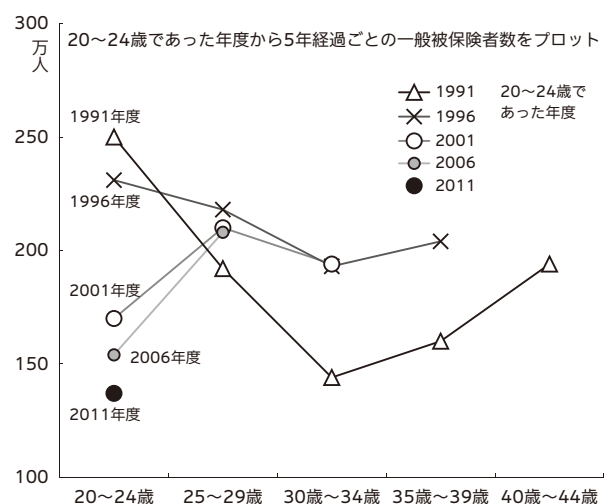
雇用保険は失業を対象とすることから、経済変動に伴い、基本手当の支給額が大きく変動し、単年度収支に赤字と黒字が生じるのは避けられない（図表5、赤字部分に斜線）。黒字を累積して得る積立金は、雇用失業情勢が悪化して赤字となった際に、安定した給付を維持するための財源である。赤字が続く期間の長さや赤字の大きさを前もって知ることは難しく、各時点での積立金の適当な水準を求めることは難しい。

リスク管理の手法の一つにモンテカルロ・シミュレーションがある。これを雇用保険で行うとしたら、

図表1



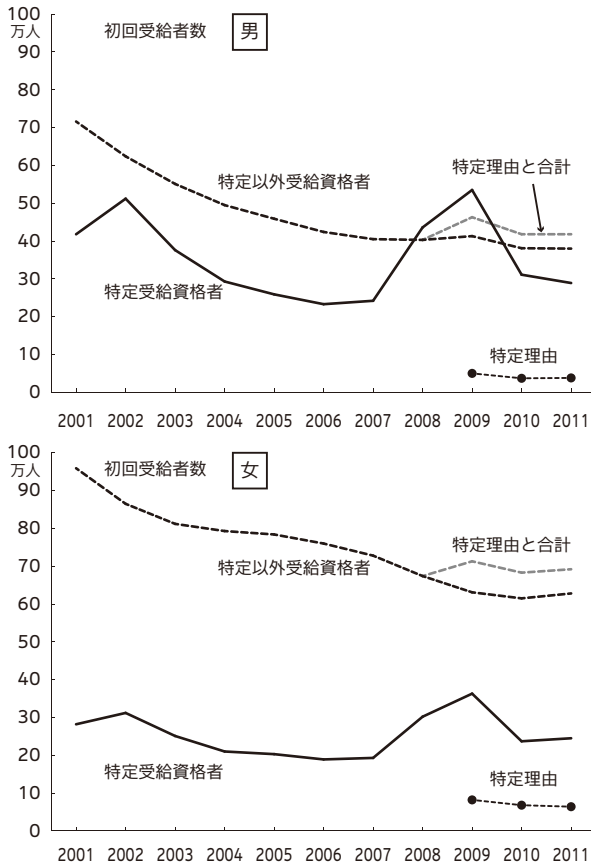
図表2



8. 調査・解析部

資料シリーズ No.119

図表 3



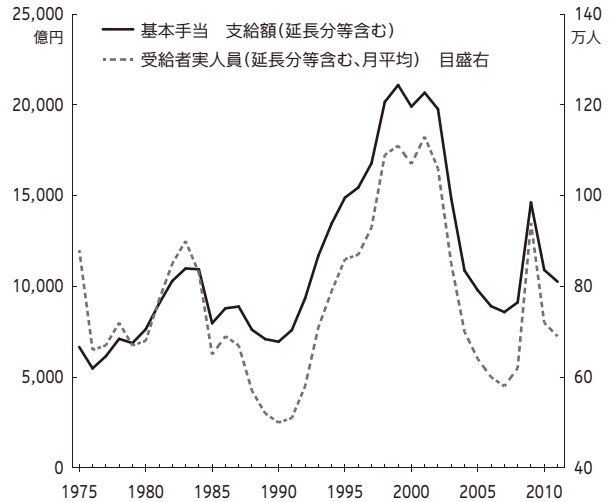
注 特定受給資格者：倒産・解雇等による離職者（再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者）
 特定理由：有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者（2008年度までは特定以外に含まれる）
 特定以外受給資格者：上記のいずれにも該当しない者（定年退職者や自己の意思で離職した者）

どのようなものが考えられるか、試算してみた。モンテカルロ・シミュレーションは、前提の一部を変えつつシミュレーションを繰り返すことで、起こり得る結果を検証する手法である。料率と離職率について計11ケースを設定の上、離職票提出率などを実績に基づく分布に沿って無作為に変えつつ向こう数十年にわたって行うシミュレーションを、各ケース1,000回ずつ試みた。

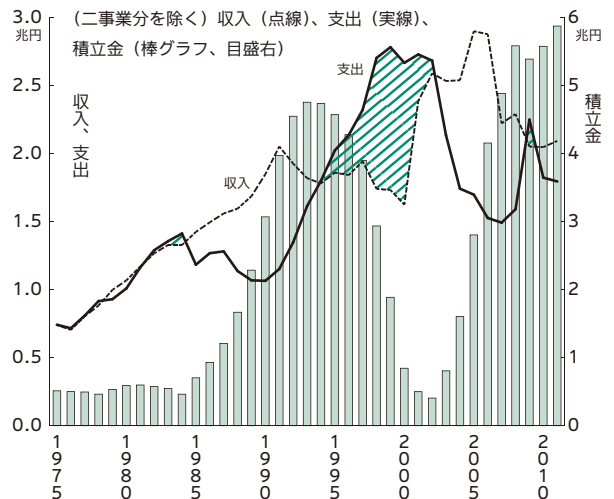
例えば、離職率が実績に基づく時系列モデルによって動くとし（月1.4%程度を中心に振動、収れん）、料率が現行（二事業分を除く1,000分の10）のまま、というケースでは、2030年度時点で多くの場合、積立金が枯渇する。料率についていわゆる弾力条項が効き、積立金が年間の失業等給付の2倍以下になれば料率は1,000分の14になるとするケースでは、2035年度まで積立金が枯渇することはない（わずかではあるが2016年度頃から料率が1,000分の14になる場合がみられる）。

また、民間保険で計算される比率に、ソルベンシー・マージン比率がある。これは1年間における‘支払

図表 4



図表 5



い余力’を示す比率であるが、これを雇用保険の積立金で計算するとした場合の考え方の整理を試みた。

政策への貢献

雇用保険制度の企画、運用の基礎資料として活用が期待される。また、経済情勢把握のために、雇用保険の業務統計を経済指標の一つとして活用する際の参考になるものと思われる。

関連の研究成果

- 労働政策レポート No.7 「労働市場のセーフティネット」（平成22年3月）（制度の変遷が第1部に叙述されている。）

8. 調査・解析部

企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査

—ものづくり産業を中心に—

資料シリーズ No.122 / 平成25年5月刊行

担当：調査・解析部

◆ 研究の区分

課題研究

◆ 研究の目的

円高の進展等を背景に企業の海外事業展開が進展し、今後もその動きが拡大することが見込まれる。海外展開については、その成果を評価する論調がある一方で、事業基盤の空洞化や雇用への影響も懸念される。そこで、海外事業展開によって成果をあげている企業の展開決定要因と現状及び今後、また、その影響（特に雇用・労働面）について、ミクロ（現場サイド）の面から明らかにする。

◆ 研究の方法

企業と業界団体等に対する聞き取り調査を実施した。海外でも国内と同じように製品を製造し、かつ、海外と日本との間の国内社員の行き来が活発な企業でないことと人材面での影響が測れない点等を勘案し、調査対象として製造業を選定。なかでも古くから海外事業展開する企業が比較的多い自動車、電機、機械の各業種から対象企業を選ぶこととした。最終的に、企業6社及び業界団体など3団体に対してヒアリングを行った。

◆ 研究期間

平成24年度

◆ 主な事実発見

(1) 海外事業展開の動機

調査した企業のなかには、当初の進出形態について「単独型」もあれば「取引先に同調型」もありさまざま。ただし、進出形態にかかわらず、進出後は「現地での取引を拡大させていかなければならない」という意見で一致。海外展開の理由も「海外市場が拡大しているから」とのコメントが多い。

(2) 海外進出と国内雇用

海外での取引が増えるほど、国内の仕事も増えていく（国内雇用が減ることはない）というコメントが多く聞かれた。生産技術者などの拠点立ち上げ要員や技術指導要員、品質管理要員、マネジメント要員など、むしろ国内要員が必要になるケースも。海外での取引が、国内での取引拡大につながるケースもある。

(3) 国内と現地でのビジネスの関係、役割区分

海外での事業と国内事業は代替関係にあるわけではなく、例えば、現地の製造拠点は現地の需要に対応しているなど、役割分担ができあがっている。自動車の国内と現地の設計・開発部門の役割分担をみ

ると、ヒアリング企業では国内が中心的な機能を依然として有している。

(4) 海外展開によるプラスの効果

現地（マーケット）の成長を取り込むことができ、取引も拡大する。人材面では、事業の幅が海外にまで広がり、個人の仕事の幅も広がるので、国内従業員の成長につながるという見方がある。国内での人材獲得力の強化につながったと認識する企業もあった。

(5) 人材面での示唆

海外に派遣させる人材の選考では、積極性を評価する企業が多い。現地では、現地に合った人材育成が必要であることや、現地人材の育成には時間がかかることなどが示唆された。ある企業では、海外派遣と人材育成をリンクさせて、ある程度、計画的に海外への長期出張・赴任を実施している。

(6) 海外展開に向けた人材確保。育成面での具体的な取り組み事例

多くの企業が、新卒採用人材は当初からグローバル要員と位置づけている。管理職では、大手を中心にグローバル人事格付け制度やグローバル対応の幹部教育体制の整備などが進んでいる。

(7) 海外展開に伴う人材面での課題

急速な海外展開による国内の要員不足を指摘する企業もあった。また、現地の経営については、積極的に主導権を現地にシフトさせることを進めているが（経営の現地化）、企業統治や製造レベルの維持などの面で、それに伴うマイナス面もあり、そのジレンマの状況におかれることも。

(8) 国内空洞化懸念への見解

国内で製造していた製造ライン（国内で行っていた事業）について、国内を閉鎖し、それを海外に移管するという意味で空洞化を捉えるならば、今回の結果からは、海外展開が進展すると空洞化が進むという単純な見方のコメントは聞かれなかった。各社の事例をみると、むしろマザー工場の機能を意図的に国内に残していると言ったほうが適切。ある企業では、国内本体が人材供給センターとしての役割を強めていたことが分かった。

◆ 政策的インプリケーション

調査結果から、4つのポイントを指摘することができる。1つは、「企業が海外で成功することは国内事業の維持につながる」ということである。

では、成功するには何が必要か。今回ヒアリングした企業はどれも各マーケットでトップシェアを誇る製品を握っていることからいえるように、海外での成功を握る鍵は「技術力」だということである。技術力が必要だということを裏返せば、その高い技術と高度な品質の製品づくりの礎となる「人材」の育成に、企業は注力しなくてはならない。この技術力と人材育成が必要な点が2つめのポイントである。

8. 調査・解析部

資料シリーズ No.122

3つめは、経営・人材面に関することであり、国内も、現地法人も、ともに成長・発展していくための取り組みをすることが必要だということである。現地経営を尊重しながら、本社（国内）の経営のグローバル対応を図っていかなくてはならない。具体的には、企業理念を浸透させることや、日本でしか通用しない経営からの脱却などである。また、繰り返すが、国内と現地の両方の人材育成の強化が必要である。ものづくり産業では、現地工場での品質・技術水準を向上させるとともに、国内もさらなるレベルアップの努力を続けていく必要がある。でなければ国内はマザー工場の役割を果たしえない。

最後の4つめが、中小企業の海外展開をサポートする方策が必要だという点である。技術的には十分、海外進出できる実力があっても、そのノウハウがない企業も多いと考えられる。こうした企業への支援の方策として、例えば、現地情報（労使関係など労働事情に関する最新の情報、最新の税制・法律改正などの情

報）を提供したり、海外展開支援を担う大企業OBを活用したりすることが考えられる。単独進出が難しい企業には、工業団地へのグループ（複数の企業）での進出や、数社で現地法人を設立しての進出などがよい前例となる。こうした支援において、行政の果たすべき役割は大きい。

福井県では、企業の海外展開の支援窓口を一本化するワンストップサービスを実現。窓口には民間出身者を配置して実践的なアドバイスも可能にしている。

◆ 政策への貢献

本調査の中間とりまとめを2012年6月20日に開催された厚生労働省・第6回雇用政策研究会（座長・樋口美雄慶應義塾大学教授）にて報告し、その内容は、同研究会が2012年8月にとりまとめた報告書『『つくる』『そだてる』『つなぐ』『まもる』——雇用政策の推進』にも引用されている。

第6回勤労生活に関する調査（2011年）

国内労働情報 2013 / 平成25年5月刊行

担当：調査・解析部

◆ 調査の目的

本調査は、勤労者生活の実態を把握するために、終身雇用・年功賃金に代表される日本型雇用慣行や将来のキャリアなど職業生活に関する意識とともに、生活満足度や社会のあるべき姿など社会全般にわたる意識の多様な側面について明らかにすることを目的としている。1999年から調査をはじめ、今回で6回目（1999年、2000年、2001年、2004年、2007年、今回）。調査は、1999年の調査開始以来継続して聞いている勤労意識に関する項目等と、各回ごとのスペシャル・トピックで構成しており、今回のスペシャル・トピックは「災害被災地に対する支援」を取り上げ、東日本大震災被災地への実際の支援経験などとともに、災害被災地支援に関する意識などについて聞いた。

◆ 調査の方法

- 調査対象：全国20歳以上の男女4,000人（層化二段系統抽出法）
- 調査方法：調査員による訪問面接調査
- 調査期間：2011年11月23日～12月18日
- 回答状況：有効回答数2,264人 / 有効回収率56.6%

◆ 調査期間

平成24年度

◆ 主な事実発見

「終身雇用」を支持する割合が約9割で、過去最高に

「終身雇用」を支持する者の割合は過去最高の87.5%で、「組織との一体感」「年功賃金」を支持する割合もそれぞれ、88.1%、74.5%と過去最高の高水準となっている。調査を開始した1999年以降、いわゆる日本型雇用慣行をあらわす項目に対する支持割合が上昇している。とくに20～30歳代で、「終身雇用」「年功賃金」の支持割合が前回調査（2007年）、今回調査で伸びており、年齢階層による違いがあまりみられなくなった。（図表1）

過半数が1つの企業に長く勤める働き方を望んでいる

1つの企業に長く勤め管理的な地位や専門家になるキャリアを望む者（「一企業キャリア」）の割合は50.3%と過半数。とくに、20歳代で51.1%と前回調査より10ポイント以上伸びているのが目立つ。調査開始以来、「一企業キャリア」を選択する割合がゆるやかな上昇傾向を示す一方、「複数企業キャリア」「独立自営キャリア」を望む割合は、低下傾向を示している。（図表2）

能力発揮や権限移譲について仕事の満足を感じている人が多い

仕事に関する満足度を、待遇や能力発揮、責任権限などの項目それぞれについて聞いたところ、「自分の能力が十分に発揮できる」ことに満足している割合が69.3%ともっとも高く、次いで「責任を任されている範囲が広い」（63.7%）、「仕事に新しい

8. 調査・解析部

国内労働情報 2013

チャレンジがある」(54.2%)、「努力に見合った待遇が得られる」(53.6%)の順。

8割強の人がフリーターは「生活を不安定にする働き方」と感じている

いわゆるフリーターについて、どのような働き方と考えているのか聞いたところ、「生活を不安定にする働き方である」との考えを支持する割合が8割を超え(84.0%)、「自由で多様な働き方である」との考えを支持する割合(30.5%)を大きく上回っている。

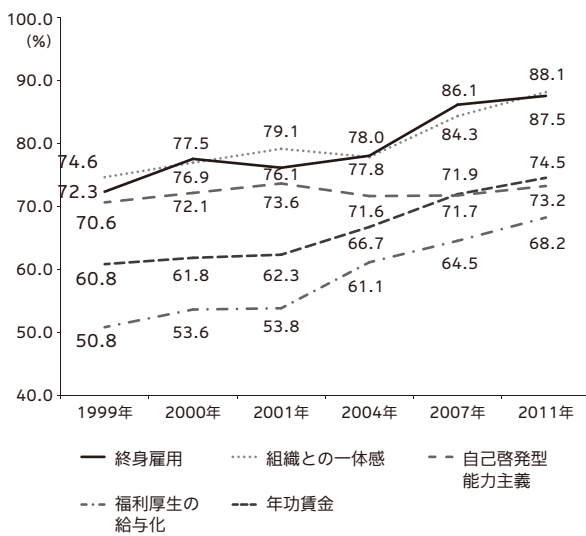
被災地支援のために経済的負担が増えてもよいと考えている人が6割以上

被災地支援のために、自分の経済的な負担が増えてもよいと思うか聞いたところ、「負担が増えてもいい」とする割合は64.9%と6割を超え、「負担が増えるのはよくない」とする否定派(31.6%)を大きく上回った。

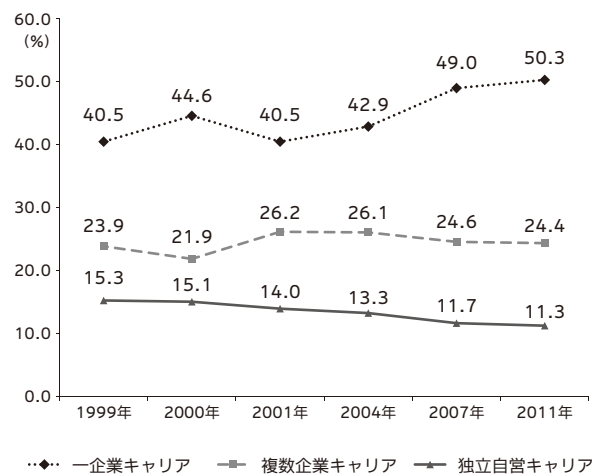
関連の研究成果

- 調査シリーズ No.41『第5回勤労生活に関する調査(2007年) —スペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」—』(2008年)
- 調査シリーズ No.6『第4回勤労生活に関する調査(2004年)』(2005年)
- 労働政策研究報告書 No.2『勤労意識のゆくえ —「勤労生活に関する調査(1999,2000,2001年)」—』(2004年)

図表1 日本型雇用慣行の支持割合



図表2 望ましいキャリア形成



◆ 国際比較労働法セミナー

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

〈平成24年度〉

- プロジェクト研究サブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の基礎資料となる情報収集を行うため、欧米アジア等各国の労働分野の研究者を招き、25年2月東京でセミナーを開催した。「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する各国の現状と課題、法制度や政策について、日本と諸外国との国際比較を行うとともに、当機構の研究者及び外部の研究者、政策担当者等を交えて議論を行い、その成果を報告書（英文）にとりまとめた。
- 主な参加者
イギリス：ヘルゲ・ホーエル／マンチェスター大学
ドイツ：マルティン・ヴォルメラート／弁護士
フランス：ロイック・ルルージュ／ポルドー第4大学
スウェーデン：マルガレータ・ストランドマーク
／カールスタッド大学
EU：マーリト・ヴァルティア
／フィンランド労働衛生機構
カナダ：スーザン・コールドウェル
／ノヴァスコシア政府・一般労組
韓国：スキョン・パク／早稲田大学
日本：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にワークショップを開催し、両研究機関の研究者等による報告と討議を行っている。

〈平成24年度〉

- テーマ「外国人労働者問題：日韓比較」
- 報告論文（日本側）
「日本における外国人労働者の雇用・失業の状況について」渡邊博顕／副統括研究員
「日本における外国人労働者をめぐる法政策」
早川智津子／岩手大准教授

◆ 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するため、中国労働社会保障研究院（CALLSS）、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、共通の研究課題をテーマに研究ワークショップを開催し、各研究機関の研究者による報告と討議を行っている。

〈平成24年度〉

- テーマ「労使関係のガバナンスに関わる諸要因の現状と政策課題」
- 報告論文（JILPT）
「集团的労使関係の諸モデルと個別労使関係」
濱口桂一郎／統括研究員
「合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関連して—」呉 学殊／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24年度の主な開催〉

- 第1回「暮らしを軸にした労働の再編～ニューオーリンズ洪水と東日本大震災の復興の経験から」
講師：ウェイド・ラスキ／元ACORN代表
- 第2回「イタリアの労働市場改革」
講師：大内伸哉／神戸大学大学院教授

◆ 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として活用している。
- EU 財団の研究機関ネットワーク
EU 財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) の主宰する研究機関ネットワークに参加し、EU 加盟国の労使関係研究動向等に関する情報を収集している。

◆ 研究者の招へい・派遣

労働政策研究に資する目的で、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する海外研究者等を招へいし、相互の研究成果の交換・活用、ネットワークの形成を図っている。また、海外の労働政策や労働問題の調査研究等を目的に当機構研究員を海外に派遣している。

〈平成24年度〉

- 招へい
サドラル・フダ／イースト・ウェスト大学経営学部准教授 (バングラデシュ)
研究テーマ「日本およびバングラデシュの企業組織で働く男性・女性管理職の仕事、家庭生活、余暇に関する比較分析」
- 派遣
小杉礼子／統括研究員
呉 学殊／主任研究員
用務：KRIVET 主催「国際セミナー：技能と雇用」研究発表
派遣先：ソウル (韓国)

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目的で、当機構の研究成果等を活用して、日本の労働事情、労使関係や労働政策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最近の状況や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英文統計資料を作成。
- 外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報を提供する目的で英文雑誌「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24年度 Japan Labor Reviewの特集テーマ〉
春号：Unemployment and Its Detrimental Effects
夏号：Non-Regular Employment and Vocational Career
秋号：The Great East Japan Earthquake, the Labor Market, and Policy Reactions
冬号：Has the Japanese Employment System Changed?
- 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。



平成24年度

2013年
3月号

働く人のメンタルヘルスカケア——職場にどうアプローチすべきか

労働政策フォーラム 職場のメンタルヘルスカケアを考える
 〈基調報告〉 我が国のメンタルヘルスカケアの現状と課題
 〈研究報告〉 こころのケア—職場は何をしたらよいか
 〈調査報告〉 職場のメンタルヘルスカケアの実態
 〈事例報告〉 Hondaのメンタルヘルスカケア
 〈パネルディスカッション〉

働きやすい職場をめざす企業の事例 横河電機 味の素 など

2013年
2月号

職業の構造と動向——新たな展開をみせる職業研究

職業研究をめぐって—漱石の空想から—
 職業情報の収集と職業の数値化
 職業に関する数値化情報の解析
 職業移動からみた職業の類似性
 職業情報とキャリアガイダンス
 激変するITの仕事
 米国と英仏独の政府機関による職業情報

2013年
1月号

ものづくり産業の海外展開と人材育成——グローバル化を支える現場力

JILPT調査 ものづくり現場の中核を担う技術者の育成の現状と課題
 中小企業の海外展開における課題 中沢孝夫・福井県立大学特任教授
 〈事例取材〉
 海外展開企業の人材育成の考え方 KYB 東研サーモテック 兼廣
 福井県の海外ビジネスサポートの取り組み
 〈特別企画〉
 平成24年労働経済の年間分析 厚生労働省労働政策担当参事官室

2012年
12月号

従業員代表システムの課題と展望——諸外国と日本の現状

2012年国際比較労働法セミナー—企業・事業場における従業員代表制—
 〈各国報告〉 日本 ドイツ フランス スウェーデン イギリス 韓国 台湾 中国
 アメリカ オーストラリア
 有識者アンケート 日本の集团的労働条件決定システムの課題
 呉学殊 大内伸哉 奥田香子 大和田敢太 毛塚勝利 小池和男 小嶋典明 土屋直樹
 仁田道夫 野川忍 藤村博之 守島基博

2012年
11月号

介護職場における人材確保——現場に求められること

労働政策フォーラム 介護職の安定的な採用・確保に向けて
 〈研究報告〉 介護労働市場の現状と課題—採用・離職と過不足感をめぐって
 〈事例報告〉 NPO 法人もんじゅ 東京福祉専門学校 埼玉県社会福祉協議会
 リクルートHR・幹旋カンパニー
 〈パネルディスカッション〉
 介護労働者の処遇の現状はどうなっているか
 社員の仕事と介護の両立をどのように支援すべきか


2012年
10月号

今後の雇用への期待と展望——最近のJILPT調査から

JILPT 今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査
 JILPT 第6回勤労生活に関する調査
 両調査の結果をどう読み解くべきか
 山田久・日本総研調査部長 龍井葉二・連合総研副所長
 人の集まる生きいきとした職場とは—アイトラッキングと従業員データの分析他から
 〈スペシャルトピックス〉 障がい者雇用のあり方に関する3つの研究会報告から

平成24年度


2012年 9月号



働く若者への期待——意識の変化と就労支援

労働政策フォーラム 若者は社会を変えるか—新しい生き方・働き方を考える
 〈講演〉 社会構造の変容と若者の現状
 〈講演〉 若者の働き方と意識の変化—「若者のワークスタイル調査」から—
 〈実践報告〉 パーソナルサポートセンター ワーカーズコープ・センター事業団神奈川事業本部
 RCF 復興支援チーム
 〈パネルディスカッション〉
 若年者のエンプロイアビリティの向上と労働市場参入の促進/日・EU シンポジウム


2012年 8月号



職場のパワーハラスメント——いじめ・嫌がらせへの対応

労働政策フォーラム 職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ—今、労使に何ができるのか
 〈基調報告〉 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて
 〈研究報告〉 職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の取り組み
 〈事例報告〉 積水ハウス 全タイヨー労働組合 職場のハラスメント研究所
 〈パネルディスカッション〉
 労働組合のメンタルヘルスの取り組み


2012年 7月号



労使の社会貢献活動——東日本大震災の復興支援

経団連と会員企業・団体、社員等が行った支援活動
 連合と産別の震災ボランティア
 第6回勤労生活に関する調査—ボランティア関連項目から
 調査結果からみた今後の災害対策への示唆
 〈第2特集〉 人材育成と能力評価
 「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」
 「諸外国における能力評価制度に関する調査」


2012年 6月号



震災後1年を経てもえてきた課題——復興に向けて求められる対応

労働政策フォーラム 震災から1年、被災地域の復興と労働政策を考える
 〈報告〉 行政の雇用政策、被災地の調査研究成果、岩手県の取り組み
 〈パネルディスカッション〉 コーディネーター 樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授
 有識者アンケート 震災復興の現状と課題、必要な対応
 石川幹子 内山節 金菱清 川崎茂 熊沢透 小山良太 園田洋一 二宮宣文 濱田武士
 早川智津子 原純輔 外尾健一 山口浩一郎


2012年 5月号



キャリア形成と自立に向けた課題——若年・一人親・ミドル層への支援

若者の自尊感情と若年キャリアガイダンスの今後のあり方
 シングルマザーの就業と経済的自立
 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
 メンタルヘルスの新対応とキャリア・コンサルタントへの支援
 〈第2特集〉 職業紹介と職業分類
 〈特別企画〉 2012 春闘の焦点と交渉のポイント

2012年 4月号



労使コミュニケーション——新たな課題と取り組み

労働政策フォーラム 経営資源としての労使コミュニケーション
 〈基調報告〉 わが国の労使関係の過去・現在・未来
 〈研究報告〉 労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤
 〈事例報告〉 資生堂労働組合 ケンウッドグループユニオン 山田製作所
 緩やかなつながりを模索する連合静岡のメイト会員制度
 アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク

平成24年度

2013年
3月**震災から2年、復興を支える被災者の雇用を考える**

〈基調報告〉

「被災地の雇用対策について」

本多則恵 厚生労働省職業安定局雇用政策課長

〈研究報告〉

「被災者雇用が復興と自立に果たす役割～被災地調査からの示唆～」

小野晶子 副主任研究員

「キャッシュ・フォー・ワーク：東日本大震災での成果と課題」

永松伸吾 関西大学社会安全学部・大学院社会安全研究科准教授

〈事例報告〉

「かーちゃんのカ・プロジェクト協議会の取り組み」

渡邊とみ子 かーちゃんのカ・プロジェクト協議会会長/
元イータテベイクじゃがいも研究会会長

「NPO法人@リアスNPOサポートセンターの取り組み」

鹿野順一 NPO法人@リアスNPOサポートセンター代表理事

〈パネルディスカッション〉

本多則恵 永松伸吾 渡邊とみ子 鹿野順一 小野晶子

(コーディネーター) 玄田有史 東京大学社会科学研究所教授

2013年
2月**欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み**

〈各国報告〉

ヘルゲ・ホーエル マンチェスター大学ビジネススクール教授 (イギリス)

ロイック・ルルージュ ボルドー第4大学

比較労働法・社会保障研究所研究員 (フランス)

マルガレータ・ストランドマーク カールスタッド大学教授 (スウェーデン)

マルティン・ヴォルメラート 弁護士 (ドイツ)

〈パネル討議・質疑応答〉

ヘルゲ・ホーエル ロイック・ルルージュ マルガレータ・ストランドマーク

マルティン・ヴォルメラート

(コーディネーター) 内藤忍 研究員

2013年
1月**職場のメンタルヘルス対策を考える**

〈基調報告〉

「我が国のメンタルヘルス対策の現状と課題」

椎葉茂樹 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長

〈研究報告〉

「こころのケア：職場は何をしたらよいか」

原谷隆史 労働安全衛生総合研究所作業条件適応研究グループ部長

〈調査報告〉

「職場のメンタルヘルス対策の実態～アンケート調査から～」

郡司正人 主任調査員

〈事例報告〉

「Hondaのメンタルヘルス対策」

小林由佳 本田技研工業株式会社人事部安全衛生管理センター
全社メンタルヘルス推進チーム

〈パネルディスカッション〉

椎葉茂樹 原谷隆史 小林由佳 郡司正人

(コーディネーター) 濱口桂一郎 統括研究員



平成24年度

2012年
11月**経営資源としての労使コミュニケーション（大阪開催）**

〈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〉

「労使関係のコペルニクスの転換の必要性」
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、労組もグループ化へ～個別最適から全体最適へ～」
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」
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

2012年
9月**介護職の安定的な採用・確保に向けて**

〈研究報告〉

「介護労働市場の現状と課題～採用・離職と過不足感をめぐって～」
堀田聡子 研究員

〈事例報告〉

「魅力ある仕事・職場づくりと採用の工夫～介護職からの発信～」
飯塚裕久 NPO 法人もんじゅ代表／小規模多機能型居宅介護ユアハウス弥生所長
「介護人材を掘り起こし・育て・送り出し・支える」
白井孝子 東京福祉専門学校ケアワーク学部介護福祉士科教務主任
「地域における事業者、学校、人材の地道な関係づくり」
鈴木隆夫 埼玉県社会福祉協議会福祉人材センター副センター長
「HELP MAN! ● JAPAN プロジェクト～若者が活躍できる産業として～」
門野友彦 株式会社リクルート HR・斡旋カンパニー雇用創出支援グループ
HELPMAN JAPAN 担当

〈パネルディスカッション〉

富士亘 飯塚裕久 白井孝子 鈴木隆夫 門野友彦 堀田聡子
（コーディネーター）佐藤博樹 東京大学大学院情報学環教授

2012年
6月**若者は社会を変えるか——新しい生き方・働き方を考える**

〈講演〉

「社会構造の変容と若者の現状」
本田由紀 東京大学大学院教育学研究科教授／日本学術会議連携会員
「若者の働き方と意識の変化—『若者のワークスタイル調査』から—」
堀有喜衣 副主任研究員

〈実践報告〉

「閉塞が一瞬だけ開けた被災地—ソーシャル・アントレプレナーと産・官・学の関係についてのケーススタディー」
菅野拓 一般社団法人パーソナルサポートセンター事務局長／
大阪市立大学都市研究プラザ特別研究員
「若者の新しい働き方—協同労働の実践—」
高成田健 ワーカーズコープ・センター事業団神奈川事業本部部長
「復興の現場で、若者はいかに成果をあげたか」
藤沢烈 一般社団法人 RCF 復興支援チーム代表理事

〈パネルディスカッション〉

本田由紀 菅野拓 高成田健 藤沢烈 堀有喜衣
（コメンテーター）渡邊秀樹 慶應義塾大学文学部人文社会学科教授／
日本学術会議連携会員
（コーディネーター）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



労働政策フォーラム開催記録

平成24年度

2012年5月 **職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ——今、労使に何ができるのか**

〈基調報告〉

『職場のパワーハラスメント』の現状
本多則恵 厚生労働省大臣官房参事官（賃金時間担当）

〈研究報告〉

「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の取り組み——ヒアリング調査からわかったこと——」 内藤忍 研究員

〈事例報告〉

「積水ハウスグループにおけるヒューマンリレーション向上の取り組み——パワーハラスメント問題と人財育成の課題——」

武田勝 積水ハウス株式会社法務部ヒューマンリレーション室部長

「ハラスメントのない職場を目指して——労使の取り組み——」

白石裕治 全タイヨー労働組合中央執行委員長

「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント解決のために——労働相談からみる解決のヒント——」 金子雅臣 職場のハラスメント研究所代表理事

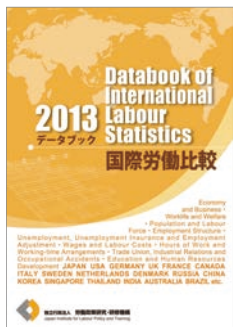
〈パネルディスカッション〉

本多則恵 武田勝 白石裕治 金子雅臣 内藤忍
（コーディネーター）佐藤博樹 東京大学大学院情報学環教授



統計情報の提供

平成24年度



データブック国際労働比較 2013

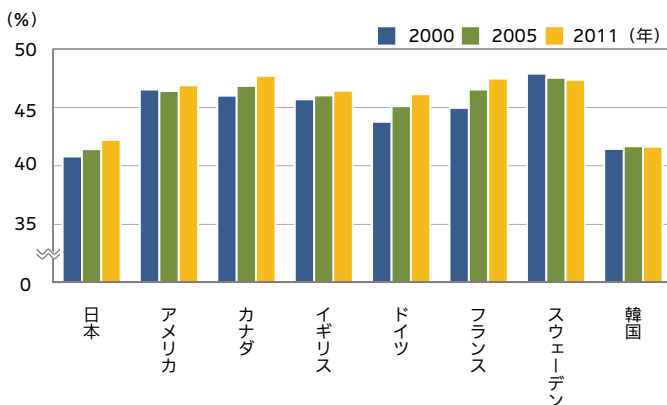
労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2013年版は、28の「グラフと解説」、142の「統計・制度表」を掲載しています。

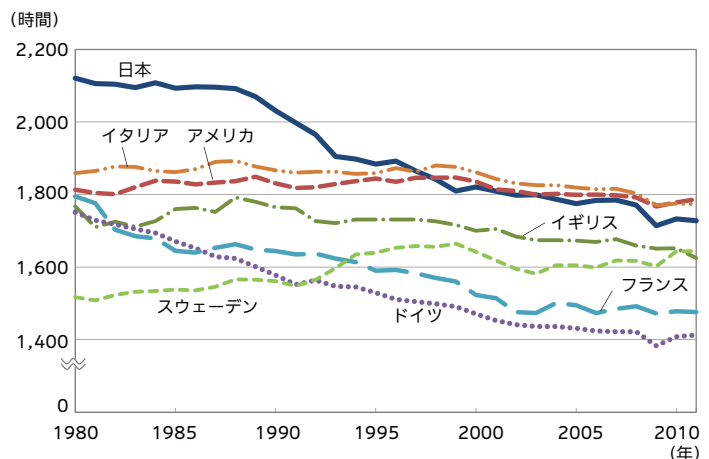
〈目次〉

- | | | |
|-------------|-----------------|-------------------|
| 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 |

就業者に占める女性の割合



一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）



報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

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