

JILPT

# 成果の概要 2013

平成25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	4
2. 経済社会と労働部門	23
3. 人材育成部門	28
4. キャリア支援部門	43
5. 企業と雇用部門	65
6. 労使関係部門	80
7. 国際研究部	82
8. 調査・解析部	87

**第 2 章 国際共同研究等**

	100
--	-----

**第 3 章 調査研究成果の普及**

Business Labor Trend 掲載記事	102
労働政策フォーラム開催記録	104
統計情報の提供	107

## 調査研究成果一覧

1.総合政策部門		
1	雇用の多様化の変遷<そのⅢ>:2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—	労働政策研究報告書No.161 4
2	壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—	労働政策研究報告書No.164 7
3	壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—	資料シリーズNo.126 9
4	非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性—事業所ヒアリング調査からの分析—	資料シリーズNo.137 11
5	JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.4 東日本大震災の復興状況と雇用創出	ディスカッションペーパー13-02 13
6	JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.5 「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—	調査シリーズNo.113 15
7	JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.6 労働行政機関の対応等調査報告	資料シリーズNo.125 18
8	JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.7 東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・復興までの記録—	労働政策研究報告書No.162 21
2.経済社会と労働部門		
9	これからの高齢者雇用政策—今から備えるべきこと—	ディスカッションペーパー14-01 23
10	雇用創出基金事業の政策効果の検証	調査シリーズNo.118 24
11	労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—	資料シリーズNo.129 26
3.人材育成部門		
12	求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—	労働政策研究報告書No.163 28
13	オランダの地域包括ケア—ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて—	労働政策研究報告書No.167 30
14	介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—	労働政策研究報告書No.168 32
15	日本企業における能力開発・キャリア形成 —既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討—	労働政策レポートNo.11 34
16	若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査(ハローワーク求人企業アンケート調査)	調査シリーズNo.117 36
17	ベトナムにおける工学系学生の職業への移行と産学連携に関する調査研究	資料シリーズNo.127 38
18	中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(若年社員ヒアリング調査報告)	資料シリーズNo.128 40
4.キャリア支援部門		
19	若年就職困難者の適性検査ケース分析に関する予備的検討 —厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)適性能プロフィールによる検討—	ディスカッションペーパー14-02 43
20	大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法 —就職課・キャリアセンターに対する調査結果—	調査シリーズNo.116 45
21	職業相関表—2万人のデータからみた職業の類似性—	資料シリーズNo.130 47
22	欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践① 政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—	資料シリーズNo.131 49
23	欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践② 職場でのキャリア開発—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー—	資料シリーズNo.132 51
24	欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践③ ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関(PES)におけるキャリアガイダンス—傾向と課題— 〔欧州委員会レポートの翻訳及び解説〕	資料シリーズNo.133 53
25	中小企業と若年人材 —HRMチェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討—	資料シリーズNo.134 54
26	職業の現状と動向—職業動向調査(就業者Web調査)結果—	資料シリーズNo.135 56

## 調査研究成果一覧

27	「キャリア・インサイト(統合版)CD-ROM」、「利用の手引」の作成	研究開発成果物	60
28	「職業レディネス・テスト第3版 大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」、 「職業レディネス・テスト第3版 大学生等のための職業リスト」の作成	研究開発成果物	62
29	求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介—キャリア・ストーリー・アプローチの視点から—	研究開発成果物	64
<b>5.企業と雇用部門</b>			
30	子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析—	労働政策研究報告書No.159	65
31	スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に— (「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編)	労働政策研究報告書No.165	66
32	子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)—2011・2012年調査との比較—	調査シリーズNo.115	68
33	男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)—分析編—	調査シリーズNo.119	70
34	裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果	調査シリーズNo.124	73
35	裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果	調査シリーズNo.125	75
36	父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—	資料シリーズNo.136	77
37	中小企業の「採用と定着」調査に向けて	資料シリーズNo.140	78
<b>6.労使関係部門</b>			
38	雇用ポートフォリオ編成のメカニズム—定性的分析による実証研究—	労働政策研究報告書No.166	80
<b>7.国際研究部</b>			
39	グローバル企業における女性の活躍促進—インタビュー・レコード—	資料シリーズNo.138	82
40	欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者 —ドイツ、イタリア、スウェーデン・イギリス・フランス5カ国調査—	資料シリーズNo.139	83
41	イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査	資料シリーズNo.141	85
<b>8.調査・解析部</b>			
42	「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果 —事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか—	調査シリーズNo.111	87
43	メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査	調査シリーズNo.112	89
44	「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果 —短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—	調査シリーズNo.114	91
45	『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査	調査シリーズNo.120	93
46	改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか —「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—	調査シリーズNo.121	96
47	改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか —「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—	調査シリーズNo.122	98

## 1. 総合政策部門

**雇用の多様化の変遷〈そのⅢ〉：2003・2007・2010**

—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—

労働政策研究報告書 No.161 / 平成25年11月刊行

担当：浅尾 裕、高橋康二

**研究の区分**

プロジェクト研究

**研究の目的**

近年の雇用労働の大きな特徴の一つである非正規化の進展に関して、この面の総合的な政府統計の一つである厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の特別集計（今回は、平成15年、19年及び22年の3回分）により、この間の非正規雇用の動向を捉えるとともに、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、政策的なインプリケーションを導出することを目的とした研究である。この取組（同調査の特別集計）は、JILPTの前身である日本労働研究機構（JIL）時代から継続して実施してきており、今回は4度目となる。

**研究の方法**

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の特別集計

**研究期間**

平成24～25年度

**研究担当者**

浅尾 裕 労働政策研究所長  
堀 春彦 副主任研究員  
高橋康二 研究員  
中野 諭 研究員

**主な事実発見****（平成15年～22年における雇用の多様化の変遷）**

1. 雇用の非正規化の進展については、平成15年（非正規の割合：34.6%）から平成19年（同37.8%）にかけてはかなりみられたが、平成22年（同38.7%）にかけては小幅にとどまった。この間、契約社員や嘱託社員といったフルタイム型の非正規の割合の上昇が引き続きみられた一方で、派遣労働者の割合が平成15年に比べ19年には倍増したものの22年ではかなり低下した。派遣の動きは製造業でとくに顕著であり、前半における増加は製造業務派遣の解禁を、後半の減少はリーマンショック後

の縮小をそれぞれ反映していると考えられる。

2. 事業所が非正規を活用する理由については、契約社員は「専門業務への対応」や「即戦力の人材確保」など、派遣労働者は「即戦力の人材確保」や「景気変動の雇用調整」など、パートタイム労働者（以下「パート」という。）は「賃金やその他の労務コスト節約」、「日や週の中の繁忙対応」などを挙げる事業所が多く、その順位にもあまり変化はないが、平成19年には派遣労働者で「正社員の確保難」、パートで「長い営業時間」が上位に来ていた。景気拡大期においては、労務コストや雇用調整といった理由のほか形態特有の就業態様に基づく理由がより前面に出る傾向が垣間見られた。
3. 非正規雇用者が現在の形態を選択した理由については、フルタイム型の非正規では「正社員としての雇用機会がなかった」を挙げる比率が高いが、それ以外には「専門的な資格・技能の活用」が多く、また、女性では「家計の補助」を挙げる比率も高い。一方、パートでは、「自分の都合のよい時間に働ける」の比率が高い。
4. 職業生活全体の満足度については、平成15年から19年にかけて低下し、22年にかけては横ばいしないし上昇のパターンが総じてみられている。なお、正社員の満足度はこの間上昇傾向にあった。

**（テーマ別分析／雇用継続措置導入を背景とした60歳代前半層の嘱託社員の動向）**

5. 平成15年から同19年への変化に比べ同19年から同22年への変化において、55～59歳の正社員から60～64歳の嘱託社員への転換の程度が大きくなっているとみられた。なお、パートへの転換は減少している。また、60～64歳層の嘱託社員は、他の形態よりも満足度も相対的に高い。高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。一方、60～64歳層の嘱託社員における経年変化では、満足度はやや低下している。雇用継続に当たって、賃金面の調整以外の他の就業条件や就業環境はそれまでの制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかったことに起因することが窺われる。今後は、仕事の内容や労働時間などの就業条件・環境面でも所要の対応が求められる。また、賃金面の調整についても、一定水準の確保は必要となろう（図表1参照）。

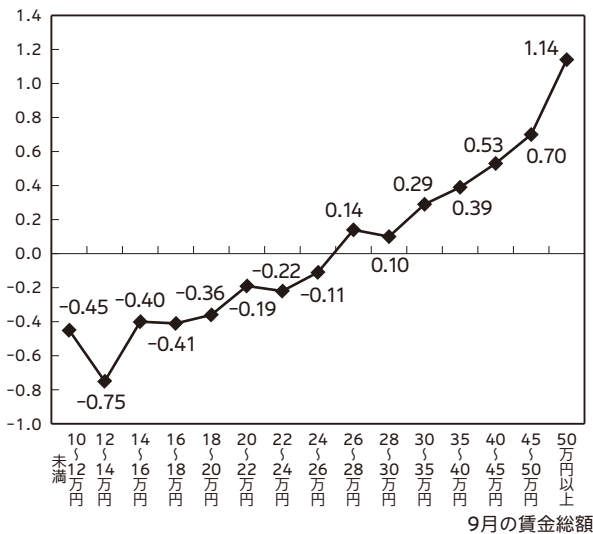
**（テーマ別分析／パート労働法の改正施行を背景としたパートの動向）**

6. 改正「パート労働法」の施行を背景として、パートに対して福利厚生施設等の利用や能力開発関係を

## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.161

図表1 60～64歳層男性嘱託社員の賃金額と「賃金」満足度スコア(平成22年調査)



(注)「満足度スコア」とは、「満足」=2点、「やや満足」=1点、「どちらともいえない」=0点、「やや不満」=-1点、「不満」=-2点とそれぞれ点数を与えて、無回答を除いて平均をとったものである。

中心に制度適用に相当の進展がみられ、正社員への登用制度の普及も進んでいる。また、均等・均衡待遇に関しても、一定程度の改善がみられている。その一方で、正社員とパートとの「職務分離」とみられる動きも窺われた。また、フルタイム型の非正規雇用である契約社員の活用が進む中で、パートの比較対照の「通常の労働者」として契約社員を捉えているのではないかとみられる動きもみられる。

#### (テーマ別分析/製造業務派遣解禁とリーマンショックとを背景とした製造業務派遣の動向)

7. 製造業務派遣の解禁は、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、パートや臨時的雇用者(=短期のアルバイト就業)に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、「物の製造業務」の仕事には、簡単で責任の小さい仕事である場合もみられ、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。とはいえ、リーマンショック以降、製造業務派遣の雇用は大きく縮小したが、平成22年においては満足度も回復してきており、その雇用には一定の平準化といってよい状況も窺われる。

#### (テーマ別分析/正社員・パート間の賃金格差分析)

8. 正社員とパートとの賃金格差は、年齢とともに賃金が増加する賃金増加率の差、昇進・昇格制度をはじめとした各種制度の適用割合の差などとともに、

勤続年数の違いが大きなき要因となっている。仕事の内容・やりがい、会社の教育訓練・能力開発のあり方、正社員との人間関係などの不満が高まると、女性パートは別の会社で働きたいという確率が高まることも析出されており、女性パートの勤続年数を延ばすためには、こうした不満を解消する取り組みが重要である。

#### (テーマ別分析/事業所の活用理由の違いを背景とした有期契約労働者の就業実態と意識)

9. 有期契約労働者の就業実態や満足度に対して、事業所の活用理由がどのような影響を与えているのかについて分析した。「専門的業務」を理由として活用している場合、雇用の安定性や賃金、定着性が高く、総じて満足度も高い。また、「即戦力」を理由としている場合、雇用の安定性や賃金は高いが定着性は低く、「仕事の内容・やりがい」の満足度が高い。これらの理由は総じてプラスの方向に働いている。一方、「賃金節約」を理由としている場合、定着性は高いが、賃金は低く、満足度は多くの項目において低くなっている。また、「臨時・季節的」を理由としている場合、雇用の安定性、賃金、定着性いずれも低く、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が低い。これらの理由は総じてマイナスの方向に働いている(図表2参照)。

#### (テーマ別分析/労働時間の増加を希望する非正規雇用者の実態と要因-「隠れた失業」)

10. 非正規雇用者をめぐる不本意性の一つとして「不完全就業」を取り上げ、追加就業を希望する短時間就業者の実態と要因を分析した。夫のいる女性は、現在の労働時間を増やすことは望まない傾向があるが、子どもがいると週35時間を超えない範囲で労働時間を増やすことを望む傾向が高くなる。また、40歳以上の女性の場合、家計の担い手(生計維持者)は、労働時間を増やすことを望む傾向がある。40歳以上の無配偶の女性は、フルタイム就業を望みながら不本意に短時間就業(非自発的パート就業)を行っている可能性が高い。このほか、不完全就業者は、総じて満足度が低くなっている。

#### (テーマ別分析/社会保険等各種制度適用が非正規雇用者に与える影響)

11. 事業所における非正規の各形態の比率について、社会保険等の各種制度の適用の有無によってどのような違いがみられるかを分析した。例えば雇用保険制度をパートに適用している事業所は、パート比率が高く、将来も同比率を高めることが見込まれる。また、契約・嘱託社員へ厚生年金を適用する事業所ほどこれらの労働者比率が高く、将来もこれらの比率を高めると見込まれる。フルタイム、あるいはそれに準ずる労働時間の非正規雇用者については、社会保険の適用による労働コスト増から雇用量を減ら

1. 総合政策部門

図表2 有期契約労働者の活用理由がその就業実態や満足度に与える影響に関する回帰分析結果のまとめ（平成22年調査）

	就業実態				就業意識（満足度）											
	契約期間	賃金総額	時間あたり賃金	勤続期間	仕事の内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	正社員との人間関係・コミュニケーション	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	職場での指揮命令系統の明確化	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
正社員を確保できないため	++													--	-	
正社員を重要業務に特化させるため		--	-	+++		--		--								
専門的業務に対応するため	+++	+++	+++	++	++	+++	++		+++			++		+++	+++	+++
即戦力・能力のある人材を確保するため	++	+++	+++	-	++											
景気変動に応じて雇用量を調節するため	---		+									--				
長い営業（操業）時間に対応するため	-		-							-						
1日、週の中の仕事の繁簡に対応するため	---	---	---	+++		+						+				
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	---	---	---	---									--	--		
賃金の節約のため		---	---	++	-	---	--	--	--	-		---	--	---	--	---
賃金以外の労務コスト節約のため																
高齢者の再雇用対策のため	+++	++	+++	---		---	--	--				--	+	++		
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	---	---	--		-			+	+			--			
その他	++	+		-								-				

(注) +++ は正に 0.1% 水準有意、++ は正に 1% 水準有意、+ は正に 5% 水準有意、--- は負に 0.1% 水準有意、-- は負に 1% 水準有意、- は負に 5% 水準有意であることを示す。

すのではなく、適切に社会保険を負担して活用するという結果になった。また、非正規雇用者に社内教育訓練制度を適用する事業所は、その比率が現状で相対的に高く、将来も同比率を高めると見込まれる。

◆ 政策的インプリケーション

- 近年のように非正規雇用が一般化ないし普遍化した段階においては、正規と非正規とを問わず、どのようにその能力を高めて引き出し、企業の業績につなげ、それを従業員の処遇にも適切に反映させるかが重要となっている。
- 高齢者の当面の雇用継続が多くの場合「嘱託社員」という形態において実現されたが、今後は賃金調整だけでなく労働時間をはじめ就業条件・環境の整備が課題となること、パートの均等・均衡待遇（処遇）を推進する際において正社員との業務分離の動きや契約社員等のフルタイム型の非正規形態との照応により対応しようとしている動きが示唆され、所要の考え方の整理の検討が求められること、派遣労働については製造業務派遣における就業環境の整備が課題であるとともに、いわゆる請負労働を含めた広範な非正規形態との連関を考慮する必要があることなど、近年のトピックスを受けた個々の形態における政策課題を指摘できる。
- 非正規雇用に関する政策推進には、セグメントに分けて課題を整理することが重要である。パート型とフルタイム型、いわゆる非自発的就業といった区分軸とともに、事業所側の活用理由による区分、従業員側の家族構成や生計維持者がどうかによる区分

の重要性もあらためて確認できた。

- 社会保険をはじめとする各種制度の適用が非正規の雇用に及ぼす影響については、コスト論だけで想定されるような単純なものではないことが確認された。関係者の対応意識なども含め、的確な実態把握が求められる。
- 今回の研究から直接に導き出されるものではないが、労使のコミュニケーションを通じて正規と非正規とを通じた企業における雇用ルールが決定されることの重要性などが指摘できる。

◆ 政策への貢献

この研究の目的は、代表性のしっかりした政府統計データの特別集計を通じて、この間における非正規雇用の動向を把握し、関連する政策の検討に資する基礎的データを提供するとともに、分析を通じた政策課題を提示することである。この目的・趣旨に応じた活用を期待したい。

◆ 関連の研究成果

- 調査研究報告書 No.158『非典型雇用労働者の多様な就業実態』日本労働研究機構（2003年）
- 労働政策研究報告書 No.68『雇用の多様化の変遷：1994～2003』（2006年）
- 労働政策研究報告書 No.115『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007』（2010年）



1. 総合政策部門

**壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究**  
—現状分析を中心として—

労働政策研究報告書 No.164 / 平成26年5月刊行

担当：高橋康二

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

若年非正規労働者の増加が問題視されてから20年以上が経ち、最初に「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者が40歳前後に差しかかるなか、35～44歳層の非正規労働者が増加している。その人数は、既婚女性を除いても、2002年の51万人から2012年の104万人へと、この10年間で倍増している。

本研究は、25～34歳層（若年）の非正規労働者と対置させて、35～44歳層（壮年）の非正規労働者を「壮年非正規労働者」と呼び、(1)かれらが非正規労働をするに至る原因、(2)その仕事と生活の現状、(3)そこからキャリアアップするための条件を明らかにすることを目的とするものである。

◆ 研究の方法

本研究では、平成24年度に、壮年非正規労働者を含む25名の男女にヒアリング調査を実施し、上記(1)(2)(3)について仮説的な情報収集をした（資料シリーズ No.126 を参照）。

それらの知見を踏まえ、平成25年7月～8月に、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を、面接法と訪問留置法を併用して実施した。調査対象は全国の25～44歳の10,000名（25～34歳3,000名、35～44歳7,000名）であり、有効回収数は4,970（有効回収率49.7%）であった。

本報告書は、全国アンケート調査に基づき、壮年非正規労働者の仕事と生活の現状を、主として若年非正規労働者や壮年正規労働者との比較により分析するものである。

なお、かれらが非正規労働をするに至る原因、キャリアアップするための条件の分析は、平成26年度以降に、同じく全国アンケート調査に基づいて行う予定である。

◆ 研究期間

平成25年度

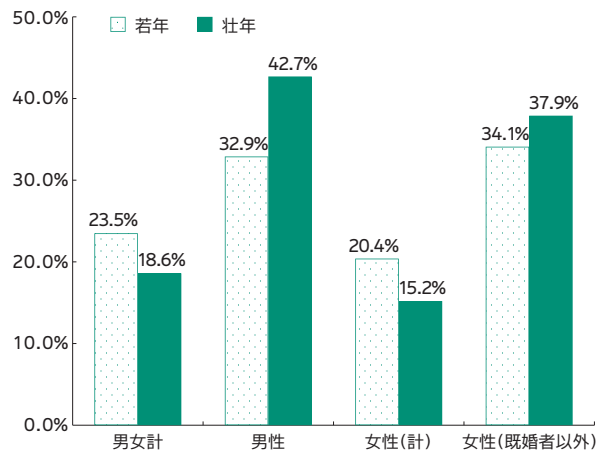
◆ 研究担当者

高橋康二 研究員  
堀 春彦 副主任研究員  
池田心豪 副主任研究員

◆ 主な事実発見

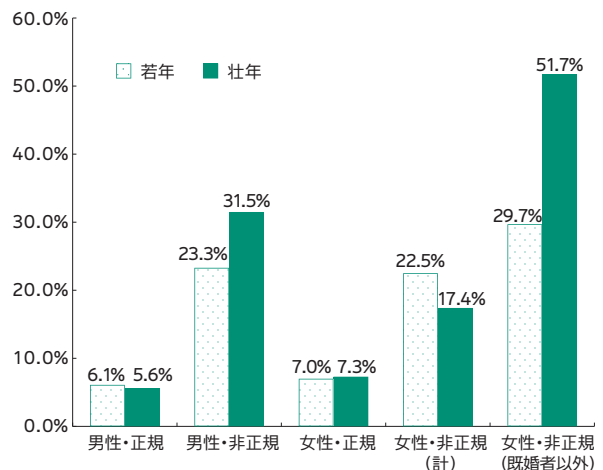
報告書では、壮年非正規労働者の就業・労働実態、年収、生活実態、健康状態、意識と行動、それらの男女差について分析した。その結果は、以下の通りである。  
①既婚女性を除いてみると、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者よりも消極的な理由から非正規労働を選択していることが多い（図表1）。そして、自らが家計の担い手である場合が多いにもかかわらず、正規労働者とは異なり若年期から壮年期にかけ

図表1 不本意非正規労働者の割合



注：非正規労働者のうち、現在の働き方を選んだ理由として「正社員として働ける会社があったから」を挙げた者の割合を示す。（巻末集計表より）

図表2 正規・非正規労働者の貧困率（※）



注：等価世帯所得が、雇用労働者の等価世帯所得の中央値の半分以下である割合を示す。※厚生労働省が公表している貧困率とは算出方法が異なる。（本文149頁および図表5-2-3、図表5-2-4を参照）

## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.164

て職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくい。そのため、若年非正規労働者よりも貧困に陥りやすく（図表2）、生活に対する不満が強い。また、年齢が高いこともあり健康問題を抱えている場合も多い。

- ②分析から、教育訓練（Off-JT）受講が非正規労働者の賃金を高めていること、正社員転換制度があると非正規労働者の賃金が高まるとともに、非正規労働者が将来への希望や仕事面の目標を持ちやすくなることが明らかになった。これらの効果は、若年非正規労働者に限定されず、壮年非正規労働者においても確認できる。
- ③壮年非正規労働者の場合、無期雇用であることが生活満足度を高めている。また、昇給があると積極的にスキル形成行動を行うようになる。
- ④専門的・技術的な職種、資格を要するサービス職の壮年非正規労働者は、職務レベルが高い、教育訓練が充実している、賃金・年収が高いといった点で、非正規労働者のなかで相対的に質の高い雇用についている。また、「専門知識・スキルを求められる業務」を与えられることは、壮年非正規労働者のスキル形成行動を促す効果を持つ。

### ◆ 政策的インプリケーション

以上の分析結果に基づいて必要な政策の方向性を示すと、次のようになる。

- ①直面している困難の大きさ、そしてそれが労働市場における正規・非正規の格差を通じて生じていることを踏まえるならば、壮年非正規労働者も、若年非正規労働者と同様に労働政策の対象として位置づける必要がある。
- ②企業による非正規労働者への能力開発を支援し、正規転換を促すことが、若年非正規労働者の場合だけでなく、壮年非正規労働者にとっても、有効な政策になりうる。
- ③ただし、壮年非正規労働者の勤務先では、若年非正規労働者の勤務先ほど教育訓練が充実しておらず、正社員転換制度も整っていない。そこで、無期転換や昇給といった処遇改善策により本人の生活を安定させ、スキル向上を通じて企業にもメリットをもたらす好循環を作ることが重要となる。ただし、これらの処遇改善策を企業に求めるにあたり、企業規模によってもととの導入・普及状況が異なる点に注意が必要である。具体的には、昇給については大企業ほど導入している傾向があるため、特に中小企業での導入促進が、無期雇用については中小企業において普及している傾向があるため、特に大企業での普及促進が重要となる。

- ④資格を要するサービス職など、（準）専門職への転換の促進が求められる。もっとも、これらの職種についたからといって必ずしも正規労働者になりやすくなるわけではないが、公的な職業訓練を通じてこれら（準）専門職への転換を促進することは、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減する上で、現実的かつ有効な政策となりうると思われる。

### ◆ 政策への貢献

壮年非正規労働者を、労働政策の対象として位置づけることの重要性を示すとともに、エビデンス・ベースの政策研究の立場から、必要な政策の方向性を提言した。

### ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.126『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』（2013年）

## 1. 総合政策部門

## 壮年期の非正規労働 —個人ヒアリング調査から—

資料シリーズ No.126 / 平成25年9月刊行

担当：高橋康二

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

若年非正規労働者の増加が問題視されてから20年以上が経ち、最初に「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者が40歳前後に差しかかるなか、35～44歳層の非正規労働者(壮年非正規労働者)が、人数・割合ともに増加しつつある。このことは、既婚女性を除いてもあてはまる(図表1参照)。

本研究では、(1) 壮年非正規労働者が非正規労働をするに至った原因、(2) 壮年非正規労働者の仕事と生活の実態、(3) 正社員転換を含め壮年非正規労働者がキャリアアップをするための条件を、仮説的に示すことを目的とする。

### 研究の方法

35～44歳の男女で、(A) 学校卒業後、通算しておおむね10年以上の非正規労働経験があり、現在も非正規労働をしている方15名、(B) 学校卒業後、通算しておおむね10年以上の非正規労働経験があり、35歳以上の年齢で正社員に転換した方10名に対して、ヒアリング調査を実施した。ただし、既婚女性は主たる調査対象としていない。

調査実施期間は平成24年10月～12月、1回のヒアリング調査は約2時間であり、集計・分析対象は25名のうちケースレコードの内容確認・掲載許諾が得られた23名である。

### 研究期間

平成24～25年度

### 研究担当者

浅尾 裕 労働政策研究所長  
梅澤真一 統括研究員  
堀 春彦 副主任研究員  
小野晶子 副主任研究員  
池田心豪 副主任研究員  
高橋康二 研究員  
奥田栄二 主任調査員補佐

### 主な事実発見

#### (1) 非正規労働をするに至った原因

調査対象者(A)(B)へのヒアリングから、かれらが壮年期に非正規労働をするに至った原因を分析すると、次のようになる。

第1に、集計・分析対象者23名のうち、初職が非正規労働であった人は9名であった。第2に、初職が正社員であった14名のうちの11名は、学校経由または大学在学中の就職活動で就職先を決めていた。すなわち、壮年非正規労働者の約半数は、学校から職業への移行という点においては、いわば「一般的」な過程を経ていた。第3に、それゆえ、かれらが正社員の仕事を辞めた理由・経緯を理解することが不可欠である。ヒアリングからは、会社都合退職のほか、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件(過大なノルマなど)といった事情が浮かび上がる。第4に、かれらが非正規労働を続けている理由、正社員転換をためらう理由を理解することも必要である。ヒアリングからは、「正社員＝長時間労働」というイメージが普及していること、自身の疾病が関係していること、転職活動に金銭面だけでなく心理面でも様々な負担がかかること、などが指摘できる。

#### (2) 仕事と生活の実態

調査対象者(A)へのヒアリングから、壮年非正規労働者

図表1 35～44歳の男性および未婚女性の非正規労働者数・割合の推移(人数は万人、割合は%)

35～44歳の男性	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A) 就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870
(B) 役員を除く雇用者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753
(C) 非正規労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61
(C)/(A) × 100	4.7	4.6	5.6	5.8	6.1	6.5	7.0	6.3	6.8	7.0
(C)/(B) × 100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1
35～44歳の未婚女性	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年
(A) 就業者	71	78	82	93	97	112	112	121	123	134
(B) 役員を除く雇用者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127
(C) 非正規労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43
(C)/(A) × 100	22.5	25.6	29.3	25.8	28.9	30.4	30.4	30.6	30.9	32.1
(C)/(B) × 100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9

資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」より。

注1：ここでは、「役員を除く雇用者」のうち、勤め先において「正規の職員・従業員」以外の名称で呼ばれている者を、「非正規労働者」とする。

注2：在学中の者は除く。

## 1. 総合政策部門

資料シリーズ No.126

働者の仕事と生活の実態をまとめると、次のようになる。

第1に、フルタイムで働いていても、調査対象となった壮年非正規労働者の平均年収は200万円台半ばであった。また、昇給制度が適用されていない場合も多い。(ただし、小さくないレンジで昇給が行われているケースも一部にある。)第2に、全体的に見て、壮年非正規労働者の仕事満足度は低い。不満の内実としては、雇用が不安定であること、賃金が低いこと、他の雇用・就業形態の従業員との賃金格差があること、社会保険に加入できないこと、などがあげられた。第3に、壮年非正規労働者の過半数は1人暮らしをしており、預貯金が10万円未満と回答した人も多かった。他方で、両親と同居しており、ある程度の預貯金、株式保有をしている人も、少数ながらいた。第4に、生活満足度は幅広く分布しているが、どちらかと言えば不満を抱いている人が多い。

**(3) キャリアアップをするための条件**

調査対象者(B)へのヒアリングから、正社員への転換が壮年非正規労働者の仕事と生活にプラスの変化をもたらす場合が多いことが読み取れた。そのことを踏まえ、壮年非正規労働者がキャリアアップをするための条件をまとめると、次のようになる。

第1に、正社員転換の要因として自社内でのOJTを指摘することもできるが、該当事例は少数であった。第2に、これに対し、正社員に転換する上でより重要だと考えられるのは、職業資格の取得、同一職種での実務経験、成長産業(医療・福祉分野、IT分野)への転職、などである。第3に、正社員に転換することで、労働条件が総合的にみて低下した事例も(10件のうち)2件あった。第4に、非正規労働のままキャリアアップを実現していた事例も一部に見られた。そこでは、会社が非正規労働者のスキルを把握し、スキルアップにともない仕事のレベルと賃金を上げていく仕組み、配属先を決めるにあたり本人と会社スタッフが相談する仕組みがあった。

**(4) 「若年非正規労働」研究と「壮年非正規労働」研究**

以上から、「若年非正規労働」の研究と「壮年非正規労働」の研究とでは、今後の研究で取り上げるべき論点が異なると考えられる。それらを整理すると、図表2のようになる。

図表2 「若年非正規労働」研究と「壮年非正規労働」研究の大きな論点対比

	「若年非正規労働」研究	「壮年非正規労働」研究
原因	離学時の不利な条件	長時間労働の経験 転職活動にともなう様々な負担
現状	低賃金・親元同居 (生活は安定)	低賃金・単身世帯 (生活が逼迫)
対策	職場での能力開発	同一職種の継続 職業資格の取得

注：論点の違いを強調するために作成したものであって、必ずしもそれぞれの研究の全体像を正確に表現したものではない。

**政策的インプリケーション**

今回のヒアリング調査は、今後の研究のための仮説を構築することを目的として行われたが、そこから大まかな政策の方向性を導き出すならば、次のようになる。

第1に、壮年非正規労働者が非正規労働をするに至った原因を顧みるに、正社員の働き方の改善が求められる。具体的には、長時間労働の抑制、ワーク・ライフ・バランス施策の拡充(特に、自身の病氣・ケガの治療と両立できるような就業環境の整備)が求められる。

第2に、(正社員の働き方の改善が求められることはたしかであるが、他方で)正社員への転換支援が欠かせない。具体的には、資格制度についての情報提供、資格取得に対する金銭的な補助、生活費補助による全日制学校への通学促進、それらの補助の仕組みを非正規労働者に周知すること、非正規労働者に対するキャリアコンサルティングなどが有効だと考えられる。

第3に、非正規労働のままであっても一定程度のキャリアアップが可能であることを示す事例もあった。具体的には、そのような会社では、非正規労働者に対する丁寧なスキル管理、キャリア管理が行われていた。このような人事管理を普及するためにも、非正規労働者の人事管理の好事例の収集・周知などが求められる。

第4に、正社員への転換支援、非正規労働のままでのキャリアアップの促進と並行しつつ、より多様な働き方の普及が求められる。具体的には、いわゆる「多様な正社員」の雇用区分(特に、労働時間限定正社員)の普及が求められるとともに、同一企業内で期間の定めのない雇用契約に転換すること(無期社員への転換)の重要性が理解される必要がある。

**政策への貢献**

雇用政策研究会(厚生労働省職業安定局、平成25年11月15日)にて委員に冊子が配布され、非正規雇用関連施策を検討するための資料として利用された。

**関連の研究成果**

- 調査研究報告書 No.136『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—』日本労働研究機構(2000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—』(2011年)
- 資料シリーズ No.96『契約社員の就業実態—個人ヒアリング調査から—』(2011年)
- 労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』(2014年)

## 1. 総合政策部門

## 非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性 —事業所ヒアリング調査からの分析—

資料シリーズ No.137 / 平成26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

本研究では、非正規雇用者の企業、事業所での活用に焦点を当て、職場の人材ポートフォリオの実態や正社員登用の可能性を探求する。

非正規雇用者に関する調査研究は、これまで正社員とは分けて行われ、論じられ方も個別的であった。しかし、現実的には、正社員という労働力が「所与」として企業の中であって、非正規雇用者は、正社員を補完するために存在している。とすれば、正社員の要員数、さらには賃金・人事制度、働き方の変化は、非正規労働に大きく影響するはずである。

そこで、本調査研究では、同一組織内の正社員の動向に注意を払い、非正規雇用者の活用、特に正社員への登用実態を把握すると共に、正社員の賃金制度と採用、人員管理上の権限の所在に注目した。調査は次のような仮説を念頭に進めている。

- 非正規雇用のポートフォリオは正社員の働き方や要員管理によって変化する。
- 事業所での利益目標達成への縛りが強く（人件費抑制効果）、正社員採用の権限がない場合に、非正規雇用者が増加する。
- 正社員登用に積極的な事業所は、非正規雇用者と正社員の賃金が乖離していない。
- 正社員登用に積極的な事業所は、非正規雇用者と正社員の仕事が近似化している。
- 正社員登用に積極的な事業所は、中心的事業に慢性的な人手不足感がある。
- 正社員登用に積極的な事業所は、事業所に正社員採用権限がある（地域採用枠がある）。
- 正社員登用に積極的な事業所は、非正規雇用者の教育訓練に熱心である。

### 研究の方法

ヒアリング調査。調査対象は19の企業・事業所で人事労務担当者に聞いた。業種は、製造業、金融・保険業、運輸業、卸売業、小売業、情報通信業、飲食サービス業、生活関連サービス業、医療・福祉。

### 研究期間

平成24～25年度

### 研究担当者

小野晶子 副主任研究員  
奥田栄二 主任調査員補佐  
前浦穂高 研究員

### 主な事実発見

非正規雇用のポートフォリオは、「直接雇用型」、「直・間混合型」、「委託・分業型」の3つに類型化できる。「直接雇用型」では、人材ポートフォリオで正社員比率が低いケースがみられ、これらの職場は少数の正社員と多数のパート・アルバイトで要員が編成されている。パートやアルバイトが中心となる「直接雇用型」は、経済制約的理由から人件費を圧縮するためや、日、週、月での繁忙に対応するために活用するところが多くみられる一方で、法制度に関する影響から、近年、派遣労働の活用から直接雇用に切り替えているケースがみられた。

「直・間混合型」では、派遣労働を入職ルートとして機能させ、後に直接雇用に変換するケースがみられ、事業所の根幹となる事業に従事する派遣社員は、契約社員を経て正社員への登用ルートにつながるケースが多い。一方、後方業務やコールセンターなど、根幹でない事業として分業されて、間接雇用化している場合は、登用にはつながらない。このことは「委託・分業型」と通じており、派遣労働と業務請負会社の社員とが非正規雇用の中心となる職場では、分業化が進んでおり、ほとんど正社員登用がなくなる。

正社員比率が20～50%程度と低いケースでは、現在の正社員数に対して「不足」感を感じている。その中で、今後正社員を増やす見込みがあるところは、非正規雇用者も含めて、人材の確保に苦慮しているところである。これらの事業所の特性を一言で言えば「肉体的に楽ではない仕事」が中心であり、労働供給側が必要に反応しづらい業務である。一方、正社員数に「不足」感を感じていながらも、今後も現状維持やさらに減らす意向を持つ企業・事業所では、近年の業績悪化がみられ、正社員を採用するには、業績が立ち直ることが不可欠となる。ただ、小売業やファストフードなど、業績に関係なく恒常的に店舗利益の導出のために正社員比率を抑制している業種では、今後も正社員への需要は横ばいか減少傾向にあると推測される。

正社員登用は恒常的に実施している企業・事業所と、一過的に実施したところに分けられる。恒常的に実施しているところでは、正社員は新卒よりも中途採用や内部登用といったルートで確保されていて、地域採用

## 1. 総合政策部門

資料シリーズ No.137

枠があったり、事業所が実質的に採用権限を持っていたりするケースが多い。こういったケースでは、企業・事業所の正社員数に占める登用者数の割合が高い。

正社員登用の対象者の属性をみると、男女で特徴が表れる。男性の場合は、現業職と技術職であり、リーダー職や工程管理などの責任が課される内容となる。年齢は20～30歳代と女性に比べて若年に偏る。女性の場合は、店舗での接客などがある職種や事務職が中心で、リーダー職や従前の仕事を踏襲しながら習熟度を上げていく傾向にある。年齢は20～40歳代と幅広く、どちらかといえば子育て後に入職してくるケースが多い。

正社員登用を行っている企業・事業所の正社員へ乗り入れ時の賃金をみると、月給レベルでは登用前後で大きく変動しないように設定されているケースがほとんどである。年収レベルでみれば、非正規雇用の時に支給されていなかった、あるいは少額だった賞与分での上昇がみられる。多くのケースで登用直前の非正規雇用時の年収は、250万円程度であり、それに50万円程度の賞与が加算されて、300万円程度になるというのが本調査からみえたイメージである。

正社員登用を実施しているケースの中には、正社員と非正規雇用の業務と賃金が大幅に重複しているケースがみられる(「均等待遇モデル」(図表1))。このケースでは、従前の業務をそのまま踏襲し正社員に移っており、正社員登用が頻繁で量的に多い。賃金は、一般的な正社員の賃金体系とは異なり、職種別賃金となっていて、業務内容に伴って変動する(業務が変わらなければ変動しない)。他方、多くのケースは非正規雇用が正社員の下位の階層として位置づけられており(「雇用形態階層モデル」(図表2))、正社員に登用されるとリーダー職に就くなど、ステップが上がることを前提に正社員登用への要件が厳しく、狭き門となっている状況がみられる。賃金面からみると、乗り入れ側の正社員の賃金が職能資格制度で決定されていて、勤続年数に従ってある程度上昇傾向にあり、総額人件費のコントロールの観点からも量的に多く登用するのが難しい状況であることが推察される。

### 政策的インプリケーション

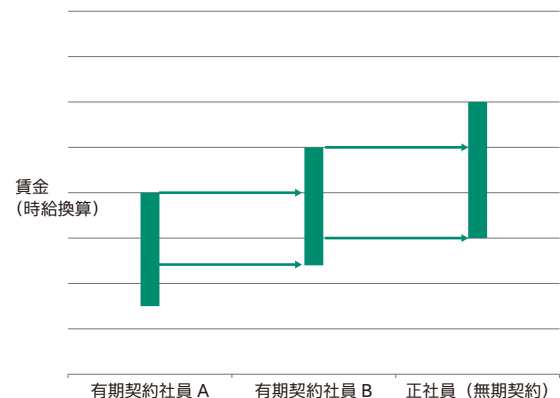
以上のことから、正社員登用を積極的に実施している企業の特徴として、非正規雇用者と正社員の業務が完全に分業化しておらず、乗り入れできる「汽水域」的な仕事の領域と賃金レンジの重複部分があることが挙げられる。地域採用での現業職のニーズは大きいとみられ、地域拠点が独自に正社員の採用権限(枠)を持つことで、正社員登用が活発になると思われる。特に男性については、本社が採用するホワイトカラー層とは別のニーズが地域特色豊かにあると思われる。産

業特性的には、非正規雇用を多く活用している小売業や飲食サービス業等においては、非正規雇用への教育訓練や正社員登用制度が整っているが、量的に正社員登用数が多いとはいえない。これは恒常的に正社員数を抑制して非正規雇用を活用する経営モデルが根底にあることを考えれば自明のことでもある。正社員を雇用することが、コスト面での大きなハードルと考えているところは、労働契約法の有期法制の影響から、今後、非正規雇用と同様の労働条件を踏襲して、雇用期間を無期化するという流れが加速するかもしれない。これを「正社員」と名称付けするかは各社の判断であろうが、「正社員」の雇用区分が多様化することが予測される。

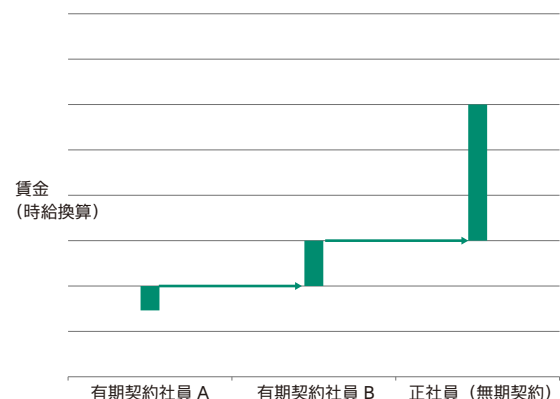
### 政策への貢献

非正規雇用関連法政策の検討において活用されている。

図表1 均等待遇モデル



図表2 雇用形態階層モデル



1. 総合政策部門

**東日本大震災の復興状況と雇用創出**  
(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.4)

ディスカッションペーパー 13-02 / 平成25年7月刊行

担当：伊藤 実

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

東日本大震災の被災地の復興が遅れている原因を調査し、その対応策を検討すること。

◆ 研究の方法

岩手、宮城、福島の前被災3県について、最も被害が大きかった宮城県の沿岸地域を中心に、市町村、漁業協同組合、企業、個人に対してヒアリング調査を実施した。

◆ 研究期間

平成24～25年度

◆ 研究担当者

伊藤 実 特任研究員

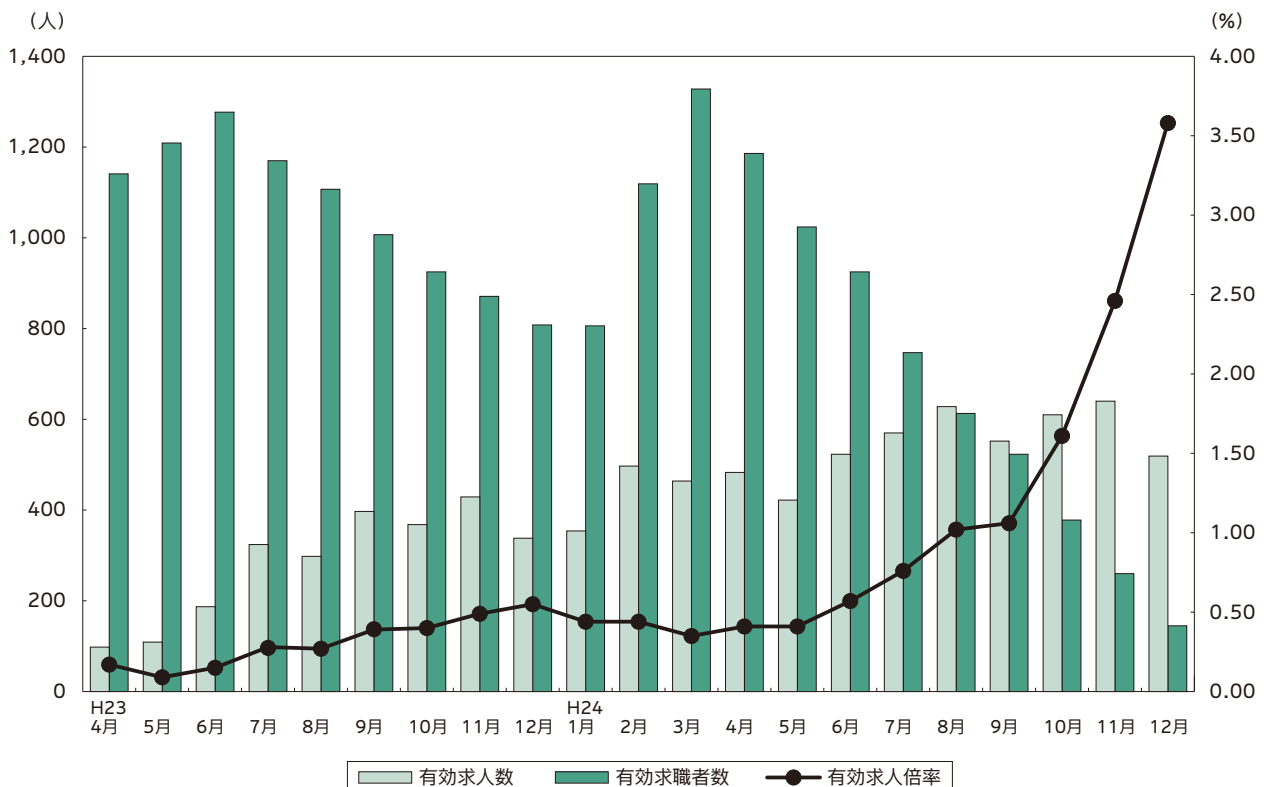
◆ 主な事実発見

東北自動車道に沿った内陸部を中心とした製造業は、比較的短期間のうちに復興を成し遂げ、自動車産業やエレクトロニクス産業のサプライチェーンも機能回復している。それに伴って、これらの産業が集積する地域は、労働市場の需給状況が改善し、有効求人倍率が1倍を上回るところも現れてきている。

これに対して、沿岸部の主要産業である水産業および水産加工業の復興は、大幅に遅れている。復興の遅れは、当初政治の混乱により復興資金の交付が遅れたことによってもたらされたものと思われるが、国からの財政措置が実現しても、沿岸部の復興は遅々として進まず、いくつかの問題点が浮かび上がってきた。

最大の問題点は、市町村の公共工事に関する専門的人材の極端な不足であった。漁業関連の港湾施設の大半は市町村が管理しており、大規模な復旧工事の積算作業を行える人材が極端に不足したことによって、公共工事の入札が大幅に遅れてしまった。しかも、人材不足の対応策として市町村が講じたのは、全国の市町村からの人材の応援であった。この応援は、大半が短期間の出向人事によるものであり、積算作業等のノウハウがなかなか蓄積しないなどの問題を抱えていた。

図表 ハローワーク石巻の食料品製造の職業に関する求人・求職データ



資料出所：宮城労働局「求人・求職バランスシート」より作成

## 1. 総合政策部門

## ディスカッションペーパー 13-02

なお、同じ港湾施設の復興でも、大規模な施設の工事は国が直轄事業として行ったため、比較的短期間のうちに完了している。

復興を遅らせている他の要因としては、被災地での極端な建設労働者の不足問題がある。さらに、建設労働者の不足は賃金の高騰をもたらし、建設資材の高騰も加わって、公共工事の入札不調が相次ぎ、結果的に復興を遅らせている。

沿岸部の主要産業である水産加工業は、工場の再開にこぎ着けた段階で、求人を出しても人が集まらないという人手不足問題に直面している。その主な原因は、水産加工業の賃金水準が、非常に低いという問題である。復興工事などに関連した求人の賃金水準は、水産加工業よりも大幅に高く、水産加工業には求職者が集まりにくいという状況が進行している。

こうした被災地の復旧・復興を遅らせている問題に対して、いくつかの対応策が考えられる。公共工事に関しては、国と地方の役割分担を見直し、災害といった非常時には国が市町村の公共工事を柔軟に肩代わりできるように、関連する法律の改正が必要である。また、復旧・復興関連の公共工事や補助金などに関連した煩雑な行政手続きも、復興を遅らせる大きな要因となっている。この点に関しても、非常時の行政手続きは平時とは異なった簡潔なものにする必要があり、法改正が必要である。

建設労働者の不足問題に関しては、全国的な規模で労働力の需給調整ができるような新たなシステムの開発が必要である。また、建設機械のオペレーターに関しては、公共職業訓練の大幅な機能強化が必要である。さらに、水産加工業の高付加価値化を進展させる可能性のあるネット販売に関しては、被災地にIT技術者がほとんどいないため、大都市圏から人材を呼び寄せるための新たな仕組みや助成制度を整備する必要がある。

現状では復興の歩みはかなり遅れているが、新たな試みも多方面で始まっている。公共工事に関しては、地元の建設会社を優先するだけでなく、ゼネコンを活用して全国から建設労働者を集めるといった新たな公共工事の推進方法が導入され始めている。水産加工業では、東京のIT企業から派遣されたボランティアの専門家によって、漁協や卸業者を介さず直接消費者に販売するネットビジネスを試みる企業が、現れ始めている。農業では、IT技術を活用した新たなハウス栽培や植物工場を導入する企業が現れてきている。さらに、福島県では、洋上風力発電の実証実験が始まっており、産業化に成功すれば機械設備の量産工場などで大規模な雇用創出が期待されている。

## ◆ 政策的インプリケーション

今回の調査研究では、国と地方自治体の役割分担、行政手続などに関して、平常時の法律を非常時にそのまま適用していることが、復旧・復興を遅らせる主な原因の一つとなっていることを明らかにしており、法律の新たな枠組みが必要なことを示唆している。また、災害時の建設労働者の不足問題、水産加工業の高付加価値化についても、その対応策のあり方を提示している。

## ◆ 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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.1)』(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—震災対応から復旧・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)』(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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.3)』(2013年)
- 調査シリーズ No.113『「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.5)』(2013年)
- 資料シリーズ No.125『労働行政機関の対応等調査報告(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.6)』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.165『東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・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.7)』(2014年)



## 1. 総合政策部門

## 「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果— (JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.5)

調査シリーズ No.113 / 平成25年8月刊行

担当：浅尾 裕、遠藤 彰

### ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

### ◆ 研究の目的

調査は、東日本大震災とこれに関連したさまざまな出来事に伴い、雇用・労働面を中心に企業にどのような影響があり、これに対してどのような対応をしたかを把握することを目的とする。得られたデータの分析を通じ、①今回の震災から今後の復興過程において対応が求められる政策課題を探ること、②今後大きな自然災害が発生した際に講じるべき政策対応等の教訓を記録しておくこと、③今般の震災をきっかけとして今後の企業行動や雇用・労働面にどのような構造変化が予測され、どのような政策対応が求められるのか、などについて検討を加えた。

### ◆ 研究の方法

調査は層化無作為抽出した全国10,000社（10人以上規模企業）を対象に郵送で調査票を配布した。実査期間は平成24年5月10日から5月28日まで。有効回答は2,716票（有効回答率27.2%）となった。

### ◆ 研究期間

平成24～25年度

### ◆ 研究担当者

浅尾 裕 労働政策研究所長  
遠藤 彰 主任調査員補佐

### ◆ 主な事実発見

#### ○ 企業活動への影響

自然災害で一時的に事業活動の全面停止又は縮小を余儀なくされた企業（225社）にその影響を尋ねてみると（複数回答）、「特に影響はなかった」は31.6%にとどまり、「当該業所の事業活動の縮小をカバーするため、自社の他の事業所の事業活動を増大させた」が38.2%と4割近くを占め、次いで「事業連関（分業関係）を通じて自社の他の事業所の事業活動も縮小を余儀なくされた」16.4%、「企業間連関（サプライ・チェーン）を通じて他の企業の事業活動に相当の影響を与えた」12.4%などとなっている。

産業別にみると、「自社の他事業所でカバー」は卸売業や製造業、小売業で、「分業関係で自社の他事業所も縮小」は狭義サービス業や製造業、卸売業で、「サプライ・チェーンにより他企業に影響」は製造業で、それぞれ相対的に多くの事業所（企業）が指摘した。

また、事業所の所在地（県）別に被災5県についてみると、茨城（45.2%）や宮城（42.2%）を中心として「自社の他事業所でカバー」を挙げるところが多いが、「分業関係で自社の他事業所も縮小」は岩手や福島で、「サプライ・チェーンにより他企業に影響」は福島などで相対的に多くなっている。

#### ○ 雇用・労働面への影響

一時的な事業活動の全面停止又は縮小に伴う従業員の余剰については、「事業所の復旧作業などがあり、従業員の余剰は生じなかった」とするところが46.7%と半数近くある一方で、過半の事業所で余剰人員が生じたとされている。とはいえ、「一時的に余剰が発生したが、現在余剰は生じていない」とするところが44.0%を占め、「余剰が発生し、現在もその状態が続いている」とするところは3.1%にとどまっている。

産業別にみると製造業で、企業規模別には100人未満規模を中心にして規模の小さいところで、震災後1年以上が経過した調査時点においても余剰がみられている。また、事業所の所在地（県）別には、福島で相対的に多くなっている。

上記の余剰人員が生じた企業（136社）に対応状況を尋ねると（複数回答）、「一時的な休業（自宅待機、訓練の実施など）」が54.4%と最も多く、「企業内の他の事業所への配置転換」（27.9%）、「所定外労働時間の縮減」（18.4%）、「所定内労働時間の縮減」（16.2%）などが続いている。困難な中での雇用維持への努力をみることができるが、一方で「有期雇用者や派遣労働者の雇止め」（9.6%）や「希望退職の募集」、「指名解雇・整理解雇」、「採用内定者の入職延期（自宅待機など）」（3つとも5.1%）を実施したところも少ないとはいえない。

余剰人員の対応状況について事業所の所在地（県）別にみると、ケース数が少ないので留意が必要であるが、次のようなデータが得られている。まず余剰人員の対応（雇用調整）状況を見ると、これらの地域においても「一時的な休業」の割合がもっとも高く、とりわけ福島で62.1%、宮城で58.1%と6割程度が実施している。次いで多いのが「企業内他事業所への配置転換」であり、3割程度の事業所が実施している。よりハードな方法についてみると、「有期雇用者や派遣労働者の雇止め」が福島で13.8%、宮城で

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.113

11.3%と二桁に達し、さらに「希望退職の募集」をした割合が福島で13.8%と他の県（例えば宮城では3.2%）に比べて高くなっている（図表1）。

一時休業などの実施に伴い関連の雇用施策の活用状況をみると、雇用調整助成金が岩手で8割、宮城で3分の2、福島で半数の事業所においてそれぞれ活用された。また、雇用保険失業給付の特例給付は、福島の事業所で12.5%とこれを活用したとする割合が相対的に高くなっている（図表2）。

○原発事故の影響

東京電力福島第一原子力発電所事故による避難区域等（警戒区域・計画的避難区域・緊急時避難準備区域・特定避難勧奨地点）に指定されている地域内の事業所の有無を尋ねた結果をみると、回答企業の2.5%が当該地域内に事業所があったとしている。実数は68所でありケース数が十分にあるとはいえないので留意してみる必要があるが、当該地域内に事業所があった（ある）企業の産業別構成をみると、製造業が23.5%を占めもっとも多く、次いで建設業（14.7%）、卸売業と狭義サービス業（いずれも13.2%）、小売業（11.8%）などとなっている。企業規模別には、1,000人以上規模企業に属する事業所が45.6%と半数近くを占め、次いで100人未満規模（17.6%）、300～499人規模と500～999人規模（いずれも13.2%）、100～299人規模（10.3%）となっている。また、企業（本社）の所在地（ブロック）別には、

関東が60.3%を占め、東北は19.1%となっている。

○電力問題と風評被害

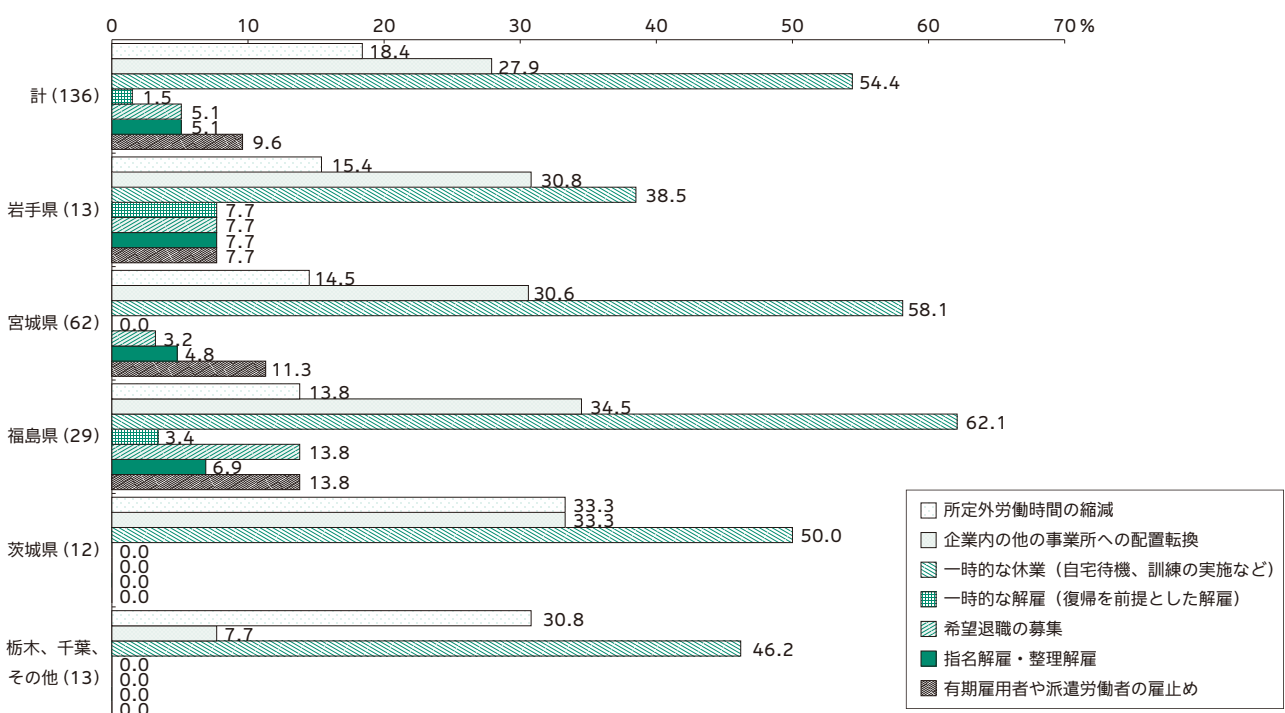
電力問題や風評被害など震災に伴う間接的な被害を複数回答で尋ねると、「東日本大震災後の消費抑制によるものとみられる売上高の落ち込みがかなりあった」とするところが21.4%、「電力の計画停電や節電のために事業活動を縮小せざるを得なかった」が12.6%、「『風評被害』によるものとみられる売上高の落ち込みがかなりあった」が6.4%などとなっており、「特になかった」（52.9%）と「無回答」（9.0%）を除いてみると38.1%と4割程度の企業で何らかの影響があったとしている。

産業別にみると、いずれかの影響を受けたとする割合（100から「特になかった」及び「無回答」を引いた割合）は、宿泊・飲食業（68.5%）、娯楽業（61.3%）、鉱業等（60.0%）、生活関連サービス業（55.5%）、複合サービス業（54.5%）などで高かった。また、全体（産業計）での割合との比較において、「計画停電等」の影響については鉱業等や宿泊・飲食業、生活関連サービス業などで、「消費抑制」の影響については宿泊・飲食業や生活関連サービス業、娯楽業などで、「風評被害」の影響については複合サービス業や宿泊・飲食業、漁業などで、それぞれ相対的にかなり多くなっている。

○2011年夏季節電の影響

2011年夏季に実施された電力使用制限令やその他

図表1 被災事業所の事業規模の縮小等に伴う余剰人員の対応状況（複数回答）



注：総じてケース数が少ないので、幅をもってみるなど、留意が必要である。  
 ここでの「その他」はいわゆる被災県以外のことで、青森県等は含まれていない。

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.113

の要請に基づく節電の実施に伴い大きな影響を受けた事業所の有無を尋ねた結果をみると、10.3%の企業が大きな影響を受けた事業所があると回答した。また、「節電は実施したが、事業活動には大きな影響はなかった」が61.0%を占めた。一方、「とくに節電は実施しなかった」は16.8%であった。

産業別に大きな影響を受けたとする割合をみると、娯楽業が29.0%でもっとも高く、次いで製造業(18.6%)、宿泊・飲食業(17.9%)、生活関連サービス業(16.7%)の順となっている。また、卸売業や小売業も10%をやや下回るものの相対的に割合が高くなっている。企業規模別にみると、100人未満規模企業が4.8%であるのに対して500～999人規模が19.5%、1,000人以上規模27.0%と規模が大きいくところほど大きな影響を受けた事業所があるとする割合が高くなっている。これは、一方において「とくに節電は実施しなかった」とする割合が規模の小さいところほど高くなっていることの反映である面が大きい。電力使用制限令が一定以上の電力量を使用する事業所が対象となっていたことと関連していることが窺われる。

◆ 政策的インプリケーション

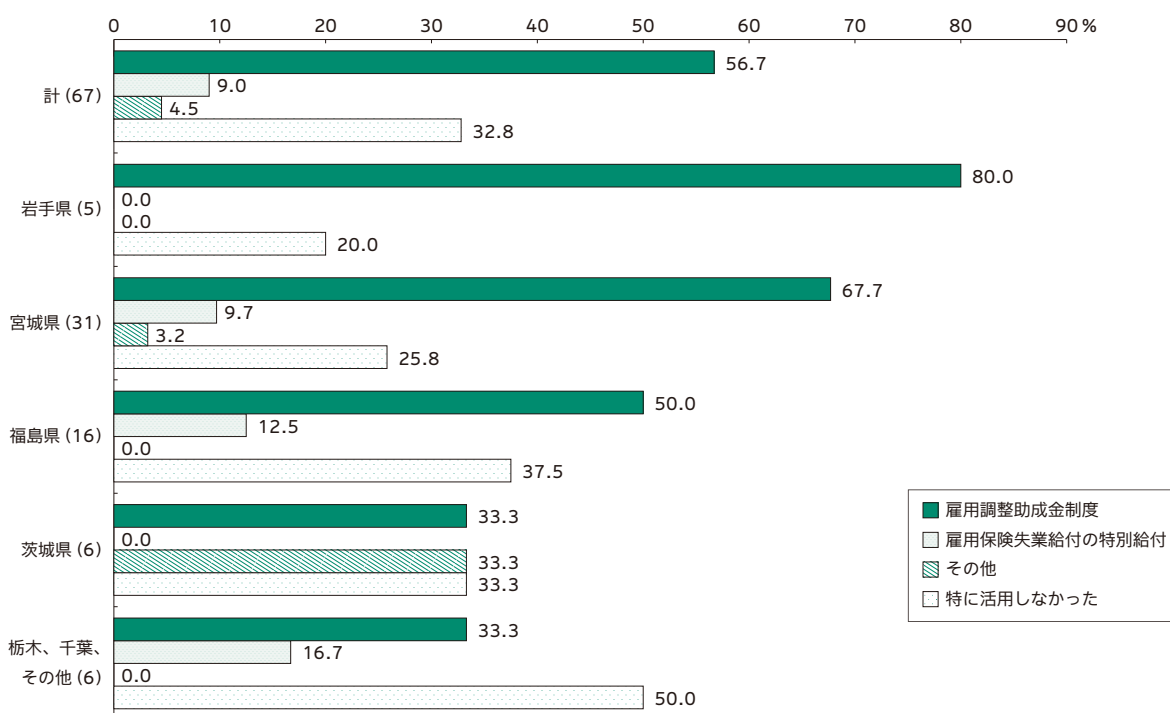
東日本大震災に伴う企業の雇用・労働面への影響とその対応を調査し、自然災害に加え、原発事故、電力問題や風評被害などの影響についての実態を把握し、

復興過程において求められる政策課題を探るとともに、今後大きな災害が発生した際に講じるべき政策対応等の教訓を記録した。

◆ 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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.1)』(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—震災対応から復旧・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)』(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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.3)』(2013年)
- ディスカッションペーパー 13-02『東日本大震災の復興状況と雇用創出(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.4)』(2013年)
- 資料シリーズ No.125『労働行政機関の対応等調査報告(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.6)』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.165『東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・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.7)』(2014年)

図表2 一時休業・解雇実施に伴う関連雇用施策の活用状況(当該事業所の所在地別)(複数回答)



1. 総合政策部門

**労働行政機関の対応等調査報告**  
(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.6)

資料シリーズ No.125 / 平成25年8月刊行

担当：松本安彦

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

①労働行政機関（都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク））が経験した、東日本大震災以降に被災地等で継起した状況、②それに対する現地労働行政機関の対応、及び全国的な労働行政機関の対応（遠隔避難者に対する対応や被災地労働行政機関に対する応援）等について、「現場の視点」を中心に記録する。あわせて、今後に向けての教訓や示唆の事項を整理する。

◆ 研究の方法

次のようなヒアリング及び資料等の収集・分析（震災後1年間を中心として、2012年7月ごろまでを対象）。

- 労働行政機関職員ヒアリング〔岩手・宮城・福島の3労働局とその管内の労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）の職員、及び被災し遠隔地に避難した方の支援を行った労働局の中から埼玉労働局の職員あわせて約25人から実施〕
- 職員ヒアリングの対象となった労働局が作成・収集した資料〔業務統計、新聞切り抜きなど〕
- 厚生労働省や各労働局等がインターネットで公表している資料〔労災保険、雇用保険、助成金、職業紹介（求人・求職）の統計資料、ハローワークインターネットサービスで公開されている求人情報等〕など

◆ 研究期間

平成24～25年度

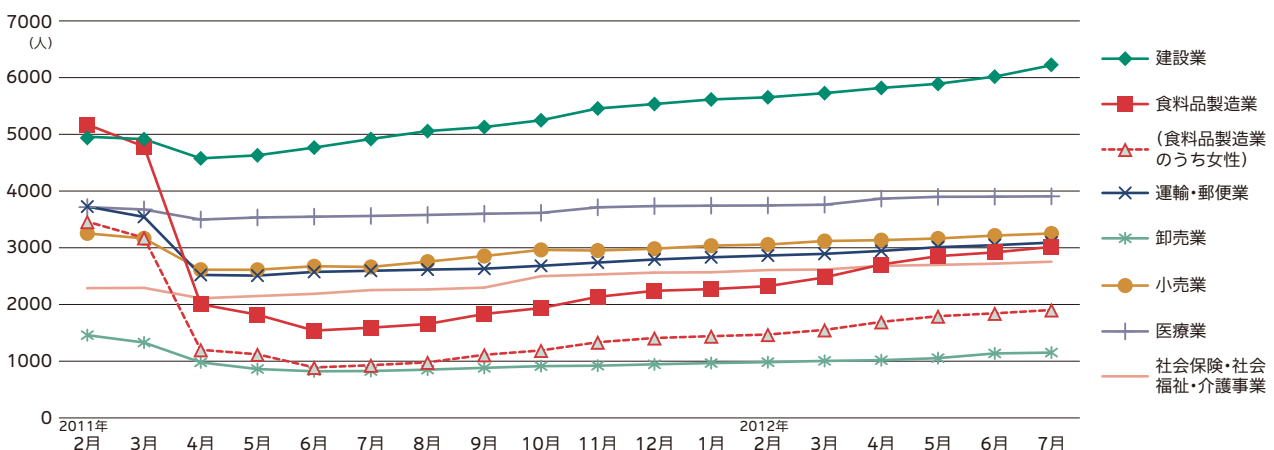
◆ 研究担当者

松本安彦 統括研究員

◆ 主な事実発見（記録等の項目）

- ①現地労働行政機関における「震災発生からの危機対応」に関し、「現地労働行政機関の人的・物的被害と避難行動」、「職員の生命・安全の確保対策と避難者への対応」、「危機対応体制の構築（労働局内の中枢機能の確保、応急的な業務体制の構築、過去の災害時対応ノウハウの迅速な提供、現地の情報・要望の収集・対応体制）」等について記述しているほか、「危機的事態への備えと対応に関する教訓」について整理している。
- ②被災地労働行政機関の「震災発生に伴う業務処理」に関し、i) 労働基準監督署関係では労働相談、労災保険・未払賃金立替払、被災地での労働災害防止のための取組等について、ii) 公共職業安定所（ハローワーク）関係では雇用保険、雇用調整助成金、職業紹介、学卒内定取消対応等について記述しているほか、「被災者等への情報提供と情報伝播ルート」、「出張相談」、「職員応援、所内体制の弾力化、代行処理、システムの機能強化」等について記述している。また、「非常時への備えと対応に関する教訓（各種制度・運用における非常時用メニューの設定・準備、非常時における選択と集中、非常時を想定した研修等）」について整理している。

図表1 石巻所管内の主要産業の雇用保険被保険者数の推移



1. 総合政策部門

資料シリーズ No.125

③震災により変化した労働市場の状況とその対応に関しては、2012年7月ごろまでの状況を中心として、津波被災地（石巻所・大船渡所管内等）における人口流出と雇用保険被保険者の状況、求職者・求人・雇用保険受給者の推移、水産加工業・建設業・小売業・福祉関係等の求人・求職者の動向、仮設住宅と入居者の状況、福島第一原子力発電所事故関係の避難者の状況等について記述しているほか、労働行政の取組（雇用創出基金による事業、仮設住宅への出張相談、雇用保険の延長給付、被災者雇用開発助成金、就職面接会・職場見学会、新規学卒対策、障害者就労支援、「日本はひとつ」しごと協議会など）について記述している。あわせて、埼玉労働局・ハローワークによる福島県からの避難者に対する支援例や、福島第一原子力発電所事故に伴う除染業務等に関する労働力需要等について記述している。

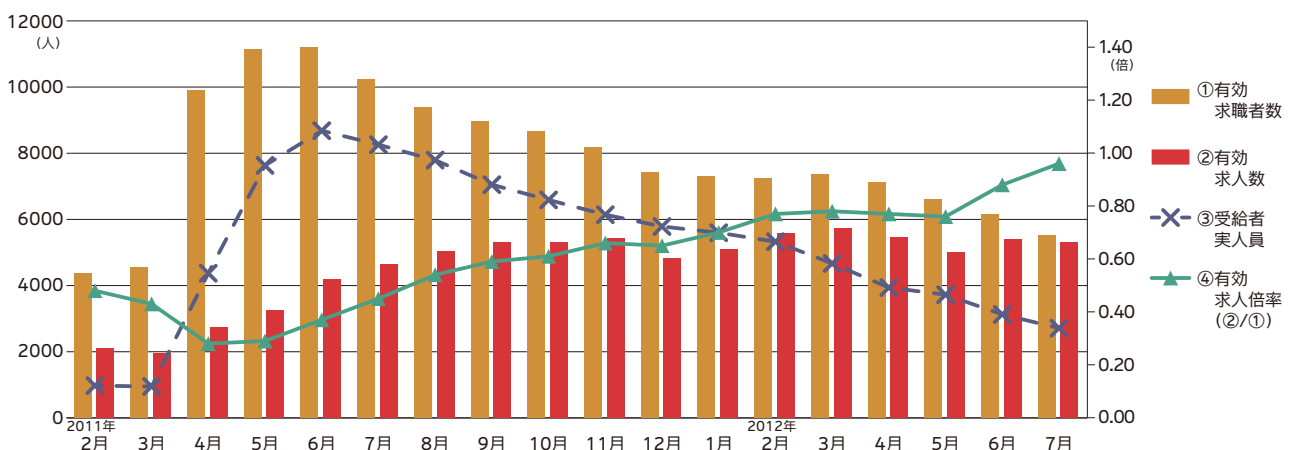
政策的インプリケーション

津波被災地等の労働市場の状況について、今後に向けた示唆的事項を含む次のようなまとめを行っている。

- 今後とも被災沿岸地域を支える基幹産業としての役割が期待されている水産加工業については、震災で特に甚大な被害を受けて早期再開と従業員の復帰・確保が課題となっていたが、元従業員の中には、i) 元の勤め先の再開を待っている人（つなぎ仕事をしている人を含む）のほかに、ii) 生活の本拠が定まらず、被災や仮設住宅入居等に伴う家庭環境・通勤環境の変化などで一時的に働けなくなっている人や働く意欲が低下している人、iii) 実質的には引退して年金生活等に入っている人も含まれていると考えられる。また、作業環境や賃金的な要因のほかに、事業所が再開しても「海べり」は敬遠したいという要因や、元従業員は元の職場の「人のつながり」への復帰を求めているという要因も、水産加工従業員

- の確保に関するポイントとなっていると言われていた。新規参入者を含めた水産加工業の従業員確保に関しては、これらの実情に応じた対応が必要である。
- また、復旧・復興工事に伴い、被災地の建設業の雇用保険被保険者は震災前よりも大幅に増加していた。建設・土木関係の労働力需給は逼迫しており、未経験者を含めて全国から労働力が調達されるようになっていたが、これら建設業関係の仕事で地元の求職者が就くことができるものは、資格・経験を要しない臨時的な雇用（「つなぎ仕事」）が中心と言われていた。震災後、若年者や子育て世代の中に、それまでの趨勢以上に被害甚大な被災地を離れる志向・傾向があったが、これについては、資格・経験等のミスマッチ要因以外に、雇用需要増加の多くを非持続的な復旧・復興関係の事業が占めていたこと等との関連が考えられた。結局、復興需要が去った後を見越し、地場の強みを生かした産業の再生・育成や企業誘致がどのように進むか、その状況を見て、若年者や子育て世代の流出・回帰の方向やスピードが変化していくと考えられる。
- 被災地では、仮設住宅の入居者を含め、求職活動を活発に行ってもなかなか採用されず、気持ちが萎えている人、家族を亡くして気持ちの整理がつかず引きこもってしまう人、自暴自棄・アルコール依存の心配のある人もいる。今後、義援金等による貯金を取り崩している人がこれらの枯渇に伴って生活に困窮するケースも出てくる恐れがある。また、いずれ復興需要の減少・終息に伴い「つなぎ仕事」の場が枯渇していく中で、これらによって生計を維持してきた人に関する安定した就職に向けた相談・支援のニーズが高まることも予測される。仮設住宅等において、このような形で取り残される恐れのある人の状況を常に把握しつつ、息長く相談・支援の対応をしていくことも重要と考えられる。

図表2 石巻所管内の求人・求職・雇用保険受給者数



## 1. 総合政策部門

資料シリーズ No.125

**◆ 政策への貢献**

- 今後の労働行政機関における甚大な災害等の際の危機的事態への対応、及びその後の業務的な非常事態への対応に資するために、東日本大震災以降の記録を残すとともに教訓を整理している。
- 東日本大震災以降の労働市場の状況の推移とこれに対する政策的・行政的対応の記録を残すとともに、今後に向けての示唆的事項を含むまとめを行っている。

**◆ 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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.1)』(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—震災対応から復旧・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)』(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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.3)』(2013年)
- ディスカッションペーパー 13-02『東日本大震災の復興状況と雇用創出(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.4)』(2013年)
- 調査シリーズ No.113『「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.5)』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.165『東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・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.7)』(2014年)

1. 総合政策部門

東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・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.7)

労働政策研究報告書 No.162 / 平成26年3月刊行

担当：奥津眞里

研究の区分

プロジェクト研究

研究担当者

奥津眞里 特任研究員

研究の目的

東日本大震災で地震と津波の両方の被害に遭い、職業訓練の全面中止、施設の一時閉鎖が行われたポリテクセンター宮城の、①大震災当時の職員及び訓練生、②大震災後の復旧・復興の時期の職員及び訓練生、に対するアンケート調査の結果を中心に、大震災時の対応、その後の生活の立て直し、復興訓練等の関わりについてまとめる。

主な事実発見

ポリテクセンター宮城では、大震災発生時から復旧までの間に人命に関わる被害の発生を食い止めたが、それは、被災から復興までの時間経過に沿って段階的に生じる課題を、順次、解決することで成し遂げた。早期には個人も組織も直前の状況に戻る（＝復旧）ことを目指して行動した。

大震災時にポリテクセンター宮城の職業訓練生は、センターの被災による閉鎖で訓練が中止されたが、その後の就職では就職に納得感を得たのは、安定雇用の就職者と受講職種と同じ職種で就職した者であった（図表1）。安定雇用就職は21%弱だったが、被災者のための訓練科・コースには、就職のしやすさよりも被災者が抱く復旧のイメージに合わせた内容が求められた。他方、大震災時に労働者だった者でその後ポリテクセンター宮城の職業訓練生になった者の約20%は震災の影響で解雇・離職を経験していた（図表2）。

研究の方法

ヒアリング調査（実施期間：平成24年7～8月）及びポリテクセンター宮城が実施したアンケート調査（実施期間：平成24年8月）

研究期間

平成24～25年度

図表1 現在の就職の状況

単位 = 人、( ) = %

	正規、長期雇用が 約束	臨時や派遣で雇用 不安定	受講職種と一致 (雇用形態不明)	就職機会がない	その他	無回答	計
現状に納得や受容	10 (100.0)		5 (100.0)		3 (42.9)	6 (50.0)	24 (50.0)
現状に不満		10 (100.0)		4 (100.0)	2 (28.6)		16 (33.3)
その他					2 (28.6)		2 (4.2)
無回答						6 (50.0)	6 (12.5)
計	10 (100.0)	10 (100.0)	5 (100.0)	4 (100.0)	7 (100.0)	12 (100.0)	48 (100.0)

図表2 大震災の職業生活への影響

単位 = 人、( ) = %、MA

職業生活への影響		当日の居場所の地域				計 (N = 161)
		宮城 (n = 122)	岩手・福島 (n = 5)	その他 (n = 22)	無回答 (n = 12)	
企業被災を含む解雇・離職	あり	20 (16.4)	1 (20.0)			21 (13.0)
	なし	70 (57.4)	4 (80.0)	18 (81.8)	5 (41.7)	97 (60.2)
	無回答	32 (26.2)		4 (18.2)	7 (58.3)	43 (26.7)
自分から退職・離職	あり	8 (6.6)		2 (9.1)	1 (8.3)	11 (6.8)
	なし	82 (67.2)	5 (100.0)	16 (72.7)	4 (33.3)	107 (66.5)
	無回答	32 (26.2)		4 (18.2)	7 (58.3)	43 (26.7)
労働強化や職場環境の悪化	あり	5 (4.1)		2 (9.1)		7 (4.3)
	なし	85 (69.7)	5 (100.0)	16 (72.7)	5 (41.7)	111 (68.9)
	無回答	32 (26.2)		4 (18.2)	7 (58.3)	43 (26.7)
体調を崩す	あり	4 (3.3)				4 (2.5)
	なし	86 (70.5)	5 (100.0)	18 (81.8)	5 (41.7)	114 (70.8)
	無回答	32 (26.2)		4 (18.2)	7 (58.3)	43 (26.7)
求職事情の変更その他職業生活関係	あり	31 (25.4)	1 (20.0)	3 (13.6)	1 (8.3)	36 (22.4)
	なし	59 (48.4)	4 (80.0)	15 (68.2)	4 (33.3)	82 (50.9)
	無回答	32 (26.2)		4 (18.2)	7 (58.3)	43 (26.7)
その他	あり	8 (6.6)	1 (20.0)	1 (4.5)		10 (6.2)
	なし	83 (68.0)	4 (80.0)	17 (77.3)	5 (41.7)	109 (67.7)
	無回答	31 (25.4)		4 (18.2)	7 (58.3)	42 (26.1)

## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.162

**◆ 政策的インプリケーション**

大震災後の被災地及び被災者支援を想定した訓練科・コースの設定では、労働市場の需給状況の見通しを踏まえるとともに、被災者と被災企業の復旧希望を受け止めた内容で組み立てることが望まれる。また、被災地では、災害発生の日から長期にわたって被災状態が継続していることを意識した二次災害防止を速やかに講じる必要がある。

**◆ 政策への貢献**

被災対応と復興取り組みについて被災現場の人々の目でまとめたもの。将来、社会の安全確保の基礎情報となる。

**◆ 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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.1)』(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—震災対応から復旧・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)』(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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.3)』(2013年)
- ディスカッションペーパー 13-02『東日本大震災の復興状況と雇用創出(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.4)』(2013年)
- 調査シリーズ No.113『「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.5)』(2013年)
- 資料シリーズ No.125『労働行政機関の対応等調査報告(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.6)』(2013年)



## 2. 経済社会と労働部門

## これからの高齢者雇用政策 —今から備えるべきこと—

ディスカッションペーパー 14-01 / 平成26年3月刊行

担当：梅澤眞一

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 本稿の目的

今後の高齢者雇用政策の課題と研究の方向性を示し、内外から示唆を受ける。

### 研究期間

今後、平成28年度末まで

### 研究担当者

梅澤眞一 統括研究員

### 主な内容

今後の研究の中心的課題を、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく働くことのできる社会づくりを進めることに据えている。そして本稿は、企業内就労の観点から、そのための今後の高齢者雇用政策をめぐる主要な論点と、これを受けての今後の研究課題を整理したものである。

政策上の主要な論点として、

1. 「60歳定年、65歳までの継続雇用」を続けていることの問題点
2. 「65歳までの雇用が政策目標」との社会一般の認識という課題
3. 職業能力開発の推進をめぐって
4. 60歳代前半層の雇用対策は60歳代後半層の対策にそのまま適用可能か

といった4点を取り上げた。これを踏まえて今後の研究課題としては、

1. 65歳以降の就労拡大のための条件と生活実態の研究
2. 職業能力の「棚卸」に代わる、高齢期の転職の準備と転職の実態研究、および高齢者の個別雇用管理の研究
3. 職務給要素の導入・運用の現状と契約社員における賃金の実態研究

の大きく3つのテーマを示した。

### 政策への貢献

将来に向けて、政府が65歳を超えた雇用政策として、今から準備すべき課題を整理した。

### 関連の研究成果

- 第2期プロジェクト研究シリーズ No.1 『高齢者雇用の現状と課題』（特に第1章と終章）（2012年）

## 2. 経済社会と労働部門

## 雇用創出基金事業の政策効果の検証

調査シリーズ No.118 / 平成26年5月刊行

担当：渡辺博顕、高見具広

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

リーマン・ショック後の緊急的な雇用対策のための事業として雇用創出基金事業が創設されたが、雇用情勢が変化していく中で、雇用創出基金事業に求められる役割も変化している。平成24年度に実施された省内事業仕分けを踏まえ、今後のあるべき雇用創出基金事業の形を探るとともに、緊急時に再び雇用創出基金事業を実施する場合のガイドラインを整備することを目的として、これまでの雇用創出基金事業についての検証を行った。

## ◆ 研究の方法

研究会の開催、アンケート調査、ヒアリング

## ◆ 研究期間

平成25年度

## ◆ 研究担当者

吉岡真史 統括研究員  
渡辺博顕 副統括研究員  
高見具広 研究員

## ◆ 主な事実発見

(1) 調査に回答した自治体が実施した雇用創出基金事業全体としての効果をおよそ7割の自治体が肯定的に評価している。

自治体では、事業を実施する際に生じた課題に対して、「事業の進捗状況を随時点検し、析出された課題に対応する」「地域の企業や関係組織に事業への協力を依頼する」「委託先に対して調査や監査を実施し、適正な事業執行に努める」といった取り組みが行われている。また、事業を実施するにあたり苦労した点として、「基金事業を担当する職員が少なく、事業の管理が難しかった」「事業の委託先として適当な企業やNPOが地域にない(少ない)」などを挙げる自治体が多い。

さらに、今後、基金事業を再び実施する場合、国に対して、「基金事業終了後の取組みの財政的支援」「基金事業の成功事例、失敗事例の情報提供」等を求めている。

(2) 個別の事業について見ると、ふるさと雇用再生特別基金事業については、

(ア) 事業分野は、「産業振興」「観光」「農林漁業」などが多い。

(イ) およそ8割の自治体がこの事業の成果を肯定的に評価している。その理由は、「地域の実情に即した取組みが可能であるから」「事業によって雇用された方の多くが、委託先での継続雇用につながったから」などである。

(3) 緊急雇用事業については、

(ア) 事業内容は「行政需要に係る事業」が多く、事業分野は「環境」「教育・文化」「産業振興」「農林漁業」などが多い。

(イ) 7割以上の自治体が緊急雇用事業の成果を肯定的に評価している。その理由は、「地域の実情に即した取組みが可能であるから」「求職者の雇用機会を確保できた事業であること」以外に特に理由はない」などである。

(4) 重点分野雇用創造事業・地域人材育成事業については、

(ア) 事業内容では、「行政需要に係る事業」「地域の産業政策、地域活性化に資する事業」「地域の教育・福祉に関する事業」などが、事業分野では、「観光」「農林水産」「地域社会雇用」「教育・研究」などが多い。

(イ) 8割近くの自治体がこの事業の成果を肯定的に評価している。その理由は、「地域の実情に即した取組みが可能であるから」「事業によって雇用された方の多くが、事業を通じて獲得した経験・スキル等により、受託先以外での雇用につながったから」「事業によって雇用された方の多くが、受託先での継続雇用につながったから」などである。

(5) 基金事業を受託した事業所については、

(ア) 民間企業が約半数、民間企業以外が約半数で、従業員規模29人以下の事業所が約半数を占める。受託した理由は「自治体から要請があったから」、「事業を通じていい人材を採用するきっかけとするため」などが挙げられる。

(イ) 事業期間終了後も事業を継続した事業所は約29%で、組織形態別では「NPO」「社会福祉法人」、事業分野別では「子育て」「医療」「介護・福祉」「観光」で事業継続の割合が比較的大きい。

(ウ) 事業期間終了後も雇用を継続した割合は約42%で、組織形態別では「社会福祉法人」「NPO」が、「介護・福祉」「医療」「子育て」といった事業分野別で雇用継続の割合が比較的大きい。

(エ) 「新たに事業を起こそうと考えたから」「必要な人数を採用していくため」「人材育成に課題を感じていたから」などの理由で事業を受託した委

2. 経済社会と労働部門

調査シリーズ No.118

託先では、事業期間終了後の事業・雇用の継続割合が相対的に大きい。

- (オ) 基金事業の効果として、「既存事業の拡大につながった」「基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった」などが多く挙げられる(図表1)。事業分野別では、前者の効果は「情報通信」「教育・文化」「観光」分野において、後者の効果は「介護・福祉」「医療」分野において特に多い。
- (6) 基金事業による雇用者に対するアンケート結果から、
  - (ア) 基金事業による雇用者は女性がやや多く、年齢層は20代から60代以上まで幅広い。また、家計の主たる生計維持者以外の人も含まれている。
  - (イ) 調査時点で約76%が就業している。そのうち、基金事業の仕事と同じ勤め先で就業継続していたのは約46%、別の勤め先等で就業していたのは約48%であった。一方、非就業者のうち求職中の者が約72%であった。
  - (ウ) 男女とも20代以下の層では、基金事業の雇用契約期間が終了した後も同じ勤め先で就業継続している割合が大きい。60代以上の男女、40～50代の男性、50代の女性は、同じ勤め先での就業継続の割合が小さく、調査時点で非就業の割合が大きい。
  - (エ) 調査時点で基金事業の仕事とは別の勤め先で就業している人のうち、「基金事業での仕事を通じて蓄積した経験・技能が活かせた」と評価している者が約40%あった(図表2)。雇用契約期間が「9ヶ月以上」「6～9ヶ月未満」、職種が「専

門的・技術的な仕事」「サービスの仕事」の場合に、この評価の割合が特に大きい。

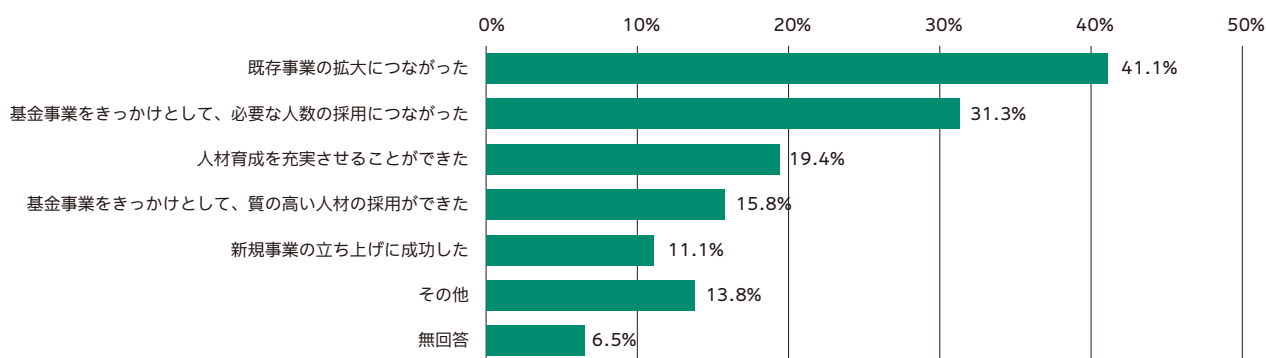
政策的インプリケーション

緊急的に失業者の当面の雇用の場を確保する雇用創出基金事業は高く評価されており、おおむね肯定的な評価ができる。しかし、委託先アンケートからは事業や雇用の継続性について必ずしも十分ではない。自治体からの要請により受託した委託先も少なくなく、これらの委託先では特に事業と雇用の継続性は低い。事業の本来の趣旨にかかわらず、継続雇用が実現されるかどうかは基金事業を成功と評価されるかどうかのひとつのポイントとなっている。また、事業によって雇用された者の経験や技能の蓄積もポイントとなる。基金事業が提供する雇用機会を通じて経験や技能を蓄積することによって、雇用機会の拡大につながる。さらに、委託先の受け皿確保の問題や、本事業と産業政策や地域振興策との連携については、緊急に雇用創出基金事業などを展開する際の短期的な課題ではなく、緊急時に至らない段階からの中長期的な雇用政策の課題といえる。

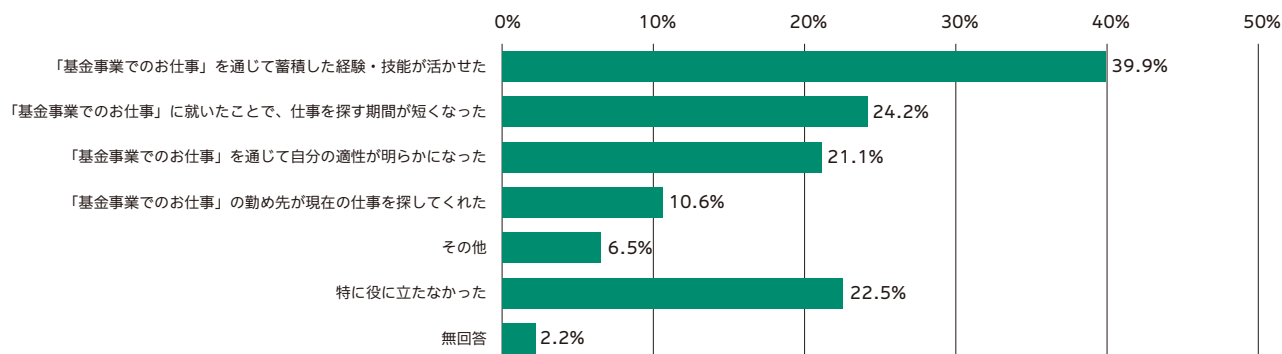
関連の研究成果

- プロジェクト研究シリーズ No.1『地域雇用創出の新潮流』(2007年)
- 調査シリーズ No.101『地方自治体における雇用創出への取組みと課題』(2012年)

図表1 基金事業の効果 (多重回答、N=4,463)



図表2 基金事業の仕事経験は現在の仕事に役立ったか (多重回答、N=782)



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（2013年度版）による政策シミュレーション—

資料シリーズ No.129 / 平成26年5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「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）の成果目標を踏まえ、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. 経済再生・労働参加進展シナリオ（以下、経済再生・参加進展）：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<sup>注1</sup>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（経済成長と労働参加が適切に進むケース）
2. 参考・労働参加漸進シナリオ（以下、参考・参加漸進）：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<sup>注2</sup>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（経済成長と労働参加が一定程度進むケース）

3. ゼロ成長・労働参加現状シナリオ（以下、ゼロ成長・参加現状）：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（2012年）と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ（経済成長と労働参加が適切に進まないケース）

注1) 「日本再興戦略」では今後10年間の平均で、実質2%程度の成長を目標としている。

注2) 「日本再興戦略」における成長率目標の半分程度の成長率。

研究期間

平成25年度

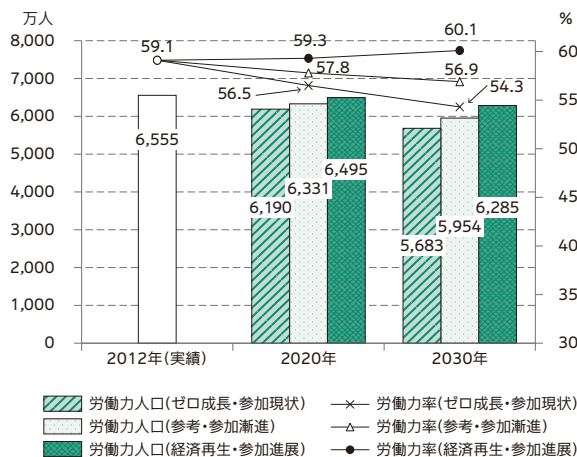
研究担当者

中野 諭 研究員

主な推計結果

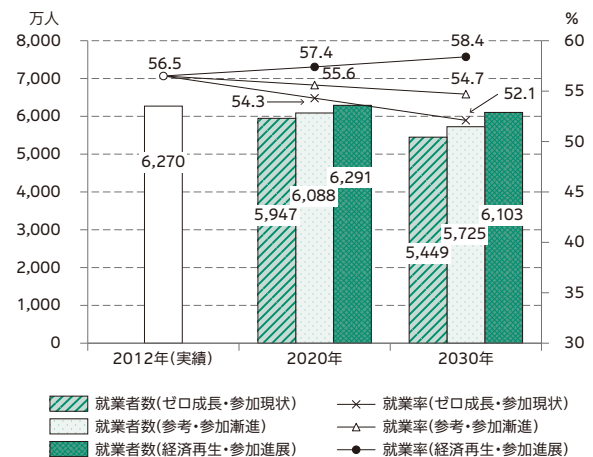
- ① 2030年の労働力人口は、2012年の6,555万人から、ゼロ成長・参加現状では5,683万人に減少すると見込まれる（図表1）。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合、参考・参加漸進で5,954万人、経済再生・参加進展で6,285万人と、それぞれゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。とりわけ経済再生・参加進展では、女性の労働力人口は、2012年の2,766万人から2030年には2,771万人に増加すると見込まれる。2030年の労働力率

図表1 労働力人口及び労働力率（右軸）の推移



注) 2012年実績値は総務省統計局「労働力調査」、2020年及び2030年は推計値。

図表2 就業者数及び就業率（右軸）の推移



注) 2012年実績値は総務省統計局「労働力調査」、2020年及び2030年は推計値。

## 2. 経済社会と労働部門

資料シリーズ No.129

は、2012年の59.1%から、ゼロ成長・参加現状では54.3%、参考・参加漸進では56.9%とそれぞれ低下すると見込まれる。経済再生・参加進展では、60.1%と2012年水準よりも上昇する結果となる(図表1)。

② 2030年の就業者数は、2012年の6,270万人から、ゼロ成長・参加現状では5,449万人、参考・参加漸進では5,725万人にそれぞれ減少すると見込まれる。経済再生・参加進展では、6,103万人と他のシナリオと比べ減少幅が縮小すると見込まれる(図表2)。2030年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長・参加現状では2012年(男57.7%、女42.3%)とほぼ同様であるが、経済再生・参加進展及び参考・参加漸進では女性の構成比がそれぞれ0.8及び1.9ポイント上昇するとの結果を得る。とりわけ経済再生・参加進展では、女性の就業者数は、2012年の2,654万人から2030年には2,697万人に増加すると見込まれる。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2012年の19.0%から、ゼロ成長・参加現状で19.8%、参考・参加漸進及び経済再生・参加進展で21.7%といずれも高まると見込まれる。2030年の就業率は、2012年の56.5%から、ゼロ成長・参加現状では52.1%と低下すると見込まれる。参考・参加漸進では、54.7%と緩やかに低下すると見込まれる。一方、経済再生・参加進展では、58.4%と上昇する結果となる(図表2)。

③ 「日本再興戦略」では、2020年の就業率の成果目標として、20～64歳の就業率80%、20～34歳の就業率78%、60～64歳の就業率65%、25～44歳の女性就業率73%が掲げられている。経済再生・参加進展では、「日本再興戦略」の就業率成果目標と整合的な状況となることが見込まれる。

④ 2020年の産業別就業者数は、2012年と比較すると、経済再生・参加進展で「日本再興戦略」の成長分野に関連する一般・精密機械器具(10万人増)、電気機械器具(11万人増)、その他の製造業(12万人増)、情報通信業(19万人増)、その他のサービス(28万人増)で増加する他、その他の事業サービス(5万人増)、並びに、高齢化の進展とともに需要が増大する医療・福祉(144万人増の850万人)において増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数は、2012年と比較すると、経済再生・参加進展で、一般・精密機械器具(6万人増)、電気機械器具(1万人増)、情報通信業(33万人増)、医療・福祉(256万人増の962万人)、その他の事業サービス(15万人増)及びその他のサービス(55万人増)において増加すると見込まれる。製造業全体では、経済再生・参加進展で、2020年に

16万人増の1,048万人、2030年に38万人減の994万人と推計される。

## ◆ 政策への貢献

- ① 今後、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26年2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年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会資料(平成26年2月、平成26年3月)に活用された。
- ③ 内閣府「選択する未来」委員会資料(平成26年2月、平成26年4月)に活用された。

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.110『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—』(2012年)
- 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)

## 3. 人材育成部門

## 求職者支援制度に関する調査研究

### —訓練実施機関についての調査・分析—

労働政策研究報告書 No.163 / 平成26年5月刊行

担当：藤本 真

#### 研究の区分

プロジェクト研究

#### 研究の目的

平成23年10月から施行された求職者支援法に基づく求職者支援制度は、施行後3年を目途として、施行状況を踏まえた検討を行うことが法に規定されている（求職者支援法附則第十三条1）。その検討に向けて、本調査研究は訓練の実施や求職者の就職支援において中心的な役割を果たす訓練実施機関を対象とし、①訓練実施プロセスの管理、②就職支援活動などについて、アンケート調査・ヒアリング調査を通じて実態を把握の上、調査結果を基とした分析を試みた。

#### 研究の方法

- ①求職者支援訓練を担当する民間の事業所（以下「機関」と記載）に対するアンケート調査の集計・分析。（平成24年11月実施。対象は平成24年4～9月の間に終了した求職者支援訓練を実施していた全機関。有効回答数1376[有効回答率：53.7%]）
- ②17機関に対するインタビュー調査（平成24年11月～平成25年3月）の実施。

#### 研究期間

平成24～25年度

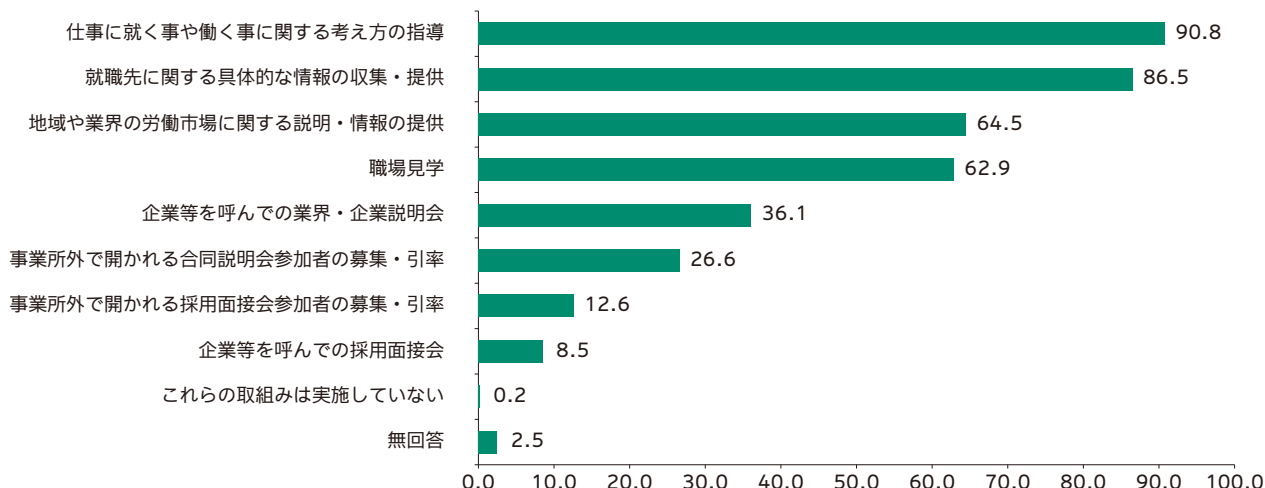
#### 研究担当者

藤本 真 副主任研究員  
小杉礼子 特任フェロー  
金崎幸子 統括研究員

#### 主な事実発見

1. 求職者支援訓練は、より多くの職種に共通する基礎能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職務に必要な実践能力を習得するための「実践コース」の2つのコースからなる。それぞれのコースの実施機関に、訓練の状況をたずねたところ、いずれも6～7割の実施機関が「訓練内容に対する受講者の評価は高い」と感じている。一方で、「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」といった課題を認識する機関も6～7割前後と多数を占める。
2. 求職者支援訓練で訓練中に行うこととされているキャリア・コンサルティングについては、73.8%の機関が、受講者1人当たり「3回」というケースが最も多いと回答している。また、訓練期間中に履歴書・エントリーシートの作成に関して行う指導の回数は、受講者1人当たり「3～5回」という機関が55.3%で最も多く、面接指導については、受講者1人当たり「1～2回」が44.9%、「3～5回」が46.6%となっている。受講者の就職支援の取組みとしては、「仕事に就く事や働く事に関する

図表1 受講者の就職支援の取組み（複数回答、単位：%）



## 3. 人材育成部門

労働政策研究報告書 No.163

る考え方の指導」を実施しているところが約9割と最も多く、同程度の回答割合で「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」が続く（図表1）。

3. 基礎コースの就職実績は、機関内のキャリア・コンサルティングや就職支援の体制整備に関して、①キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高める、②キャリア・コンサルタントと講師がよく連携して情報交換する、③必須のコンサルティングを就職支援責任者が行う、④就職相談をしやすい体制を整備する、といった取組みを行っている機関において良かった。また、受講者に対し地域や業界の労働市場情報を的確に提供すること、職場見学を実施すること、面接指導を数多く行うこと、機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことが、就職率の向上につながっていた。

4. 実践コースの就職実績向上に対しては、①キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高めること、②キャリア・コンサルティングを訓練の開始の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて行うこと、③就職相談に訓練担当の講師がそのつど対応すること、④キャリア・コンサルタント以外のスタッフが就職支援に協力的であること、といった機関の取組みや状況が寄与している。

また、求人開拓を担当するスタッフを置くこと、機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことといった取組みや、地域や業界の労働市場に関する説明・情報提供を行うといった取組み、履歴書・エントリーシートの作成や面接に関する指導を数多く行うことも、実践コースの就職実績の向上につながっている。

### ◆ 政策的インプリケーション

1. 受講者の就職実績を左右する取組みについての分析からは、キャリア・コンサルタントの能力を高めることが、最終的に就職状況の改善に寄与すると推測された。多くの訓練実施機関では登録キャリア・コンサルタントが相談支援を担っていると思われるが、登録キャリア・コンサルタントの訓練時間は短く、これを補うような研修機会の充実が求められる。
2. また同じく受講者の就職実績に関する分析からは、受講者に対し地域や業界の労働市場に関する説明や情報の提供を行うことも就職状況の改善に寄与することが推測される。機関がこうした労働市場情報を提供することの重要性について認識を深め、その提供を行うように促すとともに、ハローワークや労働局側も、各機関の訓練状況を理解した上で適宜情報を提供していくことが求められる。

### ◆ 政策への貢献

調査・分析結果は、厚生労働省労働政策審議会・能力開発分科会における審議において基礎資料として活用され、今後の求職者支援制度のあり方についての報告書（平成25年12月27日能力開発分科会発表）に反映されている。

## 3. 人材育成部門

## オランダの地域包括ケア

—ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて—

労働政策研究報告書 No.167 / 平成26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

高齢化が進むなか、増大を続ける高齢の慢性疾患患者に対応できる持続可能な医療・介護提供体制の再編に向けた議論が高まり、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が急務とされている。

本報告書は、我が国における地域包括ケアシステムの担い手をどのように確保するかを問題意識として、早くから地域を基盤とするケアの統合に取り組み、その医療制度が世界的にも高く評価されるオランダをとりあげ、オランダにおけるケア提供体制及びケアの担い手をめぐる議論を歴史的な文脈のなかで検討している。これにより、我が国における今後のケア提供体制整備と広くケアの担い手確保に向けた示唆を得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24～25年度

## ◆ 研究担当者

堀田聡子 研究員

## ◆ 主な事実発見

我が国における地域包括ケアシステムは、国際的な潮流においてはコミュニティを基盤とすることを要素として包含した integrated care（統合ケア）という提供体制の変革に焦点をおいたものと理解される。

本報告書は、我が国における地域包括ケアシステムの構築とその担い手にかかる議論、諸外国におけるケア従事者及び統合ケアにかかる政策・研究動向を概観したうえで、我が国の地域包括ケアシステムの構成要素に対応するオランダのケア提供体制と関連政策の変遷、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の現状に検討を加えた。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を重ねられている。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はか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年代をつう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



## 3. 人材育成部門

労働政策研究報告書 No.167

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り組みも活発である。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

住民（患者）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発展、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、ケア関連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、本研究の内容は社会保障審議会・介護給付費分科会、地域包括ケア研究会、介護人材確保の推進に関する調査研究事業、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、国際的な Active Aging における日本の貢献に関する検討会、地域の元気創造有識者会議、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。

#### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.168 『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—』（2014年）

## 3. 人材育成部門

## 介護人材需給構造の現状と課題

### —介護職の安定的な確保に向けて—

労働政策研究報告書 No.168 / 平成26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

人口構成の高齢化を背景として、持続可能な医療・介護保険制度等の運営とサービス提供体制の構築、その担い手である医療・介護従事者の確保が喫緊の課題となっている。とくに、介護サービスの担い手である介護人材（介護職）への需要が拡大し、2025年には、介護職が2012年度の149万人（推計値）を大幅に上回る237～249万人程度必要と推計されている。

本研究は、上記の推計と現状の供給量を踏まえ、今後必要となる介護人材を確保するためにどのような取組みが求められるかについての実証的な検討に向けた予備的考察を行うものである。

#### ◆ 研究の方法

文献調査、公表統計の整理、介護保険サービス事業所・介護職・介護分野の離職者訓練を実施する介護福祉士養成施設・訓練生を対象とするアンケート調査の個票データの二次分析

#### ◆ 研究期間

平成25年度

#### ◆ 研究担当者

小杉礼子 特任フェロー  
金崎幸子 統括研究員  
堀有喜衣 副主任研究員  
堀田聡子 研究員

#### ◆ 主な事実発見

ある一定の介護人材が必要と推計されていることを前提とすると、その確保施策は大きく以下のように分類できる（本研究では、求められる人材の質・量を変化させうる方策については検討していない）。

##### 1. 新たに介護職として入職する者の数を増やす

- a) 学卒就職者からの入職者数の拡大
  - a-1) 介護人材養成を目的とする教育機関への入学を希望する学生を増やす
  - a-2) 介護人材養成を目的とする教育機関への入

学を希望する学生の卒業生のうち介護職として就職する者を増やす

a-3) 介護人材養成を目的としない教育機関の在学生のうち介護職を目指す者を増やす

b) 他職種からの転職入職者及び無業からの入職者数の拡大

##### 2. 介護職として入職した者の介護分野における就業継続を促す

c) 勤務先事業所における定着を促進する

d) 勤務先事業所を離職した場合でも再び介護職を選択するよう支援する

本報告書では、まず、介護人材の需要と供給について、都道府県別に検討する（第1章・第2章）。介護人材に関する需給の実態分析によると、人口動態とそれに伴う介護サービス受給者数の伸び、サービス提供体制は都道府県別で大きく異なる。また、教育資源の整備状況も都道府県別に違いがあり、需要拡大が見込まれる都市部で少ない。

つづいて第1の施策のうちb)に関係するものとして、離職者訓練制度を取り上げ、その役割と効果を分析する（第3章・第4章）。2年コースは中高年男性等幅広い属性や職業経験を持つ受講生があり、修了後の介護職就職率及び就業継続率ともに高い。訓練期間中に教育内容、とりわけ実習への満足度を高め、介護の仕事にやりがい感を持てるようにできることがカギを握る。

第2の施策のうちd)に関係するものとしては、最初に介護職の専門職意識を高めることも有益となる可能性があり、専門性獲得プロセスが仕事満足感や介護の仕事の継続意思に影響を及ぼすかどうかを確認する（第5章）。これによると、学校で専門教育を受けた経験や他職種の経験は介護の仕事の継続意思の強さとあまり関係がない。専門教育を受けたり、職場で経験を重ねたり、資格取得のための勉強をすることは、現状では職場の実情に対する不満感を高めている可能性がある。働き方については、正規職員よりも短時間非正規職員のほうが仕事満足度も仕事継続意思も高い。

第2の施策のうちc)及びd)に関連して、つぎに介護職の定着促進あるいは事業所が変わっても介護分野における活躍を続けることに貢献する雇用管理等、上記の分析においては考慮しなかった事業所における取組みを検討する（第6章・第7章）。法人内でのキャリア・仕事の展開と就業意識への影響をみると、法人内でのキャリア展開と仕事満足度や就業継続意向には有意な関係がみられなかった。他方、自分や自分の家族が勤務先のサービスを利用したいと考えている者は満足度が高く、就業継続意向や介護の仕事の継続意向

## 3. 人材育成部門

## 労働政策研究報告書 No.168

が高い傾向がみられた。離職者のうち約4割を占める入職1年目の者をとりあげてその就業意識を高める採用・定着管理をみたところ、(法人や労働時間・勤務地等ではなく)介護の仕事そのものに魅力や意義を感じて入職すること、指導担当者がいること、一人ひとりの能力や希望に見合った個別的人事処遇が行われていることは勤続意向を引き上げる。

第2の施策のうちc) 定着促進をはかることは、働きやすい職場づくりの実現をつうじて第1の施策である新たに介護職として入職する人材を増やすことにも貢献するだろう。最後に従来人材確保にかかる議論において十分焦点を当てられてこなかった「採用」を手がかりに人材確保につながる事業所のあり方を分析する(第8章)。これによると従業員の参加のもとに職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、訪問介護員の事務所立ち寄りの推進等をつうじた不安や孤立感の解消は、働きがいを感じる訪問介護員による口コミをつうじた採用のしやすさに貢献する。事業所がそのノウハウや人材を地域に還元し、地域社会に開かれた事業所運営を行うこともまた、人材の質・量確保にあたってプラスの影響が確認された。

#### ◆ 政策的インプリケーション

1. 現在、厚生労働省が介護人材確保における当面の見通しを公表しているが、介護人材の供給構造の推計について、さらに精査が求められる。とくに学卒就職者、転職および無業からの入職者数の根拠の確認が必要となる。このことは介護人材確保施策の優先順位を検討するうえでも重要となろう。
2. 都道府県における介護人材の需給推計、供給構造及び教育資源の整備状況の把握、需給ギャップの量的把握と対策の検討が求められる。市町村にあっては介護人材需給及び確保策により強い関心を持つことが期待される。
3. とりわけ都道府県の主体的取組みが重要となり、都道府県における人材確保に向けた対策の検討・実践とその経過のモニタリング・再検討をはかるマネジメントプロセスを推進することが有効と考えられる。
4. 学卒就職者に関しては、若年人口の減少を踏まえると、介護人材養成を行う教育機関への進学希望者を増やす努力を行うと同時に、入学後に介護職への就職希望を持続できるような仕事へのコミットメントを高める教育内容、あわせて教育効果を高める観点からコース等の規模(定員数)の検討が必要となる。
5. 介護事業所における人材確保や定着促進に資する雇用管理を明らかにすると同時に、転職しても再度介護職を選択することに貢献する専門職意識を高める要因の検討も重要である。これには専門性の獲得

プロセスに加え、事業所や職場のマネジメントが影響を及ぼすであろう。

6. 以上の諸課題の検討に向けては、一時点の調査だけでなく、同一個人を追跡するパネル調査が不可欠となる。
7. 介護分野におけるキャリア・アップが推進されている。しかし現状では専門教育、資格取得や職場におけるキャリア展開は必ずしも仕事満足度を高めるものになっていない。介護プロフェッショナルのキャリア段位制度等も活用しながら、事業所全体として介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動させながら、一人ひとりの職員との対話に基づきキャリア開発のあり方を検討することが重要となる。
8. 学卒就職者や転職者、無業からの入職者を含めて、仕事を選択する際に介護職が対象に入るようにする取組みはさらに推進の余地がある。介護職従事者は、入職年代や就業経験のばらつきが大きく、就業意識もさまざまであることから、仕事の内容やその意義について、よりきめ細やかな情報発信が求められる。
9. 地域包括ケアシステムの構築に向け、介護事業者には地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援といった役割も期待されており、地域社会に開かれた事業所運営が人材確保にも貢献する可能性があるという事実発見の共有と、事例の蓄積、さらなる検討が有効である。

#### ◆ 政策への貢献

介護人材確保等にかかる検討の基礎資料となりうる。なお、本研究の内容は社会保障審議会・介護給付費分科会、地域包括ケア研究会、介護人材確保の推進に関する調査研究事業、介護労働安定センターの介護労働実態調査検討委員会等における委員としての報告・発言にも活用している。

#### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.113『介護分野における労働者の確保等に関する研究』(2009年)
- 資料シリーズ No.72『介護における労働者の確保に関する研究(事業所ヒアリング)』(2010年)
- 労働政策研究報告書 No.167『オランダの地域包括ケアーケア提供体制の充実と担い手確保に向けて一』(2014年)

## 3. 人材育成部門

## 日本企業における能力開発・キャリア形成

—既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討—

労働政策レポート No.11 / 平成26年5月刊行

担当：藤本 真

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

労働政策研究・研修機構の調査研究プロジェクト「企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究」では、企業が能力開発・キャリア形成支援に関して、事業運営上の取組みや他の人事管理施策と関連付けながらどのような取組みを進めているか、また、企業の取組みを踏まえた職場の環境や労働者個人の活動の実態はいかなるものかといった問題意識の下に、調査研究を行うこととしている。

本書では、調査研究を通じて把握・分析すべき研究課題を整理するため、仕事・職場の中での能力形成及び日本企業の配置・昇進管理に関する先行研究のサーベイを行うとともに、個人の能力開発活動における時間管理の問題について分析を行った。

## 研究の方法

- ①企業内の能力開発・キャリア形成に関わる既存の調査研究業績のサーベイ
- ②アンケートデータの再分析

## 研究期間

平成24～25年度

## 研究担当者

藤本 真 副主任研究員  
高見具広 研究員

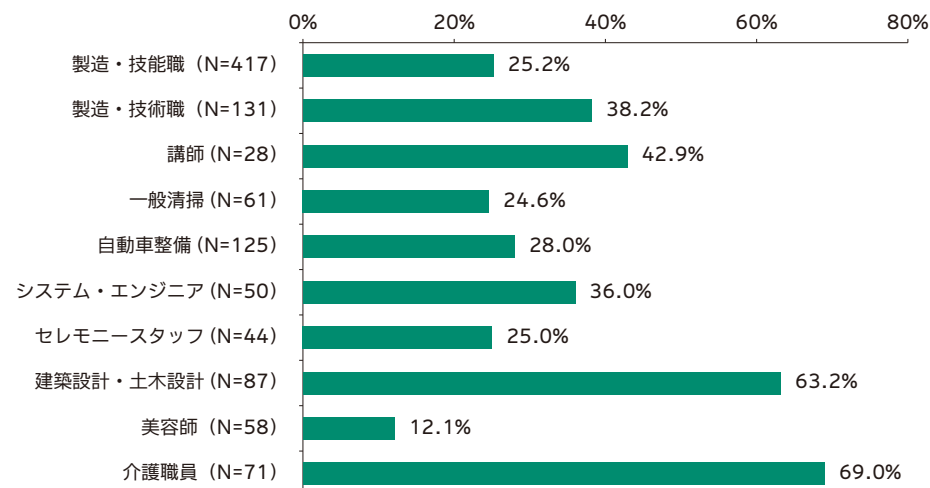
## 主な事実発見

1. 日本企業で働く人々の仕事・職場の中での能力形成に関する主要な研究業績群として、「知的熟練」に関する研究と、経験学習アプローチによる研究とを挙げることができる。知的熟練研究は、仕事の経験と能力開発の関係をインタビュー調査による詳細な実態把握により明らかにした。またそのことを通じてOJTの内実を捉える認識枠組みをも提供した。一方、経験学習アプローチは「経験学習を支援する他者」という視点を研究に取り込み、職場内での他者との交流や職場全体の雰囲気、個人の能力形成に与える影響を明らかにしている。

こうした既存研究の成果と現在の仕事と職場の現況を踏まえると、今後の調査研究課題としては、①職場における業務管理、人事管理に影響を与える、会社の業務管理、人事管理の方針と運用について明らかにし、さらにはそれらが職場における能力形成にどのようにつながってくるかを示すこと、②職場の管理者の役割や意図・行動と、その職場で働く個人の能力形成との関連を明らかにしていくこと、などを挙げることができる。

2. 日本企業における配置管理については、「幅広い1職能型」として特徴づけられる配置管理が広がっていることなどが明らかにされてきた。また、昇進管

図表1 忙しくて教育訓練を受ける時間がないと感じる人の割合



## 3. 人材育成部門

## 労働政策レポート No.11

理については、従業員のモチベーション維持を優先した「ゆっくりとした昇進」、「遅い選抜」が多くの日本企業で行われていることなどが指摘されてきている。

以上の既存調査研究の知見と、①管理職をめぐる選抜の強化、②正社員の「多元化」、③高年齢者雇用安定法の改正などを契機としたより高齢に至るまでの継続雇用の広がりといった現況を踏まえると、第1に日本企業の配置管理、昇進管理に関する知見がどの程度維持・変容しているのかの把握、第2に企業による配置・昇進管理の方針・活動と、その企業が行う教育訓練活動との関連を明らかにすること、第3に、企業の配置・昇進管理とその企業で働く個人のキャリア志向、能力開発活動との連関についての分析といった点を今後に向けての調査研究課題として挙げることができよう。

3. 個人の能力開発活動において、時間管理が問題となりうる状況について既存の研究業績・統計データのサーベイ、アンケートデータの再分析を基に検討したところ、企業主導のOJTや教育訓練・研修(Off-JT)よりも、働く者自ら就業時間外に能力開発(自己啓発)を行う必要性が高い場合(介護職従事者や、建設設計・土木設計従事者など、図表1)に問題となりうる可能性が示された。この可能性が、より多くの労働者に妥当するかの検証が今後の調査研究課題となる。

#### ◆ 政策的インプリケーション

1. 本書で今後の調査研究課題として挙げた、配置・昇進管理と企業の教育訓練活動との関連の解明、および配置・昇進管理とその企業に勤める個人の能力開発活動との解明は、今後進むことが予想される企業内におけるキャリア展開の「多元化」・「個別化」の中での能力開発の実態や課題を捉えることにつながる。こうした実態や課題の把握は、キャリア・コンサルティングや、能力の棚卸しを容易にする仕組みなど、企業における従業員のキャリア展開を支援する様々な施策の検討へとつながるものと思われる。
2. また、企業の経営管理・人事労務管理が職場における能力形成に与える影響の解明や、職場における能力形成にあたってライン・マネージャーが果たす役割の解明は、企業を超えた、職場に共通の人材育成・能力開発における問題の把握や、職場を対象とする能力開発支援の構想につながりうる。さらに、育成力のあるライン・マネージャーの養成を図る企業に対する支援策などの検討も可能になるとと思われる。

3. 個人の能力開発における時間不足の問題の範囲やその背景を確認することができれば、個人の時間不足の問題を解消することにつながる企業に対する支援を構想しうる。例えば、企業にとっても個人にとっても有効と考えられる社外の能力開発機会に関する情報の普及促進、といった取組みへの支援を考えることができよう。

#### ◆ 政策への貢献

本書における研究・検討は、能力開発施策の立案に関する基礎資料として活用される予定のアンケート調査に反映される。

#### ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.111 『「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果—事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか—』(2013年)

## 3. 人材育成部門

## 若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査 (ハローワーク求人企業アンケート調査)

調査シリーズ No.117 / 平成26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

本報告は、ハローワーク求人企業に対するアンケート調査の結果の概要を速報としてまとめたものである。本調査の目的は、政府による近年の若年者雇用支援施策の認知・利用状況、およびこれら施策に対する評価を把握することにある。調査結果は今後の若年者雇用支援施策の改善に向けての参考資料とする。

### 研究の方法

調査対象：2011年4月1日～7日、9月1日～7日、2012年2月1日～7日の3期間のいずれかにおいて、ハローワークへ支援策等の活用により若年者を主な募集対象とする常勤の求人票を提出した全国の企業から10,000社を抽出した。回答は採用担当者に依頼した。

調査期間：平成25年1月～2月（原則として1月1日時点の状況を調査）

調査方法：質問紙調査（郵送式）

有効回収数：3,787社（有効回収率37.9%）

### 研究期間

平成24～25年度

### 研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員

### 主な事実発見

#### 1. 認知・利用状況と評価

##### ①「知っている」企業の割合

採用奨励金は5～7割弱、ハローワークが主催する就職面接会（以下「就職面接会」）は4割強、キャリア形成促進助成金、ジョブサポーターによる個別紹介（以下「ジョブサポーター」）、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練（以下「雇用型訓練」）は2割弱。ジョブ・カード（応募書類として活用）、新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習（以下「就職応援プロジェクト」）は1割強。ドリームマッチプロジェクトは1割未満。概ねどの施策も規模が大きいほど、また製造業や情報通信業で高い。

##### ②「利用した」企業の割合

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金・試行雇用奨励金は3割強、3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金・就職面接会は約2割、他は1割未満。概ねいずれの施策も情報・通信業で高く運輸業で低い傾向。規模ごとの傾向は施策ごとに異なる。

##### ③「有益であった」と答えた企業の割合

各種採用奨励金は6～7割弱、就職面接会と雇用型訓練は5割強、ジョブサポーターと就職応援プロジェクトは無回答が著しく多い。

#### 2. ハローワークが主催する就職面接会等

「応募増」と「求職者との直接交渉」が主な利用目的。利用率の高い医療・保健衛生・福祉は「利用したが応募がなかった」、大企業や情報・通信は「応募はあったが採用しなかった」傾向が高い。施策に対する評価を高めるのは「採用の成立」と「来場・応募数の多さ」である。

#### 3. ジョブサポーターによる若年者の個別紹介

無回答が多く、「詳細な条件を設定した募集」「社員の定着促進」といった積極的な理由を挙げる企業は少ない。一方、本施策の評価を高める最大の要因は「条件にあった人を紹介してもらえた」ことで、ただ紹介件数が多いだけでは評価は高まらない。

#### 4. 採用奨励金

全ての奨励金ともに、利用理由は「ハローワーク職員に紹介されたから」「助成金が得られるから」「試用期間中に人材を見極められる」が他に突出し、受給条件を備えた候補者を評価する際に評価基準を「緩めた」企業は2割前後である。トライアル期間満了後の正規雇用への移行率は、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、試行雇用奨励金ともに7割強。

#### 5. ジョブカード制度を活用した雇用型訓練

認知率・利用率ともに低いが無回答は少ない。明確な意思をもって能動的に利用されていると思われる。

### 政策的インプリケーション

1. ハローワークが主催する就職面接会等については、参加企業の業種や規模によって応募数や採用成否の差がみられる。特定の業種・職種に限定した面接会の実施や、求職者への周知の強化が必要。

2. ジョブサポーターが企業の詳しい求人内容を聞き取った上で条件に合う若者を個別に紹介する取り組みについては、まずは一層の周知と趣旨の浸透が必要。施策への評価を決定するマッチング精度を高めるには、ジョブサポーターによる企業理解・若年者理解のさらなる強化が必要である。

3. 採用奨励金の利用理由として〔ハローワーク職員に紹介されたから〕が突出したことは受動的な利用

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.117

が多いことを示唆する。ただし〔試用期間中に人材を見極められるから〕を挙げる企業も多く、トライアル雇用奨励金の趣旨とその利点（若年者等を有期雇用で試行的に雇用し、育成を経て正規雇用に移行させることを目指す制度。企業にとっては、育成に要する費用負担が軽減される点と、有期雇用期間に正規雇用に適した人材が否か判断できる点に利点がある）を理解した上で利用している企業も少なくない。採用奨励金は、若年者を雇用した企業に経済的メリットが直接もたらされるため高い評価を得ている。一方で、本施策をより有効に運用するためには、受動的な利用を減らし、企業に施策の趣旨を十分理解した上で利用を一層促す努力が必要だろう。

4. ジョブカード制度を活用した雇用型訓練については、認知率・利用率は低いが、利用企業からは一定の評価を得ている。まずは認知率を上げる努力が必要である。

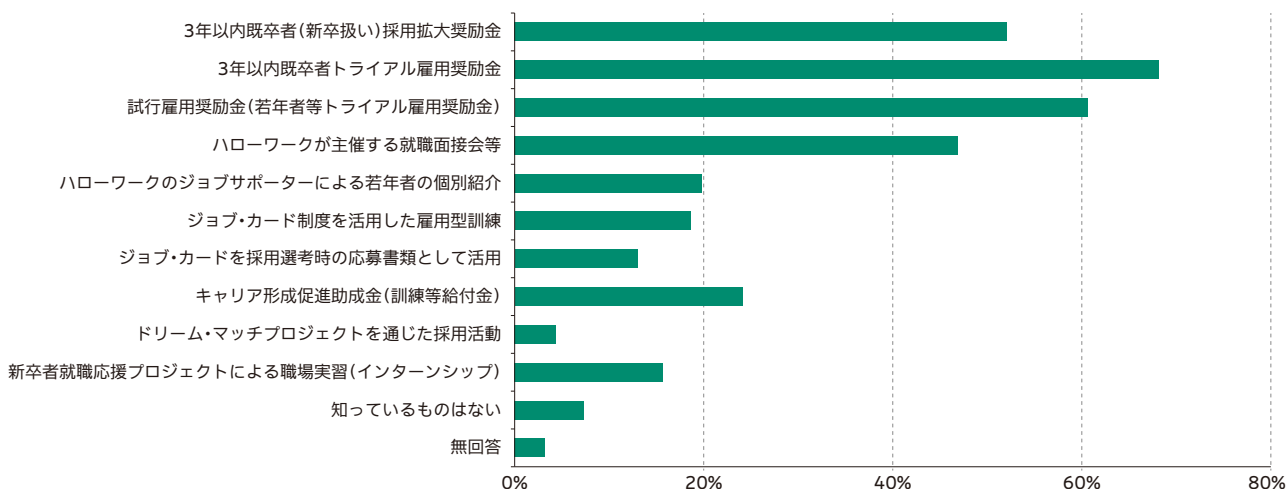
◆ 政策への貢献

本調査シリーズは、既存の施策の実施状況の把握及びその評価、またハローワーク等における業務運営など、職業安定業務全般に貢献するものと思われる。

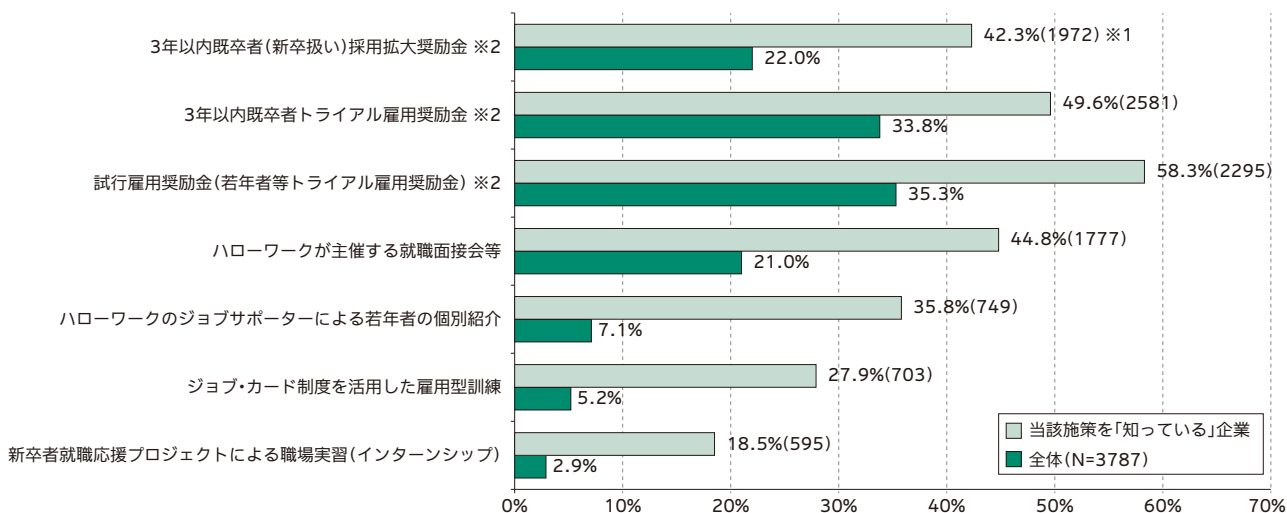
◆ 関連の研究成果

- 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）
- 資料シリーズ No.115『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）』（2013年）
- 資料シリーズ No.128『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』（2013年）

図表1 各若年者雇用支援施策を「知っている」企業の割合 (N=3787)



図表2 各若年者雇用支援施策の認知状況別に見た「利用した」企業の割合



※1 丸括弧内の値は各若年者雇用支援施策を「知っている」企業の総数。以下同様  
 ※2 「利用した」=「助成金の利用を見込んだ求人票を出した」

## 3. 人材育成部門

## ベトナムにおける工学系学生の職業への移行と産学連携に関する調査研究

資料シリーズ No.127 / 平成25年10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

これまであまり研究の対象となつてこなかった、アジア（ベトナム）の若者の学校から職業への移行の様相を工学系に焦点をあてて検討し、日本の若者の移行研究を相対化する。

## ◆ 研究の方法

ハノイでの現地調査、インタビュー調査

## ◆ 研究期間

平成24～25年度

## ◆ 研究担当者

堀有喜衣 副主任研究員  
小杉礼子 特任フェロー  
堀田聡子 研究員

## ◆ 主な事実発見

ドイモイ政策以前のベトナムの大学は国家のエリート養成が主眼であり、学生の就職は職業分配制度というきわめて組織化の度合いが高いマッチングが行われてきた。しかしドイモイ政策導入後は職業選択が自由化され、もともと科学の伝統があり教育熱心な土壌があったベトナムでは過剰とも言える教育熱が高まった。他方で大学教育の性格がエリート養成から個人のキャリア形成や自己実現の場に変更されたことに伴い、大学の数は鋭いヒエラルキー化を伴って増加し、大学進学率は急激に上昇した。同時期に経済的な発展もはじまったが、大卒者の就職難は解消されず、むしろ悪化している。

また就職プロセスにおいても、大学や労働行政などの公的な組織化の主体がないため、大学生のマッチングにおいて縁故やパーソナル・ネットワークという属性主義的な要素の影響が色濃く出るようになっており、大きな課題となっている。

本資料シリーズは工学系人材を対象としているのでベトナムの工業化の状況に眼を向けると、ベトナムの工業化はまだあまり進んでいないにもかかわらず高学

歴化は進み、他方でワーカーの不足や職業訓練プログラムの人気低下など、需要と供給のギャップが急激に拡大している。こうした課題に対して、近年日本を含む諸外国の支援による産学連携プログラムが開始されている。本資料シリーズでは、中堅大学であるハノイ工業大学とトップランクにあるハノイ工科大学のそれぞれのプログラムの産学連携について詳しく取り上げ（詳細については、資料シリーズ参照）、学生に対するインタビューも実施した。

さらに日系企業の採用と大卒者への評価について、日系企業（製造業）3社の事例から、採用、人材育成、大学と企業との連携についての示唆の3点について検討を加えた。

採用段階においては、基礎レベルの専門性に加えて、人間性や性格といったメンバーシップ的な要件が挙げられたところは共通する。いずれの企業にも、若い大卒者は一定の時間をかけて育てる必要があるという認識があった。

採用後の教育訓練段階では、日本の新人教育ではやっていない研修を実施したり、日本での育成と同じようには行かず試行錯誤している面もみられた。というのも日系企業では、社会人としてのマナーや集団行動などについての不足感が日本の新人に比べて強い。これは共同で仕事をする、チームで相互の仕事の進み具合を確認したり、途中での摺合せを図ったりという日本的な仕事の仕方が要求するものだと推測される。また日系企業には、より難しい仕事、幅を広げる仕事を経験させることで、仕事のおもしろさややりがいを感じてもらうことが定着につながるという考え方が共通している。日系企業はベトナムにおいても日本的な人材養成を行っているのである。

大学と企業との連携の在り方への示唆については、日系企業がベトナムの大学に期待しているものは即戦力育成ではなく、むしろ白地性であった。組織で仕事をしていくための基本としての一定の対人能力や行動様式、また、ものづくりへの関心、仕事内容への興味、やりがいを重視する姿勢が求められていた。

## ◆ 政策的インプリケーション

以上の検討より、日本の大学から職業への移行支援に対する示唆について考察する。

第一に、学校から職業への移行過程において組織の関与がなくなり、大卒労働市場が大規模化したベトナムにおいては、縁故などのパーソナル・ネットワークの関与が大きくなっている。その結果として、大卒の就職過程においては主に属性主義的なマッチングが行



## 3. 人材育成部門

資料シリーズ No.127

われていると把握される。マッチングにおける主体の不在は、ただでさえ供給過剰の感がある大卒者の就職プロセスの混迷に拍車をかけているように見受けられるが、ベトナム社会が今後どのように対応するのか引き続き見守っていく必要がある。

また日本の感覚からすれば、組織的な関与による属性主義の抑制が社会的公正の面から重要であることは論を待たないが、同時に、日本社会において大学や労働行政の関与がなくなった場合には同様の問題が浮上することが予想され、日本の公的支援が果たしている役割が結果的に浮き彫りになったとも言えよう。

第二に、日本企業の人材養成のありよう（白地性の重視）は、ベトナムに海外進出しても変わらない強固な存在として把握された。ベトナムはヨーロッパほどではないとしても、組織のメンバーシップとしての採用を行う日本とは異なり、職務に基づき編成されるジョブ型社会であるが、そうした中でも日本的な人材養成は堅持されていた。こうしたことから、今後グローバル化が進んでも、新卒を採用し、企業内で訓練するという日本的な人材養成システムはおおむね堅持され続けるであろうことが推察される。

ただし日本的な人材養成のありようが当面の間はメインストリームであり続けることはまちがいないとしても、こうした人材養成がすべての層の学生に対してなされ続けるかどうかについては議論の余地がある。

多様な人材養成のありようについて検討されることもまた重要である。

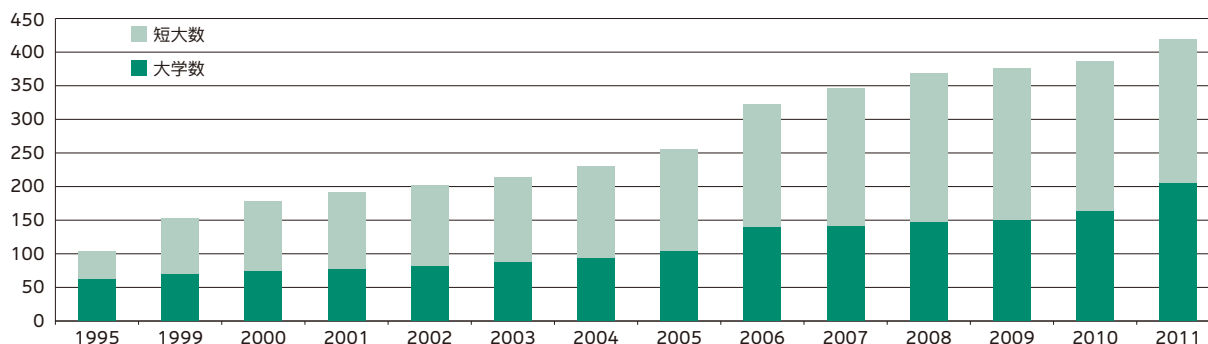
## 政策への貢献

日本の若者就業支援政策の検討のための基礎資料になりうる。

## 関連の研究成果

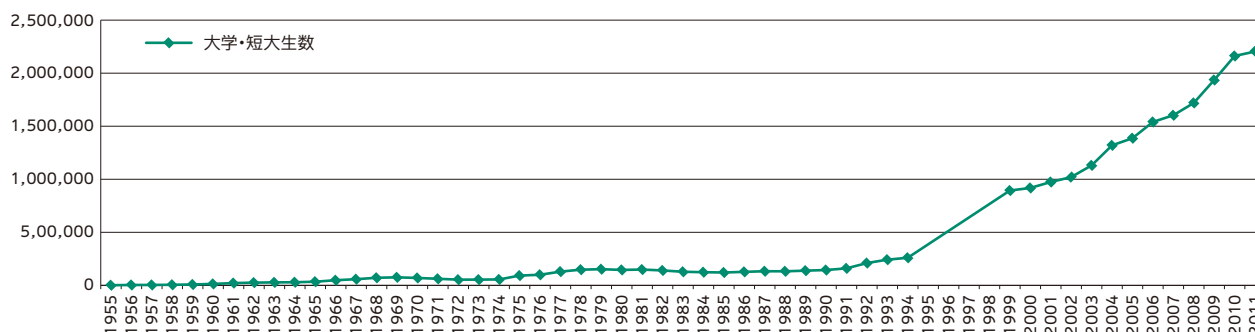
- 調査研究報告書 No.143『日欧の大学と職業一高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』日本労働研究機構（2001年）

図表1 ベトナムにおける大学・短大数の推移（1995年度～2011年度）（単位：校）



出典：[ Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995、ベトナム統計局ウェブサイト ]より、伊藤氏作成。

図表2 ベトナムにおける大学・短大生数の推移（1955年度～2011年度）（単位：人）



出典：[ Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995、ベトナム統計局ウェブサイト ]より、伊藤氏作成。

## 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**  
(若年社員ヒアリング調査報告)

資料シリーズ No.128 / 平成25年11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**

本報告は、近年実施されてきた若年者雇用支援施策を利用して就職した若年社員に対するヒアリング調査の結果をとりまとめたものである。本調査の目的は、若年者による支援施策の利用状況、およびそれらの施策が、若年者の就職活動・キャリア形成に及ぼした影響・効果について、現状を把握し事例を収集することにある。調査結果は今後の若年者雇用支援施策の改善に向けての参考資料とする。

**研究の方法****1. 調査方法と対象者**

調査対象企業は全国の7地域から25社を選定した。原則として、2007～12年に若年者雇用支援施策を活用して35歳未満の若年者を正規雇用（への移行を前提とした非正規雇用）した従業員100名未満の非製造業の中から選定した。平成24年6月から9月に企業を訪問し、以下の対象者へヒアリング調査を実施した。

- ①採用担当者 27名（25社中2社において2名の担当者に調査を実施）
- ②上記の企業に支援施策を活用して就職した若年社員 21名（4社は採用担当者のみ調査）

本資料シリーズは「②若年社員」の調査結果をとりまとめたものである。「①採用担当者」の調査結果については既刊の、資料シリーズNo.115（2012年）にとりまとめた。

**2. 調査対象とした若年者雇用支援施策**

2009年以降の「新卒者雇用に関する緊急対策」の一環として創設された制度と、JILPTが2011年に実施した企業調査（調査シリーズNo.91）の分析結果から重要度が高いと判断された制度を中心に活用状況を尋ねた。

**研究期間**

平成24～25年度

**研究担当者**

岩脇千裕 副主任研究員

**主な事実発見****1. ハローワークに対する認識と来所の契機**

分析対象とする若年社員21名は、30歳以上の正社員経験をもつ5名と、新卒者および卒業後3年以内の既卒者16名に大別される。前者の群にとってハローワークは求職のための重要なインフラであり、利用するのは当然と考えられていた。後者の群では、就職活動初期にはハローワークを中高年用の施設と思っていた人が多いが、友人、家族、学校、マスメディア等を通じて新卒者も利用できることを認識した。

また、新卒者・既卒者の来所の契機は就職活動を行った都市の規模によって異なる。都市部では、在学中はインターネットや学校による支援を活用するが、就職活動がある程度経過してから「大手企業の募集が締め切れ求人が減少した」「卒業により学校の支援が受けられない」「既卒者が応募可能な求人を見つけられない」といった理由から、新たな求人情報や相談相手を求めてハローワークに来所していた。一方、地方小都市では求人情報を得る手段が少ないため、就職活動初期からハローワークを主に利用した人もいる。また地元での就職を希望する人にとって地域の求人が豊富なハローワークは重要な情報源となっている。

**2. 各支援施策の主な活用状況****①ジョブサポーター等の職員による職業相談〔新卒者7名、既卒者9名の事例〕**

就業経験に乏しい新卒者や卒業間もない既卒者は、30代の求職者と比べて就職活動の進め方自体が分からないことも多く、個々人にジョブサポーター等の担当者が付き職業相談ができる点が高く評価されていた。具体的には自己分析の援助や職業・業界情報の提供、模擬面接や書類添削などの支援を受けていた。一方、職員から求人企業の事業や担当業務の内容を説明されたものの「働き始めてから入社前の認識とのギャップを感じた」人もいた。

**②ハローワーク主催の就職面接会〔新卒者3名の事例〕**

詳細な利用状況を回答してくれたのは1名のみであった。従来は求人情報誌を使ってきたため応募前に企業の詳しい情報を知ることができなかったが、就職面接会では企業で働く人々と直に接することができるため、「自分と会社の相性を応募前に確認できる」と評価していた。

**③3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〔新卒者1名、既卒者9名の事例〕**

自ら制度を利用した人はごく一部で、多くは「職員に勧められた」「応募したい求人が偶然制度を適用できるものだった」ため結果的に利用した。「既卒者が

3. 人材育成部門

資料シリーズ No.128

応募可能な求人を見つけやすかった」「トライアル期間に会社との相性を確認できた」「制度があったから既卒者でも採用された」と評価される一方、「正社員になれるか不安であった」という人も多い。トライアル期間中にはOJTやOff-JTが実施され、教育訓練の内容に不満をもつ人は少ない。しかし、配置先で前任者からの引継が不足していた点や、具体的な指示がないまま採用直後から既存社員と同等の業務を任された点に困惑した人もいた。

④ 試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）  
〔30代5名の事例〕

全員が無職や非正規雇用の状態で来所し、未経験職種への転職を希望していた。制度を利用して4名が未経験職種へ、1名が前職と同じ職種へ就職した。利用の契機は③と同様受動的だが「制度があったから就

職できた」と評価する人が多く、企業と個人双方にとってメリットのある制度であると考えられていた。トライアル期間中の教育訓練は、採用直後から既存社員と同等の業務を担当した人と、OJTを中心とする訓練を受けた人がいたが、後者についても新卒者や卒業後間もない既卒者より早い段階で既存社員と同等の業務へと移行していた。

⑤ 公的職業訓練校〔30代女性3名の事例〕

全員が未経験の職種への応募を希望していた。1名は訓練により資格を取得したことが希望職種への就職につながった。もう1名は訓練を受けたことで自分にその職種が向いていないことがわかり、経験を活かす就職活動へ方向転換した。また1名は海外生活が長く雇用保険に未加入であったため、訓練を希望していたが受講できなかった。

図表1 調査対象者（若年社員）の基本属性と活用した若年者雇用支援施策

職種	性別	最終学歴	卒業後の経過期間	採用時の年齢	正社員経験	就職面接会	JSによる職業相談	3年以内既卒者トライアル	試行雇用奨励金	公的職業訓練校
営業職	男性	四大	1年未満	23	無			○		
受付	女性	短大	1年未満	20	無		○	○		
事務職	女性	専修	1年未満	21	有		○	○		
営業職	男性	四大	1年未満	22	無		○	○		
事務職	女性	高校	1年未満	18	無		○	○		
事務職	女性	専修	1年未満	20	有		○	○		
事務職	女性	四大	1年未満	23	無		○	○		
営業職	女性	四大	1年～3年以内	23	無		○	○		
営業職	男性	四大	1年～3年以内	23	無		○	○		
介護職	男性	四大	1年～3年以内	24	無		○	○		
営業職	男性	四大	新卒	22	無		○	○		
オペレータ	女性	四大	新卒	22	無		○			
事務職	女性	四大	新卒	22	無		○			
SE	男性	四大	新卒	22	無		○			
営業職	女性	四大	新卒	22	無	○	○			
栄養士	女性	四大	新卒	22	無	○	○			
事務職	女性	短大	新卒	20	無	○	○			
事務職	女性	短大	10年～	35	有				○	○
事務職	女性	専修	10年～	37	有				○	○
介護職	男性	高校	10年～	32	有				○	
販売職	女性	四大	10年～	33	有				○	
販売職	男性	四大中退	5年～10年未満	30	有				○	
職人	女性	短大	5年～10年未満	20代	有				○	
営業職	男性	四大	3年超～5年未満	26	有				○	
事務職	女性	四大	1年～3年以内	23	無				○	

※採用担当者のみに調査を実施した企業を網掛けで示した ※「JS」＝「ジョブサポーター」の略

図表2 調査対象者（若年社員）が活用した若年者雇用支援施策

(新卒応援) ハローワークが提供する支援
就職面接会等
自己分析セミナー
職業適性検査
ジョブサポーターによる個別支援
若年者の雇用に係る奨励金制度
試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金
3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金
若年者等正規雇用化特別奨励金
公共職業訓練校

### 3. 支援を活用して就職した若年者の職場への定着

ほぼ全員が勤続希望であった。しかし新卒者・既卒者の中には「給与額や労働時間が厳しい」「業務内容が入社前の期待と異なる」ことや、「具体的な指示がない」「上司や先輩に声をかけづらい」「将来の展望が描けない」といった環境から転職を示唆する人もいた。女性は結婚・出産後も勤続を希望するが「可能かどうか分からない」と答える人が多い。ステップアップのための転職が一般的な業界であるため、遠い将来には転職もありうるという回答もあった。

#### ◆ 政策的インプリケーション

第一に、支援対象者のタイプによって必要な支援が異なることが示唆された。就職活動期間が相当程度経過してから来所することが多い都市部の若年者には、若年者もハローワークを利用できるという認知を拡大させる必要がある。また、求人情報を得る手段が少ない地方都市の若年者に対しては、ハローワークを就職活動の拠点としてより使いやすい場とする工夫が必要である。未就職の既卒者、海外からの帰国者といった個別に異なる課題を持つ若年者には、個々人の状況に合わせた支援が必要である。

第二に、ジョブサポーター制度を更に充実させる必要性が示唆された。ジョブサポーターによるきめ細かな相談は概ね高く評価されているが、ジョブサポーターがより具体的な情報提供を行えるよう、各自の得意分野だけでなく多様な業界・職業について視野を広げるための取り組みを充実させる必要がある。

第三に、若年者の雇用にかかる奨励金制度については、若年者が制度の内容を正確に理解した上で活用できるように、就業経験の少ない若年者にも分かりやすい説明を強化する必要がある。また「正規雇用へ移行できるか不安だった」という声も多いことから、トライアル期間における教育訓練を充実させるとともに、正規雇用への移行基準を明確化し、若年者本人が認識できるようにする必要がある。

#### ◆ 政策への貢献

本資料シリーズは以下の目的に活用される予定である。

- ジョブサポーターによる職業相談等の就職支援の実施状況の把握及びその評価
- 新卒応援ハローワーク等による学卒者支援

#### ◆ 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）
- 資料シリーズ No.115『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）』（2013年）

## 4. キャリア支援部門

## 若年就職困難者の適性検査ケース分析に関する予備的検討 —厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）適性能プロフィールによる検討—

ディスカッションペーパー 14-02 / 平成26年3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

就職支援の現場では、本人の特性を原因とする就職困難性と厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）適性能プロフィールとの関連性についての「経験則」が以前から指摘されていたが、その分析的検討はこれまで行われてこなかった。本研究では、相談ケース記録から読み取れる就職困難性と、GATB 適性能プロフィールとの関連性について、GATB 適性能プロフィールの平均的な高さや形状といった特徴に着目し、これまで経験則で得られていた数々の仮説について検証するとともに、新たな仮説を作りだすことを目的とする。

### 研究の方法

- GATB 結果付きの相談ケース記録の収集と分析（全86件分）
- 文献サーベイ
- 研究会開催（若年就職支援機関の支援者等）

### 研究期間

平成24～25年度

### 研究担当者

深町珠由 副主任研究員

### 主な事実発見

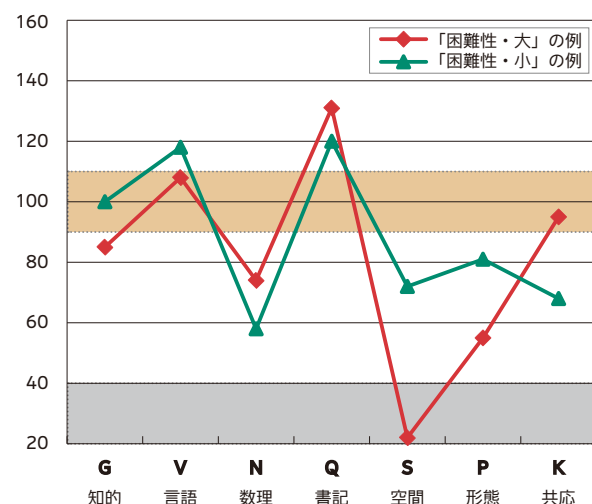
分析を行う前に、相談ケース記録の文章から就職困難性の大・中・小を判断し、困難性の判断がつきにくかった中群を分析対象から一時的に除外し、「困難性・大」グループ（37件）と「困難性・小」グループ（15件）の2群（全52件）にデータを絞り込んだ。各グループに含まれる相談ケースの特徴としては、「困難性・大」は対人苦手やいじめ経験があり（「困難性・大」の全ケース中62.2%）、本人のマイペースな態度に叱責を受けた経験があり（同56.8%）、不遇感・劣等感が強い（同56.8%）という特徴があった。「困難性・小」では、温厚さや快活さがみられ（「困難性・小」の全ケース中60.0%）、TPOや場に合った言動を得意とする（同

40.0%）特徴があった。

次に、各グループにおけるGATB適性能プロフィールの特徴を読み取った。

今回扱ったデータでは、GATBによって7つの適性能（知的能力（G）、言語能力（V）、数理能力（N）、書記的知覚（Q）、空間判断力（S）、形態知覚（P）、運動共応（K））が測定されているが、個人内で各適性能の凹凸の差が大きいプロフィールを取り出して検討したところ、「困難性・大」と判定されるケースでの凹凸の差（平均値）は76.5ポイントで、「困難性・小」のケースでの凹凸の差（平均63.0ポイント）と比較して明らかに大きいことが明らかとなった。すなわち、支援現場の「経験則」で言われているように、個人内の各能力の凹凸が大きいほど就職困難に陥りやすい傾向がデータでも示された（図表1）。図表1の「困難性・大」の事例は、対人不信が強い性格で、作業量が多い割に間違いが多いという支援者の所感が得られているケース、「困難性・小」の事例は、大学卒業後長年営業職に従事してきて転職希望を述べた人のケースである。

図表1 凹凸型プロフィール例の比較（就職困難性の違いによる）



GATB プロフィール形状を検討したところ、運動共応（K）が他の能力よりも突出して低いケースや、言語能力（V）が他の能力よりも突出して高いケースにおいて、次のような特徴的傾向がみられた。

運動共応（K）が他の能力よりも突出して低いプロフィール（全15件）については、「困難性・大」に含まれるケースは12件、「困難性・小」は3件であった。「困難性・大」の相談ケースでは、相談ケース記録に書かれている内容の特徴として、本人に動きの遅さが見られること（15ケース中9件）、不遇感や劣等感を訴えていること（15ケース中9件）、自分の

## 4. キャリア支援部門

## ディスカッションペーパー 14-02

将来に対する混乱状態を訴えていること（15 ケース中 8 件）といった特徴がみられた。一方「困難性・小」の相談ケースは、件数が 3 件と限られている結果ではあるが、動きの遅さ等の所見はみられず、慎重な行動傾向があることや、職を転々とせず 1 つの職場に長く勤めるケースが 3 件中 2 件あることが明らかとなった。すなわち、運動共応（K）の能力が突出して低い特徴を持っていても、例えば本人の特性に理解のある職場等で長く就業できていたり、本人が動きの遅さを慎重な動作等によってカバーできている場合には就職困難性が低減される可能性が示唆された。

言語能力（V）が他の能力よりも突出して高いプロフィール（全 3 件）については、「困難性・大」に含まれる相談ケースは 1 件もなく、すべて「困難性・小」に含まれるケースであった。データ数が少ないため、「困難性・中」グループに含まれる言語能力（V）突出型のプロフィール（全 6 件）も補足的に加えて検討した。結果として、言語能力（V）突出型プロフィールをとる相談ケースの特徴として、本人の温厚さや快活さといったパーソナリティ特徴や、TPO に合った言動を得意とする記述が多くみられた。すなわち、高い言語能力を生かして職場でのコミュニケーションが円滑に行えることが、就職困難性を低減させている可能性が示唆された。

最後に、GATB 適性プロフィールの形状で凹凸が小さい「なだらか型」と、凹凸が大きい「凹凸型」の観点から、相談ケース記録における就職困難性の大小を検討した。「困難性・大」の相談ケースにおいて、GATB プロフィールの「なだらか型」と「凹凸型」を比較すると、両者ともに不遇感や対人苦手・いじめ経験の訴えが多くあり、「なだらか型」の方はその他に複数の物事の同時処理の苦手を訴えるケースが多く、「凹凸型」の方は将来に対する混乱を訴えるケースも多くみられた。この「凹凸型」では、個人内の一部の能力が突出して高いことで、その能力の高さを持って余ってしまうような混乱状態があるのではないかと推察された。一方、「困難性・小」の相談ケースでは、「なだらか型」と「凹凸型」の両者とも温厚さや快活さといった特徴がみられていたが、「なだらか型」の方は TPO やその場に合った言動を得意とするケースが多く、「凹凸型」では長期勤続のケースが多い傾向があった。

以上をまとめると、GATB による適性検査の結果（プロフィール）と相談ケース記録の間には一定の関連性が示唆された。同じようなプロフィール形状を持つ個人であっても就職困難性に大小の違いがある原因を推察すると、運動共応（K）の結果から読み取れるように、特性に対する職場での理解の有無（理解があれば長期勤続につながる）、不得意をカバーできるような本人の行動（慎重な行動で動きの遅さをカバーする等）が重要と考えられる。

本研究ではケース収集数が限られているため、現時点での検討はまだ中間段階にあるが、今後収集数を増やすことで、今回取り上げられなかったプロフィール特徴の検討を進める予定である。

#### 政策的インプリケーション

特性上に何らかの困難を抱えていることで就職困難につながっている若年者に対し、相談の場で聞かれる内容に加えて、能力面の適性検査の結果を有効活用した支援を実施することで、本人の得意を生かし、不得意を避けたりカバーできるようなマッチングを実現でき、若年就職支援機関において質の高い就職支援が行える可能性がある。

#### 政策への貢献

現時点での貢献や活用の予定はないが、今後データ収集が進み仮説の検証が進んだ段階で、得られた知見を踏まえて、若年就職支援機関向けに、適性検査結果の具体的活用等に関するマニュアルを作成する予定である。

#### 今後の課題

現段階ではケース収集数が少なく仮説生成の段階にとどまっているため、今後も継続して相談ケース記録の収集を行い、適性検査結果と相談ケース記録との関連性をさらに追求する必要がある。

#### 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.123 『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—』（2013 年）

## 4. キャリア支援部門

## 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法 —就職課・キャリアセンターに対する調査結果—

調査シリーズ No.116 / 平成26年3月刊行

担当：室山晴美

### ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

### ◆ 研究の目的

大学・短期大学・高等専門学校・専門学校における具体的なキャリアガイダンスや就職支援の方法を明らかにすること。

### ◆ 研究の方法

- ①調査対象：大学（1,071箇所）、短期大学（370箇所）、高等専門学校（62箇所）、専門学校（341箇所）に調査票を郵送した。専門学校以外は全数調査とし、同一校が複数キャンパスをもつ場合はそれぞれに送付した。
- ②回収率：回収は郵便とWEB入力の両方で行い、学校実数に対する回収率は大学63.5%、短期大学51.2%、高等専門学校89.5%、専門学校23.3%となった。
- ③実査期間：平成25年8月下旬～9月中旬。
- ④設問構成：具体的な就職支援の内容、学生の適性・個性理解のためのツールの活用とニーズ、職業情報・求人情報の活用、就職課・キャリアセンターの重点課題と体制

### ◆ 研究期間

平成24～25年度

### ◆ 研究担当者

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  
深町珠由 副主任研究員

### ◆ 主な事実発見

- ①学生全体に対する集団セミナーとしては、就職活動全般に関わるガイダンス、就職試験対策の模試、エントリーシートの書き方、面接対策等の具体的な講座等の各種の情報が、就職課の職員を含め、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等を活用して提供されている。
- ②学生への個別相談では、全学校種で、“未内定者に対する相談”が特に丁寧、慎重な対応を心がけているものとして選択率が高かった。また、“メンタル

ヘルスに問題を抱えた学生”に対する相談は対応が難しいという回答が多かった。個別相談については、大学で7割弱、短期大学で6割弱、高等専門学校と専門学校で4割台が、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等の外部専門家等を“活用している”と回答した。

- ③適性検査等、テストの実施割合は、大学で7割、高等専門学校で5割、短期大学、専門学校で約4割であった。実施の理由としては「学生が自分自身の適性を理解するために役立てることができるから」が学校種共通で8割～9割の選択率となった。このほか、「職業選択に対する意識を高めることができるから」は大学、短期大学の約7割が選択していた。「教職員が学生の指導や支援をする上で役立てることができるから」という理由は専門学校で高く、7割を超えていた。
- ④学生に利用が勧められている職業情報としては、Webサイト等のインターネットによる情報が他の媒体と比べて多かった。職業情報に期待することとして、全学校種で多かったのは、“就職活動に向けて学生が職業に興味をもつこと”、“就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生にわかること”であった。求人情報への意見については、学校種で順位に違いがあるが、選択が多かったものとして“OBやOG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい”、“学校がもっと求人情報を集めるとよい”、“公的機関や民間企業が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい”があげられた。
- ⑤現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題として、どの学校種でも“就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ”、“低学年からのキャリアに対する意識づけ”が重視されていた。自ら就職活動を積極的に行う学生と、意欲がなく就職活動ができない学生の二極化が指摘されており、そういった学生への対応が課題となっている（図表1）。
- ⑥現在の問題点に関する自由記述を、“学生（学生そのものに関する記述）”、“スタッフ（就職課職員の課題についての記述）”、“連携（教員等学内での連携や学外との連携に関する記述）”、“制度（学校と卒業後の進路、入学前の教育課程等の移行に関する記述）”、“現行プログラム（就職課が提供する各種プログラムについての記述）”という5つに分類したところ、大学と短期大学では“学生”が5割で最も多く、“現行プログラム”、“連携”の順となった。高等専門学校では、“現行プログラム”が4割で最も多く、“制度”が最も少なく、“学生”、“スタッフ”、“連携”は同じ割合となった。専門学校では、“学生”が5割を超え最も多く、次が“現行プログラム”となった。
- ⑦学校種で回答傾向に違いがあり、卒業後の進路がほ

4. キャリア支援部門

調査シリーズ No.116

ぼ定まっている高等専門学校や専門学校と、卒業後の進路が多様な大学、短期大学において、就職支援の内容に違いが見られた。大学のみを対象とした分析でも、規模、進路未決定者の割合によって回答傾向に違いがみられた（図表2）。

◆ 政策的インプリケーション

近年、新卒応援ハローワーク、わかものハローワークなどの公的な職業相談機関が学生や若年者の就職支援に力を注いでいる。本研究は、そういった状況の中で、教育機関が学生の就職支援に向けて公的サービスをどのように利用しているのか、あるいは教育機関の就職課・キャリアセンターが抱えている課題は何かを明らかにすることで、若年者の就職支援に役立つ公的サービスはどのようなものか、また、ノウハウを適切に提供するにはどのようにするのがよいか等の手がかりとなる資料を提供している。

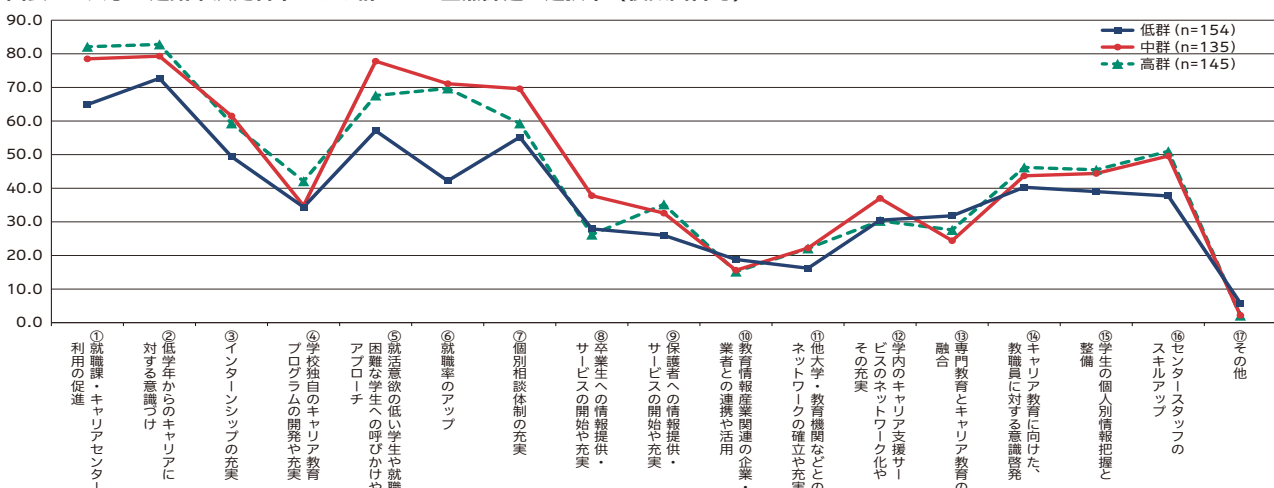
◆ 政策への貢献

本調査では、各学校に在学する学生のうち、就職意欲がなかったり、就職がうまくいかないなど、就職活動に困難さを感じている学生への支援が課題となっていることがわかった。ハローワーク等への公的なサービスに対しては、求人情報を基盤として、個々の学生に対して個別相談等を通じたアプローチを行い、具体的に支援することへの期待が示唆されている。本調査の結果は、ハローワーク等の公的なサービスが行う直接的な支援のうち、学校にとって必要で効果的な支援内容と方法を検討するための素材として活用されると考えられる。さらに、就職が難しい学生のみならず、学生全体の職業意識の発達を促すためにはどうすればいいかという点に対して、現場からのニーズを踏まえた上での有効な情報提供のあり方、効果的なガイダンスや相談の方法、就職課・キャリアセンターと学校内外との連携や就職支援の体制作りを検討するための素材を提供するものである。

図表1 現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題（複数選択可）

重点的に取り組んでいる課題	大学		短大		高専		専門学校	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1 就職課・キャリアセンター利用の促進	342	75.5	121	68.8	9	17.7	31	40.3
2 低学年からのキャリアに対する意識づけ	357	78.8	124	70.5	40	78.4	39	50.7
3 インターンシップの充実	256	56.5	56	31.8	26	51.0	22	28.6
4 学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実	170	37.5	47	26.7	18	35.3	19	24.7
5 就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ	308	68.0	127	72.2	24	47.1	44	57.1
6 就職率のアップ	271	59.8	92	52.3	12	23.5	52	67.5
7 個別相談体制の充実	278	61.4	114	64.8	14	27.5	41	53.3
8 卒業生への情報提供・サービスの開始や充実	135	29.8	48	27.3	8	15.7	32	41.6
9 保護者への情報提供・サービスの開始や充実	143	31.6	45	25.6	8	15.7	15	19.5
10 教育情報産業関連の企業・業者との連携や活用	76	16.8	31	17.6	10	19.6	13	16.9
11 他大学・教育機関などのネットワークの確立や充実	91	20.1	21	11.9	2	3.9	1	1.3
12 学内のキャリア支援サービスのネットワーク化やその充実	150	33.1	51	29.0	11	21.6	14	18.2
13 専門教育とキャリア教育の融合	129	28.5	42	23.9	15	29.4	19	24.7
14 キャリア教育に向けた、教職員に対する意識啓発	198	43.7	60	34.1	12	23.5	22	28.6
15 学生の個人情報把握と整備	195	43.1	85	48.3	7	13.7	29	37.7
16 センタースタッフのスキルアップ	205	45.3	56	31.8	8	15.7	15	19.5
17 その他	16	3.5	1	0.6	4	7.8	1	1.3
欠損値	9		1		0		0	

図表2 大学の進路未決定者率による群ごとの重点課題の選択率（複数回答可）





## 4. キャリア支援部門

## 職業相関表

— 2万人のデータからみた職業の類似性 —

資料シリーズ No.130 / 平成26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

求職者や学生が就職あるいはキャリアを考えると、職業情報は重要な情報源である。現在、提供されている職業情報の多くは、個々の職業の、他の職業と区別される独自の仕事内容や作業領域に焦点を当てた情報が中心になっているが、職業理解を深めるためには、職業の独自性だけでなく、他の職業との共通性や類似性に関する視点を持つことも等しく重要である。本研究では、既存の個別職業情報を補足・補強するとともに、職業の相互比較を可能にするため、職業横断的な3つの指標について情報を収集し、それを職業データ集の形に整理・編集した。

### 研究の方法

職業に関する調査を2回実施し、必要なデータを収集した。

#### ①第1回調査

時期：平成24年9～10月

方法：調査会社のモニター登録者を対象にしたインターネット調査

対象職業及び対象者：厚生労働省編職業分類の細分類にもとづいて設定した527の職業のいずれかに就いている就業者（回収目標は1職業当たり60人）

結果：20人以上の回答者を確保できた職業は223（回答者9,458人）

#### ②第2回調査

時期：平成25年6月

方法：調査会社のモニター登録者を対象にしたインターネット調査

対象職業及び対象者：厚生労働省編職業分類の細分類にもとづいて設定した555の職業のいずれかに就いている就業者（回収目標は1職業当たり30人）

結果：30人の回答者を確保できた職業は447（回答者13,855人）

調査終了後、回答内容を確認し、選択した職業と記述した仕事内容の一致しないものは集計対象から除外した。その結果、2回の調査をあわせて20人以上の回答者を確保できた職業は408になった（回答者20,862人）。

### 研究期間

平成25年度

### 研究担当者

西澤 弘 主任研究員

### データの収集・整理・編集

調査で収集したのは労働者機能、教育訓練、職業移動に関する情報である。

#### ①労働者機能

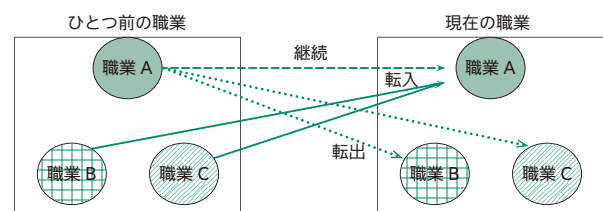
労働者機能とは、人が仕事を遂行するときの、情報（Data）、人（People）、道具・機械（Things）との関わり方をいう。D機能（情報）には7個、P機能（人）には9個、T機能（道具・機械）には8個の類型がある。各職業は、これら3つの機能におけるそれぞれの類型によって評価される。調査では、回答者が従事している具体的な仕事について該当するD機能、P機能、T機能のそれぞれの類型を尋ねた。

#### ②教育訓練

一定程度の水準で仕事を遂行するためには、それに必要な知識・スキル・経験が求められる。そのような知識・スキル・経験を獲得する機会は大別すると入職前と入職後に分けられる。調査では同じ職業に従事している人の学歴、入職前の学校教育や実務経験の種類、入職後の教育・訓練の種類、入職後に基本業務を一通りこなせるようになるまでに要した期間について情報を収集した。

#### ③職業移動

個人の職業移動を大量観察すると、多様性のある反面、ひとつの職業から特定の職業への移動が明確なパターンになっている職業がある。そのような職業移動は、職業間の距離が近く、近接性が高いと評価できる。調査では、今の職業のひとつ前に就いていた職業を尋ね、その回答を移動の流れ（転出、転入、継続）に焦点をあてて集計した。これら3つの流れを図示すると以下の通りである。



実線は現在の職業からみた職業移動（転入）の方向、点線はひとつ前の職業からみた職業移動（転出）の方向をそれぞれ表す。破線は同じ職業を続けていること（継続）を表す。

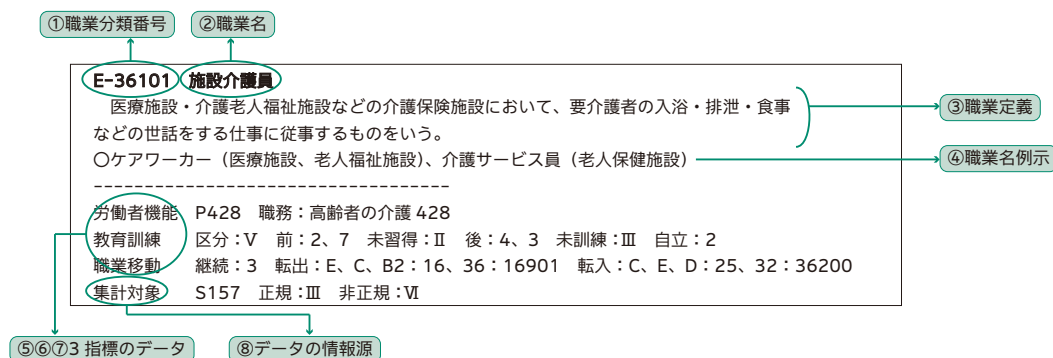
## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.130

上述の3つの指標についてそれぞれ職業ごとに回答結果を集計し、次の2通りの方法でデータを整理・編集した。

## 1. 職業別の整理・編集

集計対象の408職業を厚生労働省編職業分類の分類番号順に配列し、それぞれの職業に各指標のデータを掲載した。各職業の記述は次の8項目(①~⑧)で構成されている。



## 2. 指標別の整理・編集

労働者機能と教育訓練については、類似性の高い職業の固まりを容易に把握できるように指標ごとに以下の3通りの方法で408職業を区分・配列した。

## ①区分の基準がひとつの場合

労働者機能の類型別又は教育訓練の学歴区分別にそれぞれ408職業を区分・配列した。

## ②区分の基準が2つの場合

労働者機能の場合、まず類型別に職業を分け、更にそれぞれの類型に該当する職業を学歴別に分けて、408職業を区分・配列した。教育訓練の場合、まず学歴区分別に職業を分け、更にそれぞれの学歴区分に該当する職業を労働者機能の類型別に分けて、408職業を区分・配列した。

## ③区分の基準が3つの場合

仕事に必要な知識・技術を身に付けずに入職した者の割合が高い職業を抽出し、それらの職業を上述②の方法で区分・配列した。

職業移動については、大・中・細分類職業ごとに転出先や転入元を掲載して、近接性の高い職業を明らかにした。

## ◆ データ利用の留意点

本書は、職業の類似性や近接性に関するデータを試行的に整理したものである。職業について専門的知識を持つ者がデータの制約に留意して職業ガイダンスの場で一般的な参考資料、補足情報として使用することが望ましい。

## ◆ 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）
- 資料シリーズ No.116『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—』（2013年）

## 4. キャリア支援部門

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①

## 政策から実践へ

—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—

資料シリーズ No.131 / 平成26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

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践に関する主要文献の日本への紹介を行った。特に2000年代のヨーロッパでは、働く人々のキャリアを支援するキャリアガイダンスに一定の有効性があることが改めて重視され、キャリアガイダンス政策に関する数多くの報告書が発刊された。しかしながらそれら報告書の多くは、これまで十分に日本には紹介されてこなかった。そこで、今回、日本のキャリアガイダンス施策を考える上で特に重要と思われるものを選び、日本語訳し、解説・要約をつけて発刊することとした。

## 研究の方法

欧州職業訓練開発センター（CEDEFOP）が作成した文献の翻訳及び関連資料収集等。

## 研究期間

平成25年度

## 研究担当者

下村英雄 主任研究員

松本安彦 統括研究員

## 主な事実発見

欧州では、従来、おもにマッチング施策の一環として捉えられてきたキャリアガイダンスから、生涯にわたって個人主導のキャリア発達を支援する生涯キャリアガイダンスへとパラダイムシフトしようとしている。特に、EUでは「欧州における生涯にわたるガイダンス」決議がなされ、「伝統的モデルから生涯ガイダンスアプローチへの移行」が求められるようになった。具体的には、以下に示す5つの重点領域が定められた。

## ①生涯ガイダンスシステムの実現

一般に、生涯学習とキャリアガイダンスという構想は「公共善を個人の責任にする新自由主義イデオロギーと倫理に基づいている」と批判されがちである。しかしながら、生涯キャリアガイダンスは、変化の激

しい不安定な社会にあって、学習とキャリアを自らコントロールできる力を与えることが目的であり、とすれば個人に負担がかかりやすい状況を防ぎ、適切に対応できるようにするためにこそ、キャリアガイダンスを提供すべきであるとする。したがって、欧州市民は必要な時に必要な場所でガイダンスサービスを受ける法的権利があることが強調される。こうした議論を受けて、ヨーロッパ各国で生涯ガイダンスシステムへの移行を行っている途上であり、政府内における教育セクターと労働市場セクターの連携、全国一地域間の連携など、共通の目標のもとで可能な連携をとり、シームレスなガイダンス体制を整備しようとしている。

## ②ガイダンスへのアクセスの拡大

生涯ガイダンスシステムの整備にあたって、どうすればより多くの人々にガイダンスを提供できるかが重要な論点となっている。そのためにまず議論されているのはICTを利用したセルフヘルプ型サービス（自己啓発支援）の拡大であり（一方で、デジタルリテラシー格差も指摘されている）、その他、各国で行われた好事例としてフリーダイヤル、コールセンター方式等も挙げられている。また、自己啓発支援をベースに、キャリアガイダンスの提供拠点を拡大し、多様な地域でサービスが受けられるようにすること、スキルチェック、先行学習経験の認証（APL）等を行ってスキルバランスを把握した上で継続的職業教育訓練（CVET）に結びつけることも模索されている。アクセス拡大のための媒体として、企業（職場）も念頭に置かれているが実際には難しく、むしろ労働組合や職能団体、経済団体などの中間組織に対する期待が高い。その他、公的なキャリアガイダンスサービスを1つのブランドのもとで展開し、広報を行うマーケティングの議論にも触れられている。

## ③質保証のメカニズムの強化

おもにファンディングおよびアカウンタビリティの観点からキャリアガイダンスの質保証の議論が多くなされるようになってきている。現在、質保証を十分に行っている国はなく、現在検討途上にある議論であるが、特に問題視されているのは、従来の質保証の視点がトップダウンで導入される傾向が強かった点である。そのため、利用者中心の視点をいかに取り入れられるかをめぐる議論がある。また、特に質保証の視点が不十分なのは労働市場セクターのキャリアガイダンスであり、質保証に向けた何らかの基準策定についても触れている。

## ④学習とキャリアを自ら管理する能力の強化

学習とキャリアを自ら管理できる能力を習得させることが重要な目標の1つとされるが、その際、特に

重視されているのがメタスキルである。特に、キャリア意識の持ち方、キャリア形成の方法といったスキルが注目されている。ただし、一般にこれらの取り組みは教育セクターでは重視されるものの、PESなどの労働市場セクターのガイダンスでは十分ではなく、今後の課題とされている。また、教育セクターにおいてもVET（職業教育）を受けている若者では、かえってメタスキルが重視されない面があり、課題として挙げられている。

#### ⑤全国・地域レベルでのキャリア政策策定と体制の整備

全国レベルのフォーラム、協議会などの設立による関係者の連携の他、そうした連携の中心として職能団体や研究機関にも一定の期待が寄せられている。その他、日本では従前より力を入れてきたガイダンス実践者の初期・継続教育の論点が指摘されている。欧州ならではの議論として、国を超えたガイダンスサービスの連携も議論されている。

#### ◆ 政策的インプリケーション

本研究成果は海外文献の翻訳であり、今後の政策立案および政策検討にあたっての基礎資料を提供するものであるが、日本のキャリアガイダンス施策と関連づけた場合、以下の諸点において若干の政策的な示唆がなされる。

第一に、生涯にわたって個人主導のキャリア発達を支援する生涯キャリアガイダンスというパラダイムの重要性が示唆される。

第二に、生涯ガイダンスシステムの実現にあたって、欧州では、人々には必要な時に必要な場所でガイダンスサービスを受ける法的権利があることが強調されることが多く、こうした認識のもと政府内の各セクターの連携、全国一地域間の連携など可能な連携をとるべきことが示唆されており、日本においても参照したい。

第三に、より多くの人々にガイダンスを提供するために、日本においても、従来以上にICTを利用したセルフヘルプ型サービス（自己啓発支援）の拡大を企図すべきであることが示唆される。あわせて、労働組合や職能団体、経済団体などの中間組織を介したキャリアガイダンスの可能性も検討することが望まれる。

第四に、欧州では、職業能力開発の一環として、自らのキャリアを管理できる能力等のメタスキルの習得にも一定の注意を払っている。日本においても従来以上の関心をもって改めて検討すべきである。

#### ◆ 政策への貢献

本資料シリーズで紹介した生涯キャリアガイダンスに関する議論は、日本におけるキャリアガイダンス施策を中心とした職業能力開発関連政策および職業安定

行政全般に貢献するものと思われるが、生涯学習および成人教育施策等にも示唆を与えるものと思われる。

#### ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.132『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践② 職場でのキャリア開発—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー—』（2014年3月）
- 資料シリーズ No.133『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践③ ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関（PES）におけるキャリアガイダンス—傾向と課題—』（2014年3月）

## 4. キャリア支援部門

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践②

**職場でのキャリア開発**

—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー—

資料シリーズ No.132 / 平成26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**

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践に関する主要文献の日本への紹介を行った。

特に、2000年代のヨーロッパでは、働く人々のキャリアを支援するキャリアガイダンスには一定の有効性があることが改めて重視され、キャリアガイダンス政策に関する数多くの報告書が発刊された。しかしながら、それら報告書の多くは、これまで十分に日本には紹介されてこなかった。そこで、今回、日本のキャリアガイダンス施策を考える上で特に重要と思われるものを選び、日本語訳し、解説・要約をつけて発刊することとした。

**研究の方法**

欧州職業訓練開発センター（CEDEFOP）が作成した文献の翻訳及び関連資料収集等。

**研究期間**

平成25年度

**研究担当者**

下村英雄 主任研究員  
松本安彦 統括研究員

**主な事実発見**

職場内のキャリアガイダンスに対する関心は欧州においても高く、特にキャリアガイダンスのアクセス拡大の方策の1つとして職場におけるキャリアガイダンスは常に期待されている。しかしながら、欧州においても職場内のキャリアガイダンスは必ずしも普及している訳ではなく、ここでは少ない先進的な事例を収集することによって職場におけるキャリアガイダンスには何がいかにも可能なのかについて検討を行っている。おもに、①雇用主による実践、②中間組織の役割、③公共政策の役割の3つの観点から論じている。

**①雇用主による実践**

職場でのキャリアガイダンスは、エリート層を対象に特別に提供されるもの、一般層を対象に人事管理の

一環として提供されるもの、その他の対象層向けの自己啓発支援の3つに分けて論じられる。一般に、職場においては「不利な境遇にあるグループ」を対象としたキャリアガイダンスは提供されないことが多い。また、中小企業においても十分に提供されない。特に問題となるのは、雇用主がキャリアガイダンスの効果を疑問視するのみならず、従業員の側でも雇用主主導のプログラムに不信を抱く場合があることである。職場では専門的なキャリアガイダンスが導入しにくいことから、社内で行われるインフォーマルなコミュニケーションをキャリア支援として活用しようという動向も若干ながらある。企業内にキャリアカウンセリング等の有資格者を特別に雇っている例は少なく、企業内で提供されているキャリアガイダンスの質保証の議論も十分にはなされていない。

**②中間組織の役割**

職場内のキャリアガイダンスと同様かそれ以上の期待をもって議論されているのは中間組織の役割である。欧州で想定している中間組織とは、労働組合、雇用主団体、職能団体と業界団体など、幅が広い。労働組合が一定のキャリアガイダンスを提供している事例は、いずれも、キャリアガイダンスが単体としてあるのではなく、組合員のスキル開発ニーズおよび訓練ニーズを背景に、スキルアップ支援、教育訓練支援の一環として、ボランティアの相談者がカウンセリング等のキャリアガイダンスを提供している。特に、低熟練労働者へのキャリアガイダンスの提供ルートとして期待が高い。雇用主団体によるキャリアガイダンスについては、ウェブサイトでの情報提供の他、各地にある商工会議所等の情報センターでガイダンスサービスを提供した事例が紹介されている。職能団体および業界団体は、特定の職業のための資格試験、訓練、能力開発を手がけていることが多く、その一環としてキャリアガイダンスが提供される場合がある。

**③公共政策の役割**

就業者を対象とした公的機関によるキャリアガイダンスサービスの最も成功した事例とみなされているのは、フランスのCIBC（合同職業能力評価センター）とイギリスのランダイレクトの取り組みである。CIBCは公的な職業能力認証の仕組みであり、個別相談、グループワーク、個別ワーク等の手法を用いて長期間にわたって職業能力の評価を行う過程で、十分なキャリアガイダンスが提供される。この取り組みは、その後、ヨーロッパ各国の職業能力評価+キャリアガイダンスの仕組みに影響を与えたとされる。また、ランダイレクトは、コールセンターとWebベースのサービスの好事例とされている。ランダイレクト

そのものは、生涯学習、成人教育訓練のためのウェブサイト上の公的な情報サイトであるが、そこに併設された電話ガイダンスの仕組みが好評を博し、イギリス全土で広範に利用された。現在、キャリアガイダンスの取り組みは、マッチング施策の一環としてよりは、むしろスキル施策の一環として考えられており、そのため、成人の学習促進のための取り組みと関連付けられている。なお、在職者向けのキャリアガイダンスとして公的な予算が直接投じられた取り組みとしては、ベルギーの公共職業安定組織（VDAB）が紹介されている。特に、中小企業向けにキャリアアドバイスサービスを行った事例が紹介されている。

### ◆ 政策的インプリケーション

本研究成果は海外文献の翻訳であり、今後の政策立案および政策検討にあたっての基礎資料を提供するものであるが、日本のキャリアガイダンス施策と関連づけた場合、以下の諸点において若干の政策的な示唆がなされる。

第一に、日本では、企業内・職場内におけるキャリアガイダンスに対する関心が高いが、欧州の検討においても好事例は少なく、上述したような課題が多く指摘されている。概して企業内における専門的なキャリアガイダンスは一定の条件下で成立するものと捉えられており、今後も継続して検討が必要な領域と考えられている。

第二に、むしろ注目されているのは中間組織の役割であり、この点については、労働組合、雇用主団体、職能団体、業界団体などを介したキャリアガイダンスの可能性については、日本でも、従来以上に検討を行うべきことが示唆される。

第三に、企業内・職場内のキャリアガイダンスにおいても公的機関の役割は重要であることが示唆されるが、特に、フランスの公的な職業能力認証＋キャリアガイダンスの仕組み、イギリスのコールセンターとWebベースのキャリアガイダンスサービス、ベルギーの公共職業安定機関による企業に対するキャリアアドバイスサービスなどの事例は示唆的である。

### ◆ 政策への貢献

本資料シリーズで紹介した生涯キャリアガイダンスに関する議論は、日本におけるキャリアガイダンス施策を中心とした職業能力開発関連政策および職業安定行政全般に貢献するものと思われるが、生涯学習および成人教育施策等にも示唆を与えるものと思われる。

### ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.131『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践① 政策から実践へー欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化ー』（2014年3月）
- 資料シリーズ No.133『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践③ ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関（PES）におけるキャリアガイダンスー傾向と課題ー』（2014年3月）

## 4. キャリア支援部門

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践③

**ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関（PES）におけるキャリアガイダンス**  
—傾向と課題—〔欧州委員会レポートの翻訳及び解説〕

資料シリーズ No.133 / 平成26年3月刊行

担当：松本安彦

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践に関する主要文献の日本への紹介。

## ◆ 研究の方法

欧州委員会が作成した文献の翻訳及び関連資料収集等。

## ◆ 研究期間

平成25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

本資料シリーズは、欧州委員会が作成した「欧州の公共雇用サービス機関（PES）におけるキャリアガイダンス—傾向と課題—」の全訳（本編）に、監訳者による解説等を添えたものである。

EUは、雇用、社会的保護、教育、若年者及び訓練のような加盟各国の権限に属する領域において、情報交流や取組の比較によって加盟国相互で学びあいながら、共同で策定された達成目標に向けた取組を進めている。本編及び本編以後の各種レポート（本資料シリーズ中の【巻末参考】で要旨を紹介）は、欧州委員会を中心に行われている公共雇用サービス機関（Public Employment Services, PES、日本では公共職業安定所（ハローワーク）に当たる。）に関する情報交流や相互比較の成果であるとともに、欧州における雇用・キャリア等に関する実践レベルでの取組状況・課題を概観するための格好の文献群となっている。

これらの文献群の中では、本編が公共雇用サービス機関に関する最も広範かつ体系的で、これら文献群の基点となったものであり、後続のレポートはさらに個別テーマに絞ったレポートとなっている。

また、これらの中では、「キャリアガイダンス」の他、「個別的雇用サービス」、「アクティベーション」、「フレキシキュリティ」、「ユース・ギャランティー」のような、欧州における政策手法や政策パッケージとして重要なキーワードが取り上げられ、PESという「実践の場」の視点を通して、その取組の方向や状況がレポートされている。

## 【本編の概要と特徴】

本編の「ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関（PES）におけるキャリアガイダンス—傾向と課題—」は、欧州連合の機関である欧州委員会の雇用・社会

問題・機会均等総局が2005年に公表した“Career Guidance in Europe's Public Employment Services: trends and challenges”の全訳である。

本編レポートは、先行の調査研究で得られた知見を土台としつつ、ヨーロッパ28カ国へのアンケート調査及び7カ国への実地調査を行うことにより、ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関が従前からの職業紹介、失業保険給付等の機能の中に、又はこれらに加え、個別的サービスアプローチやキャリアガイダンス（の要素）を導入しようとした試みを中心として、PESサービスの状況・変化・課題等についての広範な調査結果をとりまとめたものである。試行錯誤の状況も含めた実践レベルのレポートであり、組織体制やスタッフに関することにも踏み込んでいる。

その調査・分析・記述のいずれにおいても、単に理想論を展開したり、公式発表的な状況を並べ立てたりするのではなく、各国の公共雇用サービス機関に共通の本質的ジレンマ（組織資源が制約されている中で、場合によっては相矛盾する目標・ミッション間の最適なバランスを追求することの必要性・重要性）を直視しつつ、数多くの事例収集を通じて、実践レベルの現状や課題・論点を偏りなく把握しようとしており、この点にこそ、本編レポートの大きな価値や意味があると思われる。

## ◆ 政策的インプリケーション及び政策への貢献

本資料シリーズで紹介しているような、海外諸国における公共雇用サービス機関における実践レベルの動向を知ることで、我が国における公共雇用サービスをより良いものとするための参考としたり、海外での実情を知ることで国内議論が重心を失って浮遊しないためのアンカー（碇）とすることなどが期待できる。

たとえば、本編レポートの重要なテーマの一つである「個別的サービスアプローチ」の導入や、セルフサービスの導入を伴うサービスの層化は、日本のハローワークにおいても連綿として取り組まれてきたポイントであるが、運用の細部やスタッフの役割分担・スキル確保等について、本資料シリーズは実践レベルの参考材料を提供している。

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.131『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践① 政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—』（2014年3月）
- 資料シリーズ No.132『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践② 職場でのキャリア開発—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー—』（2014年3月）

## 4. キャリア支援部門

## 中小企業と若年人材

—HRMチェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討—

資料シリーズ No.134 / 平成26年3月刊行

担当：松本真作

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

中小企業の人材確保は以前から問題であったが、大卒の就職が厳しい中であっても、大学生は大企業志向であり、中小企業は必要な若年を確保できない状況が続いている。また、若者が採用できても定着が問題となることもある。ここでポイントの一つとなるのは、採用した若者がいきいきと活躍できる職場かどうかという点である。そのような職場であることは、若者の採用や定着、持てる能力の十全な発揮にもつながる。中小企業が必要な人材を確保し、その人材が活躍し、企業の業績が伸び、成長することは、中小企業にとって望ましいことであり、これによってさらに雇用が増えれば、我が国の経済や雇用にとっても望ましいこととなる。以上より、本研究では中小企業を中心として、若者等の採用、定着、動機づけに関わる要因について検討を行い、中小企業とそれを支援する行政に資する研究を行うこととした。本研究は学生、生徒、求職者やそれを支援する行政にも資するものともいえる。

## ◆ 研究の方法

研究の方法としては、採用、定着、職場の活性化等に関する企業ヒアリング、これまでの関連調査等の収集と整理、また、職場や仕事の状況を HRM チェックリストにより数値化し、それを分析した。

(1) **ヒアリング調査** ヒアリングは人事担当者、社長他、仕事や会社の状況がわかる方から行った。ヒアリングは2012年、2013年の主として夏から秋に行い、分析するとともに、19社の事例としても整理した。

(2) **関連調査他の整理** 中小企業の若年を中心とした採用、定着、動機づけ等に関しては、既に様々な資料がある。関連する資料を可能な限り収集、整理した。

(3) **HRM チェックリストで収集したデータの分析**

データに基づき数量的に検討するため、HRM チェックリストでのデータを用いることとした。近年、モニター数が数百万人にまでなっている Web 調査によりデータを収集した。Web 調査では、20歳代まで、30歳代、40歳代、50歳代、60歳以降で年齢を均等に、また企業等の規模として、従業員数が、1～30名、31～300名、301～3,000名、3,001名以上を均等に収集した。年齢5段階

×規模4段階、計20区分のそれぞれに600名、計12,000名収集した。調査実施は2013年3月である。

## ◆ 研究期間

平成24～25年度

## ◆ 研究担当者

松本真作 副統括研究員

## ◆ 主な事実発見

1) **ワークシチュエーション(職場や仕事の現状チェック)に関して**

ワークシチュエーション(職場や仕事の現状チェック)と企業規模の関係に関しては、「Ⅵ. 能力開発・福利厚生・生活サポート」(能力開発、福利厚生、生活サポート等が整っているか)の平均値は、3,001名以上が最も高く、301人～3,000人、31人～300人、30人以下と続き、企業規模順となっている。30人以下は規模が小さいにもかかわらず、「Ⅰ. 職務」(仕事に自律性、達成感、成長、意義等が感じられるか)、「Ⅲ. 同僚や顧客との関係」(良い人間関係、よいチームワークか)では最も高い値となっていた。「Ⅰ. 職務」を構成する下位項目では、「a. 達成」、「c. 自律性」、「d. 参画」、「e. 意義」は、30名以下が最も高かった。年齢との関係では、60歳以上がすべての領域において最も高い値となっていた。また、「Ⅰ. 職務」は年代による差が開いており、高いものから60歳以上、50歳代、40歳代、30歳代、30歳未満となっていた。

2) **コミットメント(職場や仕事への気持ち)に関して**

職場や仕事に対する気持ちに関して、組織コミットメント(残留・意欲、情緒的、存続的、規範的)、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職務満足感のそれぞれについて数値化するための測定尺度を用意し、検討を行った。業種や従業員規模、年齢、性別、職種によりコミットメントの高さが異なっていた。規模に関しては、組織コミットメント(存続的：その組織を去ると失うものが多いから留まる)は3,001名以上が高いが、キャリアコミットメント(自分の専門分野を重要と思い、それに留まりたいと思う度合い)、ジョブインボルブメント(仕事を重要と思い、仕事に没頭している度合い)、全般的職務満足感(自分の職務に関する全



4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.134

一般的な満足感)は30人以下が高かった。また、年代が上がるほど、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職務満足感が高くなっていった。ワークシチュエーションⅠ～Ⅵの6領域(職務、上司やリーダー、同僚や顧客との関係、ビジョン・経営者、処遇・報酬、能力開発・福利厚生・生活サポート)から、7つのコミットメントを個別に従属変数とした因果関係の分析を行ったところ、全てのコミットメントに対して有意な正の関係を示したのは「能力開発・福利厚生・生活サポート」であった。図表1は組織コミットメント:OC(残留・意欲:「組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着」、ポーター他)に対する、ワークシチュエーションⅠ～Ⅵの6領域の関係をみたものである。「能力開発・福利厚生・生活サポート」が大きな影響をもつことがわかる。「能力開発・福利厚生・生活サポート」は規模が大きくなると充実すると考えられるが、因果モデルにおいて、規模は7つのコミットメントいずれにおいてもそれを高める要因ではなかった。次いでコミットメントと有意な正の関係がみられる傾向にあったのは「職務」であった。「職務」は、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメ

ント、全般的職務満足感との強い関係がみられ、職務や専門分野にコミットし、仕事の全般的な満足を得るためには、職務を工夫し、職務内容を充実させることが有効といえる結果であった。

3) ストレス反応(職場や仕事でのストレスをめぐる状況)に関して

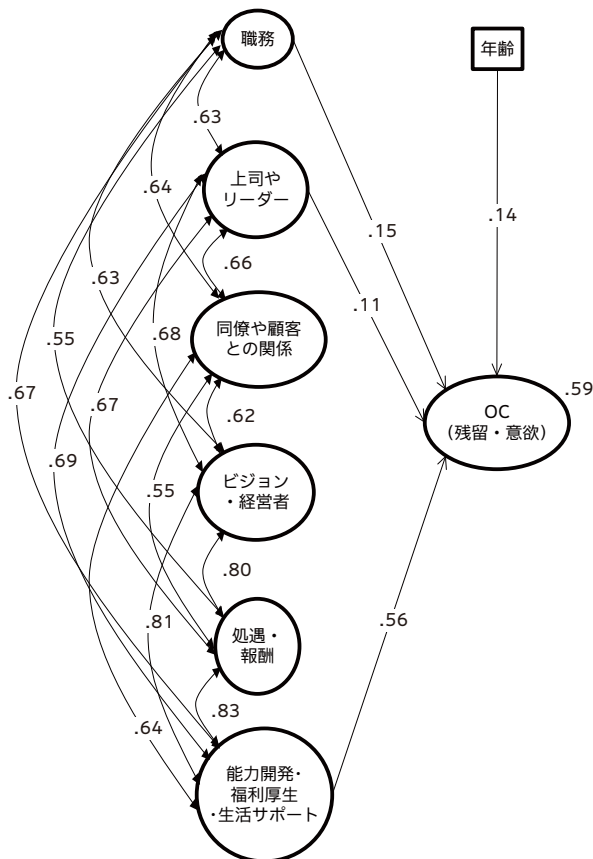
ストレス反応は若年ほどネガティブなストレス反応(抑うつ気分、不安、怒り、身体反応)が高いという結果であった。男女では30歳未満では男性よりも女性の方がネガティブなストレス反応が高かった。

ワークシチュエーションの6領域(同上)とストレス反応の関係では、「同僚や顧客との関係」、「能力開発・福利厚生・生活サポート」が悪いと、ネガティブなストレス反応(抑うつ気分、不安、怒り、身体反応)が高まる。また、「職務」、「同僚や顧客との関係」、「能力開発・福利厚生・生活サポート」が良いと「高揚感」が高まる、という関係がみられた(図表2)。

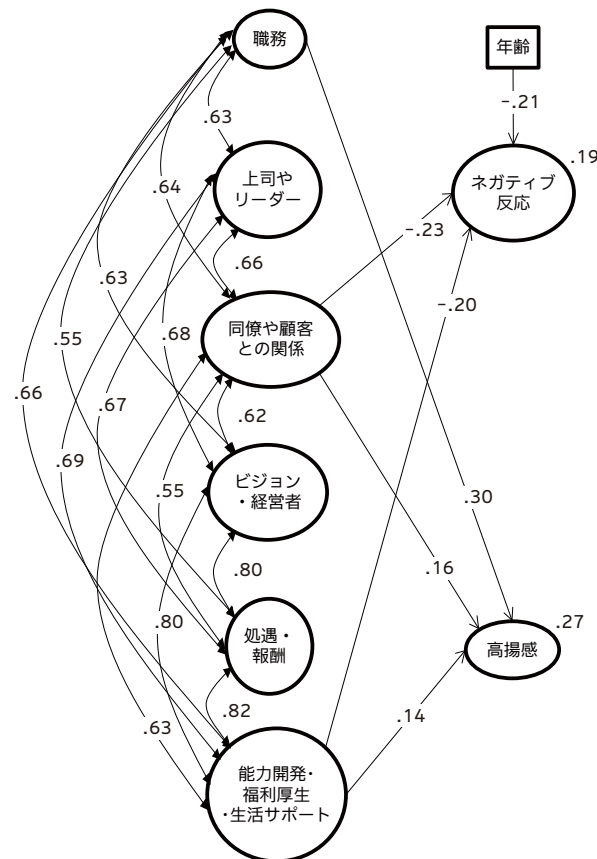
4) ヒアリングより

中小企業等のヒアリングでは、会社や組織が小さいことによって、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を任される事例が多かった。開発や制作等、達成感のある仕事が中小企業にもある事例もあった。上記「Ⅰ.職務」の要素が良いと考えられる事例といえる。

図表1 ワークシチュエーションと組織コミットメント:OC(残留・意欲)の関係(共分散構造分析の結果)



図表2 ワークシチュエーションとストレス反応の関係(共分散構造分析の結果)



## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.134

## ◆ 政策的インプリケーション

労働政策研究・研修機構（2012）では、中小企業と大企業を比較し、中小企業において、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職務満足感が高いことを見出しているが、今回、Webによりデータ収集した結果においても、同様の結果がみられた。大企業と中小企業では何でも大企業の方が良いイメージがあるが、このような点は中小の方が良いことになる。事例からも中小の方が、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を任される事例がみられ、中小にも開発や制作等、達成感のある仕事がみられた。中小にも良いところはあるといえる結果である。若者としては、中小企業について、「若者応援企業」や厚生労働省から公表される定着率等も確認し、選択肢を広げるとよいといえる。

また、組織に留まりたいという「組織コミットメント（残留・意欲）」は「能力開発・福利厚生・生活サポート」が大きく影響していた（図表1）。「能力開発・福利厚生・生活サポート」を整備、充実することが定着につながるといえる。

## ◆ 政策への貢献

必要な若年を集められない中小企業は多いが、中小の中にはここで示したように良い部分もあり、これから伸びる中小もある。伸びる中小を支援し、それによって若年を含め雇用が全体として良い方向に進むことは重要な政策であり、これに資する研究といえる。

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.85『求人企業サービスに関する研究—仕事魅力、求人充足、求人開拓、事業所訪問、他—』（2011年）
- 労働政策研究報告書 No.147『中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRMチェックリスト他から—』（2012年）

## 職業の現状と動向

—職業動向調査（就業者 Web 調査）結果—

資料シリーズ No.135 / 平成 26 年 3 月刊行

担当：松本真作

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

当機構ではこれまでも職業に関する情報を Web 調査から収集してきている（「関連の研究成果」参照）。このような Web での情報収集と並行して、関連する団体等のヒアリングを行い、業界や職業の構造的な変化やダイナミックな動向に関する情報収集も行ってきた。

そこでここでは、これまで情報収集してこなかった、仕事の進め方、能力発揮、人間関係、キャリアアップ、また、いわゆるコンピテンシー的な要素を含めた必要な能力、生活への影響等とともに、リアルタイムの各職業の現状や変化を捉えることとした。職業の現場の現状や変化をこのような形で捉えようとするのは、これまでになく試みであり、Web 調査の特徴を生かした新たな職業情報の収集方法といえる。これによって、よりタイムリーな職業や職場の状況や変化が把握でき、それを提供できることになる。

## ◆ 研究の方法

厚生労働省編職業分類の細分類（566 職業）より、調査対象を選定し、これを類似していると考えられる職業毎に集約し、200 職業とした。この集約 200 職業において、それぞれが 120 名になることを目標にデータ収集した。

調査内容としては、職業の変化（増加減少等の変化と内容面の変化）、職業の現状、職業面の満足度、生活の状況、休日や余暇の過ごし方、現在の職業に必要な行動や能力とその変化、就業条件（就業時間、残業、定時帰宅の状況、現在の職業からの収入）、勤務先（組織の種類、従業員数、業種・業界、雇用形態、職位、勤務先の場所、就業期間）、回答者属性（性別、年齢、既婚未婚、子供有無、家計担い手、通勤時間、学歴）等である。調査実施は 2013 年 10 月であり、集約 200 職業に対して、26,586 名のデータを回収した。

## ◆ 研究期間

平成 25 年度

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.135

## 研究担当者

松本真作 副統括研究員

## 主な事実発見

## 1) 調査結果からみた職業の現状

職業の現状や状況に関しては、「ミスがないよう気を使うことが多い」が多く、職業全般にこのような傾向が強いことが示された。職業の現状や状況に関する設問を主成分分析すると、「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「顧客やミスに気を使う」という仕事の4つの要素が抽出された。この4要素と職業継続希望（「職業をずっと続けたい」）との関係を見ると、「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの関係がみられた。職業満足（職業の満足度に関して100を満点として評定してもらった）との関係では「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの関係、「顧客やミスに気を使う」とはマイナスの関係がみられた。生活面、属性、年収等を加え回帰分析を行うと、職業継続希望に関して生活面の「疲れ・心配」がマイナスの影響、職業満足に関しては、仕事の要素に加えて、「疲れ・心配」がマイナス、年収がプラスに影響していた（図表1）。

図表1 職業満足への回帰分析の結果（26,586名）

		回帰係数	標準化係数
	(定数)	4.873	
仕事	良い人間関係・人や社会に役立つ	0.753	0.334
仕事	自律性・能力発揮・成長	0.643	0.281
仕事	キャリアアップ・賃金上昇	0.403	0.177
生活	疲れ・心配	-0.389	-0.173
属性他	年収	0.117	0.124
属性他	性別	0.380	0.077
生活	休日に呼び出し等	-0.150	-0.066
能力他	意欲・主体性・熱心さ	0.084	0.037
能力他	ミスがないこと・集中力	0.073	0.033
能力他	ITスキル・交渉力・説明力	-0.064	-0.028
属性他	結婚	-0.129	-0.028
仕事	顧客やミスに気を使う	-0.056	-0.025
生活	不規則・夜間勤務	-0.053	-0.024
属性他	年齢段階	0.051	0.023
能力他	人に好かれること	-0.042	-0.019
能力他	体力・スタミナ・健康	-0.023	-0.010
属性他	企業規模	-0.019	-0.009
属性他	職位	0.015	0.009
能力他	身だしなみ・マナー	0.004	0.002
属性他	学歴	0.000	0.000

注) 標準化回帰係数の絶対値が大きい順としている。仕事、生活、属性他、能力他の分野ごとに違う色で着色している。

## 2) 職業の人数等量的変化と内容面の変化

職業の人数等量的な面について、全体的傾向としては、女性の採用が従来と変わらないかやや増えている傾向にある一方、正社員数は変わらないかやや減っており、収入も減少していた。職種別の傾向としては、「専門的職業」が増加傾向にある一方で、「建設・採掘の職業」、「農林漁業の職業」が減少傾向であった。職業の内容面の変化について、全体的傾向としては、従来よりも様々なことを仕事で求められるようになり、対応するために新しいことを学んだり、より高度な技能を身につける必要に迫られていた。この職業の変化に関して主成分分析を行うと、「高度化」、「語学力」、「成果主義」、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」、「機械化・自動化」の要素が得られた（主成分分析の成分）。

## 3) 必要な能力等とその変化

職業に特に必要な行動や能力として、全体としては、「意欲・やる気」、「責任感」、「ミスがないこと」、「前向きな姿勢」、「積極性・主体性」、「集中力」、「注意深さ」、「コミュニケーション能力」、「粘り強さ」、「信頼できること」が必要とされていた。また、最近（ここ5年程度）重要になっている行動や能力では、「ミスがないこと」が一番多く、「意欲・やる気」、「コミュニケーション能力」、「学習力・成長力」、「コンピュータスキル」なども挙げられていた。現在の職業に必要な行動や能力等を主成分分析すると、「マナー・コミュニケーション」、「情報スキル・交渉力・説明力」、「人間的魅力」、「意欲・主体性・熱心さ」、「ミスがないこと・集中力」、「体力・スタミナ・健康」の要素が得られた（主成分分析の成分）。

## 4) 職業の生活面への影響

職業の生活面への影響に関しては、全体としてはあまり無理は生じていない状況を示す結果であった。これを業種別にみると、「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める」（国／地方自治体等）、「起床、就寝等は比較的規則正しいといえる」（国／地方自治体等）、「三交代制等、勤務時間が通常と異なる」（宿泊業等）などの項目で違いがみられた。また、職種別では「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める」（事務的職業等）、「休日でも仕事のことが頭を離れない」（専門的職業等）、「夜間や深夜の勤務となることがある」（建設・採掘の職業等）などに違いがみられた。

生活面の項目を主成分分析したところ、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日に呼び出し等」の3つの要素が得られた（主成分分析の成分）。

余暇の過ごし方についても聞いており、実際に「していること」のうち、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「学習・自己啓発」で業種による違いが大きかった。また、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「友人と過

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.135

「ごす」では職業による違いがみられた。余暇の過ごし方は個人の生活意識や価値観などによっても異なると考えられるが、どのような業種に所属し、どのような職業に就くかによっても、違いがあることが示された。

## 5) 変化の軸からの検討、個別職業情報の作成

今回の調査全体をみたとき、主要な変化の軸として、「仕事の高度化」、「対人処理の重要化」、「成果主義化」が考えられた。そこでこの3つの軸について、どのような要素があり、必要な能力との関係はどうか、生活面への影響はないか、等を検討した。3つの変化の軸についてまず構造を検討すると、仕事の高度化は主成分分析から「テンポ・範囲」（仕事のテンポが速まり、また、仕事の範囲が広がっている）と「専門化」（仕事に高い専門性やスキルが必要になっている）に分かれた。対人処理の重要化では、主成分分析から「対顧客」（顧客に色々とお話をし、気をつかう）と「チーム」（チームでの仕事が必要になっている）に分かれた。成果主義化は主成分分析では1つの要素としてまとまった。必要な能力の変化との関係では、「テンポ・範囲」では「コンピュータスキル」、「ストレスに強いこと」他が重要になっていた。「専門化」では「学習能力・成長力」、「観察力」他が重要になっていた。「対顧客」では「コミュニケーション能力」、「顧客目線・相手の立場から考えられること」他、「チーム」では「協調性・チームワーク」、「コミュニケーション能力」他が重要になっていた。「成果主義化」では「管理能力・マネジメント能力」、「交渉力」他が重要になっていた。変化の生活面への影響に関しては、「テンポ・範囲」、「対顧客」、「成果主義化」が生活面に影響していたが、特に、「成果主義化」は心配が多い、疲れている、休日も仕事のことが頭を離れない等に関係していた（図表2）。

今回の調査では、職業細分類レベルで学歴、男女比、平均年齢、職業継続年数、年収、雇用形態、転職率、前職、必要な能力やその変化等を整理することもできる。今回収集した中から、代表的な職業に関してこのような個別の職業情報も作成している（「職業プロフィール」の作成）。

## ◆ 政策的インプリケーション

業界や職業に関しては世の中には様々な情報があるが、主観的であったり、断片的であったり、事例的な情報であるものが多い。今回の調査では、職業細分類レベルの細かな職業について、実際のその職業の就業者から直接、仕事の現状や変化に関して多様なデータを収集している。自分の職業に関して、自分の周りではどうかを聞いているが、例えば、この中で、職種別にみた場合、仕事量や人数が減少する職種がある一方で、「専門的職業」は仕事量も人数も増えており、「専門的職業」の女性や30歳以下も増えていた。職業の内容面の変化では、従来よりも様々なことが求められるようになり、新しいことを学んだり、より高度な技能を身につける必要に迫られていた。最近、重要になっている行動や能力では、「ミスがないこと」が一番多くなっていた。仕事が専門的になると各人の判断結果の影響が大きく、ミスがないことが重要になるといえる。職業の現状や量的変化、質的变化、必要な能力の変化や生活面への影響、等々、職業の現状や変化は学生や転職者にとっても、職業相談や職業紹介等においても重要な情報であり、また、政策判断においても必要な情報であるといえる。データに基づく、公平中立、客観的な職業に関する情報は社会に必要とされている。そして、今後、同様の調査を定期的を実施すれば、職業の世界の現状や変化を大量観察によっていち早くとらえることができ、様々な意思決定や判断の基礎と

図表2 職業の変化の軸と生活面への影響他（相関係数、26,586名）

	テンポ・ 範囲	専門化	対顧客	チーム	成果 主義化
休日は趣味や自分のしたいことをできる	-0.056	0.018	-0.058	-0.002	-0.092
土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める	0.036	0.025	-0.117	0.093	-0.013
休日も急に仕事で呼び出されるのが月に何回もある	0.084	0.086	0.177	0.068	0.164
休日も仕事のことが頭を離れない	0.245	0.181	0.273	0.131	0.277
起床、就寝等は比較的規則正しいといえる	-0.028	0.045	-0.037	0.018	-0.066
最近（ここ1、2年）、生活時間が不規則になっている	0.105	0.052	0.127	0.062	0.171
夜間や深夜の勤務となることがある	0.097	0.030	0.077	0.079	0.144
三交代制等、勤務時間が通常と異なる	0.034	0.015	0.100	0.033	0.093
最近（ここ1、2年）、心や気持ちの面で心配が多い	0.194	0.099	0.226	0.048	0.239
最近（ここ1、2年）、体の健康面で心配が多い	0.166	0.100	0.195	0.042	0.208
最近（ここ1、2年）、疲れている	0.216	0.108	0.212	0.055	0.223
最近（ここ1、2年）、睡眠時間が短い	0.180	0.075	0.152	0.063	0.214
疲れ・心配	0.232	0.125	0.216	0.068	0.250
不規則・夜間勤務	-0.008	-0.047	0.011	0.005	0.046
休日に呼び出し等	0.101	0.085	0.198	0.046	0.160
生活満足（10段階）	-0.021	0.065	-0.058	0.085	-0.069
就業時間	-0.005	-0.022	0.053	-0.030	0.000
残業	0.276	0.080	0.139	0.147	0.252

注) 目安として、相関係数が比較的大きいといえる0.200以上のものに網掛けをしている。

なる情報を提供できることにもなる。

また、本研究では、職業の現状や変化に関して、2万6千名を超えるデータより、どのような要素があるか検討し（主成分分析の部分）、職業を継続する希望や職業の満足に対して、様々な要素がどのように関係しているかもみている（回帰分析での検討）。職業の生活面への影響についても検討しており、「仕事の高度化」、「対人処理の重要化」、「成果主義化」のような職業の世界における変化の軸を設定し、それがどのようなもので、必要な能力や生活等にどのように影響しているかもみている。

さらに、今回の調査結果に基づいて、職業相談、職業紹介での利用を想定し、今回収集した中から代表的な職業に関して、各職業の具体的な情報を職業プロフィールとして作成している。全体としての傾向や変化だけではなく、調査結果から、職業相談や職業紹介においても利用できる個別職業の情報も作成できることになる。

#### ◆ 政策への貢献

職場や職業の動向や変化を、より詳細に、よりタイムリーに把握できることは、様々な政策判断の基礎となりうる。今回、職業細分類の細かな職業に関して、どのような状況であり、どのように変化しているかみることができた。本研究で収集し、整理した情報は、雇用政策や能力開発に広く貢献できるものと考えている。

#### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.121『我が国における職業に関する資格の分析—Web 免許資格調査から—』（2010年）
- 労働政策研究報告書 No.146『職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—』（2012年）

4. キャリア支援部門

「キャリア・インサイト（統合版）<sup>1</sup> CD-ROM」、「利用の手引」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

キャリア・インサイトは利用者自身がパソコンを使いながら、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリアプランを行えるように開発されたコンピュータ・プログラムである。公共職業安定所等の相談機関には、どのような仕事に応募すればよいかわからないなど応募職種を選べない人、多くの求人に応募するがなかなか決まらない人など様々な求職者が訪れる。また、大学や短期大学、専門学校等の教育機関でも、進路や就職先に迷ったり、自分の適性を調べてみたいという学生は多い。そのような人々に対して比較的簡単な方法で適性評価を行い、求職者自身の職業選択や相談担当者の求職者支援に役立つような資料を提供することがキャリア・インサイトの開発の目的である。

これまでのところ、18歳から34歳までで就業経験の少ない若年者を中心として2004年に開発されたキャリア・インサイト（若年版）と35歳以上で就業経験のある求職者を対象として2006年に開発されたキャリア・インサイト MC（Mid Career版）が公表されているが、キャリア・インサイト（統合版）は、若年版のキャリア・インサイトのバージョンアップを機に、両方の対象者が使えるようなシステムとして開発された。

研究期間

平成23～25年度

研究担当者

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

開発の方法と内容

キャリア・インサイト（統合版）には、利用者の年齢と就業経験によって、ECコース（主に若年版の対象者を想定）、MCコース（主にMC版の対象者を想定）

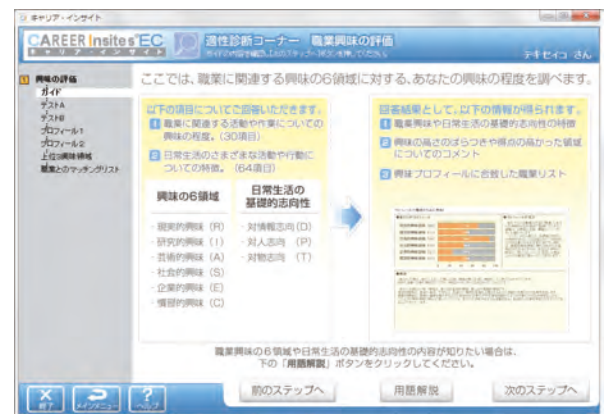
<sup>1</sup> このシステムの正式名称は「キャリア・インサイト」であるが、本稿では若年版と区別するために「キャリア・インサイト（統合版）」と表記している。

が用意されている。どちらのコースにも中心機能として適性診断コーナー、職業情報コーナー、総合評価コーナー、キャリアプランニングコーナーが装備されている点はこれまでのシステムと同様であるが、今回の開発は若年版のバージョンアップが一つの目的であったため、ECコース（図表1）を中心として見直しを行った。具体的には、適性診断コーナーの職業興味（図表2）と行動特性評価（図表3）に従来のMC版に組み

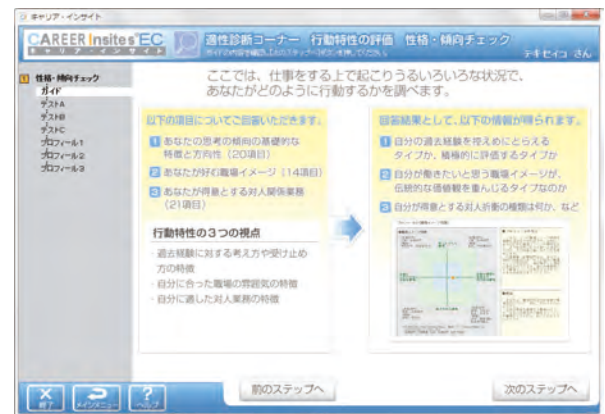
図表1 ECコースのメインメニュー



図表2 職業興味評価のガイド画面



図表3 行動特性評価（性格・傾向チェック）のガイド画面



## 4. キャリア支援部門

## 研究開発成果物（キャリア・インサイト（統合版））

込まれていた尺度を追加し、新たな視点からの評価が得られるようにした。各適性評価に関しては、新しく収集したデータに基づいてプロフィール作成時に照合する基準値を更新した。また、画面のデザインを見直し、一画面あたりの質問項目数を減らして回答しやすくするなどシステム全体の操作性を向上させた。

システム開発の最終段階では、基本的な機能が完成した時点で職業相談の現場での試行運用を行った。試行運用期間にはシステム利用時に何らかの不具合等が発生しないかを継続的に調べたほか、施設の担当者に対するアンケートやヒアリングを行い、担当者や利用者からの意見や感想を集めて、修正が可能な部分は最終バージョンの作成に反映させた。

システムのプログラムが完成した段階で「利用の手引」を作成した。「利用の手引」は、システムの基本的な使い方、ECコース、MCコースの各内容、利用上の留意点について、システムを導入する施設等の担当者向けに解説したものである。システムそのものは手引を読まなくても簡単に使うことができるよう作られているが、得られた結果を利用者が十分に理解し活用するためには、相談担当者の説明が有効である。そこで手引には、キャリア・インサイト（統合版）の開発のねらいや活用方法のほか、適性評価の各検査の内容や考え方、使い方のポイントを紹介した。

#### 活用と貢献

キャリア・インサイト（統合版）は、試行運用期間後も公共職業安定所等の相談機関や大学等の教育機関で運用され、求職者や在学生の職業相談場面で活用さ

れている。施設へのアンケート調査の結果では、システムの利用が職業相談において有効であったという評価が多く得られている。特に、応募職種が決まらない者、応募職種に一貫性がない者、職種を絞り込み過ぎて失敗が続いている人などの自己理解と職種選択に役立つという点は、複数の施設からの回答に共通にみられた。このほか相談員と向かい合って話すのが苦手な様子の人や流暢に話せないタイプの人にシステムを使ってもらうことで、その後の相談がスムーズに進められたという報告もある。一人ずつパソコンに向かって使うシステムであるため、集団場面での実施には向かないが、多種類の適性評価を比較的簡単に実施でき、結果をすぐに入手できる利便性があるので、忙しい相談現場であっても求職者の個性理解のための資料を得るためのツールとして活用することができるだろう。

#### 関連の研究開発成果

- 『キャリア・インサイト CD-ROM』（2004年）
- 『キャリア・インサイト MC (Mid Career) CD-ROM』（2006年）
- ディスカッションペーパー 08-01 『CACGsの運用と利用方法の検討―「キャリア・インサイト D版」の利用記録の分析を通して―』（2008年）
- 資料シリーズ No.73 『若年求職者の適性評価―キャリア・インサイトの利用記録を用いて―』（2010年）



4. キャリア支援部門

「職業レディネス・テスト第3版 大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」、  
「職業レディネス・テスト第3版 大学生等のための職業リスト」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

職業レディネス・テストは主に中学生、高校生の職業への準備度を職業志向性と基礎的志向性の両面から総合的に捉えることを目的として開発された検査である。ところが、近年、高等教育課程への入学者が多様化していることを背景として、大学、短期大学、専門学校等、高校生よりも上の年齢層での本検査の実施希望が多くなっている。これまで本検査は、職業経験の少ない者や全くない者、職業に対する知識が乏しい者については20歳前後であっても適用しても差し支えないとされてきたが、これはあくまでも便宜上の運用であり、データに基づいた検証は行われていない。

そこで、本研究は、大学生など、高校生よりも年齢の高い対象者に対して職業レディネス・テストを実施する場合の適用可能性についてデータに基づいて検証し、実施の際の留意点を明らかにすることを目的とした。あわせて、大学生等が職業レディネス・テストの結果を十分に活用できるようにするため、従来のワークシートに記載されている中学生、高校生向けの職業リストとは別に、大学生等が参照するための職業リストを作成した。

研究期間

平成24～25年度

研究担当者

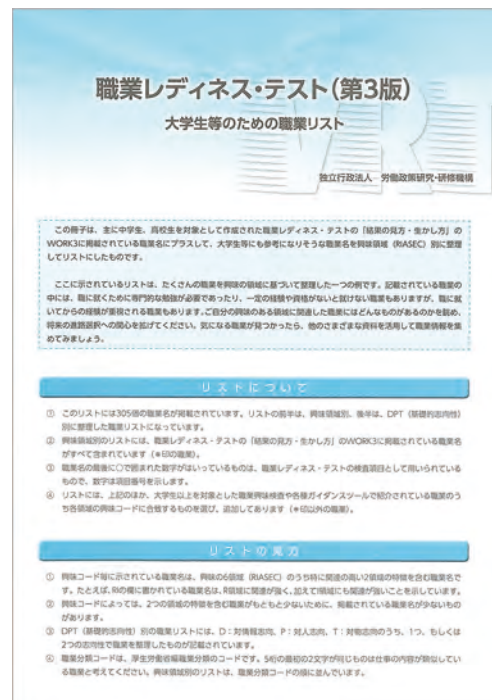
室山晴美 副統括研究員

開発の方法と内容

1. 「大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」の作成

大学、短期大学、専門学校の在学生（1～2年生を中心に計4,898名）に職業レディネス・テスト第3版を実施したデータを使い、各下位検査について大学生等と高校生の平均値の比較を行った。続いて、高校生の基準値と最も離れていた大学生のデータで仮基準を作成し、各下位検査の大学生の個人毎の粗点を高校生の基準と大学生の基準で換算し、それぞれの上位領域がどの程度一致するかを分析した。

大学、短期大学、専門学校生の職業レディネス・テストの職業興味、職務遂行の自信度、基礎的志向性の各平均値は高校生の平均値よりも全般に高く、特に大学生の平均値が高校生に比べて高くなった（図表1）。このため、大学生等に高校生の基準を用いて結果を整理する場合には、職業興味等のプロフィールが全体に





4. キャリア支援部門

研究開発成果物（職業レディネス・テスト）

高めの傾向となる点について留意すべきことが示された。他方、大学生のデータに基づいて大学生用の仮基準を作成し、高校生の基準と大学生の仮基準の両方で大学生個人別のプロフィールを作成したところ、上位領域の一致度は高かった（図表2）。そこで、個人のプロフィールの上位領域を解釈する場合には、大学生に高校生の基準を用いた場合でも、解釈を大きく変えるような誤った結果が得られる可能性は低いことが確認できた。

このような分析結果を踏まえて、大学生等に職業レディネス・テストを実施するための実施者向けの補足資料として、「大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」を作成し、公表した。本冊子には、大学、短期大学、専門学校生に職業レディネス・テストを実施した時の分析の概要と大学生等に高校生の基準を用いて職業レディネス・テストの結果の解釈を行う場合の留意点が解説されている。

2. 「大学生等のための職業リスト」の作成

職業レディネス・テスト第3版のワークシートである「結果の見方・生かし方」に掲載されている職業名に加えて、大学生等が関心をもちそうな職業名を幅広くテストの結果と照合することができるよう、VPI職業興味検査、キャリア・インサイト、旧キャリアマトリックスに記載がある職業名の中から候補を選び、全部で305個の職業名が興味領域に対応して参照できる資料を作成した。

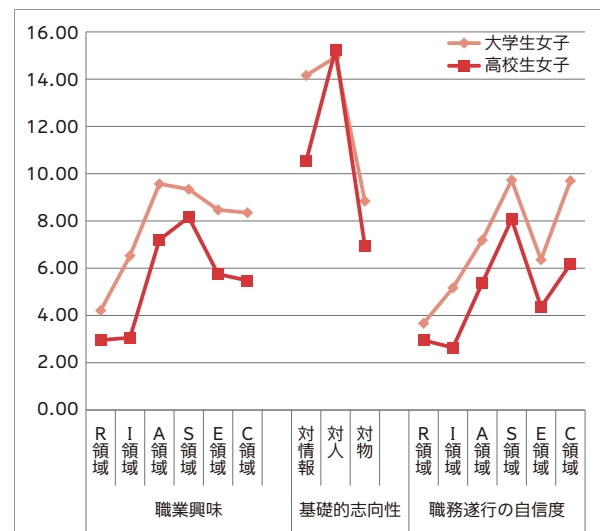
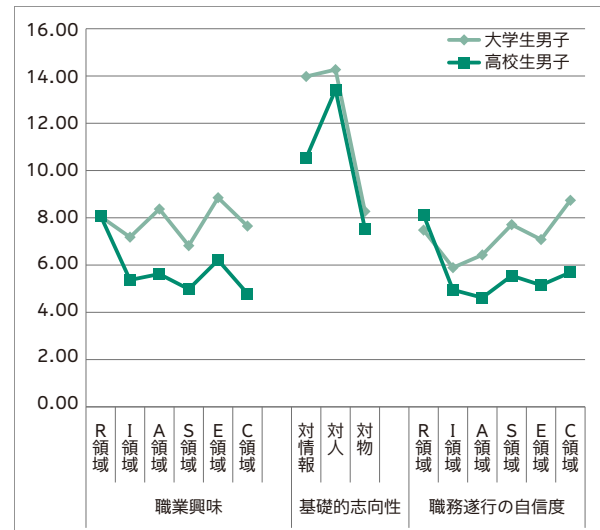
活用と貢献

職業レディネス・テストは、従来、公共職業安定所を通して、中学校・高等学校の実施希望校に無償で提供され、生徒の進路指導や就職先の選定に役立てられてきた。本研究で確認された結果から、一部の結果の解釈に留意すれば、大学生等へ検査を適用しても個人の興味や職務遂行の自信度の解釈に大きな誤りが起こる可能性は低いことが確認できたため、今後、大学等における検査の活用が進み、幅広い年齢層への就職支援に向けた活用が可能となったと考えられる。

関連の研究開発成果

- 『職業レディネス・テスト第3版手引』（2006年）
- 労働政策研究報告書 No.87 『中学生、高校生の職業レディネスの発達—職業レディネス・テストの標準化調査の分析を通して—』（2007年）

図表1 大学生と高校生の男女別、各尺度の平均値の比較



図表2 職業志向性における高校生の基準と大学生の仮基準での上位領域の一致度

単位：(人)

領域	高校生基準での順位	大学生の仮基準による順位					
		興味			自信		
		1位	2位	1位+2位	1位	2位	1位+2位
R領域	1位	210 (98.1%)	3 (1.4%)	213 (99.5%)	205 (99.0%)	2 (1.0%)	207 (100.0%)
I領域	1位	326 (78.4%)	69 (16.6%)	395 (95.0%)	273 (81.5%)	54 (16.1%)	327 (97.6%)
A領域	1位	345 (79.5%)	72 (16.6%)	417 (96.1%)	359 (89.3%)	40 (10.0%)	399 (99.3%)
S領域	1位	318 (88.6%)	39 (10.9%)	357 (99.6%)	349 (79.5%)	73 (16.6%)	422 (96.1%)
E領域	1位	349 (66.9%)	134 (25.7%)	483 (92.6%)	305 (76.3%)	77 (19.3%)	382 (95.6%)
C領域	1位	421 (83.2%)	67 (13.2%)	488 (96.4%)	448 (71.8%)	132 (21.2%)	580 (93.0%)

注：高校生の基準で該当領域が1位となった者について、大学生の仮基準で同じ領域が1位もしくは2位だった者の人数と全体に占める割合を算出した。

4. キャリア支援部門

# 求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介

—キャリア・ストーリー・アプローチの視点から—

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

このテキストの目的は、職業相談の窓口における、求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介にある。

職種転換の発言上の工夫を示すには、相談の流れのなかで、テクニックを表現する必要がある。そこで、1回の職業相談について、その始めから終わりまで、求職者と職業相談の担当者のやりとりを記録した逐語記録<sup>1</sup>教材を作成し、そのやりとりの流れのなかでテクニックを示すようにした。

逐語記録教材は、①事務職以外の仕事も探す気持ちになった40代女性求職者（事例1）、②地元の求人状況を理解し始めた60代男性求職者（事例2）、③希望する職種を広げて求人を探す30代男性求職者（事例3）の3事例を作成した。

事例ごとに、ワークシートと解説編がある。それぞれの構成は図表1の通りである。

## 開発の方法

逐語記録の作成にあたっては、労働大学校で職業相談の経験が長い研修生から提供された事例を複数組み合わせ、職業相談の担当者、求職者、求人事業所、地名などの個人、組織、場所などを特定できる言葉を、

アルファベットの文字等で置き換え、特定はできないが区別できるようにした。その他にも、求職者の年齢、失業の期間、仕事の経験、求人事業所の特徴、日時などの設定を、相談の流れを変えない程度で変更した。

## 研究期間

平成24～25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

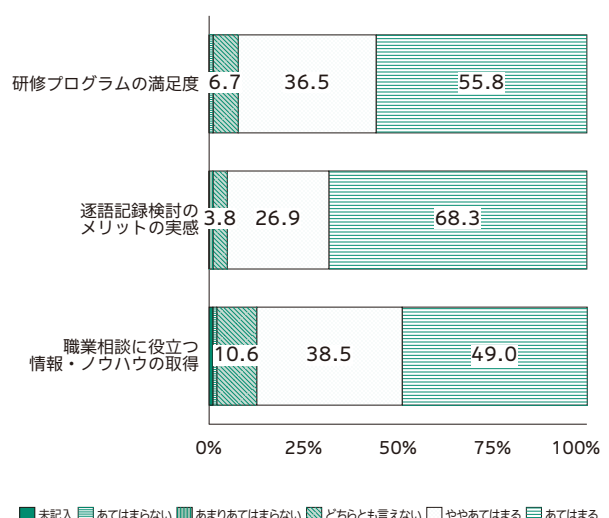
労働大学校において、この逐語記録教材を活用した研修プログラムを実験的に8回実施し、104人の研修生が参加した。

研修プログラムの効果についてアンケート調査を実施したところ、92.3%が研修プログラムに満足し、95.2%が逐語記録を活用して職業相談を検討するメリットを実感し、87.5%が職業相談に役立つ情報やノウハウを取得できたと、それぞれ回答しており、逐語記録教材を活用した研修プログラムの効果が確認された。

図表1 逐語記録教材の構成

解説編	ワークシート
<p><b>1. 事例のポイント</b> 事例の概要を説明し、職種転換のポイントを簡潔にまとめています。</p> <p><b>2. 相談事例の特徴</b> 職種転換を必要とする求職者のプロフィールと相談の特徴を説明しています。</p> <p><b>3. 相談の効果</b> 相談の効果として、相談の前後での求職者の言動の変化を説明しています。</p> <p><b>4. 逐語記録の標記法</b> 逐語記録とは、職業相談の担当者と求職者のやりとりを文字に起こした記録です。その標記法を説明しています。</p> <p><b>5. 相談事例の逐語記録</b> 相談事例の逐語記録を掲載しています。職業相談の担当者と求職者のやりとりで、求職者の重要な発言は赤色、職業相談の担当者の重要な発言は青色で表示されています。</p> <p><b>6. 応答上のポイント</b> 求職者の職種転換を支援する、職業相談の担当者の働きかけについて解説しています。</p>	<p><b>1. 事例のポイント</b> 事例の概要を説明し、職種転換のポイントを簡潔にまとめています。</p> <p><b>2. 相談事例の特徴</b> 職種転換を必要とする求職者のプロフィールと相談の特徴を説明しています。</p> <p><b>3. 逐語記録の標記法</b> 逐語記録とは、職業相談の担当者と求職者のやりとりを文字に起こした記録です。その標記法を説明しています。</p> <p><b>4. 相談事例の逐語記録</b> 相談事例の逐語記録を掲載しています。職業相談の担当者と求職者のやりとりで、求職者の重要な発言は赤色、職業相談の担当者の重要な発言は青色で表示されています。</p>

図表2 逐語記録教材を活用した研修プログラムの評価



<sup>1</sup> 逐語記録とは、職業相談の担当者と求職者の発言を文字に起こした記録である。「うなずき」や「首を横に振る」等の言葉にならないやりとりも記録する。

## 5. 企業と雇用部門

## 子育てと仕事の狭間にいる女性たち

### — JILPT 子育て世帯全国調査 2011 の再分析 —

労働政策研究報告書 No.159 / 平成25年6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

日本の育児期女性の職場進出が、戦後初期から1980年代にかけて大きく伸びたものの、1990年代以降はその伸び率が鈍化している。本報告書は、JILPTが行った最新の調査データに基づき、育児期女性の職場進出のスピードがなぜ鈍化してきたのか、母親の就業は子どもにどのような影響を与えるのかなどについて、育児期女性の職場進出における最新事情をまとめた。

#### ◆ 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

中国や米国に比べ、日本の育児期女性の職場進出はまだまだ伸びる余地がある。しかし、それはいくつかの高いハードルの克服を前提としなければならない。育児休業制度のさらなる充実、待機児童の多い都市部での保育所整備や、夫や祖父母の家事・育児援助の確保策等を講じることが引き続き必要だが、それだけでは不十分である。「男女役割分業の慣習」と「日本の雇用慣行」という古い均衡状態を打破し、「夫婦共働き家庭」と「男女雇用均等」が結びつく新しい均衡状態を作り出さなければならないと考えられる。

育児期女性の職場進出は、児童に負の影響を与えることが懸念されているが、本報告書の分析によると、そのような心配には合理的根拠が見当たらない。むしろ

母親が外で働いた方が、子どもの自立性を高める効果が期待できる。また有業母親の家庭では、子どもへの学習塾等教育投資が多く（図表）、子どもの健康状態や学業成績も良い傾向を示している。すなわち、育児期女性の職場進出は、日本のGDP増大につながるだけでなく、子どもの視点からみてもメリットが多い。

とはいえ、シングルマザーの場合、職場進出の是非についてより多角的な視点が必要である。シングルマザーは、経済的理由により職場進出の必要性が高いが、一人二役で子育てもしなければならず、既婚女性に比べて精神面と身体面で厳しい状況に置かれている。こうしたシングルマザーにとって、職場進出だけでは貧困からの脱出が難しく、児童扶養手当をはじめとする公的支援の継続、離別父親から養育費徴収の強化も重要である。就業はシングルマザーの（精神的）ディストレスをさらに高めたのではないかと懸念されたものの、影響がないことも実証分析で明らかになった。

#### ◆ 政策的インプリケーション

育児期女性の職場進出を促進するためには、育児休業制度のさらなる充実、待機児童の多い都市部での保育所整備や、夫や祖父母の家事・育児援助の確保策等を講じることが引き続き必要である。

#### ◆ 政策への貢献

本研究成果は、女性の活用と子育て支援の基礎資料としての活用が期待される。

#### ◆ 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』（2012年）
- ディスカッションペーパー 12-08『専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題』（2012年）

図表 母親の就業状況と子ども費、塾・習い事比率（子どもが1人の世帯に限定）

		6歳未満	6～12歳	13～17歳	子供年齢計	
子供のための出費(万円/月)						
既婚マザー	無業	2.36	4.86	4.05	3.37	(N=108)
	有業	3.63	3.71	5.20	4.00	(N=151)
シングルマザー	無業	3.38	3.01	4.65	3.66	(N=36)
	有業	2.97	3.56	4.82	3.85	(N=178)
子供の塾・習い事比率 (%)						
既婚マザー	無業	26.7	83.8	29.4	43.4	(N=129)
	有業	15.7	67.7	63.9	45.2	(N=168)
シングルマザー	無業	16.7	66.7	21.4	38.6	(N=44)
	有業	25.6	64.5	47.3	51.5	(N=227)

注：子ども費には、食費、被服費、学費、保育料・幼稚園月謝、習い事・塾代、医療費、娯楽費が含まれている。

5. 企業と雇用部門

スウェーデンの労使関係

—協約分析を中心に—(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編)

労働政策研究報告書 No.165 / 平成26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

現代日本においては、労働法制上労働協約が就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の中でその存在感は希薄であり、使用者が定める就業規則が法規範の中心的存在となっている。これに対し、欧州諸国では全国や産業レベルで締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制している。ただし、近年事業所協定や企業協約への分権化が指摘されている。

そこで、産業レベル労働協約が中心である欧州諸国を中心に、現代先進諸国における規範設定に係る集团的労使関係の在り方(国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業レベルの協議交渉等)について実証的かつ包括的に研究し、これからの日本の労働社会の在り方に関するマクロ的議論の素材とする。

かかるプロジェクト研究の中で、本調査研究では、特に、下記の事柄に注目し、調査を実施した。

- ①労働力の集团的取引が今なお維持されている国における労使関係の実態の解明
- ②特に、スウェーデン・モデルにおけるコアとなる賃金決定・労働移動のルール of 解明(図表1参照)

図表1 着目すべきルールと具体的な調査項目

スウェーデン・モデル	着目すべきルール	具体的な項目
連帯主義的賃金政策	→ ●賃金のルール ●賃金の決まり方	●産業と企業二つの関係性 ●産別協約における賃金規定 ●企業レベルにおける賃金決定 ●変動部分の決定方法
積極的労働市場政策	→ ●労働移動のルール ●企業退出の方法 ●新たな雇用先にたどりつくまでの方法	●退出とマッチング機能 ●整理解雇の方法 ●整理解雇対象者に対して実施される労使のサポート ●職業訓練制度(特に、需要予測/供給調整)

研究の方法

現地調査、文献サーベイ、研究会の開催

研究期間

平成25年度

研究担当者

西村 純 研究員

主な事実発見

- ①労使関係の構造は、組合の単一構造となっている。この点で、組合と事業所委員会からなるドイツのような二重構造にはなっていない。
- ②また、地域レベルの産別協約というものも存在していない。産別協約はあくまで、中央組織で締結されるセントラルアグリーメント(セクター協約)のみとなっている。
- ③組織率は、90年初頭と比べると、低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関してみると、その低下率は低く8割近い水準を維持している。協約適用率は、依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
- ④産別協約が適用される同一事業所内に組合員、および、非組合員がいる場合、非組合員にも、その内容が適用される。もし、そうしなければ差別にあたるということもあり、このような方法がとられている。
- ⑤協約間関係(産別協約と企業レベルで締結されるローカル協約)については、「ノーマランダバーカン(Normerande Verkan; 以下NV)」というルールがある。NVと見なされる事項については、産別協約の内容が、ローカル(企業)レベルでもそのまま適用される。NVでない事項については、ローカル協約によって、産別協約の内容を変更することができる。賃上げ率は、NVではないため、企業レベルの労使交渉で、産別協約の内容を変更できる。
- ⑥しかしながら、実際には、産別協約の内容を下回るような内容の協約を、企業レベルで締結することはできない。この点は、企業レベルの組合(クラブ)の交渉力による部分が多い。
- ⑦一方、産別協約は、賃金に関して非常にラフな規定しか設けていない。職務の価格に関する規定という点から、産別協約の内容を吟味すれば、必ずしも精緻な規定を設けているわけではないと考えられる。例えば、職務の定義については、図表2のような規定が置かれている。V社組合代表の言葉を借りると「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表(tariff)を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」。
- ⑧また、ブルーカラーにも能力査定が導入されている。しかし、組合は、そうした変動給部分を、賃金を安定的、かつ、集团的に上げていくための道具として

## 5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.165

図表2 グループ毎の規定

グループ	定義の内容
グループ1	それほど困難ではない職場環境の下で、肉体的にも厳しくなく (little effort)、詳細な指示の下で、予め定められたルーティーンに従い行われる仕事 (work)。
グループ2	困難な職場環境の下で、適度な肉体的な負荷がある (mode rate effort) 仕事 (work)。口頭、もしくは書かれた指示に従うとともに、ある程度の特別な訓練と実際の経験を要する仕事もこのグループに含まれる。
グループ3	技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とし、口頭や書かれた指示に加えて、判断や主体性が必要な仕事 (qualified work)。困難な職場環境の下で、肉体的に厳しい (heavy effort) 仕事 (work) もこのグループに含まれる。
グループ4	非常に多くの技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、判断、主体性、仕事の成果に対する責任を要する仕事 (especially highly qualified work)。技術的、もしくは理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、口頭や書かれた指示よりも、判断や主体性を必要とし、かつ、困難な職場環境の下で、十分な肉体的負荷のかかる仕事もこのグループに含まれる。さらに、このグループには、非常に厳しい職場環境の下で、肉体的負荷が過度に大きい仕事も含まれる。

出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より  
執筆作成。

活用している。能力査定は、組合からの要望で導入される場合もある (A社)。以上のことから、変動給の導入は、組合を弱体化させるというよりは、活性化していると考えられる。一般的に言われるような、能力査定が組合の団結力を低下させることには繋がっていないことが窺われる。

- ⑨整理理解雇の人選については、雇用保護法で定められている先任権規定に基づき、対象者が自動的に選定されているわけではない。先任権規定を厳格に適用しては、実際の業務が立ち行かなくなるということを、組合自身も分かっており、無理な適用を経営に主張することはしていない。
- ⑩整理理解雇の人数や人選は、現場の労使交渉を経て、決定している。その全てが、経営の自由であるわけでもなければ、その全てが法律の規定である先任権に従って実施されているわけでもない。労使双方の要望が合致するよう、適度な内容で合意形成がなされ、実施されている
- ⑪そして、その際には少なくとも回数交渉が、労使の間で実施されている。経営は、こうした度重なる交渉に応じる負担を引き受けることと引き換えに、解雇者の選定において自らの意図を一定程度反映させることができるようになっている。
- ⑫こうした密な労使交渉が行われる理由は、もし、組合と人員削減の人数や人選について合意できなければ、法律にある先任権規定が自動的に適用されることになるからである。
- ⑬失業対策に関して、産別組合の地域支部が果たしている役割が実は大きい可能性が示唆された。

## 政策的インプリケーション

- ①産別協約に基づいた集团的労使関係システムを維持する上で、企業レベル (主に事業所もしくは職場) の労働組合が果たしている役割は少なくない。この点は、産業レベルにおいて集团的労使関係システムを構築したとしても、企業レベルの組合の役割が小さくなるわけではないことを示唆していると思われる。
- ②一方で、産業レベルの労使関係に参加することで、経営側は一定の金銭的メリット (保険料の企業負担分の控除、職場で過度の賃上げ要求を行う労働者の発言の抑制など) を享受している。このことから、集团的労使関係システムは、労使双方にメリットがあるような形で構築されなければならないと考えられる。
- ③整理解雇時の労使交渉の分析から、先任権という法規規定が、それ自体の実施ではなく、事業所内での労使交渉の実施を促していることが明らかとなった。法律の具体的な規定が、その逸脱規定と合わさって、企業内において労使の真摯な交渉を促すことに寄与しているという事実は、企業内に形成された発言機構の実効性の担保を考える上で、興味深い知見だと思われる。

## 政策への貢献

雇用システムや集团的労使関係システムの在り方といったマクロ的政策課題について、政府、労働組合、使用者団体といったILO三者構成原則に基づく各政策主体が構想を検討する上で不可欠の資料となる。

## 関連の研究成果

- 労働政策レポート No.10『団結と参加一労使関係法政策の近現代史』(2013年)
- 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・フランスの産別協約—』(2013年)

## 5. 企業と雇用部門

## 子育て世帯の追跡調査（第1回：2013年） — 2011・2012年調査との比較 —

調査シリーズ No.115 / 平成26年5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

「子育て世帯の追跡調査」は、過去に JILPT のアンケート調査に協力が得られた子育て世帯を対象に、複数時点にわたって、その生活状況や保護者（主に母親）の就業実態などを調査したものである。同一世帯に対する追跡調査を行うことにより、さまざまなイベント（出産、育児休業、資格取得等）が、就業等に与える影響をより正確に計測することが可能となる。本調査の結果は、子育て世帯の今後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活用される予定である。

### 研究の方法

アンケート調査（全国）

- （調査方法）訪問留置回収法
- （調査期間）2013年11月～12月
- （調査対象）JILPT「子育て世帯全国調査2011、2012」対象世帯の一部
- （有効回収数/回収率）1,321世帯/86.6%

### 研究期間

平成25年度

### 研究担当者

周 燕飛 副主任研究員

### 主な事実発見

2011年調査時に比べて今回調査の年収で10%超の増加があった世帯が全体の4割強を占めている（図表1）。子育て世帯の平均年収が上昇しており、ふたり親世帯を中心に、暮らし向きに改善の傾向が見られた。

女性の就業収入が子育て世帯の経済状況の浮揚を決めている、と言っても過言ではない。年収が10%超上昇した世帯の場合、母親の平均就業年収が46.8万円（ふたり親世帯）～58.3万円（母子世帯）増加している。一方、年収が10%超減少した世帯の場合、母親の就業年収が15.4万円（母子世帯）～56.8万円（ふたり親世帯）減少していた（図表2）。

残念ながら、夫の家事時間数は、妻の就業時間数の変化に追いついていない（図表3）。妻の就業時間数が10%以上（時間数にして週あたり平均10時間）増加した世帯でも、夫の家事時間数は週あたり平均28分の増でしかない。富裕層を含め、家事のアウトソーシングが子育て世帯の間であまり広がっていない中、女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する傾向がある。

また、子育て中の女性の中には、自己啓発や専門資格の取得を通じて能力開発を行う者が少なくない。母親の4人に1人は職業能力を高めるために自己啓発に取り組んでいる。とくに母子世帯や短大卒以上学歴層の母親は、自身の能力開発に熱心である。母子世帯の32.2%、短大卒以上層の29.4%が過去1、2年間に自己啓発に取り組んでいた。また、母子世帯の15.9%、短大卒以上層の9.3%が、新たな専門資格を取得していた。

継続就業中の母親について年収の増減をみると、「自己啓発あり」と回答したグループは平均37万円増、「自己啓発なし」グループは平均16万円増で、「自己啓発あり」グループの年収増加幅が大きい（13頁、

図表1 世帯年収（調査前年）の変化（単位%）

現在	初回調査時	パネルA（10年→12年）				パネルB（11年→12年）				パネルAB 世帯計
		母子	父子	ふたり親	世帯計	母子	父子	ふたり親	世帯計	
低下した		34.0	53.3	26.2	27.5	40.6	33.3	37.8	37.3	32.3
（再掲）10%超低下		27.0	40.0	15.1	16.9	32.3	33.3	23.8	23.8	20.3
上昇した		51.1	26.7	57.4	56.5	42.7	66.7	44.9	45.3	51.1
（再掲）10%超上昇		44.0	20.0	44.9	44.6	33.3	33.3	28.3	28.8	36.9
変化なし（±1%）		14.9	20.0	16.4	16.0	16.7	0.0	17.3	17.4	16.7
N		141	15	390	546	96	3	399	498	1,044
平均変化（万円）		26.8	-4.5	15.8	17.1	6.5	12.6	2.3	3.5	10.5

注：平均値から大きく乖離した（+4SD）7標本（母子5、ふたり親2）を除外している。「世帯計」は、ひとり親世帯のオーバースAMPLING補正後の数値である。

## 5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.115

図表2 年収が大幅にアップ・ダウンした世帯の母親の就業率と就業年収（万円）

	母子世帯		ふたり親世帯		母子+ふたり親世帯	
		(現在 - 初回)		(現在 - 初回)		(現在 - 初回)
(世帯年収が10%以上アップ)						
母親の就業率(現在)	93.0%	0.0%	69.6%	6.3%	72.2%	5.1%
母親の就業率(初回)	93.0%		63.3%		67.2%	
母親の就業年収(現在)	247.2	58.3	171.2	46.8	177.2	46.1
母親の就業年収(初回)	189.0		124.4		131.1	
N	86		283		361	
(世帯年収が10%以上ダウン)						
母親の就業率(現在)	93.2%	2.7%	69.0%	2.8%	73.3%	2.8%
母親の就業率(初回)	90.5%		66.2%		70.5%	
母親の就業年収(現在)	219.2	-15.4	125.5	-56.8	138.3	-50.3
母親の就業年収(初回)	234.6		182.3		188.6	
N	74		145		212	

注：(1) 母子+ふたり親世帯は、ひとり親世帯のオーバーサンプリング補正後の数値である。  
 (2) 平均値から大きく乖離した(+4SD) 7標本(母子5、ふたり親2)を除外している。

図表3 妻の労働時間数の変化に伴う夫の家事時間数(時間/日)の変化

妻の労働時間数	10%以上減少			微増減(±10%未満)			10%以上増加		
	N	平均値	変化	N	平均値	変化	N	平均値	変化
夫の家事時間数									
平日(現在)	68	0.309		417	0.314		80	0.302	
平日(初回調査時)	54	0.389	-0.080	411	0.317	-0.003	68	0.254	0.048
休日(現在)	73	0.734		434	0.841		93	0.848	
休日(初回調査時)	54	0.963	-0.229	409	0.799	0.042	68	0.738	0.110
1週間(現在)	—	3.012		—	3.253		—	3.206	
1週間(初回調査時)	—	3.873	-0.860	—	3.182	0.071	—	2.744	0.462

注：ふたり親世帯(パネルBのみ)に関する集計結果である。

図表12)。また、「新規資格取得なし」のグループは平均23万円増であるが、医療・福祉関連資格の「新規資格取得あり」グループは平均48万円増となっている。

### 政策的インプリケーション

- 働く子育て女性の家事負担を軽減するために、家事のアウトソーシングを促進する施策が必要である。
- 世帯所得が一定水準以下の子育て女性に対して、自己啓発や専門資格取得に関する情報提供、助言および経済的支援が有効な貧困対策として期待できる。

### 政策への貢献

子育て世帯への就業・経済支援のあり方において、本調査研究の結果が貴重な基礎資料となる。

### 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.159『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT 子育て世帯全国調査2011の再分析—』(2013年)

- 調査シリーズ No.109『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)』(2013年4月)
- ディスカッションペーパー 12-08『専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題』(2012年)
- 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』(2012年)

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 (2)  
—分析編—

調査シリーズ No.119 / 平成 26 年 3 月刊行

担当：永田 有

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

女性の管理職登用を図る上での課題について、平成24年度に実施した「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の特徴を活かして女性の昇進意欲を巡る問題を含め以下の点を明らかにすることである。

- ①女性管理職や女性管理職候補者の現状を明らかにすること
- ②企業におけるポジティブ・アクションの取り組みの推進状況を把握し、推進方を明らかにすること
- ③ポジティブ・アクションなどによる女性の継続就業や役職者登用への影響（効果）を明らかにすること
- ④女性管理職比率の低い原因の一つと考えられる女性の昇進意欲の規定要因などを明らかにすること
- ⑤育児休業取得が女性管理職登用に与える影響を明らかにすること
- ⑥企業内の昇進スピードと女性管理職登用との関係を明らかにすること

研究の方法

平成24年度に実施した「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の詳細集計等による。

研究期間

平成25年度

研究担当者

鈴木一光 統括研究員  
周 燕飛 副主任研究員

主な事実発見

1. 女性管理職は、男性に比して「未婚」の割合がかなり高く、さらに「有配偶・子なし」、「離死別」の割合も高い。有配偶で子どものいる女性管理職は約3割に過ぎない（男性7～8割）。管理職の労働時間は男女とも同じくらいであるが、夫婦ともに正社員で、小学生以下の子どもがいる女性管理職は、夫婦間の家事育児負担60%以上（女性のほうがより多く負担している）が7～9割程度と高い割合を占める（図表1）。女性管理職は、家事・育児の重い負担も担いながら働いている人がほとんどである。
2. ポジティブ・アクションに積極的に取り組むかどうかには、経営者の経営状況の認識は概ね影響をせず、女性を活用しようという意思が重要である。また、両立支援策（制度）を積極的に導入している企業ほどポジティブ・アクションにも積極的に取り組んでおり、企業にとって両立支援策（制度）などと

図表1 夫婦ともに正社員の管理職（部課長計）・夫婦の家事分担

(%)

		正社員夫婦間の家事分担の割合											
		ほとんど夫	夫が80～90%	夫が60～70%	ほぼ半分	妻が60～70%	妻が80～90%	ほとんど妻	妻60%以上計	わからない	無回答	合計度数	
300人以上	男性	有配偶・子なし	-	-	-	10.9	47.3	23.6	18.2	89.1	-	-	55
	有配偶・末子7歳未満	-	1.4	1.4	8.7	26.1	49.3	13.0	88.4	-	-	69	
	有配偶・末子7-12歳	-	-	-	10.0	22.9	50.0	17.1	90.0	-	-	70	
	有配偶・子あり・その他	-	0.5	0.5	7.3	19.5	45.9	25.4	90.7	1.0	-	205	
	計	-	0.5	0.5	8.5	25.1	44.1	20.8	90.0	0.5	-	399	
100人～299人	女性	有配偶・子なし	1.7	3.4	5.1	27.1	27.1	25.4	10.2	62.7	-	-	59
	有配偶・末子7歳未満	-	-	8.3	8.3	16.7	41.7	25.0	83.3	-	-	12	
	有配偶・末子7-12歳	2.9	2.9	2.9	17.6	23.5	47.1	2.9	73.5	-	-	34	
	有配偶・子あり・その他	3.4	4.5	3.4	13.5	27.0	27.0	21.3	75.3	-	-	89	
	計	2.6	3.6	4.1	18.0	25.8	30.9	14.9	71.6	-	-	194	
100人以下	男性	有配偶・子なし	-	-	-	12.2	12.2	51.2	24.4	87.8	-	-	41
	有配偶・末子7歳未満	-	-	5.0	5.0	22.5	55.0	12.5	90.0	-	-	40	
	有配偶・末子7-12歳	-	3.7	-	5.6	24.1	50.0	14.8	88.9	1.9	-	54	
	有配偶・子あり・その他	0.6	0.6	0.6	9.0	19.4	45.2	18.7	83.2	4.5	1.3	155	
	計	0.3	1.0	1.0	8.3	19.7	48.3	17.9	85.9	2.8	0.7	290	
100人以下	女性	有配偶・子なし	7.1	-	3.6	25.0	25.0	21.4	17.9	64.3	-	-	28
	有配偶・末子7歳未満	-	-	8.3	-	25.0	58.3	8.3	91.7	-	-	12	
	有配偶・末子7-12歳	-	-	-	14.3	-	28.6	57.1	85.7	-	-	7	
	有配偶・子あり・その他	-	-	-	12.8	25.6	38.5	23.1	87.2	-	-	39	
	計	2.3	-	2.3	15.1	23.3	34.9	22.1	80.2	-	-	86	



## 5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.119

セットで実施していくことが受け入れやすい。300人以上規模の企業では、「小売業」や「金融保険業」などでポジティブ・アクションに積極的に取り組んでおり、業種単位でニーズを把握し、普及・啓発を行うことが重要である。

3. 「女性正社員の活躍のための施策」(女性活躍推進)の各施策については、女性の役職者登用を始め、女性の継続就業、さらには「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられている(図表2)。育児休業制度を始めとした両立支援制度については、女性の継続就業を始め、「雰囲気はよくなった」や「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられている。

4. 女性の昇進意欲や仕事のやりがいを高める上で、企業の施策導入の効果は限定的であり、職場における取り組み、とりわけ上司のマネジメントが重要である。企業が女性活躍の施策を実施する際には、その取り組みの意義や内容が職場レベルにおいて理解されているかを確認しながら進めることが不可欠であり、また、上司のマネジメントを支援する取り組みも重要である。
5. さらに、女性の昇進意欲に関しては、今後大卒女性の採用を増やすことや、係長・主任に積極的に昇進させることが、将来の管理職増加に向けた昇進意欲の相対的な向上につながる。3年超えても可能といった手厚すぎる育児休業制度が昇進意欲を低下させる可能性もある。また、シングルマザーの昇進意

図表2 女性正社員の活躍のための施策別企業全体の反応(「そう思う(計)※1」の割合)

(%)

		雰囲気がよくなった	職場が活性化した	女性の勤続年数が伸びた	女性の役職者が増えた	女性のモチベーションが上がった	合計(n)
(100～299人)							
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	36.3	38.2	35.0	24.2	35.0	157
	現在実施していない	17.0	15.1	19.7	9.7	18.3	476
	(実施-実施なし)	19.3	23.1	15.3	14.5	16.7	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	37.1	39.3	39.3	27.1	35.0	140
	現在実施していない	17.3	15.3	19.0	9.2	18.8	490
	(実施-実施なし)	19.8	24.0	20.3	17.9	16.2	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	27.0	26.1	32.4	18.0	30.6	111
	現在実施していない	20.6	19.2	21.3	11.7	20.4	520
	(実施-実施なし)	6.4	6.9	11.1	6.3	10.2	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	38.4	42.2	37.5	35.2	45.3	256
	現在実施していない	17.7	23.6	27.0	17.7	27.3	589
	(実施-実施なし)	20.7	18.6	10.5	17.5	18.0	
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	41.9	40.3	33.9	19.4	40.3	62
	現在実施していない	19.5	18.2	21.8	12.1	20.0	570
	(実施-実施なし)	22.4	22.1	12.1	7.3	20.3	
人事考課基準の明確化	現在実施している	20.8	20.6	24.0	12.9	22.9	480
	現在実施していない	24.8	20.9	22.2	13.7	20.9	153
	(実施-実施なし)	-4.0	-0.3	1.8	-0.8	2.0	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	41.7	44.7	41.7	39.8	44.7	103
	現在実施していない	17.9	16.2	20.2	8.3	18.3	530
	(実施-実施なし)	23.8	28.5	21.5	31.5	26.4	
合計		21.8	20.8	23.5	13.3	22.4	638
(300人以上)							
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	42.6	43.9	38.2	32.4	43.9	296
	現在実施していない	17.5	21.1	26.3	17.3	26.8	560
	(実施-実施なし)	25.1	22.8	11.9	15.1	17.1	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	40.3	47.8	38.6	33.8	45.8	201
	現在実施していない	22.0	23.4	28.4	19.2	28.7	655
	(実施-実施なし)	18.3	24.4	10.2	14.6	17.1	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	35.2	38.1	41.9	28.0	43.6	236
	現在実施していない	22.8	25.7	26.0	20.7	28.6	622
	(実施-実施なし)	12.4	12.4	15.9	7.3	15.0	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	38.7	42.2	37.5	35.2	45.3	256
	現在実施していない	20.7	23.6	27.0	17.7	27.3	589
	(実施-実施なし)	18.0	18.6	10.5	17.5	18.0	
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	43.1	47.7	48.5	39.2	50.8	130
	現在実施していない	23.0	25.4	27.0	19.5	29.3	727
	(実施-実施なし)	20.1	22.3	21.5	19.7	21.5	
人事考課基準の明確化	現在実施している	28.0	29.7	32.0	24.4	34.6	657
	現在実施していない	20.5	27.0	25.5	17.5	26.5	200
	(実施-実施なし)	7.5	2.7	6.5	6.9	8.1	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	47.4	50.4	42.7	50.0	53.9	232
	現在実施していない	18.4	21.0	25.6	12.6	24.6	629
	(実施-実施なし)	29.0	29.4	17.1	37.4	29.3	
合計		26.3	20.9	30.4	22.7	32.6	863

※1 「そう思う(計)」とは、「そう思う」+「ややそう思う」のこと。「現在実施していない」は「現在実施していないが過去に実施していた」及び「これまで実施したことがない」のこと。

※2 「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、実施「無回答」の集計割愛。

## 5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.119

欲が高く、シングルマザーの意欲が実際の能力発揮に繋がるよう、独りで子どもを育てるものの費用や負担を軽減するなどのサポートが必要である。

6. 法定の育児休業期間（12ヶ月）以内の育児休業取得は女性正社員の管理職登用に影響を与えないが、13ヶ月以上の育児休業を取った女性は、休暇を取らなかった有子女性に比べて管理職登用の確率が低下する。
7. 昇進の「早い企業」ほど女性管理職が多い。また、WLB（ファミリー・フレンドリー）施策は女性管理職を多くし、「遅い昇進」企業で導入も利用も多くなる。「早い昇進」企業でWLB（ファミリー・フレンドリー）施策に熱心な企業で最も女性管理職が多くなるが、「遅い昇進」企業でもWLB施策を定着させていけば、女性管理職が増えることが予想される。また、ポジティブ・アクション（女性管理職登用促進措置）を組み合わせると、さらによいことが分かった。

#### ◆ 政策的インプリケーション

1. 女性管理職登用を図っていくためには、経営者の意識改革を図り、両立支援策とポジティブ・アクション（女性活躍推進）の取り組みを上手く組み合わせて取り組んでいくことが重要である。特に、ポジティブ・アクションの取り組みに関しては、女性の昇進意欲や「仕事のやりがい」という側面などから、従業員が認識する形で進めることが重要である。
2. また、「仕事と家庭の両立」の問題については、妊娠・出産・育児期などの女性の就業継続の面で注目されてきたが、女性の就業継続だけではなく、就業継続が可能になった女性の活躍や昇進といった側面からも、男性の働き方の改革と合わせて、「仕事と家庭の両立」の問題に対応した取り組みが重要となる。

#### ◆ 政策への貢献

- 女性の管理職の登用を図るための施策の検討資料
- 厚生労働省「25年版働く女性の実情」への掲載

#### ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.105『大企業における女性管理職登用の実態と課題認識』（2012年）
- 調査シリーズ No.106『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果』（2013年）

## 5. 企業と雇用部門

## 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果

調査シリーズ No.124 / 平成26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

弾力的労働時間制度を中心とした労働時間制度について事業場およびそこで働く労働者の実態や要望を把握するために本調査を実施。本調査は厚生労働省からの要請に基づく。

## ◆ 研究の方法

方法：事業場に対するアンケート調査  
 実査期間：平成25年11月中旬から12月中旬  
 厚生労働省抽出分：厚生労働省が無作為抽出した5,414事業場（うち、専門業務型裁量労働制導入事業場3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場2,255）  
 事業所データベース抽出分：民間調査会社の事業所データベースに登録されている全国の常用労働者30人以上規模の事業場のうち産業大分類・従業員規模別に経済センサスに基づいて割り付け無作為抽出した7,586事業所  
 調査対象事業場数：13,000場  
 有効回収率：厚労省抽出分、29.8%（1,614票）  
 事業所DB抽出分、32.0%（2,428票）

## ◆ 研究期間

平成25年度

## ◆ 研究担当者

池添弘邦 主任研究員  
 高見具広 研究員

## ◆ 主な事実発見

1. 裁量労働制導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」が57.6%と最も高い割合で回答されている（図表1）。
2. 今後の裁量労働制について、72.0%が「今のままでよい」と回答しているが、「変更すべき」という回答も25.9%みられる（図表2）。
3. 裁量労働制の対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」が多いが（専門業務型67.9%、

企画業務型40.8%）、「狭い」という回答もそれぞれ17.0%、21.6%みられる（図表3）。「狭い」と回答した事業場のうち、専門業務型については「広く対象として認めるべき」（82.2%）、「労使に委ねるべき」（48.7%）と回答し（図表4）、企画業務型については「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」（72.5%）、「対象業務の要件を拡大すべき」（59.4%）、「『主として』従事していればよいこととすべき」（31.1%）と回答した（図表5）。

4. 裁量労働制の法令上の手続については、「現行制度でよい」が多いが（専門業務型74.0%、企画業務型38.2%）、「有用でない手続があり、煩雑である」という回答もそれぞれ13.7%、28.9%みられる（図表6）。有用でない煩雑な手続としては、専門業務型については「労使協定の届出」（82.6%）、「労使協定の締結」（48.4%）が挙げられ（図表7）、企画業務型については「報告の作成・届出」（68.7%）「決議届の作成・届出」（52.1%）が挙げられた（図表8）。

## ◆ 政策的インプリケーション

現行裁量労働制導入の効果や要望や現行要件に対する満足度・要望に関する結果のほか、裁量労働制の運用に関して詳細なデータを含む本調査結果は、今後の政策や運用実務の在り方などを検討するうえで豊富な情報を提供すると考えられる。

## ◆ 政策への貢献

労働政策審議会労働条件分科会の議論において活用

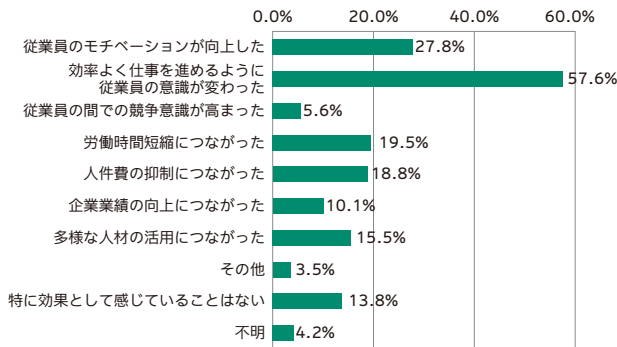
## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.120『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—』（2013年）

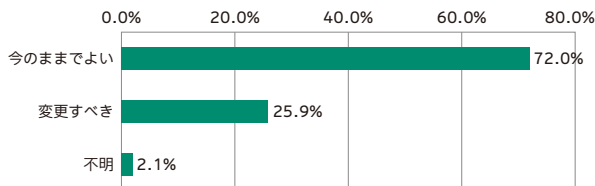
5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.124

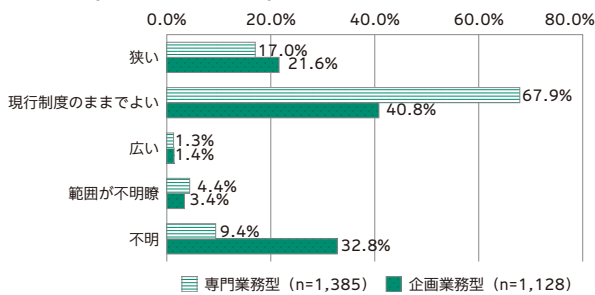
図表1 裁量労働制導入の効果  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=1,534)



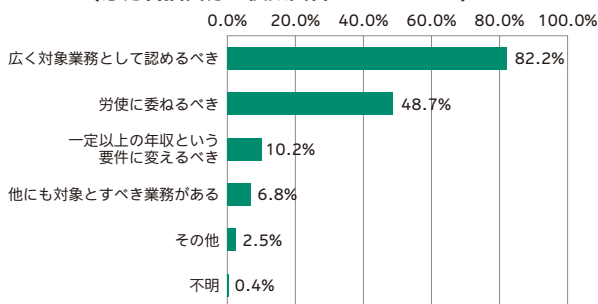
図表2 今後の裁量労働制について  
(厚労省抽出分 % n=1,534)



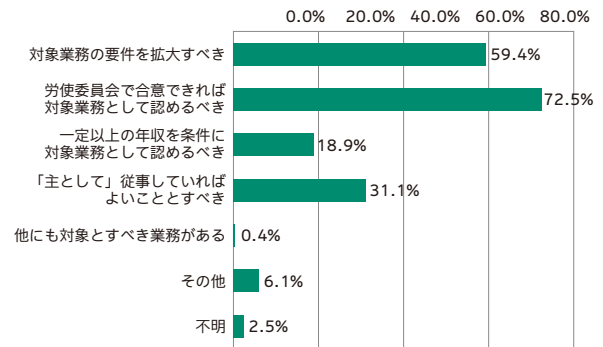
図表3 裁量労働制の対象業務の範囲の広さ  
(厚労省抽出分 %)



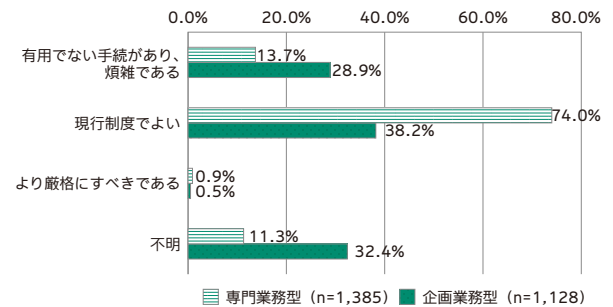
図表4 対象業務の範囲 専門業務型  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=236)



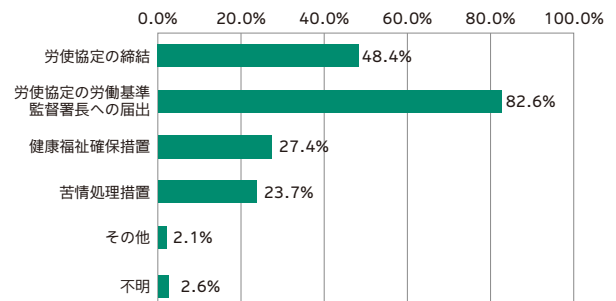
図表5 対象業務の範囲 企画業務型  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=244)



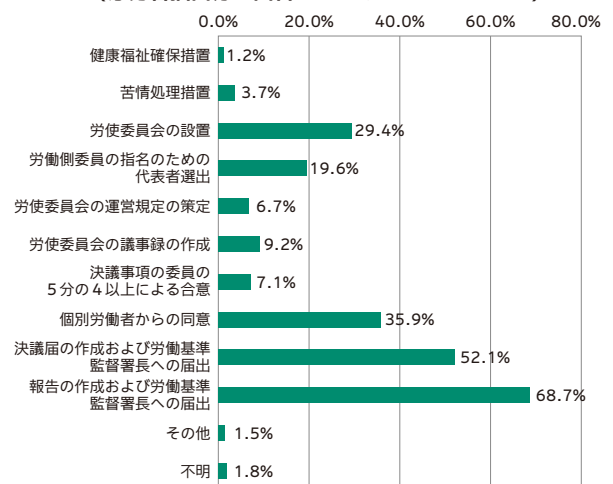
図表6 法令上の手続についての考え  
(厚労省抽出分 %)



図表7 法令上の煩雑な手続 専門業務型  
(厚労省抽出分 回答は3つまで % n=190)



図表8 法令上の煩雑な手続 企画業務型  
(厚労省抽出分 回答は3つまで % n=326)



## 5. 企業と雇用部門

## 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果

調査シリーズ No.125 / 平成26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

弾力的労働時間制度を中心とした労働時間制度について事業場およびそこで働く労働者の実態や要望を把握するために本調査を実施。本調査は厚生労働省からの要請に基づく。

## 研究の方法

方法：調査対象事業場で働く労働者に対するアンケート調査

実査期間：平成25年11月中旬から12月中旬

厚生労働省抽出分：厚生労働省が無作為抽出した5,414事業場（うち、専門業務型裁量労働制導入事業場3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場2,255）で働く、適用される労働時間制度の区分（①専門業務型裁量労働制適用者、②企画業務型裁量労働制適用者、③フレックスタイム制適用者、④管理監督者、⑤その他一般労働者各2人）に応じた一事業場当たり計10人の常用正社員、合計54,140人の労働者

事業所データベース抽出分：民間調査会社の事業所データベースに登録されている全国の常用労働者30人以上規模の事業場のうち産業大分類・従業員規模別に経済センサスに基づいて割り付け無作為抽出した7,586の事業所で働く上記①から⑤の労働時間制度区分別に一事業所当たり各2人計10人合計75,860人の労働者

調査対象労働者数：130,000人

有効回収率：厚労省抽出事業場労働者：18.5%（10,023票）

事業所DB事業場労働者：17.1%（12,983票）

## 研究期間

平成25年度

## 研究担当者

池添弘邦 主任研究員

高見具広 研究員

## 主な事実発見

1. 裁量労働制が適用されている労働者の満足度は、概ね7割前後と高いと考えられるが、2割から3割の労働者は不満を持っている（図表1）。
2. 不満な点としては、「労働時間（在社時間）が長い」、「業務量が過大」、「給与が低い」が比較的高い回答割合となっている（図表2）。
3. 今後の裁量労働制について尋ねたところ、概ね7割前後が「今のままでよい」と回答しているが、2割から3割の労働者は「変えたほうがよい」と回答している（図表3）。
4. 裁量労働制の対象業務の範囲については、「現行制度でよい」が多いが（専門業務型66.8%、企画業務型69.3%）、「狭い」という回答もそれぞれ4.9%、7.5%みられる（図表4）。「狭い」と回答した労働者のうち、専門業務型については「使用者が具体的な指示をすることが困難かで判断」（50.4%）、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」（32.3%）と回答し（図表5）、企画業務型については「対象業務の限定は不要である」（49.4%）、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」（44.8%）と回答した（図表6）。

## 政策的インプリケーション

現行裁量労働制が導入され適用されていることへの満足度や不満点、制度要件の具体的な要望のほか、裁量労働制が適用されていることに関する詳細なデータを含む本調査結果は、今後の政策や運用実務の在り方などを検討するうえで豊富な情報を提供すると考えられる。

## 政策への貢献

労働政策審議会労働条件分科会の議論において活用

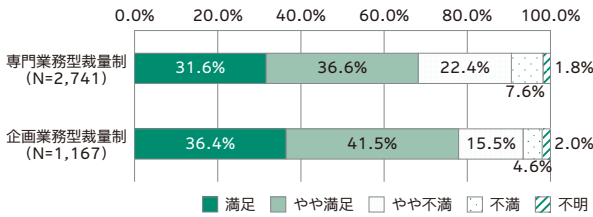
## 関連の研究成果

- 資料シリーズNo.120『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—』（2013年）

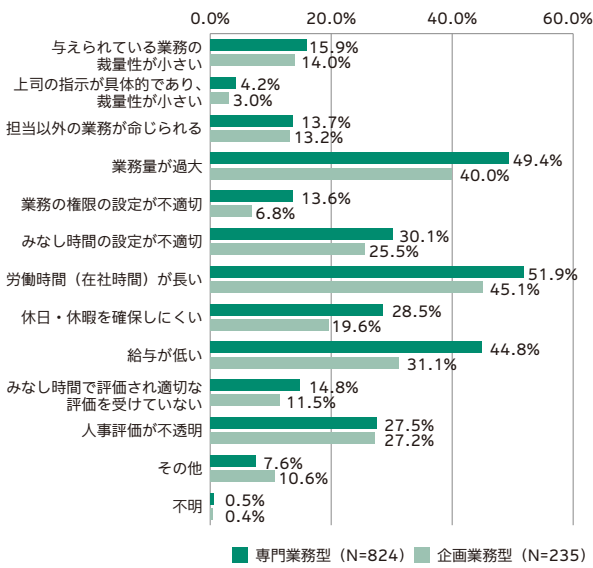
5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.125

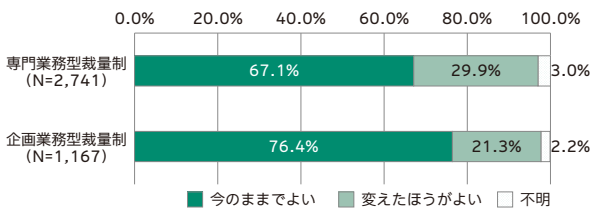
図表1 裁量労働制の適用を受けていることの満足度  
—適用されている裁量労働制別— (厚労省抽出分)



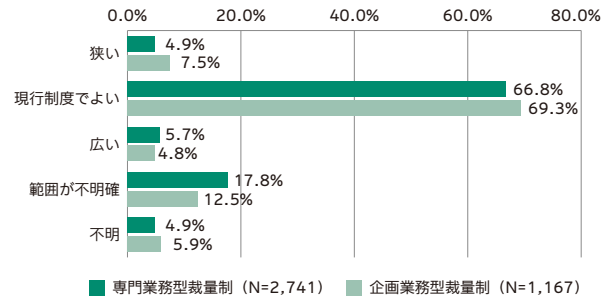
図表2 裁量労働制の適用に不満な点 (複数回答)  
—適用されている裁量労働制別— (厚労省抽出分)



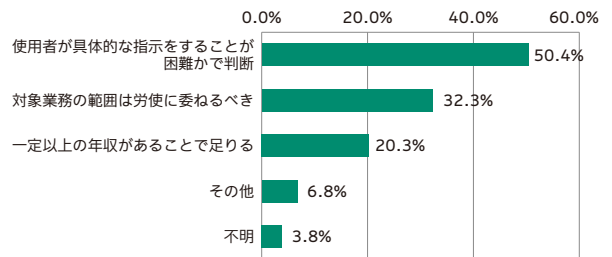
図表3 現在の裁量労働制についての変更希望  
—適用されている裁量労働制別— (厚労省抽出分)



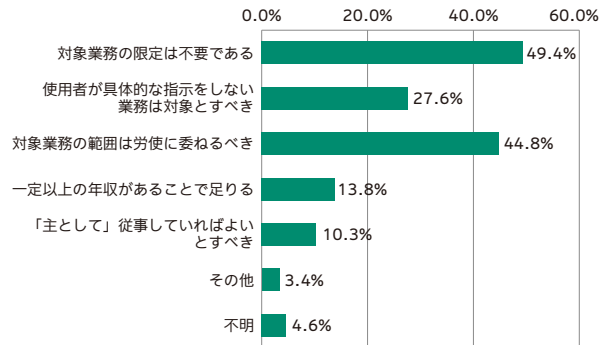
図表4 裁量労働制の範囲の広さ  
—適用されている裁量労働制別— (厚労省抽出分)



図表5 対象業務の範囲「狭い」に関する意見 (複数回答)  
—専門業務型 (N=133) — (厚労省抽出分)



図表6 対象業務の範囲「狭い」に関する意見 (複数回答)  
—企画業務型 (N=87) — (厚労省抽出分)



## 5. 企業と雇用部門

## 父親の働き方と家庭生活 —ヒアリング調査結果報告—

資料シリーズ No.136 / 平成26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の観点から、男性の育児参加支援の課題を明らかにする。

### ◆ 研究の方法

育児期の男性労働者を対象とするヒアリング調査

### ◆ 研究期間

平成25年度

### ◆ 研究担当者

池田心豪 副主任研究員

### ◆ 主な事実発見

- (1) 男性の育児休業は家事・育児に対する理解を深め、その後の妻との分担を円滑なものにする契機となりうる。妻の産後1か月や妻の復職時に休業のニーズはあるが、休業にともなう収入の減少は切実な問題である。
- (2) 育児参加に積極的な男性は、家族関係が希薄になる働き方として、長時間労働と単身赴任には否定的であり、働き方を変えるため転職する可能性もある。
- (3) 家庭での役割関係によって就業ニーズに多様性がある。妻と家事・育児を分担している男性は、平日に家事・育児の時間を確保できる働き方を望む。一方、家事・育児は主に妻が担っているものの、自身と妻の精神的な充足を目的に家事・育児を担う男性は、土日や祝日に家族と過ごす時間をつくるために休日の確保を重視する。
- (4) 育児に積極的な意識の裏返しとして、父親不在の「昭和の家庭」に対する否定的意識がある。仕事をしっかりとし、子どもとも向き合うことが「働くお父さん」の理想。

### ◆ 政策的インプリケーション

- (1) 積極的に育児休業を取得する男性が増えるためには、産後1か月の妻の支援を想定した短期間の所得保障や、妻が低所得者の労働者を対象とした所得保障の充実が効果的。
- (2) だが、育児休業を取ることができても、長時間労働や単身赴任など、育児参加が恒常的に阻害される働き方がある場合、これを回避するために転職する可能性がある。特に単身赴任は転職と結びつく可能性が高い。育児・介護休業法が定める転居転勤配慮義務の実効性を確保するなど、育児期の転居転勤に関するルールづくりが課題。
- (3) 長時間労働対策は引き続き重要な課題であるが、効率的に労働者が家族との時間を確保するためには、仕事の進め方の裁量性を高めるとともに、平日の働き方の見直しと休日確保のどちらに重きをおくか、労働者のニーズを踏まえることが重要。
- (4) 育児に積極的な男性は、家族関係が良好であることによる精神的安定や、職業経験を育児に生かそうとする意識から、仕事も前向きな意欲をもっている可能性がある。その意味で、男性の育児参加支援は、労働生産性向上に結びつくといえる。

### ◆ 政策への貢献

イクメンプロジェクト等、男性の育児参加促進施策を検討するための基礎資料となりうる。

### ◆ 関連の研究成果

- 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)

## 5. 企業と雇用部門

## 中小企業の「採用と定着」調査に向けて

資料シリーズ No.140 / 平成26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

経済のグローバル化と競争激化が絶え間なく続く中で、今後のわが国経済を考える際、安定的な雇用をいかに維持・増加させるのかは最重要課題の一つである。従業員数の大半を雇用する中小企業が活性化するか否かはきわめて重要である。その効果的な支援を検討するために、人事管理を中心に中小企業の経営の現状を調査する。「中小企業における人事管理」の領域はきわめて広い。本研究では、今後の労働市場の流動化も鑑み、中途採用を念頭におきながら、人材確保・採用管理を中心に実態を探る。

## ▼ 研究の方法

1. 文献サーベイ
2. 企業ヒアリング調査
3. アンケート調査票の作成

## ▼ 研究期間

平成25年度

## ▼ 研究担当者

中村良二 主任研究員  
藤本 真 副主任研究員  
西村 純 研究員

## ▼ 主な事実発見

- (1) 文献サーベイからは、以下のような知見が得られた。
- ① 中小企業の採用活動について海外の研究は、1) 大企業と比較した場合の中小企業の採用・人材確保活動の影響（アドホックなものになりやすい、非正規や派遣の活用に傾きやすいなど）、2) 人材募集の手段における特徴（安価な方法が用いられやすいといった大企業と比べた場合の一般的な傾向と、採用力を高めたい中小企業の活動の特徴）、3) 採用候補者の性格や信念などが重視されやすいといった選考過程の特徴などを、主に明らかにしてきた。
- また日本の中小企業を対象とした調査研究は、1) 業種によって主要な採用・人材確保の方法が大きく

異なること、2) 企業の人事労務管理に着目すると、内部養成、業績重視、経験依存といった採用・人材確保の基本方針が浮かび上がってくること、3) 採用ルートに関して、製造業はサービス業と比べて「公的・公共機関」への依存度がより高いこと、4) 採用がうまくいく企業とうまくいかない企業では採用ルートの活用度合いに大きな差は見られず、前者において各種団体に加盟する傾向がより強いこと、などを明らかにしている。

- ② 中小企業の人材育成活動について海外の研究は、1) 中小企業における人材育成活動が、活動にかかるコストと時間に左右されること、2) 中小企業の人材育成活動における「組織社会化」の役割の大きさ、を指摘する。一方、日本の中小企業を対象とした調査研究が明らかにしているのは、1) 人材育成の方法により、業種に沿った類型化が可能であること、2) 中小企業における人材育成活動の契機は、a) 新たな正社員の採用、b) 業務遂行やキャリア形成上必要と考えられる公的職業資格の存在、c) 管理・監督の役割を担うことができる従業員の確保、と見られること、3) 「見える化」や、管理・監督職を対象とした取組みなど、人材育成活動との関連が強い取組みが存在すること、などである。
- ③ 中小企業の人材確保に関するこれまでの調査研究の課題としては、第1に、中小企業の採用ルートや採用活動の特徴については調査研究が進められているものの、1) 採用活動の背景・要因や、2) 採用活動の効果といった観点から、調査項目相互の関係を分析・検討したものが少ないことが挙げられる。また第2に、日本企業を対象とした調査研究は、採用活動にしても人材育成活動にしても、中小企業のみを対象とした調査・分析が大半で、同じ問題関心で同時に大企業を調査しているものがほとんど見当たらず、そのために大企業と比べた場合の中小企業の特徴を見出すことができていることを指摘できる。
- (2) 企業ヒアリング調査から
- 限られた事例ではあるが、製造業、非製造業の数社を対象として聞き取りを行った。
- ① 製造業企業では概ね、比較的長期の人材育成に注力している。採用経路（新卒・中途）の違いにかかわらず、自社で長期雇用を前提として内部育成という方針が共通している。さらに、現場の作業者の育成に加えて、部門の管理職の育成にも力点が置かれつつある。人材育成のターゲットが、製造現場や現場のチームをまとめる「自律したリーダー」から、「部門の業務を回せる」人材へと広がりを見せている可能性がある。そのための具体的方法は様々である。



5. 企業と雇用部門

資料シリーズ No.140

②中途採用がより活用されている非製造業の場合では、管理職というよりは、現場で業務を担う一般社員層の育成・定着にその力点が置かれる傾向が見られ、経営理念や事業戦略を共有することが同時に取り込まれている。それらは、企業への帰属意識を高めてもらうことを狙いとしているように思われるが、根本的には中途採用が多く、相対的に移動が盛んであるという状況への対応であろう。

③転職を織り込んだ人事管理も見られた。スキルアップを理由に転職することを、会社として特段問題視しない事例である。企業は育てた優秀な社員を囲い込むという単純な図式を描くことが、必ずしも適当ではないことを示している。期限の定めのない契約を結びつつも、その関係は永続的ではないことを、双方（使用者／雇用者）が前提とするケースもあり、今後、可能性の一つとして十分考えられよう。

④コア人材の確保に関しては、事業部門・内容により、その方法が異なる場合がある。同一企業内であっても、内部育成型の部門と中途採用即戦力型の部門が並存している場合がある。

このように、主として内部から育成するタイプ、外部から調達するタイプ、それらを合わせて用いるタイプなど、いくつかのパターンが見られる。そうしたタイプ分けと、業種別、企業内の部門ごとの検討が必要となろう。

(3) アンケート調査の考え方と枠組み

①中小企業における人事管理を、採用と初期定着を中心に検討する。

採用と初期の定着を中心とした人事管理の現状を 1) 人材確保・採用の基本的な考え方、2) 採用から初期段階の定着に関する施策、3) 企業をめぐる外部・経営環境、4) コア人材の定着、一般従業員の定着・離職、人材充足度などの点を中心に検討する。

②定着観を中心としながら、人材ニーズを明らかにする。

「どういった企業で、どのような人材が必要とされているのか、定着してほしいと考えられているのか」を明らかにする。それは業歴、業種、規模など

により相当な幅があろう。こうした点を解明することは、中小企業におけるいわゆる日本型雇用慣行を検討することにも通ずる（図表1）。

③必要となる人材のスペックを明らかにする。

中途採用を念頭に置きながら、「どういったスペックの人材を、どのような方法で採用しているのか」を検討する。その際、量的、質的両側面から、コア人材の存在に着目する（図表2）。

④初期定着の検討

人事労務管理施策を、一般従業員とコア人材との間でどのように差異化しているのか、メンターの存在と役割などに着目しながら、検討する。

⑤人材確保の成果

一連の施策の成果・結果として、コア人材や定着してほしい人材が、期待どおりのパフォーマンスを発揮してくれたのか否かを検討する。

政策的インプリケーション

厳しい競争環境の下、業績の向上と共に働きがいある職場を築こうとする中小企業を、雇用・労働、人事管理の側面から支援する方策について検討するための基礎資料を提供する。

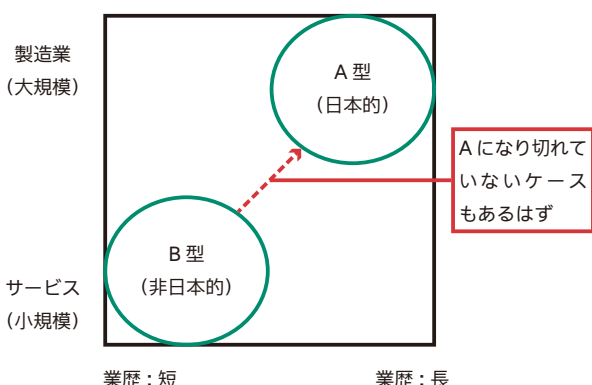
政策への貢献

今後、中小企業の人事管理に関わる職業能力開発および職業安定行政政策全般にわたる議論に、基礎的素材として貢献しうる。

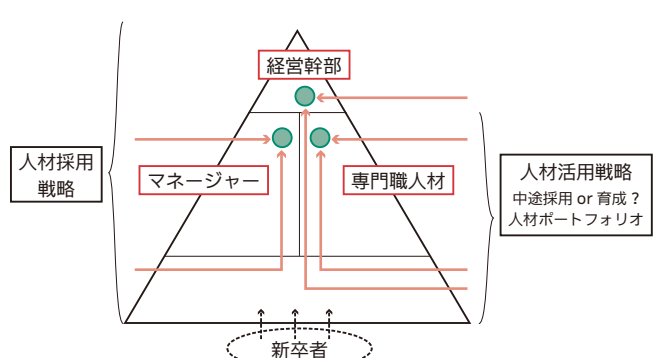
関連の研究成果

- 第2期プロジェクト研究シリーズ No.5『中小企業における人材育成・能力開発』（2012年）

図表1 中小企業における人事管理モデルのイメージ図



図表2 コア人材の採用・育成に関する概念図



6. 労使関係部門

**雇用ポートフォリオ編成のメカニズム**  
— 定性的分析による実証研究 —

労働政策研究報告書 No.166 / 平成26年5月刊行

担当：前浦穂高

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

企業や事業所・職場の雇用ポートフォリオ（複数の雇用形態の組み合わせ）編成のメカニズムを解明する。

◆ 研究の方法

本研究の方法は、事例調査である。2012年度から2013年度にかけて、日本企業8社の人事担当者、事業所の責任者、労働組合幹部などにインタビュー調査を実施した。また本報告書は、雇用ポートフォリオ調査の最終報告書と位置づけられるため、関連の調査研究において、分析を行った事例を含め、最終的に15事例の分析を行った。

◆ 研究期間

平成24～25年度

◆ 研究担当者

前浦穂高 研究員  
野村かすみ 調査役

図表1 責任センターの種類

種類	内容	財務的指標 (例示)
収入センター	お金で測られたアウトプットに責任を持つ。	売上高
設計された費用センター	一定のアウトプットを産出するために必要な労働力、材料、電力などにかかる費用を合理的に算出した額に責任を持つ。	費用(労務費、材料費、部品費、エネルギー費などの合計)
裁量的費用センター	必要な費用額は合理的に計算できず、経営者の判断によって決められる。	費用は、財務的指標にはならない。
利益センター	お金で測られた収入から費用を引いた利益に責任を持つ。	利益額
投資センター	一定の投資に対して得られた利益に責任を持つ。	投資利益率

出所：中村・石田編（2005）及び中村（2006）p.196を一部修正。  
注）なお投資センターは、利益センターの特殊な形とされているため、本研究では、利益センターの一部としている。以下同じ。

◆ 主な事実発見

調査対象企業では、本社人事部が正社員を中心に管理し、それ以外の非正規労働者は事業所や職場が管理を行う。また雇用形態別に管理が行われているため、雇用ポートフォリオを編成する際には、どの雇用形態に位置づけられるかが重要となる。そしてその位置づけは、雇用形態別の人数（枠）によって決まる。雇用形態別の人数（枠）を決定するのは、責任センターである（図表1）。責任センターとは、組織の責任者が何に対して責任を持つのかを示したものである。

上記の責任センターによって、要員数と人件費予算の決定方法（アプローチ）が異なる。図表2は、責任センターの種類と要員数・人件費予算の決定方法との対応関係を示している。収入センターと設計された費用センターでは、売上高の予測を基に、次年度の業務量を見込んで要員数と人件費予算が決める。これは業務アプローチと呼ばれる。裁量的費用センターでは、経営判断によって要員数と人件費予算が決定される。これは戦略アプローチである。利益センターでは、主に利益の確保を前提に（利益を確保できる範囲で）、要員数と人件費予算が決定される。これは財務アプローチである。

決定された要員数と人件費予算が事業所や職場におろされる過程で、非正規労働者の活用が検討され、組織の雇用ポートフォリオが編成される。その結果として、責任センター別に、雇用ポートフォリオ編成の特徴がみられる。

収入センターでは、売上高の予測から業務量を見込んで、その業務量をこなすために必要な要員数を導き出す。人件費予算は売上高に人件費比率をかけるか、要員数に雇用形態別の単価をかけて算出される。ただし業務量は変動することがあるため、雇用ポートフォリオは、その状況に応じて、アドホックに編成される。

図表2 責任センターと要員数・人件費予算の決定方法の対応関係

責任センター	要員数・人件費予算の決定方法の内容
収入センター	発生する業務量をしっかりとこなすために要員を算出する（業務アプローチ）。
設計された費用センター	
裁量的費用センター	会社の投資を考えて、経営判断によって要員を決定していく（戦略アプローチ）。
利益センター（投資センター）	きちんと利益が出るようにするために要員を算出する（財務アプローチ）。

出所：高原（2012）および調査結果より。

## 6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.166

設計された費用センターでは、業務を受注する段階で、必要な業務量と予算額が決定される。そのため設計された費用センターでは、計画通りに業務を遂行することと、計画に定められたコストの遵守が求められるなかで、雇用ポートフォリオが編成される。

裁量的費用センターでは、必要な費用額を合理的に計算できず、経営者の判断によって、要員数と人件費予算が決定される。具体的には、前年度の人員体制をベースに、要員数と人件費予算が決定される。そのため、短期的な業績変動に対応する形でコスト削減を要請されることはほとんどなく、雇用ポートフォリオ編成が変動することは基本的にない。

利益センターでは、財務指標（特に利益目標）を重視し、その目標を達成するために、要員数と人件費予算が決定される。そのため事業所や職場では、与えられた予算の範囲内で、非正規労働者の活用が検討され、雇用ポートフォリオが編成される。

### ◆ 政策的インプリケーション

本報告書の政策的インプリケーションは3点ある。

1つは、正社員登用の可能性である。企業の雇用ポートフォリオは、主に財務（利益など）、業務量、戦略のいずれかによって編成される。そのため非正規労働者から正社員への登用を目的として、人材育成に力を入れても、正社員登用につながるとは限らない。正社員枠は、スキルとは別の論理（財務、業務量、戦略）によって決定されるからである。正社員登用の可能性（正社員枠）を拡大するには、非正規労働者の登用先として、限定正社員を活用することが考えられる。

2つは、均衡処遇の実現である。これまで、雇用区分と業務内容、処遇の水準が対応し、それが組織内の秩序を形成していたため、雇用形態の違いによって、処遇に対する納得性が得られていた。しかし非正規労働者の活用が進み、正社員の業務の一部を担うなどの職域の拡大が発生すると、処遇に対する納得性が失われる可能性がある。こうした問題を未然に防ぐためには、非正規労働者に発言機会を与え、企業もしくは労働組合が職場の働く実態を定期的にチェックする必要がある。

3つは、非正規労働者の人材育成である。非正規労働者の人材育成の重要性は、組織内外でキャリアアップにつなげることにある。ただし非正規労働者の人材育成は、企業の必要性に応じて行われる。非正規労働者に教育訓練機会を確保し、マクロの人的資源形成を促進するためには、企業内で行われる教育訓練を尊重しながらも、官民が協力し合って、非正規労働者の人材育成について真剣に取り組む必要がある。

### ◆ 政策への貢献

雇用ポートフォリオは、全ての労働者の雇用のありよう、職務内容、スキル、賃金などに関連するテーマである。その実態を明らかにすることによって得られる知見は、非正規労働者の雇用の安定（正社員登用の可能性）や均衡処遇の実現、人材育成など、非正規労働者にかかわる諸問題を解決するために役立つ。

### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.145『雇用ポートフォリオ編成の研究—メーカーにおけるIT事業部門・研究部門と百貨店の事例—』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.138『雇用ポートフォリオ・システムの実態に関する研究—要員管理と総額人件費管理の観点から—』（2011年）
- 労働政策研究報告書 No.132『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—』（2011年）
- ディスカッションペーパー 10-04『雇用ポートフォリオ・システムの規定要因—コールセンターを対象に—』（2010年）

## 7. 国際研究部

## グローバル企業における女性の活躍促進 —インタビュー・レコード—

資料シリーズ No.138 / 平成26年5月刊行

担当：国際研究部

### ◆ 研究の区分

課題研究

### ◆ 研究の目的

グローバルに経営を展開する欧米企業による、女性の管理職登用を含めたダイバーシティ・マネジメントの取り組み事例を調査し、同じくグローバルな経営戦略を考える日本企業における女性の活躍を促進するための参考資料とする。

グローバル企業では、女性だけでなく多様な人材を統合するダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいるが、そもそも日本企業と異なる賃金、人事制度を持つグローバル企業の特徴を踏まえるとともに、産業や組織構造、人的資源管理システムが女性登用において少なからぬ影響を与えているとの仮説のもとで、企業特性、組織構造、人的資源管理など、包括的に整理した。

### ◆ 研究の方法

文献調査、インタビュー調査、質問紙票調査

### ◆ 研究期間

平成25年度

### ◆ 主な事実発見

調査対象は、年8回アメリカで発行されている無料雑誌、Working Mother 誌が実施している「働く母親ベスト100企業（Working Mother 100 Best Companies）」、全国女性役員連盟（NAFE; The National Association for Female Executives）による、女性役員・管理職登用における上位50社のランキング、投資顧問会社によるダイバーシティ経営への対応状況の格付け（A Survey of Corporate Diversity Practices of the S&P 100）、ドイツ家庭省による女性進出度ランキング、ファミリー・フレンドリー企業部門厚生労働大臣賞などを参考に選定した。

(1)「選択と集中」によるグローバル展開型、(2) ローカル市場優先型、(3) 顧客適応型の三つに分類して分析した。

(1)「選択と集中」によるグローバル展開型は、2000年代に入りグローバル化の速度を速めるなかで、女性を含めた多様な人材を統合する経営の必要

性が高まっている。国境を超えた競争が激しさを増すなかで、すべての従業員が経営者の視点を持って業務にあたることや、従業員の能力を最大限に発揮させるために、能力育成や公正な評価の仕組みの整備が進んでおり、女性の活用や登用もその一つとして位置づけられるようになっている。

(2) ローカル市場優先型では、本国、もしくはグローバル・レベルで目標値が設定される形で取り組みが促されていることや、ローカル市場の顧客が多様性を持つようになっていることから、企業内に多様性を取り込んでいく必要性が高まっていることなどから、女性の活躍を促進する施策が展開されている。賃金制度、職務記述と職務グレード、評価制度などは、グローバル・レベルで多様な人材を統合するための公正さを担保した仕組みとなっており、それらが女性の活用推進や登用にも効果的に機能している。一方で、労働市場に占める女性労働者の割合など、ローカル市場の特性に影響を受ける部分も大きい。

(3) 顧客適応型は、主要な顧客である日本企業とともに海外進出や常駐するといった経営を行うため日本企業の影響が強いが、女性の活躍を促進する施策は本国企業のイニシアチブのもとで進んでいる。

### ◆ 政策的インプリケーション

出産、子育てというライフ・ステージを持つ女性の特殊性を理解しつつ、能力を最大限に発揮することで競争力の向上に資するという、「働き続ける」ための支援を行っているということが、調査対象企業の共通した特徴である。グローバル展開における戦略の違いにより切実さに温度差はあるが、女性を含めた多様な人材の能力を最大限に発揮させることが、企業の競争力にとって不可欠であるという認識は共通している。

「働き続ける」ための支援とは、柔軟な働き方を提示するだけでなく、フォーマルな仕組みのなかで評価される能力の獲得方法や、インフォーマルな仕組みのなかで評価される人的なネットワークの構築方法を習得させることを含む。フォーマルな仕組みが多様な人材に配慮した公正なものとなっていることは言うまでもないが、職務や評価などのうえで、明文化されていないインフォーマルな仕組みについても、情報を共有することが全体としての公正さを担保することにつながっている。何がフォーマルか、インフォーマルであるかについては、賃金、職務、評価、採用などの制度が、日本企業と異なっていることを考慮しなければならないものの、本調査結果から得られる女性の活躍促進に向けての示唆であろう。

## 7. 国際研究部

資料シリーズ No.138

## 政策への貢献

ポジティブ・アクションに関する厚生労働省のウェブサイト上で調査対象企業の事例が公開される予定。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.105『大企業における女性管理職登用の実態と課題認識—企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査—』（2012年）
- 調査シリーズ No.119『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)—分析編—』（2014年）

## 欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者 —ドイツ、イタリア、スウェーデン・イギリス・フランス5カ国調査—

資料シリーズ No.139 / 平成26年5月刊行

担当：国際研究部

## 研究の区分

課題研究

## 研究の目的

厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査（介護福祉労働者編）」に関する調査に基づく。日本では現在、少子高齢化による労働者不足、および介護サービスへの需要増加の懸念等から、政府主催の会議や国会等の場において、介護福祉労働者を含む外国人材の受入れを推進すべきとの主張がなされることがあるが、外国人労働者の受入れは労働市場及び国民生活に影響を及ぼすことから、慎重な検討が必要である。このような視点に立ち、ドイツ、イタリア、スウェーデンを中心に、欧州諸国で実施されている介護福祉労働者の受入れ制度・実態の調査を行った。

## 研究の方法

文献サーベイ

## 研究期間

平成25年度

## 主な事実発見

- 欧州諸国は介護分野において共通した課題に直面していたにもかかわらず、各国における介護はそれぞれ独自の発展を遂げたため、各国の制度は多様な

ものとなっている。拡大を続ける欧州連合(EU)は、人の移動の完全自由化をはじめとして様々な分野で統合の動きが進んでいるものの、介護分野に関しては中心的な位置を占めるような単一のモデルはいまだ存在しない。

- 調査の結果、各国で状況は異なるものの、いずれの国でも介護福祉労働に従事する外国人・移民は増加傾向にあり、彼らに対する処遇のあり方や国内労働市場に及ぼす影響等が議論的となっていることが明らかになっている。各国は経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和を常に変化させており、自国の労働者とバランスをとりながら政策を進めていることが分かった。

## 政策的インプリケーション

欧州では介護需要の増大により将来的な供給不足が懸念されているが、過去に多くの単純労働力を受け入れ、これが社会統合上の問題につながった経験から、特定分野の規制緩和には慎重である。特に在宅介護サービスについては、市場の不透明性が外国人労働者の不安定就労につながる課題も顕在化しており、こうした点については我が国においても参考となり得る。

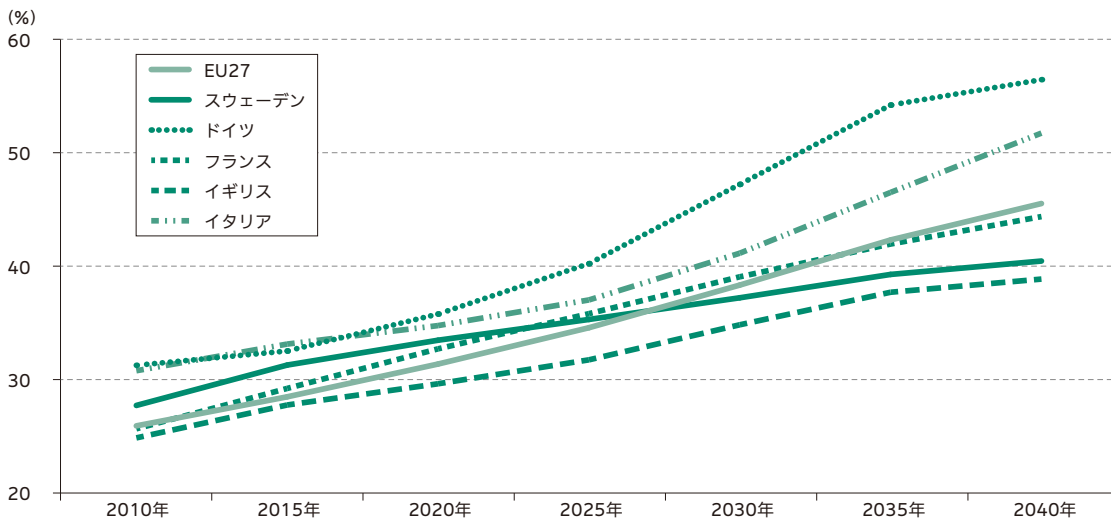
## 政策への貢献

国内での外国人介護労働者の受入を巡る議論は現在もお様々な場面で行われている。さらに今後も引き続き検討される課題であるため、諸外国の経験は係る議論の参考となることが想定される。

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.114『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—』（2013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）
- 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.46『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2008』（2008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）

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歳以上の人口比である。  
出所：Eurostat (Projected old-age dependency ratio).

図表2 総表 欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者の特徴（一部抜粋）

	ドイツ	イタリア	スウェーデン	イギリス	フランス
労働条件・就労環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>公式の就労については、労働者送り出し法(AEntG)に基づき、国内・国外労働者関係なく、特定部門最低賃金等の労働条件が強制的に適用。</li> <li>介護労働者の最低賃金は東ドイツ地域で7.5ユーロ、西ドイツ地域で8.5ユーロ(2010年)。</li> <li>近年24時間型の在宅介護サービス事業が増加、これに従事するインフォーマル就労が拡大しており、労働条件・就労環境の把握が困難になっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約に基づき家事・ケア労働を4階層に区分し、それぞれで最低賃金を規定(通いの場合時給4.7~7.1ユーロ)。ただし合法的な労働契約を有するケースは全体の2割。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>低賃金、高い非正規率など、スウェーデン生まれの者と比較すると概して悪い。</li> <li>高齢外国人労働者の言語を解する場合、その高齢者に「貼り付けられて」燃え尽き、休職も多い。</li> <li>ムスリム女性に対しては、ベール・礼拝などの宗教上の習慣に職場レベルでの配慮もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>イギリス人労働者に比較して、公共部門より民間部門での就業比率が高い。</li> <li>賃金水準を国内労働者と比較すると、従来からの外国人労働者ではほとんど違いがないが、近年の外国人労働者は低賃金の傾向。</li> <li>労働時間は近年の外国人労働者のほうが長く、パートタイム就労の場合は資格取得の訓練受講者が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>非正規労働が多く、労働条件が不安定であることが一般的。</li> <li>家事労働に関する労働協約により、5階層(2009年の協約まで)から12階層(2010年の協約から。現行は2012年の協約)に区分。それぞれで最低賃金を規定。(低技能：時給9.49ユーロ、高技能：時給14.87ユーロ)。その他、対人サービスに関する全国労働協約が3つある。</li> </ul>

## 7. 国際研究部

## イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査

資料シリーズ No.141 / 平成26年5月刊行

担当：国際研究部

## ▼ 研究の区分

課題研究（要請）

## ▼ 研究の目的

職業能力評価制度について先進的な取組が行われているイギリスの職業資格制度（QCF、NVQ）について、資格取得の状況や、取得者の企業内での昇進・昇格・賃金等処遇や転職時の採用に与える影響を調査する。

## ▼ 研究の方法

文献調査及び現地調査（イギリス）

## ▼ 研究期間

平成25年度

## ▼ 主な事実発見

- イギリスにおける1980年代半ばの全国職業資格（NVQ）導入には、当時の膨大かつ雑多な資格や認定証による混乱状態を是正し、職業資格の標準化と質の確保を図ることが目的とされていた。職場での仕事内容を職務基準として詳細に規定し、これを遂行する能力を評価する手法が用いられたことで、制度導入の主目的である規格化が図られた。
- NVQの取得者は特に1990年代末から拡大し、導入から2012年までの30年弱の間にのべ985万人が資格取得に至った。この間、大きな政策目標として掲げられた資格取得層の拡大は、経済にはより良質な労働力を、また教育課程で成功が得られなかった低技能・低資格層には階層移動の利益をもたらし得る方策として捉えられていた。職場における実際の仕事が職務基準によって表現しやすく、資格取得が職務遂行能力の向上につながりやすいとみられる分野では、職業資格の利用が進んだ。アプレンティスシップに代表されるように、入職から数年間で「一人前」に仕事をするために要する技能の訓練が、職務基準によって構造化された資格の取得という形で行われ、また公的補助の対象ともなり得ることは、雇用主にとっても一定の利用価値を意味していた（いる）とみられる。また政府機関による企業調査では、職務レベルの高い求人ほど、雇用主が応募者の能力を評価する上で資格を重視していたとの結果も報告されている。

- また資格取得者の側でも、職業資格は賃金や職務内容の改善、あるいはより良い仕事への転職の可能性を開くものとして積極的に捉えられていることが、各種調査からは窺える。現実には、資格取得が期待した効果を生まない場合も、あるいは取得した資格の効果が転職によって損なわれる場合もあるが、必ずしもそうした直接的な利益に結びつかない場合でも、例えば仕事上の能力や知識の向上など、彼らの資格に対する期待はそれなりに大きい。あるいは失業者等についても、ジョブセンター・プラス（公共職業紹介機関）経由では比較的限定された訓練機会しか提供されていないが、自主的な参加が多くみられる。
- しかし一方で、詳細な規格化による硬直性や、資格取得の自己目的化による雇用主の技能需要への対応の失敗など、職務遂行能力ベースの資格制度や教育訓練体制には批判もあり、結果としてより柔軟な制度への揺り戻しが生じている。資格・単位枠組み（QCF）の導入による、資格取得プロセスや資格の作成に関する手続き等に関する柔軟化は、そのひとつである。導入以降、資格取得件数は全般的に拡大し、雇用主の反応も総じて良好といえる。小単位の訓練の蓄積による資格取得が可能となったこと、職務内容の変化に対応しやすくなったことなどが利点として挙げられる。ただしその柔軟性ゆえに、導入から数年を経て、既に資格内容や訓練の品質に関する不安の声も聞かれ始めている。人材不足の解消に向けた貢献の度合いや、労働者の技能水準の向上に対する効果の如何については、今後明らかになるとみられる。
- さらに現在は、個々の雇用主の技能需要により即した形での訓練の促進に向けて、支援制度の見直しが進められている。訓練内容の決定を可能な限り雇用主に委ね、必ずしも資格を前提としない訓練の実施（従業員の能力開発）に対して助成を行う手法への転換が図られている。
- こうした変化を背景として、雇用主に対する従業員の資格取得促進策として従来実施されていた「トレイン・トゥ・ゲイン」のような施策は、現在は実施されておらず、情報提供を通じた支援が主体となっている。雇用主が、職業資格の取得を通じた従業員の能力開発を検討する場合は、営利・非営利の訓練プロバイダや専門組織、継続教育カレッジなどに相談している。また個人に対しては、2012年に導入された全国キャリアサービスにより、訓練コースに関する情報提供や面談によるカウンセリング等が提供されているとみられるが、具体的な支援内容

7. 国際研究部

資料シリーズ No.141

やその効果は目下のところ明らかではない。

政策的インプリケーション

調査の結果、職業資格は雇用主・資格取得者から一定の評価を得ており、企業内での処遇や採用等にも影響を及ぼしうる位置づけにあることが確認された。ただし同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判も生じており、政策的には職業資格を必ずしも軸としない能力開発支援策が試みられつつある。

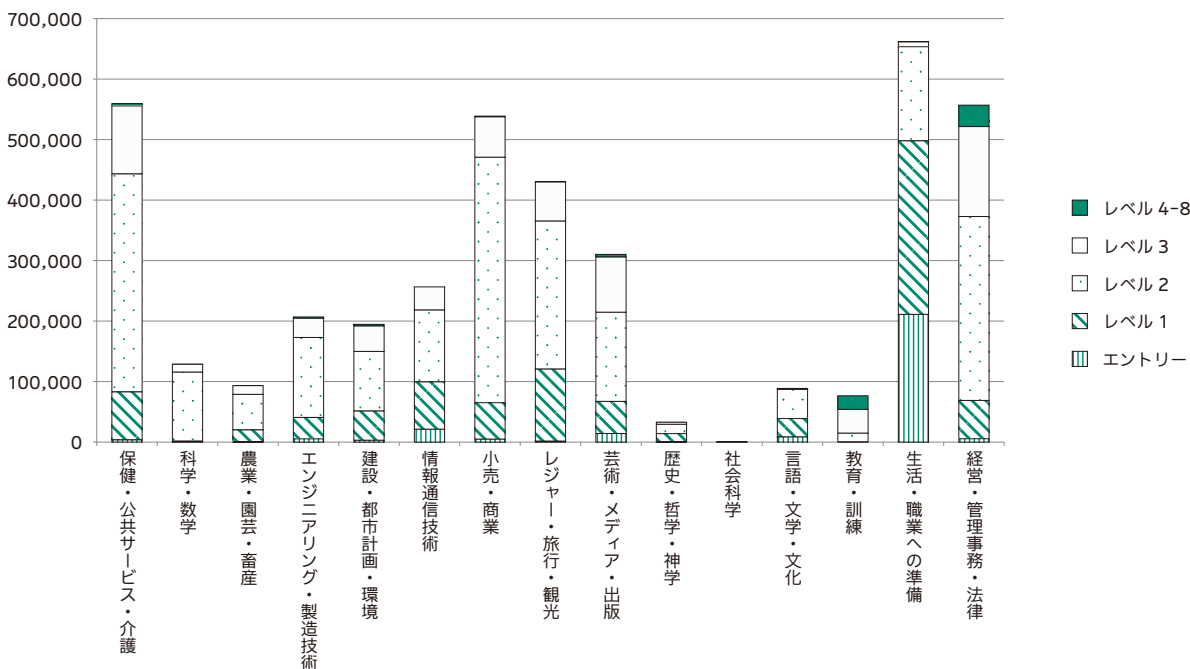
政策への貢献

職業能力評価基準の活用に関する施策の検討材料となる予定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.102 『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EU に関する調査—』 (2012年)
- 資料シリーズ No.57 『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米 4カ国比較調査—』 (2009年)

図表1 分野別に見た QCF 資格のレベル構成



出所：Vocational Qualifications Database より作成

図表2 産業別の資格取得者累計と対雇用者比率

産業分野	製造業	建設業	卸売・小売業及び自動車修理業	情報通信	経営・管理・支援サービス	保健・公共サービス	全産業
雇用者数(千人)(2012年7月～9月時点)(A)	2,704	1,308	3,688	933	1,036	3,620	25,211
資格分野	エンジニアリング・製造技術	建設・都市計画・環境	小売・商業	情報通信技術	経営・管理事務・法律	保健・公共サービス・介護	全分野
QCF 資格取得者累計(人)(2010～2012年)(B)	326,100	357,700	992,700	504,400	947,200	915,200	7,091,900
普及率(%) (B/A)	12.1	27.3	26.9	54.1	91.4	25.3	28.1
NVQ 取得者累計(人)(2006～2012年)(C)	716,600	490,000	915,600	139,200	849,100	1,115,700	4,574,900
普及率(%) (C/A)	26.5	37.5	24.8	14.9	81.9	30.8	18.2

注：取得者累計は複数の資格を取得した者を重複してカウントしている。このため普及率は各業種における雇用者の資格取得者比率を厳密に示すものではなく、参考値であることに留意が必要。

出所：Ofqual 及び Labour Force Survey



## 8. 調査・解析部

## 「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果

—事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか—

調査シリーズ No.111 / 平成25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

- ①企業における事業再編の実施状況と今後の見通し  
②企業が求める人材像（正社員、若年者）③採用・育成、雇用管理戦略の変化等を明らかにする。

## ◆ 研究の方法

企業2万社に対するアンケート調査およびヒアリング調査（個別企業の事例把握）

## 〈アンケート調査の詳細〉

対象は、民間信用調査機関所有の企業データベースを母集団とし、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した全国の従業員30人以上の企業2万社。平成25年2月22日～3月末日（2月1日時点の状況を把握）に実査し、2,783社（13.9%）から有効回答を得た。

## ◆ 研究期間

平成24～25年度

## ◆ 主な事実発見

## 〈アンケート調査結果より〉

- ①本調査では現在、「新たな収益源の獲得（新規市場進出を含む）」や「顧客ニーズの変化」「成長分野への戦略的な投資」「市場の成熟（需要の頭打ち）」「(自社にない技術・ノウハウを持つ) 人材の確保」などを理由に、向こう3年間に事業再編を実施しようとしている企業が38.6%にのぼるほか、主力事業を現在のものから転換しようとしている企業も17.1%あることなどを明らかにした。アベノミクスによる経済活性化に向けた期待感を捉え、企業が今後、積極的な事業展開に打って出ようとする姿勢を浮かび上がらせたと言える。今後の事業再編は、国内の雇用者総数の「増加に寄与する（と思う）」企業が半数を超えており（55.8%）（cf:「減少に寄与する（と思う）」9.0%）、事業展開が今後の雇用増にプラスに働く可能性も示唆された。
- ②こうした変化などを背景に、企業における人材の採用・育成、雇用管理戦略も変わろうとしている。正社員に求める能力・資質について尋ねると（複数回

答）、上位から「リーダーシップ、統率・実行力」（52.1%）、「専門的な知識・技能、資格」（49.9%）、「業務を完遂する責任感」（49.7%）、「(部下等の) 管理、指導・育给力」（49.4%）などがあがった。さらに、これまでと今後を比較すると、「ストレスコントロール力」や「事業や戦略の企画・立案力」「新たな付加価値の創造力」「グローバルな視野や国際コミュニケーション能力」「コスト意識・財務センス」などが顕著に上昇しており、今後、正社員に求められる能力・資質としての位置づけが高まっていることが分かる（図表1）。また、若年者の新規採用に当たっても、即戦力とポテンシャル（潜在能力）を「どちらも同じくらい重視」しつつ、これまでの「即戦力重視」優勢から「ポテンシャル重視」優勢へ転換しようとしている。

- ③そうした中で今、自社の競争力を高めるために強化すべきものとして「人材の能力・資質を高める育成体系」（52.9%）に対する注目度合いが高まっている（図表2）。これに「顧客ニーズへの対応力（提案力含む）」（45.5%）、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度」（39.5%）などが続く。また、従業員の持てる能力を最大限発揮させるのに重要な雇用管理事項として、上位から「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金アップ」（60.2%）、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化」（51.6%）、「安定した（安心して働ける）雇用環境の整備」（51.0%）などがあがっている。企業経営において今、これらをいかに艇入れするかが重要な課題になっている様子が浮き彫りになった。

## 〈ヒアリング調査結果より〉

ヒアリング調査企業では、海外進出を含む多様な事業展開に伴い、社員の意欲、関心に応じて選択してもらおう応募型研修や、人事異動に直結させる選抜研修などを拡充してきた・しようとしている経緯があった。また、雇用管理上、喫緊の課題になっていることとしては、過去の新卒採用抑制に伴う技能継承の断絶期への対応、バブル入社組人材の活性化、管理職でない中高齢人材や役職定年者が65歳まで働きがいを持てる仕組みづくりなどがあり、いずれの企業も「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度」の構築に向けた制度改定を行っていた。アンケート調査結果を、こうした個別事例で確認することができた。

## ◆ 政策的インプリケーション

新規事業の開始や海外進出など、企業の積極的な事業展開姿勢を背景に、企業における人材の採用・育成、

8. 調査・解析部

調査シリーズ No.111

雇用管理戦略も今、業種や規模に係わらず「人材の能力・資質を高める育成体系」の強化や、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金アップ」を重視する方向へ変化しようとしている。政府が6月に策定した『日本再興戦略』に合致する方向性であり、企業が積極的な事業展開とともに人材投資の必要性を見つめ直すなか、労働政策上でも人材力の強化——すべての人材が能力を高め、それを存分に発揮できる社会を構築するための環境整備等が求められている。

政策への貢献

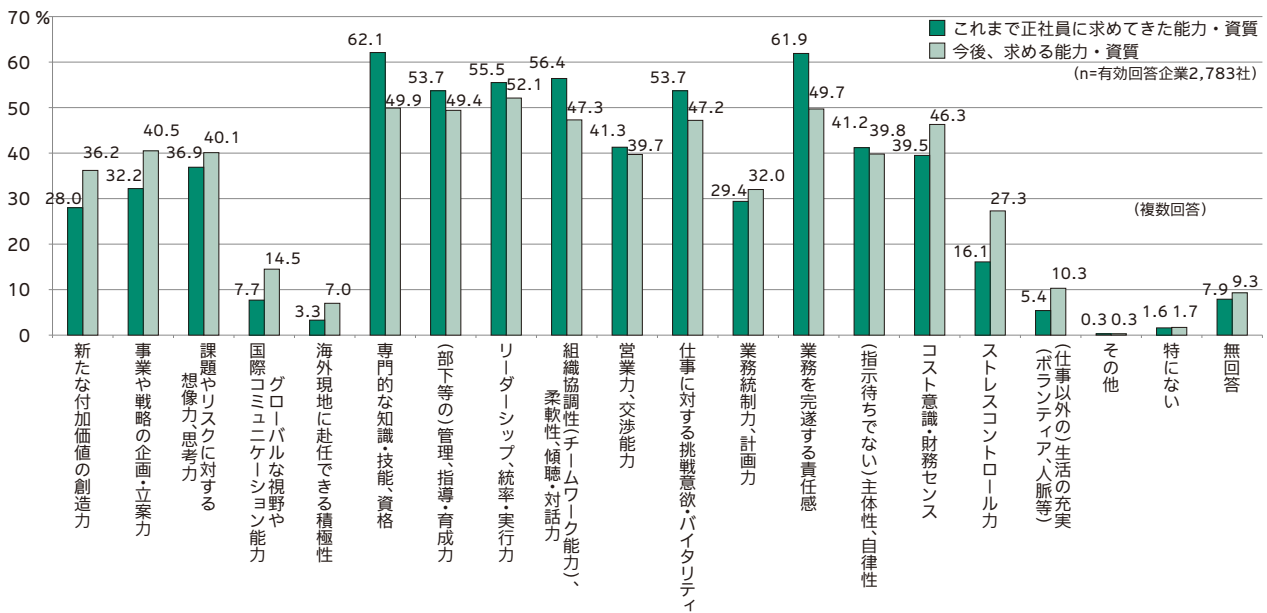
平成25年版労働経済白書、平成25年版厚生労働白書での活用をはじめ、厚生労働省の職業安定局

平成25年度雇用政策研究会報告書資料や、職業能力開発局労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会資料として引用された。また、内閣府『日本経済2013-2014』にて活用された。

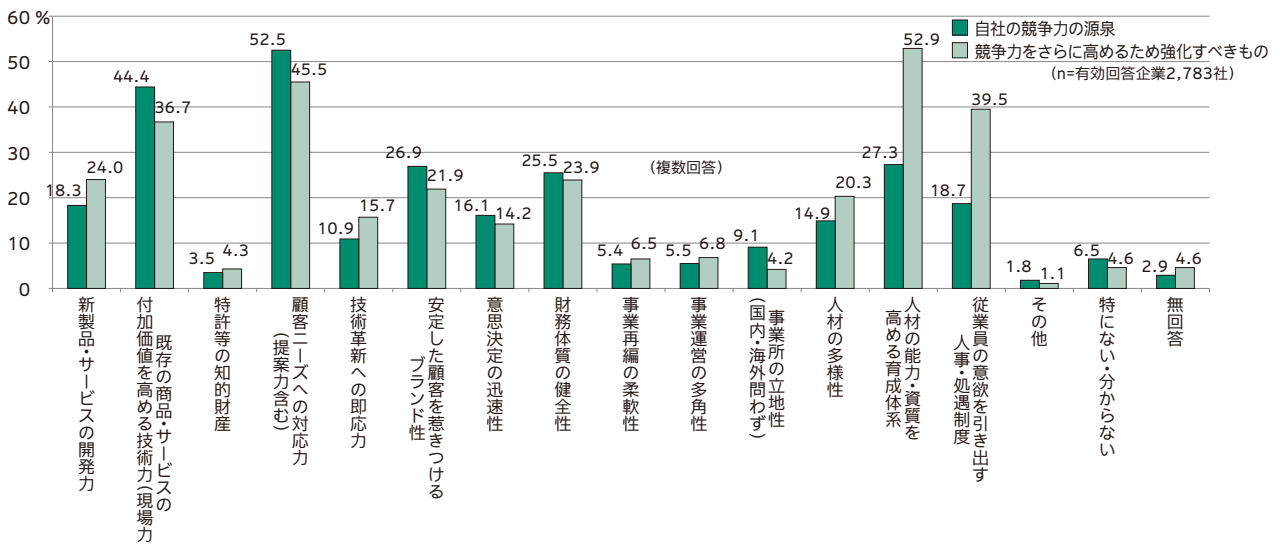
関連の研究成果

- 調査シリーズ No.104 『「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』(2012年)

図表1 正社員にこれまで求めてきた能力・資質と今後求めるもの



図表2 自社の競争力の源泉と競争力をさらに高めるため強化すべきもの



## 8. 調査・解析部

## メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査

調査シリーズ No.112 / 平成25年11月刊行

担当：調査・解析部

## ◆ 研究の区分

課題研究

## ◆ 研究の目的

作業関連疾患（脳・心臓疾患、精神疾患、腰痛等筋骨格系疾患、がんなど）が増加する一方、労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じていると言われている。企業における労働者の治療（私傷病も含む）のための勤務条件・制度の導入状況、相談体制等の支援状況、労働者の職場復帰状況等を把握するため、本調査を実施した。

## ◆ 研究の方法

調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社（農林漁業・公務除く）を対象に、産業・規模別に層化無作為抽出。調査実施時期は、2012年11月16日から11月30日。有効回収数：5,904件（有効回収率：29.5%）。

## ◆ 研究期間

平成24～25年度

## ◆ 主な事実発見

1. 通常の年次有給休暇以外で、連続して1ヵ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度（慣行を含む。以下「病気休職制度」とする）があるのは、91.9%。そのうち、就業規則等の規定状況は、「規定されている」が77.7%で、「規定されていない」は9.7%となっている。病気休職制度の非正社員への適用状況は、「非正社員には適用されない」が48.5%ともっとも高く、「すべての非正社員に適用される」が31.1%、「一部に適用されている者がいる」が14.5%となっている。
2. 現在（調査時点）の病気休職制度を利用した休職者人数の平均値は0.74人となっている。分布をみると、「0人」が63.2%と割合がもっとも高く、次いで「1人」が16.5%、「2人」が6.4%となっている。「1人以上計」（休職者がいる企業）は28.4%となっている。疾病別の内訳人数をみると、

平均値は、「メンタルヘルス」（0.37人）がもっとも高く、次いで、「その他の身体疾患」（0.18人）、「がん」（0.09人）などとなっている。過去3年間で見ると、病気休職制度の休職者人数（新規利用人数）は、平均値が2.88人であり、休職者1人以上の割合（すなわち休職者がいる企業割合）は52.0%となっている。

3. 継続就業のパターンでは、正社員の場合、「退職・計」（「休職期間中（もしくは復職直後）に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計）の割合は、「メンタルヘルス」が27.0%でもっとも高い。「休職をせずに退職している」割合は「難病」がもっとも高く、次いで「脳血管疾患」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている。正社員と非正社員を比較すると、「休職をせずに退職している」割合は、いずれの疾病でも正社員に比べ非正社員のほうが高い（図表1）。
4. 今後3年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかについては、「重要」（「最重要課題」「どちらかといえば重要課題」の合計）とする割合が「メンタルヘルス」で72.2%ともっとも高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっている。メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題でもっとも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で55.6%となっており、次いで、「代替要員の確保が困難」「再発防止」「休業期間中の給与の保障が困難」などとなっている（図表2）。

## ◆ 政策的インプリケーション

慣習を含めるとほとんどの企業に病気休職制度がある。過去3年間で見ると、病気休職者がいる企業は半数に及ぶ。とくにメンタルヘルスの病気休職者を抱えている企業の割合が高い。病気休職を経ても退職する割合は他の疾病に比べ高い傾向にある。メンタルヘルス対策は、経営課題としても重要視されているが、休職復帰後の仕事の与え方や代替要員の確保、再発防止など、職場復帰にかかわる課題への支援が必要となっている。

## ◆ 政策への貢献

社会復帰促進等事業に関する検討会や治療と職業生活の両立等の支援手法の開発等において、本調査のデータが活用されている。

8. 調査・解析部

調査シリーズ No.112

関連の研究成果

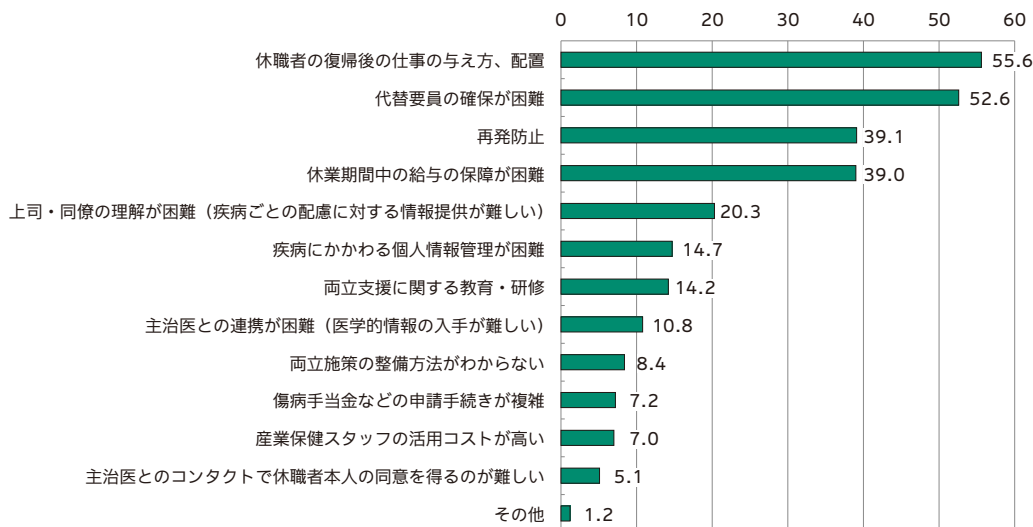
- 調査シリーズ No.100『職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査』（2012年）

図表1 メンタルヘルスや私傷病に罹患した社員が出た場合の継続就業の状況のパターン（単位=%）

	n	継続就労のパターン								継続就業・退職	
		休職を経て通院治療をしながら働き続けている	休職を経て通院治療をせずに働き続けている	休職期間中（もしくは復職直後）に退職している	休職を経て復職後、しばらく勤務した後退職している	休職をせずに退職している	休職をせずに通院治療等しながら働き続けている	休職をせずに通院治療等をしていない	長期の休職または退職、復職を繰り返している	継続就業・計	退職・計
正社員	(a) メンタルヘルス	2908	53.0	5.2	13.0	10.5	3.5	9.7	5.1	73.0	27.0
	(b) がん	2168	60.1	1.7	10.6	6.4	3.7	12.6	4.9	79.3	20.7
	(c) B型肝炎もしくはC型肝炎	674	54.3	1.6	3.1	2.4	4.3	32.2	2.1	90.2	9.8
	(d) 脳血管疾患	1085	59.7	1.9	12.0	4.6	5.8	12.9	3.0	77.6	22.4
	(e) 心疾患	1164	59.0	1.2	3.4	3.5	3.2	27.9	1.8	89.9	10.1
	(f) 糖尿病・高血圧等の生活習慣病	2219	33.0	0.7	1.2	1.3	1.2	61.6	1.0	96.3	3.7
	(g) 難病	747	49.8	0.7	10.6	5.5	6.3	22.1	5.1	77.6	22.4
	(h) その他の身体疾患	1910	56.2	6.8	2.9	2.9	1.6	28.2	1.4	92.6	7.4
非正社員	(a) メンタルヘルス	961	35.4	1.7	14.8	8.5	22.7	14.4	2.6	54.0	46.0
	(b) がん	871	43.2	1.3	11.5	7.3	20.2	13.3	3.2	61.0	39.0
	(c) B型肝炎もしくはC型肝炎	348	38.8	1.1	5.7	3.4	23.6	25.0	2.3	67.2	32.8
	(d) 脳血管疾患	494	38.3	1.4	11.5	3.4	27.7	14.8	2.8	57.3	42.7
	(e) 心疾患	535	40.9	0.7	6.4	3.2	20.4	26.2	2.2	70.1	29.9
	(f) 糖尿病・高血圧等の生活習慣病	1072	26.2	0.4	2.1	1.5	7.0	61.6	1.2	89.4	10.6
	(g) 難病	356	34.6	0.3	8.4	3.9	28.4	21.6	2.8	59.3	40.7
	(h) その他の身体疾患	988	42.3	5.2	3.4	3.0	12.3	32.1	1.6	81.2	18.8

※正社員は「当該疾病者を把握していないのでわからない」及び無回答を除き集計。非正社員は「非正社員がいない」「当該疾病者を把握していないのでわからない」及び無回答を除き集計。「継続就業・計」は「休職を経て通院治療をしながら働き続けている」「休職を経て通院治療をせずに働き続けている」「休職をせずに通院治療等をしていない」の合計。「退職・計」は「休職期間中（もしくは復職直後）に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後退職している」の合計。

図表2 治療と仕事の両立をさせるための課題（複数回答、単位=%）（n=5904）



8. 調査・解析部

「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果

—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—

調査シリーズ No.114 / 平成25年8月刊行

担当：調査・解析部

◆ 研究の区分

緊急調査

◆ 研究の目的

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、社会保険が適用拡大された場合の短時間労働者の対応意向等を探るため、事業所とそこで雇用されている短時間労働者を対象にアンケート調査を実施した。

また、社会保険の適用拡大の対象となる短時間労働者が多いとされる業種については、より具体的な状況を把握するため、企業及び労働組合に対するインタビュー調査も行った。

◆ 研究の方法

1. アンケート調査

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した。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日で、事業所と短時間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%)、労働者票5,317(有効回収率8.5%)を集計・分析した。

2. インタビュー調査

小売業(総合スーパー(GMS)及び百貨店)、外食サービス業、宿泊サービス業、介護サービス業、運輸・郵便業における3企業5労組を対象に、訪問聞き取り調査を行った。調査項目は、社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響をどうみるか—企業の行動・方針とそうした行動・方針を採る上での課題、短時間労働者の行動意向等である。

◆ 研究期間

平成24～25年度

◆ 主な事実発見

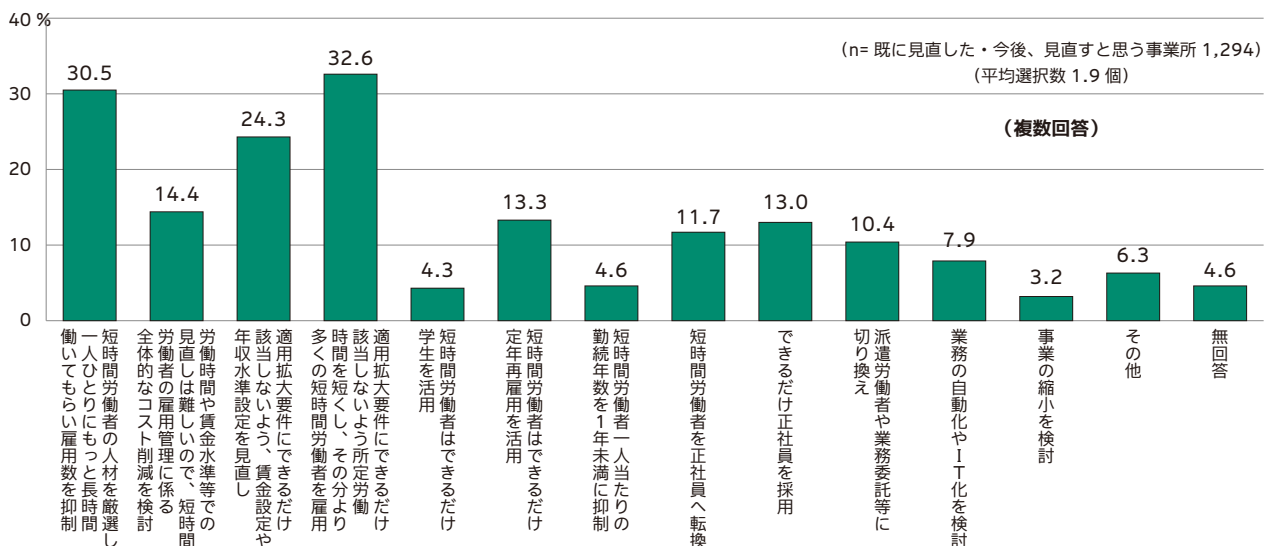
〈事業所調査：半数超の事業所が、社会保険が適用拡大されたら短時間労働者の雇用管理等を「見直す」と回答〉

- 短時間労働者を雇用している、または今後、雇用する可能性があると回答した事業所を対象に、社会保険が適用拡大された場合、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すか聞いたところ、「既に見直した」が3.8%、「今後、見直す(と思う)」が53.9%、「特に何もしない(と思う)」が37.3%などとなった。

〈事業所調査：所定労働時間の長時間化を図る事業所と、短時間化を図る事業所がいずれも約3割〉

- 「既に見直した」あるいは「今後、見直す(と思う)」場合の具体的な見直し内容(複数回答)については、

図表1 社会保険の適用拡大に伴う短時間労働者の雇用管理等の具体的な見直し内容



8. 調査・解析部

調査シリーズ No.114

「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が32.6%、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が30.5%と多い。このほか、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」が24.3%、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討（教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等）」が14.4%、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」が13.3%、「できるだけ正社員を採用」が13.0%、「短時間労働者を正社員へ転換」が11.7%、「派遣労働者や業務委託等に切り換え」が10.4% — などとなっている（図表1参照）。

〈短時間労働者調査：厚生年金・健康保険の被保険者として加入することを「希望する」短時間労働者は、国民年金の第1号被保険者で約5割、第3号被保険者では約2割〉

- 社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者を対象に、厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることを希望するか聞くと、「希望する」割合が26.5%で、「希望しない」割合は72.0%だった。「希望する」割合を現在の社会保険の加入状況別にみると、国民年金の第1号被保険者で50.0%、国民年金の第3号被保険者では

21.4%などとなっている。

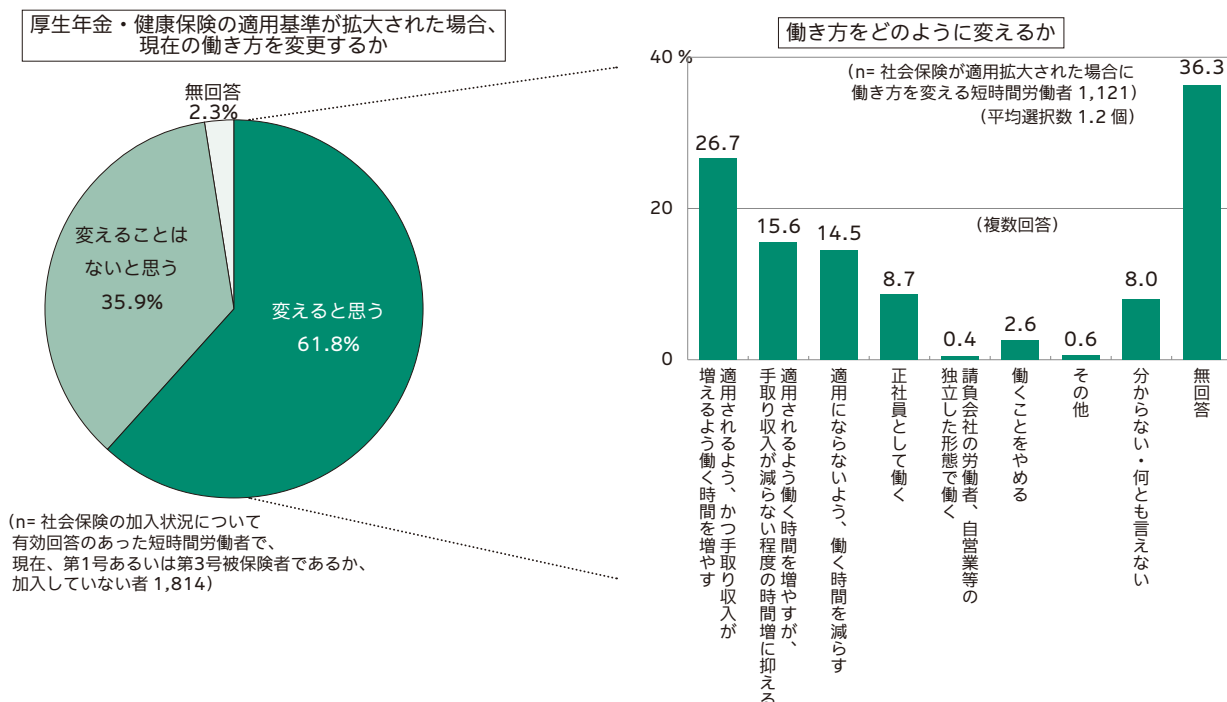
〈短時間労働者調査：6割超の短時間労働者が、社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」と回答〉

- 社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者を対象に、社会保険の適用要件が拡大された場合、現在の働き方を変更するか聞くと、「変えると思う」短時間労働者が61.8%、「変えることはないと思う」が35.9%などとなった（図表2参照）。
- 「変えると思う」場合の具体的な内容（複数回答）としては、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が26.7%で、以下、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%、「分からない・何とも言えない」が8.0% — などとなった（ただし無回答（36.3%）が多い点に留意が必要である）。

〈短時間労働者調査：社会保険の適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合は、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受けられる」がそれぞれ3割程度〉

- 社会保険の適用要件が拡大された場合に、現在の働き方を「変えると思う」とし、その具体的な内容として「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く」あるいは「適用されるよう働く時間を増

図表2 社会保険の適用要件が拡大された場合に働き方を変更する意向



## 8. 調査・解析部

調査シリーズ No.114

やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」と回答した短時間労働者を対象に、会社から社会保険が適用されないよう、労働時間を短くすることを求められた場合の対応についても聞いた。その結果（複数回答）、「現在の会社を辞めて、厚生年金・健康保険の適用対象になることのできる他の会社を探す」が29.6%、「分からない・何とも言えない」が29.3%、「受け容れる（現在の会社で働き続ける）」が26.7%、「正社員にしてもらえよう交渉する」が10.4%——などとなった。

### 政策的インプリケーション

今回の調査結果を基にすると、社会保険の適用拡大に伴い短時間労働という働き方は今後、長時間化する層と短時間化する層に、さらに二極化が進むと予測される。そして、長時間化する層については、より高度な業務や責任を任されるようになる可能性が指摘されていることから、処遇や労働条件が適切に確保される

が注視していく必要がある。一方、短時間化する層については、現状より所定労働時間が断片化される分、軽易な業務を任されるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会不足などに陥らぬよう、充分注意していかねばならない。なお、週20時間未満になることで、雇用保険の対象から外れる短時間労働者が増える可能性がある点にも留意する必要がある。

### 政策への貢献

審議会等での参考データとして活用予定。

### 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.105 『「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—』（2013年）

## 『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査

調査シリーズ No.120 / 平成26年5月刊行

担当：調査・解析部

### 研究の区分

緊急調査

### 研究の目的

高い技術に支えられたものづくり産業はわが国の強みの一つである。今後、わが国が持続的に発展していくためには、ものづくり産業において専門的な知識・技術をもった技能者を育成していくことが必要不可欠である。

近年、少子高齢化の急速な進展により、近い将来、労働力人口の不足が予測されていることから、高年齢者や女性、非正規社員など多様な労働者が参加する「全員参加型社会」の構築が求められている。

そこで、今回は、機械・金属産業などのものづくり産業における高年齢技能者、女性技能者、非正規雇用技能者の活用や育成・能力開発の実態などを明らかにすることを目的にアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。

また、近年、ものづくり産業において、生産拠点を海外に移転する動きが一層活発化するなかで、現地で働く技能者をどのように育成しているかについても調べた。

### 研究の方法

#### (1) 調査方法

- ① アンケート調査（2012年11月～12月）  
郵送による調査票の配布・回収
- ② インタビュー調査（2013年2月～4月）

#### (2) 調査対象

- ① アンケート調査  
製造業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、化学工業の従業員30人以上の民間企業10,000社<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 帝国データバンクの企業情報データベースから業種・規模別に層化無作為抽出。

#### ② インタビュー調査

アンケート調査に回答した企業の中から、「高年齢技能者の活用」「女性技能者の活用」「技能系非正規社員の活用」「企業のグローバル展開に伴う技能者の育成」の各テーマごとに1～3社を選定。

◆ 研究期間

平成24～25年度

◆ 主な事実発見

(1) 高年齢技能者の活用

ものづくり企業に対し、60歳以上の高年齢技能者を活用するメリットを聞いたところ、「若い人に熟練技能を伝承・継承できる」が約7割(70.8%)でトップ。これに僅差で「熟練技能が確保でき、品質を維持できる」(69.2%)が続いた。

また、ものづくり企業に対し、60歳以上の高年齢技能者が製造現場で働き続けることでどのような課題が生じるかを聞いたところ、「300～999人」「1,000人以上」の大企業では「若い技能系正社員の雇用・配置が難しくなる」との回答割合がトップで4割台を占めた。一方、「300人未満」の中小企業では「健康面での維持・管理が難しい」との回答がもっとも多く約3割(28.2%)となった。

(2) 女性技能者の活用

現在、製造現場で女性技能者の活用を進めている企業の割合は35.6%で、「進める予定はない」とする企業の45.1%を下回るものの、「進めていないが、今後進めたいと考えている」とする回答割合(16.6%)と合わせると過半数(52.2%)の企業が女性技能者の活用に前向きであることがわかった(図表)。

すでに女性技能者の活用を進めているものづくり企業では、女性技能者の活躍を妨げる要因として、約4割(39.6%)が「家事や育児の負担を考慮する必要がある」をあげた。さらに「活躍を望む女性が少ない」(31.8%)「残業・出張・転勤をさせにくい」(25.1%)とする回答も目立った。一方、現在は活用を進めていないものの、今後進めたいと考えている企業では「女性技能者に向いている仕事」が

少ない」「女性技能者の確保が難しい」の回答割合が高く、ともに4割となった。

(3) 技能系非正社員の活用

ものづくり企業に対し、非正規雇用の技能者の活用方針を聞いたところ、パート・アルバイトなど企業と直接雇用関係がある技能者(以下、「直接雇用非正社員」という。)については、約6割(62.2%)が「積極的に活用したい」と回答。一方、直接雇用関係がない派遣・請負の技能者(以下、「非直接雇用非正社員」)については、「積極的に活用したくない」が約6割(57.8%)を占め、「積極的に活用したい」(38.5%)を上回った。

◆ 政策的インプリケーション

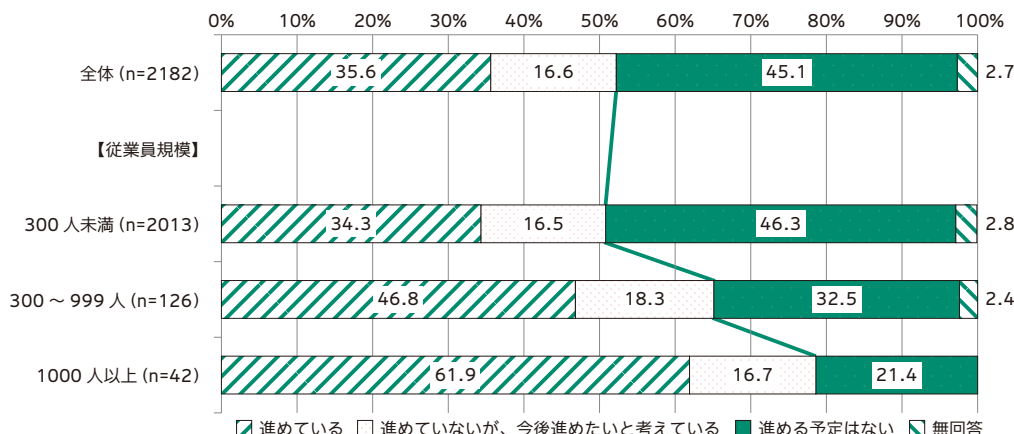
(1) 高年齢技能者の活用

ものづくり企業において、若手技能者への技能の伝承がうまくいっているかどうか聞いたところ、約6割(56.1%)が「うまくいっている」「非常にうまくいっている」と「おおむねうまくいっている」の合計)と回答した一方で、「うまくいっていない」「あまりうまくいっていない」と「まったくうまくいっていない」の合計)も約4割(38.6%)あった。

「うまくいっていない」と回答した企業に対し、その理由を聞いたところ、「ノウハウや技能伝承・継承方法がはっきりしていないから」、「技能やノウハウを伝承するための時間的・人的余力がないから」がそれぞれ約50%と他の選択肢に比べ、高い割合を示している。

こうした状況への対応策としては、豊富な知識と経験を有する高年齢技能者を教育担当として活用することが有効と思われるが、彼らが実際に担当している仕事内容をみると、「他の技能者の教育担当としての仕事」は、従業員規模「1,000人以上」の大企業では、52.4%と高い割合を示しているもの

図表 女性技能者の活用状況(単位:%)





の、999人以下の企業では、約2割と低い水準に止まっているのが現状である。

教育担当役として高年齢技能者の活用促進に向けては、行政が伝承すべき技能の体系化・マニュアル化を支援することなどが有効と思われる。

## (2) 女性技能者の活用

調査対象企業を女性の活用度合別にみた場合、全体の35.6%を占めているのが、すでに女性技能者の活用を「進めている」層だ。この層について、活用の妨げとなっている要因をみると、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」(39.6%)、「活躍を望む女性が少ない」(31.8%)が上位二位を占めている。前者について、仕事と家庭の両立支援策の導入をより一層推進すると同時に後者については、女性活躍のロールモデルとなる人材の確保、キャリアカウンセリングの実施といった企業内における環境整備の支援が有効であろう。

一方、現状では女性の活用を「進めていないが、今後進めたいと考えている」層については、全体に占める割合は16.6%と高くないものの活用に対する意欲はあることから、阻害要因さえ取り除いてやれば、活用を広げやすい層といえる。

この層について、阻害要因をみると、「女性技能者に向いている仕事が少ない」「女性技能者の確保が難しい」の回答割合が約4割と高く、女性技能者の受け入れ段階でつまづいていることがうかがえる。

「女性技能者に向いている仕事が少ない」については、一見女性向きでないとと思われるプレス作業を女性に任せている事例もある。こうしたケースはまだ少ないものの、今後、女性が働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、事業主への意識啓発を行い、思い込みを排することで、女性向きでないとされている作業においても女性活用が広がる可能性がある。

もう一つの阻害要因である「女性技能者の確保が難しい」については、製造業という言葉から連想されがちな「3K(きつい、汚い、危険)」のイメージが影響してか、ものづくり企業において、女性の採用が思うように進まない実態がうかがえる。とくに大企業に比べて、知名度の低い中小企業ほど採用が困難になっている。

これを改善するためには、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、インターンシップをはじめ、あらゆる手段を通じ、ものづくりの魅力をアピールできるよう支援していくことが有効だろう。

女性技能者の活用を「進める予定はない」とする45.1%の層で、「女性技能者に向いている仕事が少ない」が阻害要因としてもっとも回答割合が高く、43.9%を占めている。この中には、危険を伴う作業など実際に女性向きではない作業も含まれている

と思われるが、多くの作業については前述したとおり、職場環境の整備や事業主への意識啓発により一定程度の改善が期待される。

## (3) 技能系非正社員の活用

技能系非正社員を対象とした教育訓練やキャリア形成支援の取り組み状況を見ると、「正社員を指導者とするなどして実施した計画的OJT」、「職場での改善提案・QCサークルの奨励」、「採用時の社内研修の受講」をあげる割合は高い一方で、「定期的な社内研修の実施」、「社外研修の受講」、「自己啓発活動の奨励・支援」、「キャリアに関する相談の機会の設置」は低い水準に止まっている。

また、直接雇用非正社員のみに実施している取り組みを従業員規模別にみると、「自己啓発活動の奨励・支援」、「キャリアに関する相談の機会の設置」は300人以上の大企業に比べ、300人未満の中小企業では、取り組む割合が低くなっている。

このように技能系非正社員に対する教育訓練やキャリア形成支援の機会は必ずしも十分とはいえない状況にあるが、その背景には技能系非正社員の定着率が低く、企業側にとって教育訓練投資のインセンティブが働かないことにあると思われる。

行政は、こうした技能系非正社員に対し、労働者自身が自分のキャリアについて考えながら、能力開発できるようキャリアコンサルティングの機会を提供することが必要である。

## ◆ 政策への貢献

本調査の一部は、『平成24年度ものづくり基盤技術の振興施策』において使用された。

## 8. 調査・解析部

## 改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどうか

— 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—

調査シリーズ No.121 / 平成26年5月刊行

担当：調査・解析部

## 研究の区分

緊急調査

## 研究の目的

平成25年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法に対する企業の対応状況（高年齢者雇用確保措置の整備状況等）や人事労務管理制度等への影響について調査した<sup>注</sup>。

注：本調査ではまた、同時に全面施行された改正労働契約法で定める「無期労働契約への転換制度」等に対する企業の対応状況や人事労務管理制度への影響等についても調査しているが、改正労働契約法にかかる調査結果については調査シリーズ No.122『改正労働契約法に企業はどうか』に収録している。

## 研究の方法

アンケート調査と聞き取り調査を実施した。アンケート調査の方法は、郵送による調査票の配布・回収。常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社（農林漁業、鉱業、公務を除く）を対象に、産業・規模別に層化無作為抽出。調査実施時期は、2013年7月26日から8月31日。有効回収数：7,179件（有効回収率：35.9%）。一方、聞き取り調査は、アンケート調査に回答した企業の中から9社を選定し、訪問して継続雇用制度の運用実態などを尋ねた。

## 研究期間

平成25年度

## 主な事実発見

## 〈アンケート調査〉

- 法改正への対応後の高年齢者雇用確保措置の状況  
法改正への【対応後】の雇用確保措置の状況をみると、「定年の定め廃止（定年がない）」と回答した企業が1.8%、「65歳以上への定年の引上げ」が12.9%、「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」が83.0%、「その他」が0.8%。
- 各雇用確保措置の導入割合の、法改正への【対応前】と【対応後】での比較  
各雇用確保措置の導入割合の、法改正への【対応前】と【対応後】での違いをみると、「定年の定め廃止（定年がない）」の回答割合は1.9%（対応

前）→1.8%（対応後）とほとんど変化がなかったが、「65歳以上への定年の引上げ」は10.0%（対応前）→12.9%（対応後）と2.9ポイント増加。一方、「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」は87.1%（対応前）→83.0%（対応後）と4.1ポイント低下した（図表1）。

図表1 各雇用確保措置の【対応前】と【対応後】での割合の違い（対応前も後も n=7179 単位：%）

	【対応前】	【対応後】	対応前との比較
定年の定め廃止（定年がない）	1.9	1.8	-0.1
65歳以上への定年の引上げ	10.0	12.9	2.9
60～64歳までの定年と、定年後の継続雇用制度	87.1	83.0	-4.1
その他	0.4	0.8	0.4
無回答	0.6	1.4	0.8

## 3. 継続雇用者の雇用形態

継続雇用者の雇用形態では（複数回答）、7割近くの企業（68.7%）が「自社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」をあげ、「自社の正社員」をあげた企業は45.8%、「グループ・関連会社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」が8.6%、「グループ・関連会社の正社員」が4.7%。企業規模別にみると、「500～1000人未満」と「1000人以上」では、「自社の正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」の回答割合が8割を超える。

## 4. 継続雇用者の仕事内容

継続雇用者の仕事内容について、もっとも多いケースを選択させたところ、「定年到達時点と同じ仕事内容」が83.8%、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」が9.9%で、「定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意された仕事」が2.2%。

## 5. 継続雇用者の勤務日数・時間の体制

継続雇用者の勤務日数・時間の体制を尋ねたところ（複数回答）、「フルタイム（日数も時間も定年前から変わらない）」が86.0%でもっとも多く、次いで「時間はフルタイムだが日数を減らす（短日数）」の26.6%、「時間はフルタイムより減るが日数は減らず（短時間）」の18.2%、「時間も日数もフルタイムより減る（短日数・短時間）」の18.1%などの順。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど多様な勤務形態を用意する企業割合が高くなる傾向がある。

## 6. 改正法やそれに伴う人事制度等の変更による影響

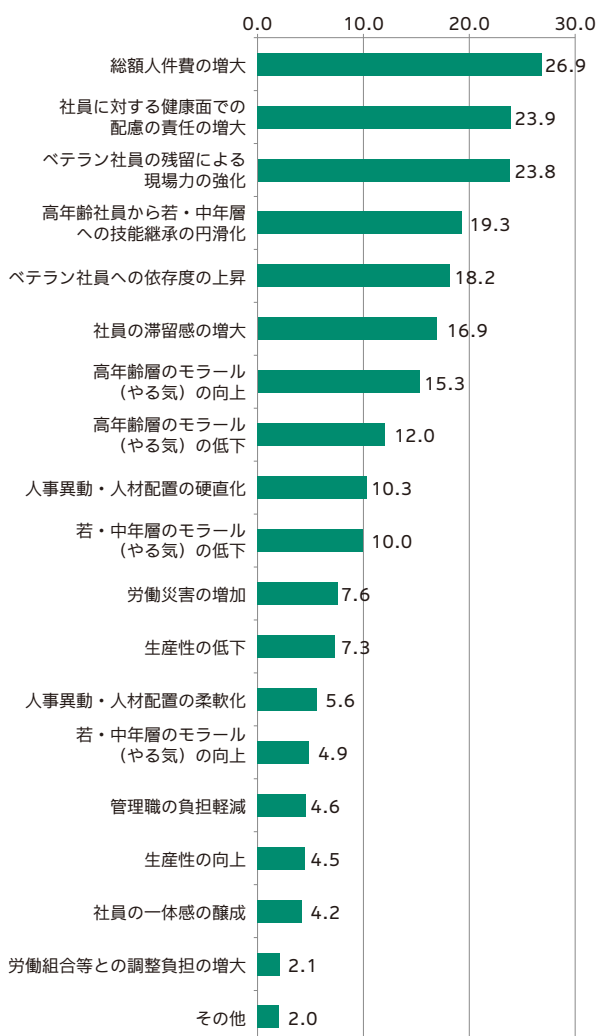
2013年4月の改正高年齢法施行への対応や、それ

## 8. 調査・解析部

調査シリーズ No.121

に伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更により、どのような影響があったか、あるいは、今後どのような影響が出ると思うか尋ねたところ（複数回答）、「総額人件費の増大」が26.9%でもっとも多く、2番目は「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」（23.9%）。「ベテラン社員の残留による現場力の強化」（23.8%）や、「高齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」（19.3%）といった現場でプラスとなる影響項目も上位にあがった（図表2）。

図表2 法対応や人事制度等変更による影響（今後の見通し含む）（複数回答 n=7179 単位：%）



## 〈聞き取り調査〉

継続雇用者が増加することに伴う人件費の変化に対する受け止め方は企業が置かれた状況によって異なる。A社では、人手不足の状況下で、経験もあり技能も高いベテラン社員を確保できることから、再雇用社員が増えることはむしろプラス面の方が大きいとしている。H社は、再雇用社員にかかる人件費を追加費用と捉えるのではなく、社員全体でみた視点から、「定年直前の社員に比べれば賃金は低いことと、人員構成

上、若年社員の人数が多いことから、全体でみれば賃金の内転が起きているだけ」として、マイナスと捉えていない。継続雇用者の増加を人件費増と受け止めるのかどうかは、各企業が置かれた状況に左右される面が大きい。

採用への影響でも、A社のような、売上高、人数規模も拡大局面にある企業だと、常に人手不足感が出て再雇用社員の増加が新規採用に直接は影響しない。E社やG社のように、中途採用を積極的に実施している企業では、そもそも新規採用への影響がない。

## 政策的インプリケーション

2013年4月の改正法の施行後も、企業が採用する高齢者雇用確保措置としては、定年後の継続雇用制度が主流であるが、本調査結果における継続雇用者に定年前と同様の仕事を担わせる割合や、フルタイム勤務を採用する割合の高さから、継続雇用者を積極的に活用していこうとする企業の意欲がうかがえる。一方、法改正の影響として、ベテラン社員の残留による現場力の強化や技能継承の円滑化などプラスと捉える企業も少なくない。高齢社員を積極的かつ有効に活用している企業の好事例を今後も発掘し、他企業の参考に資するよう発信していくことも重要である。

## 政策への貢献

厚生労働省雇用政策研究会（平成25年11月）資料に引用されるなど、高齢者雇用に関する政策立案の基礎資料として活用されている。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.122 『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』（2014年）
- 調査シリーズ No.94 『高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査』（2012年）
- 調査シリーズ No.75 『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査』（2010年）
- 調査シリーズ No.67 『高齢者の雇用・採用に関する調査』（2010年）
- 資料シリーズ No.93 『高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就業促進に向けた企業の取組み—』（2011年）
- 労働政策研究報告書 No.137 『高齢者の就業実態に関する研究』（2011年）

8. 調査・解析部

改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか

—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—

調査シリーズ No.122 / 平成26年5月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

改正労働契約法に企業はどのように対応しようとしているのか、有期契約労働者の雇用管理にどのような影響が及び得るのかを把握する。

研究の方法

アンケート調査<sup>\*1</sup> 及びインタビュー調査<sup>\*2</sup>

<sup>\*</sup>1: 常用労働者を50人以上雇用する全国の企業2万社を対象に実施。7,179社を有効回収。

<sup>\*</sup>2: 建設、製造、小売、サービス(外食、ホテル)の大手企業7社と、1教育機関を対象に実施。

研究期間

平成25年度

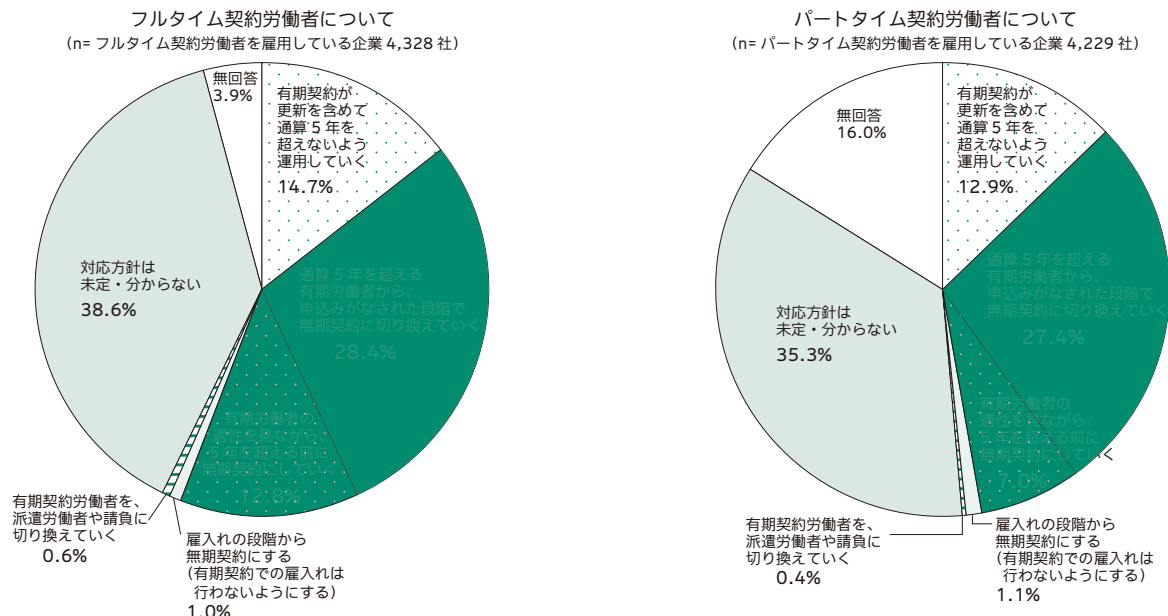
主な事実発見

- 改正労働契約法における無期転換ルール(第18条)への対応方針を尋ねると、調査時点では「対応方針は未定・分からない」とする企業が最多だったものの、次いで多かったのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」であり、「適性を見ながら5年を超える前に無期契約にしていく」や「雇入れの段

階から無期契約にする」と合わせると、何らかの形で無期契約にしていく意向の企業が、フルタイム契約労働者で42.2%、パートタイム契約労働者で35.5%にのぼった(図表1)。

- 何らかの形で無期契約にしていく意向があるとした企業に対し、どのような形で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多かった(それぞれ33.0%、42.0%)(図表2)。次いで、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(25.9%)、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」(16.2%)の順に多く、正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせてフルタイム契約労働者で25.0%、パートタイム契約労働者では26.7%となった。
- 改正労働契約法における有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール(第20条)に対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」及び「今後の見直しを検討している」割合は合わせても1割程度にとどまり、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が半数弱、「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」が3社に1社超にのぼった(図表3)。
- 今般の労働契約法の改正を契機に、①有期契約の反復更新に係る上限を設定する企業が増えるのではな

図表1 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



8. 調査・解析部

調査シリーズ No.122

いか、②正社員への転換制度・慣行に影響が及ぶのではないかと、③有期契約労働者の活用自体が縮小するのではないかと、などと懸念された反作用は、少なくとも調査時点では限定的であることも確認された。

政策的インプリケーション

- 労働契約法が改正されたことに対する企業の認知度は高いが、内容についてはさらに浸透させていく必要がある。改正内容の認知度は、対応方針の明確化に寄与することから、無期転換申込権発生前後の混乱を避けるためにも、できるだけ速やかに浸透させることが重要である。
- 調査時点では、無期転換ルールを回避しようとする企業は6～7社に1社程度と多くなく、また、改正労働契約法に伴い契約の更新回数上限や勤続年数上限等を新設した企業も限定的であることが判明した。とはいえ、未だ対応方針を決めかねている企業も少なくない。今後も適宜、同様の調査を行いながら、引き続き動向を注視していく必要がある。
- 今回の調査では、改正労働契約法が概ね前向きに受け止められている様子が浮き彫りになった。だが、今後、雇用調整が必要になった場合の対処方法や、

正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方などが、課題になるとみている企業も多い。無期化区分の雇用管理上の留意点や、モデルとなるような事例について、政策的に示していく必要性が改めて示唆された。

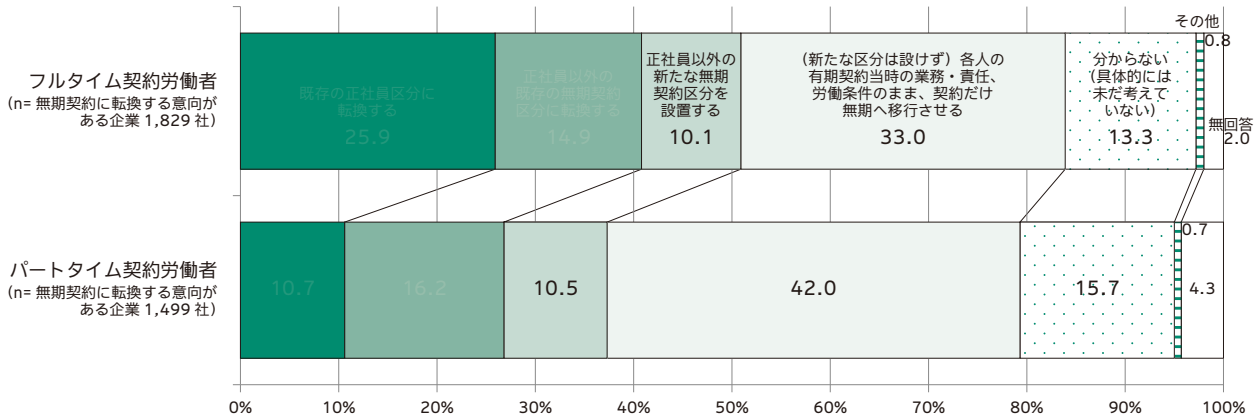
政策への貢献

労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会資料(平成25年12月25日)、同職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会資料(平成26年1月14日)、厚生労働省労働基準局「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」資料(同1月30日)に引用されたほか、政府の産業競争力会議雇用人材分科会資料(同12月10日)にて活用された。

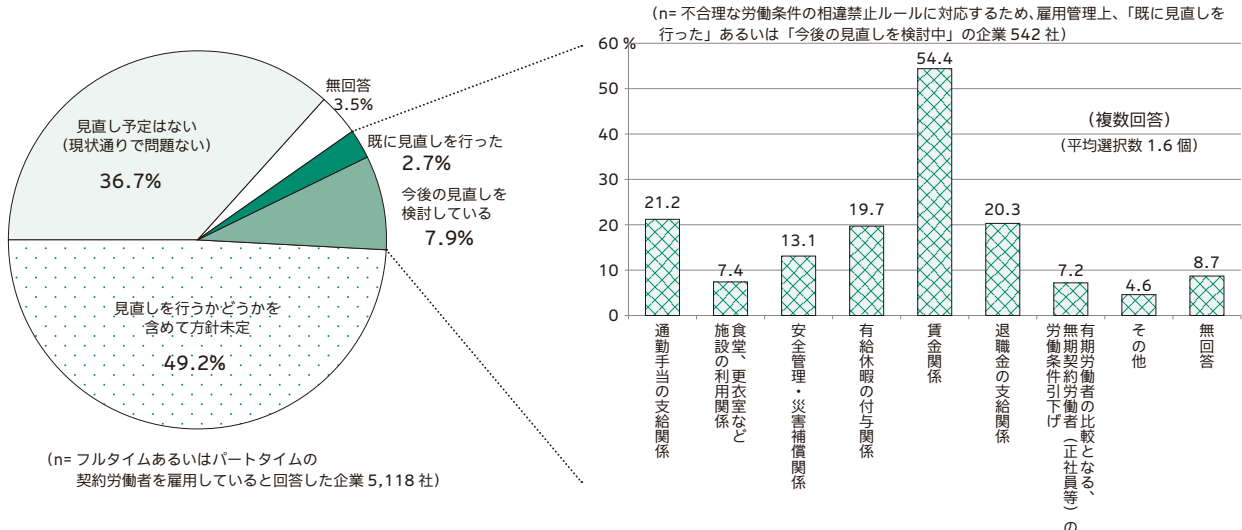
関連の研究結果

- 調査シリーズ No.121『改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したかー「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果一』(2014年)

図表2 どのような形で無期契約にするか



図表3 有期・無期間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか



### ◆ 国際比較労働法セミナー

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

〈平成25年度〉

- 欧米アジア等諸外国の労働分野の研究者を招き、26年3月に東京でセミナーを開催した。「従業員の個人情報保護とプライバシー」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、外部の研究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  
 アメリカ：ベンジャミン・ザックス  
           ／ハーバード大学  
 イギリス：ジリアン・モリス／ロンドン大学  
 ドイツ：グレゴル・トゥジング／ボン大学  
 フランス：ベンジャミン・ダボスヴィル  
           ／ストラスブール大学  
 スペイン：ディエゴ・アルヴァレス・アロンソ  
           ／オビエド大学  
 中国：リ・クンガン／安徽大学  
 韓国：イ・スンウ／梨花女子大学  
 台湾：リ・シーハオ／銘傳大学  
 オーストラリア：アンソニー・フォーサイス  
           ／RMIT大学  
 日本：荒木尚志／東京大学  
       中窪裕也／一橋大学  
       櫻庭涼子／神戸大学

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25年度〉

- テーマ「若年者雇用問題：日韓比較」
- 報告論文（JILPT）  
 「少子高齢社会における若年者問題と政策課題」  
   金崎幸子／統括研究員  
 「高等教育から労働市場への移行の現状と課題」  
   小杉礼子／特任フェロー

### ◆ 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25年度〉

- テーマ「女性雇用の現状と政策課題」
- 報告論文（JILPT）  
 「日本における両立支援の取組みと女性の継続就業」  
   池田心豪／副主任研究員  
 「日本におけるパートタイム労働—女性労働者を中心にした動向—」  
   荻野 登／調査解析部長

### ◆ 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25年度〉

- 第1回「イギリスのNVQ制度」  
   講師：瀬水ゆき／海外情報収集協力員
- 第2回「中国の職業教育の変遷と現実の課題」  
   講師：藍 欣／天津職業技術師範大学  
           職業教育訓練学部教授
- 第3回「解雇規制を考える『労働市場改革』を中心に」  
   講師：ガブリエル・ガンベリーニ  
           ／イタリア ADAPT リサーチフェロー
- 第4回「フランスの解雇規制の現状について」  
   講師：アネット・ジョベール  
           ／フランス国立科学研究センター統括研究員

### ◆ 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) パートナリシップ・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 パートナリシップ・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 加盟国の労働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25年度〉

- 招へい  
プリーティ・アロラ／バハティアル大学経営学部  
リサーチフェロー (インド)  
研究テーマ：「東日本大震災とスマトラ沖地震・津波の比較検証による、効果的な災害管理のための人的資源管理のレバレッジシステム・アプローチ」  
他2名
- 派遣  
堀田聡子／研究員  
用務：第20回「IAGG 国際老年学会」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ことを目的に、当機構の研究成果等を活用して、日本の労働事情、労働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。  
〈平成25年度 Japan Labor Review の特集テーマ〉  
春号：The Impact of the Equal Employment Opportunity Act in Japan  
夏号：The Japanese Workplace Today  
秋号：A Statistical Approach to Labor Issues in Japan  
冬号：On Mental Health Disorders in the Workplace
- 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25年度

2014年  
3月号

## これからのキャリア・コンサルティング——直面する課題への対応

労働政策フォーラム 現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング  
 〈基調報告〉 わが国のキャリア・コンサルティング施策の現状と課題  
 〈研究報告〉 現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング  
 〈事例報告〉 行政、カウンセラー、大学、企業  
 〈パネルディスカッション〉

【事例】 企業におけるコミュニケーション・モチベーション向上とセルフケア強化

【スペシャルトピック】 労働者派遣法改正に向けた報告（労政審需給部会）

【海外労働事情】 イギリス 低賃金労働者の貧困層が拡大

2014年  
2月号

## 景気回復と雇用・労働——賃上げと地域経済をめぐる動向

経済の好循環の実現に向けた政労使会議

〈寄稿〉 賃金の持続的引き上げに向けた政労使の役割と課題

2014 春闘 労働側の賃上げ要求に向けた動向と展望

2013 年の賞与支給実績と 2014 春闘の賃上げ見通し—— BLM 特別調査

景気回復が波及しつつある地域経済——地域シンクタンク・モニター報告

【スペシャルトピック】 「成長戦略」などに基づく雇用・労働分野の規制改革

【海外労働事情】 韓国 「賃金ピーク制」支援金制度を拡大

2014年  
1月号

## 人材を活かす中小企業経営——職場のコミュニケーションの推進

採用・定着を中心とした中小企業の人事管理調査に向けて

労働政策フォーラム in 福岡

経営資源としての労使コミュニケーション——九州地域の中小企業2社の事例報告

企業危機と労働組合の企業再建への関与—— JAM 大阪の取り組み

〈特別企画〉 平成25年 労働経済の年間分析

【トピックス】 退職給付制度あり企業、定年時の退職給付額とも大幅に減少

【海外労働事情】 女性雇用の現状と政策課題——第11回北東アジア労働フォーラム

2013年  
12月号

## 大学生の就活と採用——職場で育成・定着させるためには

労働政策フォーラム 大学新卒者の就職問題を考える

〈基調報告〉 大学新卒者の就職難の実態

〈研究報告〉 若年者雇用支援施策の利用実態——中小企業調査から

〈事例報告〉 大学、企業、行政の取り組み

有識者アンケート 大卒新卒者の就職とその後の職場定着にまつわる課題

有賀健 居神浩 浦坂純子 大貫いづみ 玄田有史 小島貴子 坂爪洋美 白木三秀 末廣啓子

菅山真次 高橋潔 夏目孝吉 濱口桂一郎

【トピックス】 改正高齢法と改正労契法に企業は前向きに対応

2013年  
11月号

## 女性のワーク・ライフの実情——調査から浮かび上がるもの

育児期女性の活用——現状と課題

女性パートの置かれた現状と課題

ものづくり企業における女性技能者の活用実態

事例——日本プレス工業 マイクロテック・ラボラトリー

【トピックス】 労政審分科会が今後の男女雇用機会均等対策を報告

【海外労働事情】 労働運動を社会運動と統合するアメリカの試み—— AFL・CIO 大会

2013年  
10月号

## 若年女性が直面する自立の危機——取り巻く環境と障壁

労働政策フォーラム アンダークラス化する若年女性——労働と家庭からの排除

〈講演〉 非正規問題とジェンダーの関連性

女性労働の家族依存モデルの限界

生産／再生産から排除される、女性の内面へ

若年女性の貧困問題

〈パネルディスカッション〉



2013年  
9月号

## 企業の成長戦略と人材育成——新たな事業展開の課題

JILPT「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」  
企業における新たな事業展開と人材の確保・育成策—— JR 東日本 安川電機 白鶴酒造  
〈寄稿〉

増加する企業の農業参入と質的变化  
ヘルスケア産業への挑戦  
厚生労働省が「戦略産業雇用創造プロジェクト」をスタート

2013年  
8月号

## 介護しながら働き続けるには——企業に求められる支援策

労働政策フォーラム 仕事と介護の両立支援を考える——仕事意欲の維持向上と離職を防ぐために  
〈基調報告〉 社員の仕事と介護の両立を企業としてどのように支援すべきか  
〈調査報告〉 企業と労働者の視点からみた仕事と介護の両立における課題  
〈事例報告〉 大成建設と丸紅の取り組み  
〈研究報告〉 仕事と介護の両立支援の新たな課題  
〈パネルディスカッション〉

2013年  
7月号

## 世代別の職業と勤労生活に関する意識——2本のJILPT調査から

「勤労生活に関する調査」による勤労意識の分析の試み  
JILPT第6回勤労生活に関する調査  
労働研究における意識調査の意義  
「20～50代1600名の職業スキル・生活スキル・職業意識」調査

2013年  
6月号

## いじめ・嫌がらせの実情と課題——欧州諸国と日本の対応

労働政策フォーラム 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〉 イギリス フランス スウェーデン ドイツ 日本  
〈パネルディスカッション〉  
増加傾向にある「職場の嫌がらせ」に関する相談  
〈特別企画〉 2013春闘レポート 労使交渉はどう展開したのか

2013年  
5月号

## 東日本大震災後の雇用・労働——JILPT震災記録プロジェクトの成果から

JILPTにおける東日本大震災の「記録」のための取り組みについて  
労働政策フォーラム 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  
〈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～  
キャッシュ・フォー・ワーク～東日本大震災での成果と課題～  
〈事例報告〉 かーちゃんのカ・プロジェクト協議会 @ リアスNPOサポートセンター  
〈パネルディスカッション〉

2013年  
4月号

## 65歳までの高齢者雇用——法改正にどう対応するか

〈総論〉 改正高年齢者雇用安定法の施行とこれからの高齢者雇用  
有識者アンケート 〈65歳現役社会の現状と課題〉  
阿藤誠 江口匡太 太田聰一 岡伸一 木村琢磨 高山憲之 棗一郎 樋口美雄 廣石忠司  
藤本真 三上安雄 八代充史 柳澤武 山川和義  
60歳以降の雇用確保に向けた労使の取り組み  
NTTグループ 三菱重工 サントリーHD 倉敷化工

平成25年度

2014年  
3月**24年改正労働契約法への対応を考える**

## 〈基調講演〉

「改正労働契約法への対応から見えてくるもの」 菅野和夫 理事長

## 〈調査報告〉

「有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査結果」  
渡辺木綿子 主任調査員補佐

## 〈事例報告〉

下 二郎 ダスキン労働組合中央執行委員長  
西久保剛志 株式会社三越伊勢丹ホールディングス経営戦略本部  
人事部人事企画担当マネージャー

## 〈パネルディスカッション〉

徳住堅治 旬報法律事務所弁護士  
水口洋介 東京第一法律事務所弁護士  
安西 愈 安西法律事務所弁護士  
木下潮音 第一芙蓉法律事務所弁護士  
濱口桂一郎 統括研究員  
(コーディネーター) 菅野和夫2013年  
12月**現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング**  
——多様化する個別キャリア支援のあり方を考える

## 〈基調講演〉

「わが国のキャリア・コンサルティング施策の現状と課題」  
浅野浩美 厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室長

## 〈研究報告〉

「現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング」  
下村英雄 主任研究員

## 〈パネルディスカッション〉

多様化する個別キャリア支援とキャリア・コンサルティング

## 「行政の視点から」

寺山 昇 埼玉労働局職業安定課企画・調整室長

## 「カウンセラーの視点から」

石川邦子 日本産業カウンセラー協会東京支部キャリア関連講座部部长  
／日本産業カウンセリング学会理事

## 「大学の視点から」

番田清美 東京学芸大学学生キャリア支援センター特命准教授

## 「企業の視点から」

石川拓夫 株式会社日立ソリューションズ  
CSR 統括本部ブランド・コミュニケーション本部本部長  
(前 人事総務統括本部人財開発部部长)

(コメンテーター) 川崎友嗣 関西大学社会学部教授

(コーディネーター) 下村 英雄



2013年  
11月**経営資源としての労使コミュニケーション（福岡開催）**

## 〈講演〉

「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

「資生堂労働組合の取組み～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、労組もグループ単一労組化へ～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

「経営情報の100%開示と社員による社長の能力考課で共に持続的成長を」  
鐘川喜久治 株式会社鐘川製作所代表取締役社長

「社員と共に“一流の中小企業”を目指す」  
藤河次宏 拓新産業株式会社代表取締役

## 〈パネルディスカッション〉

赤塚一 恩田茂 山田茂 鐘川喜久治 藤河次宏  
(コーディネーター) 呉学殊

2013年  
9月**大学新卒者の就職問題を考える**

## ——大学・企業・行政の取組み

## 〈基調報告〉

「大学新卒者の就職難の実態」  
伊藤実 特任研究員

## 〈研究報告〉

「若年者雇用支援施策の利用実態—中小企業調査から」  
岩脇千裕 副主任研究員

## 〈事例報告〉

「行政の就職支援の取組み」  
田口 勝美 東京新卒応援ハローワーク室長

「大学の就職支援の取組み」  
三栗谷俊明 国際教養大学キャリア開発センターセンター長

「企業の新卒採用の取組み」  
坂田 甲一 トップラン・フォームズ株式会社取締役総務本部長  
奥山 卓 株式会社東京ニュース通信社代表取締役社長

## 〈パネルディスカッション〉

三栗谷俊明 坂田甲一 奥山卓 田口勝美 岩脇千裕  
(コーディネーター) 伊藤実



平成25年度

2013年  
7月

## アンダークラス化する若年女性 ——労働と家庭からの排除

### 〈講演〉

「非正規問題とジェンダーの関連性」

江原由美子 首都大学東京大学院人文科学研究科教授／日本学術会議会員

「女性労働の家族依存モデルの限界」

山田昌弘 中央大学文学部教授／日本学術会議連携会員

「生産／再生産から排除される、女性の内面へ」

金井淑子 立正大学文学部教授／日本学術会議連携会員

「若年女性の貧困問題」

山口恵子 東京学芸大学人文社会科学系准教授

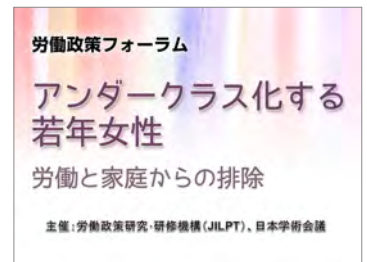
### 〈パネルディスカッション〉

山田昌弘 江原由美子 金井淑子 山口恵子

(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

小杉礼子 特任フェロー／日本学術会議連携会員

2013年  
5月

## 仕事と介護の両立支援を考える ——仕事意欲の維持向上と離職を防ぐために

### 〈基調報告〉

「社員の仕事と介護の両立を企業としてどのように支援すべきか

——仕事と子育ての両立支援との違い」

佐藤博樹 東京大学大学院情報学環教授

### 〈調査報告〉

「企業と労働者の視点からみた仕事と介護の両立における課題」

矢島洋子 三菱 UFJ リサーチ &amp; コンサルティング経済・社会政策部主任研究員

### 〈事例報告〉

「仕事と介護の両立支援について一大成建設の取り組み」

塩入徹弥 大成建設管理本部人事部人材いきいき推進室長

「丸紅のワーク・ライフ・バランスと介護支援に関する取り組み」

許斐理恵 丸紅人事部ダイバーシティ・マネジメントチーム・チーム長補佐

### 〈研究報告〉

「仕事と介護の両立支援の新たな課題」

池田心豪 副主任研究員

### 〈パネルディスカッション〉

矢島洋子 塩入徹弥 許斐理恵 池田心豪

(コーディネーター) 佐藤博樹





## ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2013

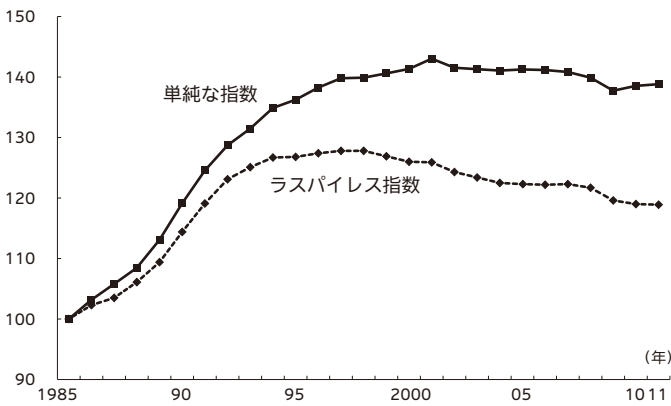
「労働統計加工指標集」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にし、その計算方法と結果を紹介したものです。

2013年版は、労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、52の指標を紹介しています。

### 〈主な指標〉

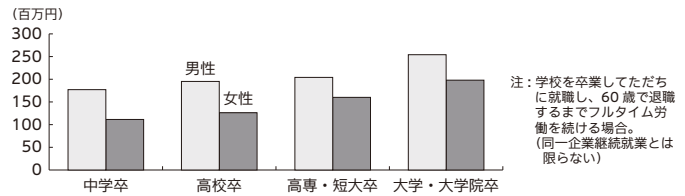
- ◎賃金コスト指数 ◎労働の質指標 ◎フリーター数、若年無業者数 ◎就業分野の性差指数
- ◎出向労働者比率 ◎産業別雇用失業率 ◎均衡失業率、需要不足失業率 ◎転職希望率
- ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレズ賃金指数 ◎就業形態別賃金格差
- ◎転職による生涯賃金減少率 ◎部長・課長比率 ◎生涯賃金 ◎生涯労働時間 など

ラスパイレズ賃金指数の推移 産業計 (1985=100)



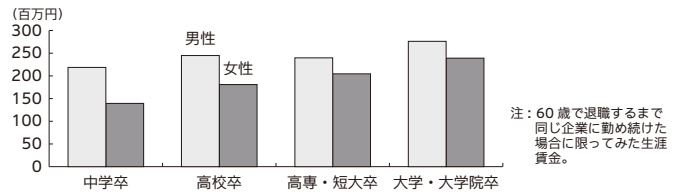
資料：「賃金構造基本統計調査」

生涯賃金 (60歳まで、退職金を含めない、2010年)



注：学校を卒業してただちに就職し、60歳で退職するまでフルタイム労働を続ける場合。(同一企業継続就業とは限らない)

同一企業型の生涯賃金 (60歳まで、退職金を含めない、2010年)



注：60歳で退職するまで同じ企業に勤め続けた場合に限った生涯賃金。

資料：「賃金構造基本統計調査」



## データブック国際労働比較 2014

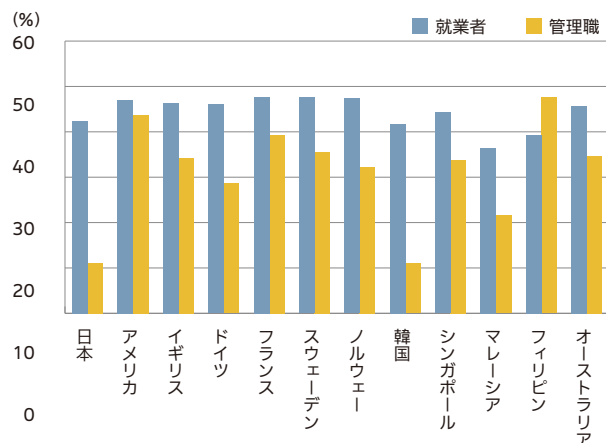
労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2014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。

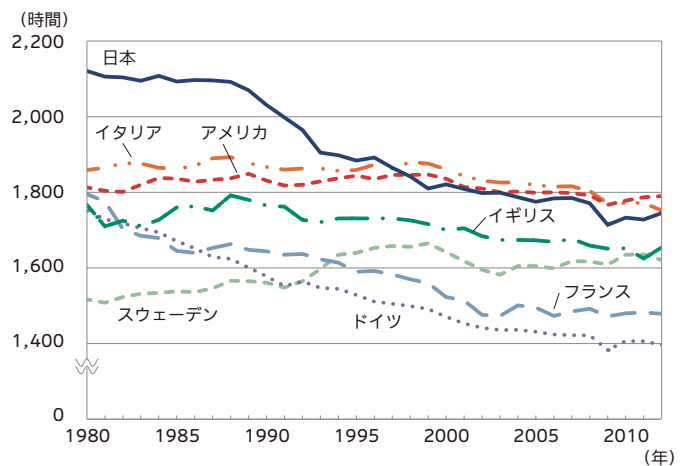
### 〈目次〉

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

就業者及び管理職に占める女性の割合 (2012年)



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>