

JILPT

# 成果の概要 2016

平成28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	34
3. 人材育成部門	42
4. キャリア支援部門	55
5. 企業と雇用部門	73
6. 労使関係部門	93
7. 調査部	97

**第 2 章 国際共同研究等**

	113
--	-----

**第 3 章 調査研究成果の普及**

Business Labor Trend 掲載記事	115
労働政策フォーラム開催記録	117
統計情報の提供	120

## 調査研究成果一覧

<b>1. 総合政策部門</b>			
1	働き方の二極化と正社員— JILPT アンケート調査二次分析結果—	労働政策研究報告書 No.185	4
2	労働力不足時代における高齢者雇用	労働政策研究報告書 No.186	7
3	雇用調整助成金の政策効果に関する研究	労働政策研究報告書 No.187	10
4	壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—	労働政策研究報告書 No.188	14
5	東日本大震災からの復旧・復興過程の記録から震災対応を考える—雇用面の政策を中心に—	ディスカッションペーパー 17-01	18
6	壮年期の正社員転換— JILPT 「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—	調査シリーズ No.160	20
7	雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—	調査シリーズ No.168	23
8	非正規労働者の組織化とその効果—アンケート調査による分析—	調査シリーズ No.170	27
9	地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例—地方公共団体等の取組を中心に—	資料シリーズ No.182	29
10	東日本大震災からの復旧・復興過程と雇用・労働の記録（一般資料整理） —平成25年度～28年度半ばを中心に— （JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.9）	資料シリーズ No.184	32
<b>2. 経済社会と労働部門</b>			
11	女性の労働参加の進展がマクロ経済に与える影響—マクロ経済モデルによる試算—	ディスカッションペーパー 16-04	34
12	企業の人材ニーズ等に関する調査	調査シリーズ No.161	35
13	組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査 —企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—	調査シリーズ No.163	38
14	地方における雇用創出—人材還流の可能性を探る—	資料シリーズ No.188	40
<b>3. 人材育成部門</b>			
15	日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理	労働政策研究報告書 No.196	42
16	「企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表に関する調査」結果概要	調査シリーズ No.158	45
17	若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）	調査シリーズ No.164	47
18	介護人材を活かす取組—キャリアアップと賃金—	資料シリーズ No.190	50
19	対人サービス職等の分野における能力評価の試み～業界団体等の取り組みを中心に～	資料シリーズ No.193	52
<b>4. キャリア支援部門</b>			
20	キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ —相談経験者1,117名等の調査結果より	労働政策研究報告書 No.191	55
21	生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—	ディスカッションペーパー 16-05	58
22	高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果	調査シリーズ No.167	61
23	職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—	資料シリーズ No.187	64
24	官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較	資料シリーズ No.191	67
25	企業内プロフェッショナルのキャリア形成Ⅱ—社外学習、専門職制度等に係るインタビュー調査—	資料シリーズ No.192	70
<b>5. 企業と雇用部門</b>			
26	子育て世帯のディストレス	労働政策研究報告書 No.189	73
27	育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—	労働政策研究報告書 No.192	76
28	次世代幹部人材の発掘と育成に関する研究 事業をグローバルに展開する製造企業を中心に	労働政策研究報告書 No.194	78
29	中小企業における採用と定着	労働政策研究報告書 No.195	80

## 調査研究成果一覧

30	スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持—労使による再就職支援システムを中心に—	ディスカッションペーパー 17-02	83
31	子育て世帯の追跡調査（第2回：2015年）—生活変化を4年間追跡—	調査シリーズ No.159	85
32	企業の人材活用と男女のキャリア	調査シリーズ No.169	87
33	日本的雇用システムと法政策の歴史の変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷—	資料シリーズ No.183	89
34	中国進出日系企業の研究	資料シリーズ No.185	91
35	ヨーロッパの育児・介護休業制度	資料シリーズ No.186	92
<b>6. 労使関係部門</b>			
36	欧州の新たな非典型就労組織に関する研究	労働政策研究報告書 No.190	93
37	ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究	労働政策研究報告書 No.193	94
<b>7. 調査部</b>			
38	「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（企業調査）結果及び「働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果	調査シリーズ No.162	97
39	ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査	調査シリーズ No.165	100
40	ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果	調査シリーズ No.166	102
41	企業における転勤の実態に関するヒアリング調査	資料シリーズ No.179	104
42	諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—	資料シリーズ No.181	105
43	ソーシャル・インパクト・ボンドの動向に係る海外事情調査—イギリス、アメリカ—	資料シリーズ No.189	106
44	諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—	資料シリーズ No.194	108
45	諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書	諸外国に関する報告書	110
46	LGBTの就労に関する企業等の取組事例	その他報告書	112

## 1. 総合政策部門

## 働き方の二極化と正社員 — JILPT アンケート調査二次分析結果 —

労働政策研究報告書 No.185 / 平成28年11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

正規雇用(正社員)と非正規雇用(非正規雇用労働者)の労働条件格差が社会的関心を集める一方で、正社員の働き方をめぐっても、長時間労働・残業、それに伴うストレスや健康への影響、転勤による家庭生活への支障等、様々な問題が指摘され、正社員と非正規雇用労働者の働き方の二極化の解消が求められている。

上記の背景のもと、この報告書では、JILPTがプロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として実施した3つのアンケート調査の二次分析により、正社員と非正規雇用労働者の働き方の二極化の解消のために必要な方策を示す。

具体的には、正社員転換の推進、正社員の労働負荷の抑制、限定正社員制度の普及の3つの政策課題に、より円滑かつ効果的に取り組むための方策を提示する。

なお、正社員と非正規雇用労働者の働き方の二極化の解消に関しては、上記3つのほか、処遇格差の是正が重要な政策課題であるが、このテーマについてはJILPTではすでに別の方法で取り組んでいるため、この報告書では直接的な分析対象としていない。

### 研究の方法

JILPTが2013年度に実施した、以下3つのアンケート調査の二次分析

- 2013年7月～8月実施「職業キャリアと働き方に関するアンケート」
- 2014年1月～2月実施「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査(事業所調査・従業員調査)」
- 2014年3月実施「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」

### 研究期間

平成27～28年度

### 研究担当者

高橋康二 副主任研究員  
小野晶子 主任研究員

高見具広 研究員  
池田心豪 主任研究員

### 主な事実発見

#### 1. 正社員転換先の特徴、転換後の就業実態

- 正社員転換を内部転換(内部登用)と外部転換(外部採用)に分けると、内部転換を実施している事業所は、非正規雇用労働者への能力開発を積極的に行っていた(第2章)。また、正社員転換後の仕事に求められる技能レベル、賃金水準は、外部転換者より内部転換者の方が高かった(第3章)。他方、正社員と非正規雇用者労働者の賃金格差が小さい事業所ほど外部採用に積極的であり(第2章)、実際に外部転換者は中小企業に多く分布していた(第3章)。
- 正社員転換の意味合いが男女で異なっていた。具体的には、女性の場合、男性と比べて正社員への転換が起こりにくだけでなく、正社員転換後も早期に離職しやすいこと、女性の正社員転換者は女性の新卒者と比べても離職しやすいことが明らかになった。
- 正社員転換者の仕事に求められる技能レベル、賃金水準は、新卒で正社員となっている者と比べて低かったが、労働時間は、必ずしも長いわけではなかった。(第3章)。

#### 2. 人事管理・産業特性と正社員の労働負荷

- 賃金およびその上昇幅の規定要因の分析から、正社員、特に若手正社員に対する人事管理のありようが、産業ごとに大きく異なっていることが確認された(第4章)。そのこともあってか、若手正社員の心理的負荷を高めている労働負荷の内容が、産業ごとに異なっていた。具体的には、「教育、学習支援業」においては、業務量や責任感に起因する長時間残業が、「宿泊業、飲食サービス業」においては、最低限の休日・休暇を確保できない状況が、「金融業、保険業」においては、成果管理にともなう問題が指摘された(第5章)(図表1)。
- 若年の雇用吸収先として期待が持てる産業であるが、正社員の残業の多さ、若年正社員の離職率の高さ、正社員のメンタルヘルス不調者の多さが懸念される情報通信業における、長時間残業の要因とその影響が明らかにされた。具体的には、他産業と比べて情報通信業においては、仕事の「量」の多さ、およびそれを労働者自身でコントロールできない状況に起因して長時間残業が発生しており、そのことにより仕事に対するモチベーションが低下するとともに、労働者が離職するリスクが高まっていることが示された(第6章)。また、情報通信業は個人業績の評価が賃金上昇に大きな影響を与える産業であるが(第4章)、成果・業績による月給変動の可能性

## 1. 総合政策部門

## 労働政策研究報告書 No.185

図表1 労働者が指摘する職場や会社の問題（複数回答）

	労働時間	休日、休暇	ノルマや 成果、進捗 管理	いじめ、 いやがらせ	退職勧奨	その他	特に問題は ない	N
建設業	22.0%	19.3%	5.3%	4.9%	1.8%	7.5%	39.3%	883
製造業	20.1%	11.7%	8.9%	5.5%	1.8%	10.0%	41.9%	886
電気・ガス・熱供給・水道業	18.0%	12.8%	7.9%	6.6%	1.1%	7.1%	46.4%	366
情報通信業	26.1%	7.6%	9.1%	3.2%	2.2%	9.7%	42.1%	877
運輸業、郵便業	27.3%	15.2%	5.7%	6.0%	1.3%	7.9%	36.6%	831
卸売業	21.5%	16.2%	5.7%	6.7%	2.8%	9.8%	37.3%	864
小売業	21.4%	22.1%	6.6%	4.6%	2.2%	6.8%	36.2%	908
金融業、保険業	16.0%	11.2%	<b>21.9%</b>	5.3%	1.6%	6.7%	37.2%	489
不動産業、物品賃貸業	22.7%	18.8%	4.6%	3.5%	2.1%	9.0%	39.4%	480
学術研究、専門・技術サービス業	23.0%	13.3%	7.8%	4.6%	1.3%	12.0%	38.0%	474
宿泊業、飲食サービス業	27.7%	<b>25.3%</b>	4.7%	2.7%	1.4%	6.9%	31.3%	364
生活関連サービス業、娯楽業	21.6%	20.1%	6.7%	5.2%	1.1%	8.9%	36.4%	269
教育、学習支援業	<b>32.8%</b>	15.1%	4.5%	6.3%	1.0%	6.3%	33.9%	872
医療、福祉	21.2%	21.5%	5.6%	7.1%	1.1%	10.9%	32.6%	978
その他のサービス業	25.2%	14.8%	6.4%	5.2%	2.1%	11.8%	34.6%	485

資料出所:本報告書図表5-2-4より。

注:太字は、それぞれの問題の指摘率が最も高い産業。

が長時間労働の発生に関与していた（第6章）。

- 長時間労働の発生には人事管理のあり方が影響を与えていることも明らかにされた。具体的には、正社員の目標達成に向けた「指導・管理」の頻度、「最低評価をされた正社員への措置」の厳しさなど、成果主義人事の運用面での厳しさが労働時間に影響していることが示された。また、労働者が仕事の量をコントロールできない状況が長時間労働をもたらしていることも、改めて確認された（第7章）。

### 3. 限定正社員の活用・就業実態

- 仕事の定型性や労働時間、賃金面において、限定正社員は無限定正社員と非正規雇用労働者の中間にあった。そして、限定正社員の仕事に対する満足度を、無限定正社員のそれと比べると、賃金、仕事内容、能力開発に対する満足度は無限定正社員の方が高いが、労働時間に対する満足度は限定正社員の方が高かった（第9章）。
- 正社員転換者が限定正社員になりやすいこと、逆に言えば限定正社員の雇用区分が彼らの受入れ先としての役割を果たしている可能性があることが示唆された（第3章）。そして、限定正社員の仕事に対する満足度を分析したところ、非正規雇用から正社員転換により限定正社員になった者は、そうでない限定正社員よりも、賃金、労働時間、仕事内容、能力開発機会に対する満足度が高かった（第9章）。
- 企業における限定正社員の存在・導入が、周辺労働力の再編成を意味しているのか、基幹労働力の働き方の多様化を意味しているのかについては、職種によって答えが大きく異なっていた。具体的には、「事務職」、「生産・技能職」の限定正社員の場合は、管理職へ

のキャリアパスが伸びておらず周辺労働力の再編成としての側面が強く、「営業職」の限定正社員の場合は、それが伸びており基幹労働力の働き方の多様化の側面が強かった。他方、「接客・サービス職」の場合は、非正規雇用から管理職への移動が連続的に可能であり、その中間地点の働き方として限定正社員の雇用区分が導入されていると考えられる（第8章）。

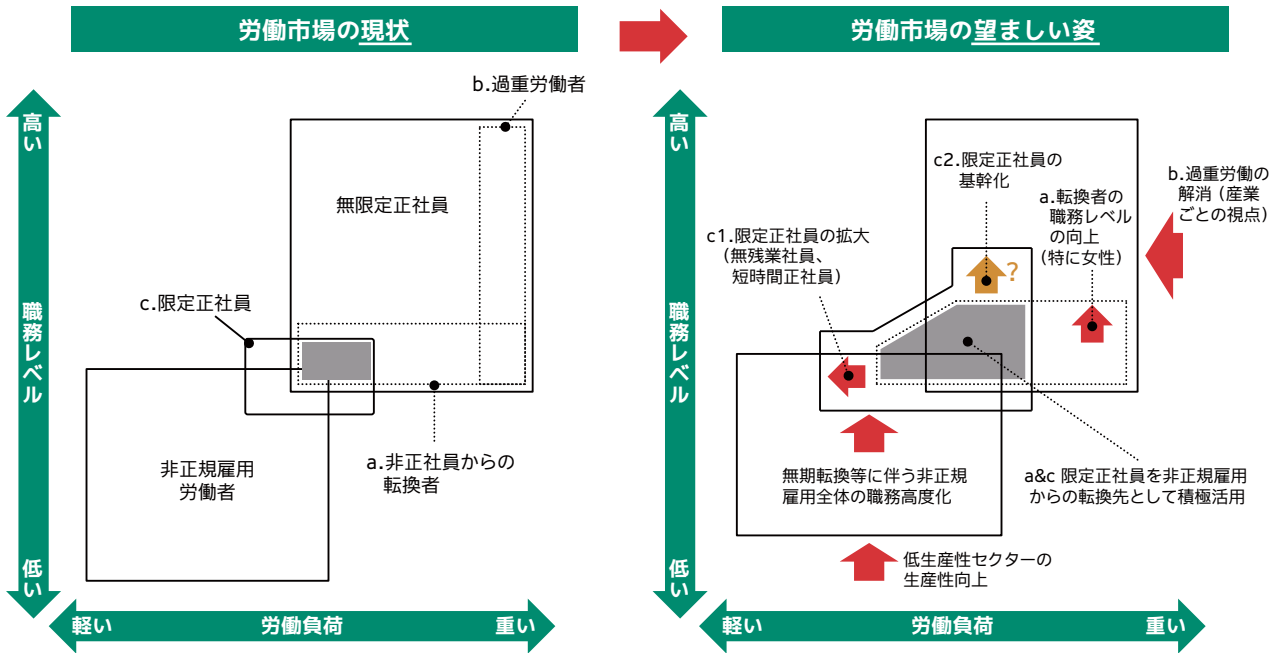
## 政策的インプリケーション

### 1. 正社員転換の推進

- 正社員転換の質を高める上で、内部転換の仕組みに優越性がある点に注目する必要がある。具体的には、キャリアアップ助成金など既存の制度を用いて内部登用による正社員転換を一層推進していくことが求められる。また、トライアル雇用奨励金、ジョブカード制度や、ハローワークによる求人開拓などを通じて外部転換（外部採用）を支援・促進する際には、それらの量を増やすことに加えて、仕事に求められる技能レベルや賃金水準の高い優良企業等の門戸を広げるよう働きかけていくことも求められる。
- 女性の正社員転換者が転換先に定着しにくい傾向が示されたが、その背景として、女性正社員の職務レベル、賃金水準の低さが関係している可能性がある。企業や組織での女性の活躍が求められる中で、女性が非正規雇用に滞留してしまう現状を改めていくためにも、正社員の職場における男女間での職務レベルの格差、それに伴う賃金の格差の是正が求められる。
- 正社員になると長時間労働に直面すると不安などから、正社員転換を躊躇している非正規雇用労働者

1. 総合政策部門

図表2 本報告書の結論から導かれる労働市場の姿



資料出所:本報告書図表終-2-1より。

は少なくないと考えられる。彼らに対し、正社員転換者の働き方についての適切な情報を提供することも求められる。

2. 正社員の労働負荷の抑制

- 労働負荷を抑制する方策に関しては、法律による労働時間の規制が中心であり、その必要性は疑い得ないが、それを補強する形で、労働負荷の内容や発生メカニズムが産業ごとに異なることを踏まえた方策も求められる。いわば、労働時間が「どのくらい長いのか」に加えて「どのように長いのか」という「労働時間の質的側面」にも目を配る必要がある。
- 長時間労働・残業を抑制する上では、法律による規制に加えて、新しい労務管理手法の導入実態およびそれが労働時間に与える影響、そもそも労働者が仕事の量をコントロールできない状況がなぜ発生しているのかなどについての調査研究が、引き続き求められる。

3. 限定正社員制度の普及

- 限定正社員制度の普及が、正社員の働き方の多様化と非正規雇用労働者の正社員転換の促進という2つの目的に合うことが、改めて確認された。厚生労働省では、限定正社員制度の導入を推進すべく、実態調査、法的位置づけの検討、好事例の収集などに取り組んでいるが、これらの取り組みは維持されるべきである。
- 他方、限定正社員制度の存在・導入が、企業内での労働者のキャリアに与える影響を明らかにするためには、「限定正社員」という形式的な特徴にとらわれず、その背後にある企業内の労働力活用の実態も注視する必要がある。限定正社員制度に関する実態調

査、好事例の収集などに取り組む際に、そのような視点を取り入れていく必要がある。

4. 労働市場の望ましい姿

- 本報告書が提示する、働き方の二極化を解消するための諸方策が志向している労働市場の姿を図示すると、図表2のようになる。これを総体として見ると、労働負荷が重い仕事に就く労働者が減り、職務レベルの高い仕事に就く労働者が増える——図表の左上に向かう——ベクトルが浮かび上がる。

政策への貢献

厚生労働省内に設置されている「正社員転換・待遇改善実現本部」、「長時間労働削減推進本部」の活動に貢献することが期待できる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方— JILPT 「職業キャリアと働き方に関するアンケート」 調査結果より—』(2015年)
- 調査シリーズ No.136 『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』(2015年)
- 調査シリーズ No.134 『多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査(事業所調査・従業員調査)』(2014年)



1. 総合政策部門

労働力不足時代における高年齢者雇用

労働政策研究報告書 No.186 / 平成28年11月刊行

担当：田原孝明

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

人口減少等に伴い労働力不足が深刻化する中で、高齢者がより一層活躍できる社会環境を整えていくことが極めて重要である。具体的には、60代前半層について、企業内における継続雇用が定着しつつある中で、一層の能力発揮、円滑な雇用管理などによる生産性の向上が重要になっているとともに、60代後半層以降については、将来における一層の人口減少、労働力不足も踏まえるならば、より一層の活躍が課題となっていると考えられる。

本研究は、JILPTがこれまで行ったアンケート調査等を活用しながら、これらの課題に対する解決策の方向性を探ることを目的としている。

研究の方法

これまでJILPTが行ってきた高年齢者雇用のアンケート調査等も踏まえ、外部の研究者も参画する「高年齢者の雇用に関する研究会」のメンバーが原稿を執筆し、同研究会における検討を経て、報告書のとりまとめを行った。

研究期間

平成24～28年度

研究担当者

田原孝明 統括研究員  
浅尾 裕 特任研究員  
藤本 真 主任研究員  
堀 春彦 主任研究員

主な事実発見と政策的インプリケーション

第1章「高年齢者雇用の現状と課題」においては、高年齢者雇用をめぐる状況について述べるとともに、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題として、「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」に分けて課題を提起している。具体的には、「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」は、65歳までの雇用が義務化された中で、従業員が納得して働き、高い生産性をあげることのできる雇用管理制度を検討していくことが課題としている。また、「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」は、人口減少社会が進展する中で、特に、65歳以降の継続雇用や就職促進による雇用拡大が最も重要な課題としている。さらに、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」は、①多様な形態による高年齢者の活躍、②高年齢者の雇用と年金、③高年齢者の様々な活躍と健康・介護など、様々な課題が考えられるとしている。

第2章「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」においては、継続雇用者の定年後の配置のあり方について、①定年前後で仕事の内容を変えない「無変化型」、②定年前後で仕事の内容は変えないが、管理職から外すなど責任の重さを変える「責任変化型」、③定年前後で仕事の内容を変える「業務変化型」の3つの類型を設定し、人事労務管理の特徴を探った。

60代前半層の雇用確保をめぐる課題については、「無変化型」と他の2類型とで状況が大きく異なっていた。「無変化型」では60代前半層の雇用確保について課題を感じないという企業が少なくなかったのに対し、「責任変化型・業務変化型」では少数にとどまっていた。「責任変化型」では管理職についていた社員の扱いが、「業務変化型」では管理職についていた社員の扱いに加え、自社内に高年齢者が担当する仕事を確保することが、主要な課題となっていたとしている（図表1）。

図表1 60代前半層の雇用確保における課題（複数回答）

	n	(単位:%)												
		高年齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい***	自社の子会社・関連会社等に、高年齢者の雇用の場を確保するのが難しい***	高年齢者の活用に向けた設備や作業環境の整備が進まない	高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない***	管理職社員であった者の扱いが難しい***	定年後も雇用し続けている従業員の処遇が難しい***	労働組合・従業員代表等の理解がなかなか得られない	若・壮年層のモラルが低下する*	若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる***	人件費負担が増える*	労働意欲が低い***	生産性が低い***	特に課題はない***
無変化型	1692	13.1	3.0	4.7	7.4	17.3	19.6	0.4	4.1	20.6	8.9	9.6	7.2	38.2
責任変化型	2264	17.8	3.7	5.4	11.9	33.9	25.9	0.2	6.0	26.1	11.0	16.0	9.7	21.8
業務変化型	506	34.0	7.1	5.9	17.4	33.6	22.9	0.2	6.7	24.9	12.1	16.6	13.0	16.4

注：\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05（カイ二乗独立性検定）。

1. 総合政策部門

導かれる一つの方向性としては、定年前後で仕事の内容を変えない無変化型の雇用管理が、他の2類型（責任変化型、業務変化型）に比べて、60代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高いため、こうした無変化型の配置を実現できる企業を増やすことである。また、別の方向性としては、他の2類型（責任変化型、業務変化型）を実施する企業が直面しやすい、高齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められる。

第3章「60代後半以降の雇用・就業と転職」では、以下の事実が明らかとなった。

①高齢期の就業は、男性に限って言えば、中年期に比べてむしろ変化の激しい時期であり、65歳以降において就業している人は、何らかの転職を経験している場合が多い（図表2）。その際、正規雇用から短時間就業（パート）を中心とした多様な雇用形態への変化、大企業から中小企業へといったより規模の小さな企業への転職、サービスの仕事など従来と異なる職業への転換、といった変化が生じることが多い。

②転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、65歳以降の就業につながるものとしては、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。その際、ハローワークの役割が大きい一方、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、高齢期の転職において多様なマッチング・ルートが活用されている。

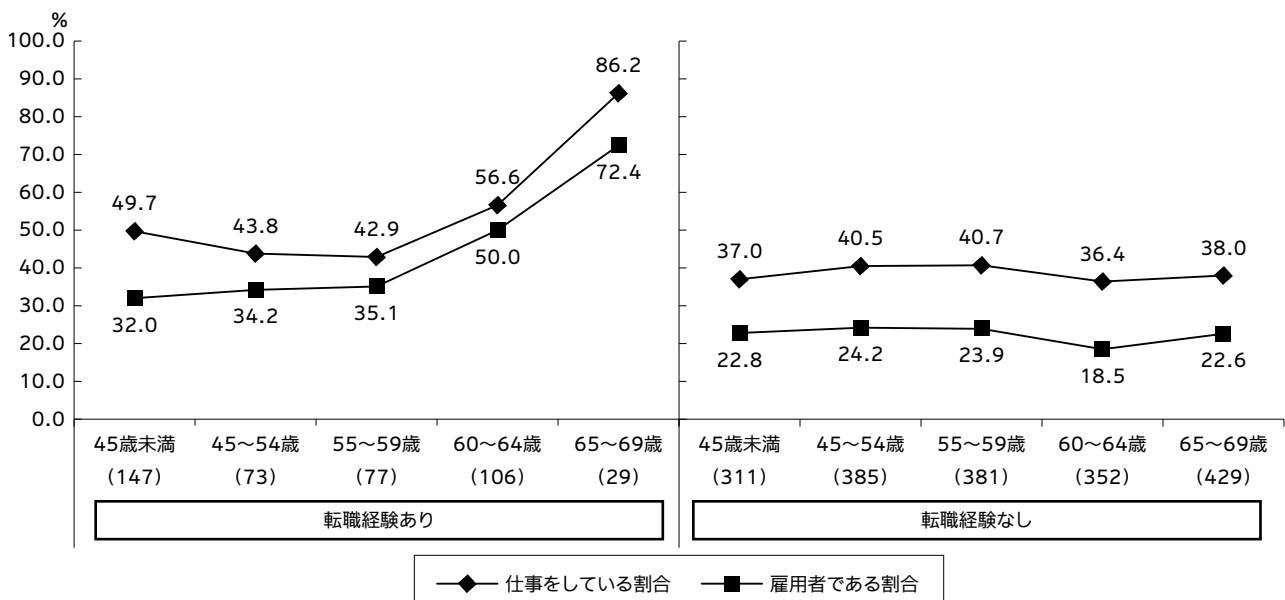
また、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層（就業緊要高齢層）への就業促進を図る体制整備の重要性を指摘している。高齢者の雇用促進を考える際、本人の生活状況も踏まえた対策が重要との新たな視点を提示している。

第4章「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」では、65歳以降の就業継続の可否について分析し、50代で正社員の多くが離職している企業ほど65歳以降は希望者全員が就業可能となりやすいことが示唆された。この結果は、高齢者雇用を考える際、単に60歳以降の継続雇用の状況を見るだけでなく、60歳以前の雇用状況を含めた高齢者雇用の全体像の実態把握の必要性を示唆しているものと考えられる。また、従業員数が大規模で、正社員率が高く、60歳前後での賃金下落率が高い企業では、65歳以降の継続雇用が全員不可となりやすいとしており、これらの企業においては65歳以降も高齢者を活用していくためには、賃金カーブを含めた雇用管理制度を抜本的に検討する必要があることを示唆している。

第5章「どのような企業が高齢者の中途採用を実施しているのか」では、高齢者の中途採用の状況について分析を行い、定年後の高齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいとする企業ほど、正規労働者の中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。今後、人手不足分野が拡大し、高齢者の中途採用市場が活性化していくと思われるが、その前提として、評価制度に基づく賃金設定が重要との指摘は示唆に富むものである。

第6章「中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析」は、中高年齢者の各グループ（50～59歳、60～64歳、65歳以上）におけるNPO活動の継続意欲の決定要因に関する4つの仮説（人的資本活用仮説、消費モデル仮説、活動動機仮説、報酬要因仮説）を検証している。同章では、政策的インプリケーションとして、NPO活動を継続させるための提言（医療系資格取得者に対するNPO活動の支援、安定的な

図表2 各年代における転職経験の有無別現在の就業状況（男性・65～69歳）



## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.186

報酬制度の実施、中高年齢者に対する啓発、非勤労所得の低い層に対する支援)を行っており、高年齢者の様々な形態での活躍としてNPO活動を選択する場合の参考になると考えられる。

第7章「高齢者の就業と健康・介護」においては、60代の高年齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高年齢者の就業を与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析している。政策的インプリケーションとして、①中高年齢者を対象とした健康増進を含めた幅広い生活支援が高年齢者の就業を促進する可能性がある、②介護者の負担を軽減させることが高年齢者の就業促進につながる可能性がある、③高年齢者の就業を促進する政策は高年齢者の健康増進にとって有効であることが示唆された。特に、高年齢者が健康であれば就業促進となるだけでなく、高年齢者の就業促進が高年齢者の健康増進にも役立つことは高年齢者雇用政策と健康政策の連携にとっても有益な分析結果となっている。

---

**◆ 政策への貢献**

---

高年齢者雇用施策

---

**◆ 関連の研究成果**

---

- 調査シリーズ No.156 『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2016年）
- 調査シリーズ No.149 『中高年齢者の転職・再就職調査』（2016年）
- 調査シリーズ No.147 『高年齢求職者給付金に関するアンケート調査』（2016年）
- 調査シリーズ No.135 『60代の雇用・生活調査』（2015年）

## 1. 総合政策部門

## 雇用調整助成金の政策効果に関する研究

労働政策研究報告書 No.187 / 平成29年1月刊行

担当：田原孝明

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

2008年9月のリーマン・ショックや2011年3月に発生した東日本大震災においては、事業活動の急激な落ち込みによる雇用面への厳しい影響が懸念された。これらの経済危機、雇用不安に対して、雇用調整助成金（以下「雇調金」という。）も累次にわたり支給要件の緩和や助成率の拡充等の特例措置が行われ、そのこと相まって雇調金は積極的に活用された。

本調査研究は、リーマン・ショック以降の不況下において、雇調金が広範にわたり、かつ、予算規模の上でも極めて大規模に活用された状況を受けて、その効果はもとより、雇調金の課題を含めて評価・検証することを主眼としている。

## 研究の方法

本調査研究は、JILPTで実施したアンケート調査（「雇用調整の実態と雇用調整助成金の活用に関する調査」）のほか、厚生労働省から提供してもらった業務データ（雇用保険業務データ、雇調金業務データ等）を分析することにより実施した。また、その分析に当たっては、計量的な分析も行うため、外部の学識経験者にもご参加いただいた研究会を組織し、専門的な知見を得ながら進めたところである。

## 研究期間

平成24～28年度

## 研究担当者

田原孝明 統括研究員  
浅尾 裕 特任研究員

## 主な事実発見

## 〈報告書の構成〉

第1章は、雇調金研究の経緯、使用したデータ、各章の要約、各論文からの示唆などを記載している。第2章以下は、「雇調金の雇用への影響（時系列分析）」を含むもの（第2～4章）、「雇調金の雇用への影響（計量モデル分析）」を含むもの（第5～7章）、「雇調金

に関して特定分野の分析を含むもの（第8～10章）」にグループ分けを行い、掲載している。

## 〈雇調金の雇用への影響（時系列分析）を含むもの〉

第2章「データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態」（浅尾論文）では、雇調金のマクロ的効果試算について、リーマン・ショック後の平成21年4～6月期において、雇調金がなければ最多離職想定で50万人程度、「緩やか離職」でも40万人程度、それぞれ完全失業者数が増加した可能性が示されている。また、東日本大震災の際には、平成23年4～6月期において、それぞれ40万人程度、30万人程度と試算している。

また、リーマン・ショック後の時期である①21年I～22年I、②21年I～23年I、③21年II～22年II、④21年II～23年II、加えて東日本大震災の時期として⑤23年I～23年IIの5つの受給期間に着目して集計を行い、①受給事業所では総じて、非受給事業所に比べて、受給期間中を中心として入職率を相対的に低く抑えていることが窺えること、②入職率ほどには明確ではないものの受給事業所では、受給期間中を中心に、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが窺えることなどを指摘している。

参考集計として、東京労働局から提供された500事業所のデータを集計して分析し、①支給対象とされた労働者は当該事業所の中核的に必要な部分である場合が多く、出来得る限り雇用を維持しようと努められていること、②事業環境の好転が望めないなどの状況の下でやむなく解雇に至る場合も少なくないこと、③離職が余儀なくされる場合であっても、労働市場の需給状況が非常に悪くなっているときに離職するのではなく需給状況がある程度改善するのを待って離職することができれば、再就職が相対的に容易にすることができることがデータのにも示されているとしている。

第3章「雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係」（神林論文）では、事業所の雇用調整を多角的に調べることを通じて雇調金のメカニズムに新しい視点を提供することを目的に、事業所の雇用成長率を入職と離職にわけ、それぞれについて雇調金との関係を吟味している。

その結果、①雇調金受給事業所（継続事業所）の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進むが、その後はむしろ受給前よりも積極的に採用し、純雇用成長率は増加傾向にあったこと、②非受給事業所の開業頻度はおしなべて高い一方、受給事業所の廃業が雇調金受給終了後に集中するため、受給事

## 1. 総合政策部門

## 労働政策研究報告書 No.187

業所の雇用成長率の平均的な回復は相対的には鈍くなり、雇調金受給終了後約1年を必要とすることになることが明らかになったとしている。

第4章「事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果」(川上論文)は、2008年度から2012年度までの従業者数の変化を、雇用を増加させている事業所、雇用を減少させている事業所、参入事業所、退出事業所の成長率に分解する手法を用いて、雇調金の受給事業所と非受給事業所及び製造業と非製造業との間の雇用変化を分析している。

その結果、2009年の特徴は継続事業所の従業員数の変化による雇用喪失であったのに対し、2011、12年は退出事業所による雇用喪失の寄与が大きいことが明らかになった。また、雇調金の受給事業所と非受給事業所の雇用の変化の違いをみると、製造業は、リーマン・ショックの時期は、受給事業所(期間外)(リーマン・ショックの期間以降も受給を受けた事業所)が最も雇用を減らしておらず、受給事業所(期間内)(リーマン・ショックの期間内のみ受給した事業所)と非受給事業所で多く雇用を減らしていた。リーマン・ショック以降の状況は、リーマン・ショック期に雇用を相対的に減らしていない受給事業所(期間外)が大きく雇用を減らしていることが確認された。また、受給事業所(期間外)が2011年以降で大きく雇用を減らしている背景に、継続事業所の純増加(従業員の増加-減少)及び退出事業所による雇用削減がともに大きいことも示されたとしている。

#### 〈雇調金の雇用への影響(計量モデル分析)を含むもの〉

第5章「雇用調整に与える雇用調整助成金の効果」(有賀・郭論文)は、JILPTが実施したアンケート調査と厚生労働省より提供を受けた雇用保険業務データを併用して、雇調金が雇用調整に及ぼす影響を検証している。

その結果、①受給事業所と非受給事業所で、特に入職率が受給事業所で事業活動水準の変化により感応的である一方、離職率では両者に大きな差異はなく、いずれも統計的に有意ではない、②入職率へのマイナスの効果が、離職率へのマイナスの効果を上回り、ネットでみると雇用人数変化率の推定値はマイナスになっている。

また、受給する傾向が強い事業所にサンプルを限定した推定や、「製造業と非製造業それぞれのサンプリングでの推定」でも、同様の結果となったとしている。

第6章「雇用調整助成金の政策効果」(何論文)は、JILPTが実施した雇調金のアンケート調査データ及び3万事業所の雇調金業務データと雇用保険業務データ

の結合データを利用して、雇調金の政策効果を経営継続と雇用量の変化という2つの指標に着目して考察している。

その結果、雇調金の受給事業所のほうが廃業率が低く、雇調金の経営継続に対する正の効果が観察されたとしている。雇用量変化に関しては、廃業した事業所を含む場合、受給事業所の方が雇用量が維持されたとしている。また、雇調金が継続事業所の雇用量変化に与える影響を分析した結果、雇調金の受給により、事業所の離職率にはあまり影響を与えなかったが、入職率が抑制され、結果的に雇用量にはマイナスな影響が観察されたとしている。

第7章「雇用調整助成金及びその教育訓練費が雇用維持に与える効果」(張論文)は、主にJILPTのアンケート調査と雇用保険業務データとの結合データを扱い、雇調金およびその教育訓練給付が雇用維持に与える効果を考察している。

その結果、雇調金の受給が外生的な助成率の変化によって一時的に変動し、その月の離職人数が連動して減少する可能性が高いという結果を得た。このため、助成率という内生性を考慮し、雇調金の受給の効果について見ると、雇調金の受給と離職人数(率)との間に強い相関があり、雇調金の離職防止効果が確認されたとしている。また、本研究は雇調金の政策変動(政策改定)が企業の雇用維持に与える影響について、①教育訓練費が増加すれば、離職人数が減少する可能性が高い、②リーマン・ショック後の特例措置は企業側の雇用を確保した傾向が高いとの結論を得たとしている。

#### 〈雇調金に関して特定分野の分析を含むもの〉

第8章「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」(阿部論文)は、助成金の受給申請の有無に焦点を当て、事業所の助成金申請行動について分析している。

その結果、①雇調金の受給が製造業において多いことを裏付ける結果となったこと、②従業員数には雇調金の申請に影響はしていないこと、③事業所の設立年が古いほど雇調金を申請する確率が高くなっていることが明らかになったとしている。また、事業活動水準が低下するにつれて助成金申請の確率は高まるが、その上昇幅は事業活動水準の低下とともに小さくなっていることが示されたとしている。さらに、一時休業や休日・休暇の増加以外の雇用調整方法が実施されている場合には、助成金の申請確率は高まっていないとしている。

第9章「パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較」(脇坂・川上論文)は、雇調金の受給状況をみることで、パートタイム労働者のうちどれだけが、基幹パートで正社員の代替として機能しているかを検証している。

## 1. 総合政策部門

## 労働政策研究報告書 No.187

その結果、①助成金の実施によってパートタイム労働者の中の選別は行われていなかったこと、②、教育訓練の内容として「新規分野進出のための専門知識を高めるため」に訓練が実施されるのは、パートタイム労働者が含まれない事業所の方が多いことが示唆されたとしている。

追加的に30,000事業所のデータから得られる正社員以外の労働者情報を用いて同様の分析を実施した結果、①雇用調整の内容から正社員以外の労働者が必ずしも正社員のバッファーとして機能していないことが示唆されること、②パート・アルバイトも雇調金の対象とした事業所においてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられ、特に基幹的な業務を担う正社員以外の労働者が助成金の対象として優先されていること、③助成金をきっかけにキャリアアップのための教育訓練がなされていること、④助成の対象となった正社員以外の労働者は、新しく雇用される正社員以外の労働者では置き換えることができない高度な人材であることが示唆されたとしている。

第10章「東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果」（鎌倉論文）は、東日本大震災の被災事業所における雇調金の短期的な雇用維持効果について、2つの研究結果を報告している。

一つ目は、震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している事業所を対象として、震災直後3ヶ月に雇調金を受給した被災事業所と非受給の被災事業所の間で企業属性、ならびに雇用保険の被保険者資格の喪失率の推移について違いを確認した。その結果、①両群の事業活動水準は震災前の2年間は有意差が無かったが、2011年・2012年には受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも有意に事業活動水準が低下していたこと、②雇用保険の被保険者資格の喪失率について、受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して2011年3月にマイナス1.6%ポイント、2012年3月にプラス1.2%ポイント、2013年3月にプラス1.0%ポイントとなっており、雇調金の短期的な雇用維持効果を裏付ける重要な知見と考えられるとしている。

もう一つの分析は、先行研究や政策意図から想定される包括的理論モデルを仮定し、これを今回の研究会提供データの範囲内で検証可能な理論モデルに落とし込み、そのデータへの当てはまりを構造方程式モデリングにより確認することで雇調金と雇用保険喪失率の関係性を探っている。その結果、分析モデルのうち、最もデータへの当てはまりが良かったのは、雇調金の量的効果を想定して「効果が有る」と仮定した分析モデルであった。この最も蓋然性の高い分析モデルにおいて、雇調金の雇用維持効果の推定結果は有意であったとしている。

## ◆ 政策的インプリケーション

各章の分析を踏まえて、第1章において、個人的見解としながら、以下のとりまとめを行っている。

〈雇調金の雇用への影響について〉  
(時系列分析の結果から)

時系列分析（第2章（浅尾論文）、第3章（神林論文）、第4章（川上論文））により、雇調金の受給事業所は、非受給事業所に比べて、雇用が低調ないし減少で推移している中で、受給期間中を中心として、入職率を相対的に低く抑えるとともに、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが指摘された。同時に、雇調金のネガティブな面として「受給終了後に大きな離職が生じている」、「受給事業所の廃業が受給終了後に集中する」ことが指摘された。

この指摘は、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、更には「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」、「産業構造の転換を遅らせている」などの批判に通じる面もあると考えられるが、むしろ雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きな効果として捉えることが適当であるとしている。

## (計量モデル分析の結果から)

計量モデル分析では、第5章（有賀・郭論文）と第6章（何論文）では、雇調金の受給は、入職率についてマイナスの影響がみられた一方、離職率に関して、受給事業所と非受給事業所の間には有意な差が観察されなかった（離職率に影響を与えていない）。一方、第7章（張論文）は、雇調金の受給は離職率を下げ、離職者数を減少させたという結果が得られている。

雇調金は不況時における一時的な雇用維持を目的としており、雇調金の離職率に与える影響の分析は重要であるので、より精緻な分析に向けて引き続き検討する必要があるとしている。

## 〈雇調金を活用していない事業所について〉

第2章（浅尾論文）や第8章（阿部論文）の分析結果を踏まえ、①申請手続きが困難なほど経営状況が厳しい事業所、②経済の第3次産業化・サービス化に関連する産業・業種、③設立年が新しい事業所、④規模が零細な事業所など、雇調金の利用が低調な事業所について、実態把握を行うとともに、助成金の周知方法、運用の見直しなどの検討も重要と考えられるとしている。

## 〈雇調金の受給終了後のフォローアップについて〉

第2章（浅尾論文）や第4章（川上論文）の分析結果を踏まえ、雇調金の受給終了後も経営状況が改善せず、結果として従業員を解雇する場合もあり得ると

## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.187

思われるが、そのような場合には、雇調金の受給対象の従業員を解雇する場合には、事業主に転職支援を義務付けるなど何らかのフォローアップを行うについても検討に値すると思われる。

**〈要件緩和等についてのルールについて〉**

第5章（有賀・郭論文）、第6章（何論文）においては、雇調金の離職防止効果が有意とならなかったが、雇調金の支給要件を大幅緩和することにより、従来想定されていた、不況期の解雇を乗り切るための一時的な助成金という雇調金の政策目的が若干変容してしまうことも考えらえるので、支給要件の緩和に当たっては、その緩和により、どのような影響が出てくるか十分に検討した上で決定する必要があるとしている。

**〈検証データの整備について〉**

今回の調査研究に当たっては、厚生労働省から膨大な業務データの提供をいただいたが、世界的な潮流からも、エビデンスに基づいた政策決定（Evidence-based Policy）が求められているところである。今後、大きな予算が予定される施策の実施に当たっては、その後の効果検証を可能とするような仕組みの導入も検討すべき課題と考えられるとしている。

---

**◆ 政策への貢献**

---

雇調金の効果検証による雇用政策への貢献

---

**◆ 関連の研究成果**

---

- 調査シリーズ No.123 『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』（2014年）

## 1. 総合政策部門

**壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究**

— 正社員転換を中心として —

労働政策研究報告書 No.188 / 平成29年3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**

若年非正規雇用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人が40歳台となるなか、もはや「若年」とは呼びにくい、35～44歳層の非正規雇用労働者が増加している。その人数は、有配偶女性を除いても、2015年時点で150万人となっている。

このような背景のもと、JILPTでは2012年度より「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」に取り組み、2012年に個人ヒアリング調査、2013年に全国アンケート調査を実施してきた。これまで得られた知見を要約すると、次のようになる。

- 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用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。そして、自らが生計の担い手である場合が多いにもかかわらず、正社員とは異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくい。
- そのため、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者よりも貧困に陥りやすく、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。
- 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くは、若年期には正社員として働いていた経験を持つ。そのことを踏まえて、人々が正社員の仕事を辞めて非正規雇用へ就くメカニズムを探ったところ、正社員として勤務していた職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど、その後、非正規雇用へ転じる傾向があった。
- 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正社員への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと変わらない。30歳以降になると非正規雇用から正社員への転換が起こりにくくなることは否めないが、高い年齢であっても職業資格の取得等により正社員転換確率を高められる可能性がある。

これに加えて2015年に、5年前の時点で30～39歳で非正規雇用であった人を対象として、モニターアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」を実施した。本報告書では、全国アンケート調査の再分析とモニターアンケート調査

の分析により、壮年期<sup>\*</sup>における非正規雇用から正社員への転換の実態等を、より詳細に明らかにすることを目的としている。

<sup>\*</sup>なお、これまでの一連の研究においては、「壮年」という言葉で35～44歳層を指してきたが、本調査シリーズではその下限を上げ、30～44歳層を指している。

**研究の方法**

- 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」(2013年7～8月実施)の再分析。(住民基本台帳から無作為抽出した、全国の25～34歳の男女3,000名、35～44歳の男女7,000名に調査を実施)
- モニターアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」(2015年12月実施)の分析。(スクリーニング調査により、「調査時点で35～44歳」かつ「5年前の時点で非正規雇用労働者だった」方を抽出し、うち男性1,500名、5年前に無配偶だった女性1,500名、5年前に有配偶だった女性1,500名、計4,500名に調査を実施)

**研究期間**

平成28年度

**研究担当者**

高橋康二 副主任研究員

**主な事実発見**

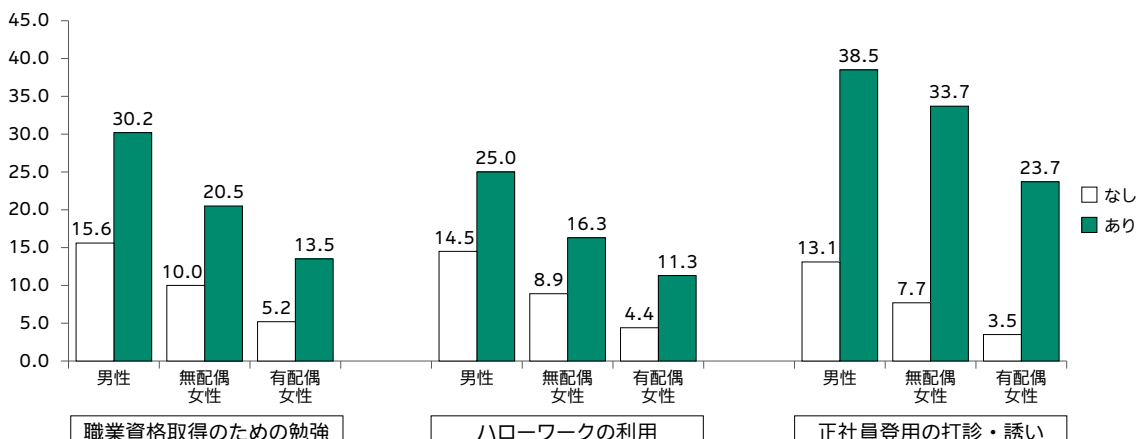
- 5年前の時点で30～39歳で非正規雇用であった人のうち、相対的に若い人ほど、学歴が高い人ほど、初職が正社員であった人ほど、5年前の時点で契約社員・嘱託であった人ほど、5年前の時点で本意非正規であった人ほど、正社員転換率が高かった。また、それらをコントロールした上で、正社員転換率を高める要因を探ったところ、過去5年間に職業資格取得のための勉強をしていたこと、ハローワークを利用していたこと、勤務先から正社員登用の打診・誘いを受けたこと、が見出せた(図表1)。
- 職業資格取得のための勉強をする傾向にあるのは、男性、高学歴者、5年前に本意非正規であった人であった。それらの勉強を経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて男性、相対的に若い人、高学歴者が多かった。転換前後の賃金をみると、



## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.188

図表1 過去5年間の行動・経験の有無別にみた正社員転換率(%)



資料出所：図表1-4-3に基づき作成。

注：女性について、「無配偶」「有配偶」は、いずれも5年前の状態をあらわす。

正社員転換者全体と比べて増加率が高めであった。彼らの実際の資格保有状況をみとると、高い割合で「現在の仕事と関連する資格」を保有しており、福祉関係、現業関係の資格取得を通じて、文字通り非正規雇用からのキャリアアップを果たしていると思われるケースが多数含まれていた。

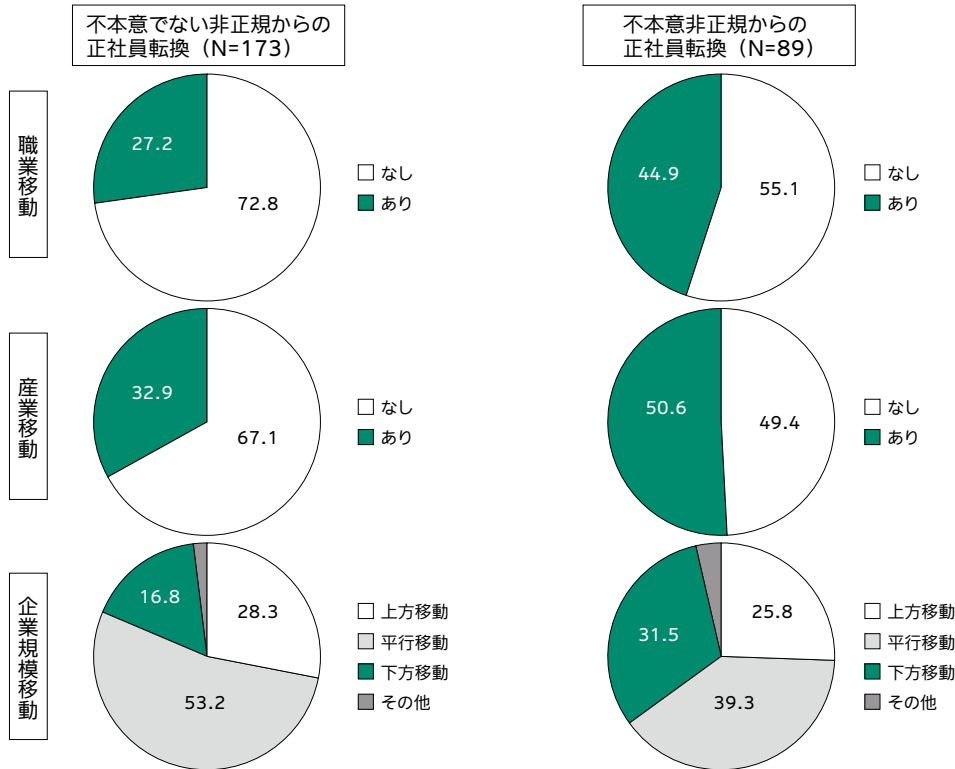
- ハローワークを利用する傾向にあるのは、男性、無配偶女性、相対的に若い人、初職が正社員であった人、5年前に不本意非正規であった人であった。それを経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて低学歴者、不本意非正規であった人が多く、転換先は中小企業が多かった。転職経路としてハローワークを利用することそれ自体の効果を検証しても、やはり正社員転換率が有意に高いことが確認された。ただし、転換先に中小企業が多いことも関係してか、転換後の賃金水準は低めであることも確認された。
- 正社員登用の打診・誘いを受ける傾向にあるのは、男性、相対的に若い人、高学歴者、5年前に不本意非正規でなかった人であった。それらを経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて高学歴者、初職が正社員であった人、不本意非正規ではなかった人が多かった。これと関連して、外部転換と内部登用のメカニズムの違いを探ったところ、外部転換のメカニズムは、企業規模の下方移動と若干の不確実性を伴った、不本意非正規雇用労働者のキャリアアップ行動として理解することができるのに対し、内部登用のメカニズムは、大企業に典型的にみられる、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴った「内部化のプロセス」として理解することができた。
- 男性について、「不本意非正規」であった人と「不本意非正規」でなかった人とで、正社員転換の実態がどう異なるのかを分析したところ、正社員転換率、それを高める要因に大きな違いはなかった。他方、「不本意

非正規」からの正社員転換は、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多かった(図表2)。また、職務レベルや時間あたり賃金をみると、相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇と捉えられるが、生活全体の満足度や将来の生活見通しをみるならば、「不本意非正規」であったか否かによる当初の満足度、見通しの差が、正社員転換により大幅に解消されていることが示唆された。

- 高い年齢で正社員転換した男性の婚姻率は、正社員一貫タイプの男性と比べて低かった。その際、賃金や家計をコントロールしても、正社員転換年齢が婚姻率に与える負の効果は残った。また、高い年齢で正社員転換した男性は、婚姻率が低いため、有子率も低かった。さらに、高い年齢で正社員転換した男性は、正社員一貫タイプの男性と比べて生活満足度も低く、これには高い年齢で正社員転換した男性の賃金や婚姻率が低いことが関係していた。男性に関して、婚姻や子の出生、生活満足度といった生活面の指標に着目すると、年齢が高くなってから正社員転換しても、正社員一貫タイプの男性と同じにはならないことが示された。
- 正社員として働いている時の職場の状況が、その後の非正規雇用への転換にどのような影響を与えているかを分析したところ、性別、年齢階層別、婚姻状態別に、非正規雇用への転換を促している要因が異なることが明らかにされた。具体的には、若年期においては年休を取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が非正規雇用への転換を促していること、壮年期の男性については職場環境の問題よりも会社都合での離職が非正規雇用への転換をもたらしていること、壮年期の無配偶者女性については職場でのいじめ・心身不調が、壮年期の有配偶者では年休を取得できないことが非正規雇用への転換をもたらしていることが確認された。

1. 総合政策部門

図表2 男性正社員転換者の職業移動率・産業移動率・企業規模下方移動率(%)



資料出所：図表 4-4-1～図表 4-4-3 に基づき作成。  
注：企業規模移動「その他」は、官公庁からの移動、または、官公庁への移動を指す。

政策的インプリケーション

- 低学歴者や初職が非正規雇用であった人の正社員転換率の低さが目立つ。職業安定行政、職業能力開発行政の基本的な方向性として、彼らを重点的に支援することが望まれる。
- 職業資格の取得のための支援施策が求められる。職業資格の取得を通じた正社員転換は、賃金増加率も高いことから、それらの支援施策は、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で中心に位置づけられてよい。ただし、職業資格の取得のための取り組みをしているのは主として高学歴者であることから、低学歴者を含めた幅広い層への動機付けにも注力する必要がある。ちなみに、低学歴者であっても、職業資格の取得が正社員転換率を高める効果は十分にある。また、それらの支援を効果的に行っていくためにも、職業・産業構造のどの部分で職業資格の取得を通じた正社員転換が起こっているのかについて、引き続き、調査研究が求められる。
- ハローワークを利用して正社員転換した場合、転換先に中小企業が多いことも関係してか、転換後の賃金水準は高くないが、正社員転換できる確率は、他の転職経路を利用した場合と比べて統計的に有意に高い。ハローワークは、文字通り労働市場のセーフティネットとしての役割を果たしていると評価でき、

壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で、ハローワークが中核拠点となるべきことは疑い得ない。ちなみに、ハローワークを利用する傾向があるのは初職が正社員であった人であるが、初職が非正規雇用であった人もハローワークを利用すれば正社員転換率が高まることから、彼ら呼び込んでいくことも重要である。

- 内部登用は、大企業を中心として、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴って行われている。よって、内部登用を促進するための前提として、非正規育成型の人事管理が普及する必要がある。目下、代表的な内部登用促進施策であるキャリアアップ助成金には、「正社員化コース」の他に、「人材育成コース」、「処遇改善コース」があるが、人材育成、処遇改善、正社員化の3つが補完的関係にあることを踏まえて、非正規雇用に関する制度設計や助成金等の運用・改訂に臨んでいく必要がある。
- 壮年の不本意非正規雇用労働者は、雇用形態の面のみならず、職業や産業といった仕事内容の面でも「不本意」な状態にある場合が多いと理解する必要がある。厚生労働省では、「正社員転換・待遇改善実現プラン」において不本意非正規率削減の数値目標を設定しているが、その達成に向けては、本人が希望する仕事内容だけに限定せず、労働市場の動向を見据えて幅広い視点から適職を探索する一すなわち、

## 1. 総合政策部門

## 労働政策研究報告書 No.188

適切な職業移動、産業移動を視野に入れて正社員転換を支援していく—必要がある。その意味で、キャリアコンサルティング、能力開発、マッチングの連携が欠かせない。

- 壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進すべきことは言うまでもないが、他方で、婚姻や子の出生を希望する男性の非正規雇用労働者の存在を念頭に置くならば、できるだけ若いうちに正社員転換した方がよいと言える。上記にて、壮年の本意非正規雇用労働者を念頭に置いて、適切な職業移動、産業移動を視野に入れて正社員転換を支援する必要性に触れたが、正社員転換を「急ぐ」場合には、若年非正規雇用労働者の正社員転換を支援する際にも、そのような発想を持ち込む必要がある。
- 壮年非正規雇用労働者の増加を抑制するという観点からは、正社員から非正規雇用に転換する要因が、性別、年齢階層別、婚姻状態別に異なるという事実が重要である。男女ともに若年期に非正規雇用に転換する際には、年休が取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が影響していた。これらは、近年の若年者雇用対策において、過重労働の重点監督や、採用活動時の職場情報の公開に重きが置かれていることに実証的根拠を与えるものである。他方、壮年男性が非正規雇用に転換する際には、非自発的離職が影響していた。彼らに対しては、離職直後に集中的に正社員就職を支援することや、仮に失業直後に非正規雇用で働くことがあるとしてもその状態が長期化しないよう継続的にサポートすること、などが求められる。

## ◆ 政策への貢献

厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」の推進に役立つ資料になること、就職氷河期世代の不安定就労者の仕事と生活のあり方に影響を与える要因などを把握する上で役立つことが期待される。

## ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.160 『壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.180 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』（2015年）
- 調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』（2015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）
- 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

**東日本大震災からの復旧・復興過程の記録から震災対応を考える**  
—雇用面の政策を中心に—

ディスカッションペーパー 17-01 / 平成29年3月刊行

担当：浅尾 裕

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

JILPTにおいては、第3期中期目標期間（平成24～28年度）に取り組んできた「震災記録プロジェクト」の成果をベースとして、プロジェクトの主要な目的である「事跡の記録」からやや逸脱して、現在までの東日本大震災からの復旧・復興過程の中から得られる雇用面を中心とした政策対応のあり方や課題などの要点を整理するとともに、今後発生が予想される「南海トラフ巨大地震」における災害想定情報を整理して紹介したうえで、あくまで試論としてではあるが、その際に講じられるべき対応の要点を提示することをめざした。

◆ 研究の方法

JILPT「震災記録プロジェクト」の成果をベースとして、これに今後発生が予想される「南海トラフ巨大地震」の災害想定（内閣府（防災担当）とりまとめ）に関する資料を参照しつつ、論点を整理した。

◆ 研究期間

平成28年度

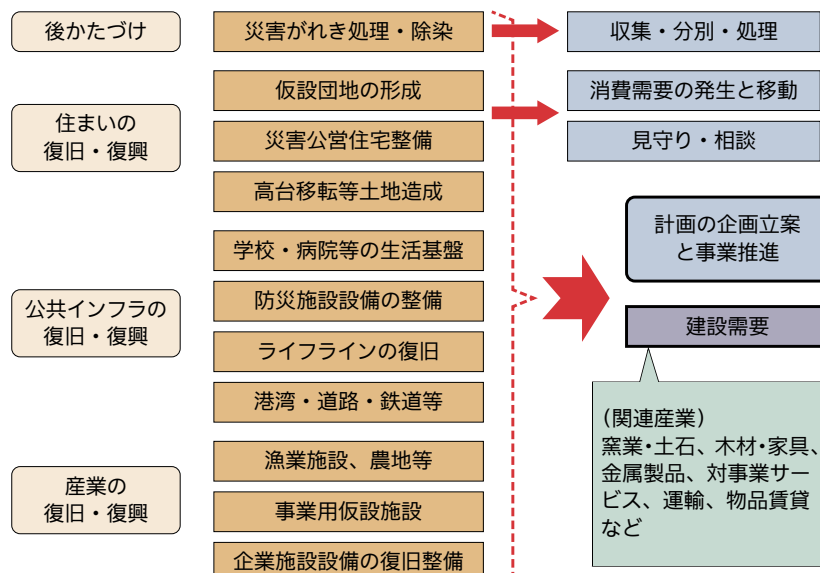
◆ 研究担当者

浅尾 裕 特任研究員

◆ 主な事実発見

- ①復旧・復興に伴う事業（＝労働力需要）をみると、まず、災害がれきの処理や除染といった「後かたづけ」の分野があり、それぞれ必ずしも短期とは限らないにしても期限のある大量の労働力需要が発生する。このほかの「住まい」、「公共インフラ」及び「産業」のそれぞれの復旧・復興の分野については、結局のところ膨大な建設需要につながるものであり、これが建設関連の大量の雇用需要（＝求人）となる。また、こうした事業を企画立案し、所要の環境整備等を含めて事業を推進していく人材が必要である。さらに、仮設住宅や災害公営住宅において、見守り・相談といったニーズが発生する（図表1）。
- ②震災に対する労働行政における政策対応は、雇用に関するものに焦点をあてれば、(a) 発災直後の応急対応、(b) 被災事業所における雇用維持支援、(c) 緊急応急的な雇用機会創出、及び(d) 被災者等により安定した雇用創出の4つのフェーズないし論点に整理できる。
- ③伊豆半島西側付け根あたりから九州太平洋側にかけての「南海トラフ」において発生する巨大地震（南海トラフ巨大地震）は、海溝型地震のメカニズムにより、いつかは確定できないものの発生を避けるこ

図表1 復旧・復興過程と事業（＝労働力）需要



1. 総合政策部門

ディスカッションペーパー 17-01

図表2 都道府県別もっとも大きな最大津波高想定（満潮位・地殻変動考慮）—11の想定ケースのうちもっとも高い津波高—

都道府県	最大津波高 (m)	1m 津波高最短到達時間 (分)	都道府県	最大津波高 (m)	1m 津波高最短到達時間 (分)
茨城県⑥	6	78	山口県 (全ケース)	5	92～111
千葉県⑥⑧	11	31～32	徳島県③	24	6
東京都 (区部) ①②⑥⑦	3	185～200	香川県④⑤	5	98～158
東京都 (島嶼部) ①⑥⑧	31	11～12	愛媛県⑩	21	7
神奈川県⑥⑧	10	26～27	高知県④⑤	34	3
静岡県⑧	33	3	福岡県 (全ケース)	4	194～220
愛知県①	22	12	長崎県 (④⑤⑩⑪)	4	127～141
三重県①	27	4	熊本県 (④⑤⑩⑪)	4	131～325
大阪府 (①⑥以外)	5	59～66	大分県⑩	15	20
兵庫県③	9	39	宮崎県④	17	17
和歌山県⑦	20	2	鹿児島県⑩	13	27
岡山県 (①⑥以外)	4	181～251	沖縄県⑥⑨	5	73～83
広島県 (全ケース)	4	161～196			

資料：内閣府（防災担当）「南海トラフの巨大地震による津波高・浸水域等（第二次報告）及び被害想定（第一次報告）について」（平成24年8月29日）  
 注：都道府県名に添えた○付き数字は、最大の津波高となる想定ケースの番号である。「1m 津波高最短到達時間」は、当該ケースにおけるものを掲げた。  
 想定ケースは、次のとおり。（「」内が想定する大すべり域）

- (1) 大すべり域が1箇所のパターン…①「駿河湾～紀伊半島沖」②「紀伊半島沖」③「紀伊半島沖～四国沖」④「四国沖」⑤「四国沖～九州沖」
- (2) 大すべり域が1箇所で分岐断層も考えるパターン…⑥「駿河湾～紀伊半島沖」+分岐断層 ⑦「紀伊半島沖」+分岐断層
- (3) 大すべり域が2箇所のパターン…⑧「駿河湾沖～愛知県東部沖」と「三重県南部沖～徳島県沖」⑨「愛知県沖～三重県沖」と「室戸岬沖」  
 ⑩「三重県南部沖～徳島県沖」と「足摺岬沖」⑪「室戸岬沖」と「日向灘」

とはできない。内閣府（防災担当）が公表している津波高の推計結果では、最大級の地震が発生したとしたときの最大津波高は、高知県、静岡県、東京都島嶼部では30mを超える津波であるのを始め、三重県、徳島県、愛知県、愛媛県、和歌山県では20m以上の津波高になる可能性があるとされている（図表2）。

④東日本大震災の際の状況も踏まえて、今後予想される「南海トラフ巨大地震」などの大きな震災への政策対応を考えたとき、発災時に従業員の安全を守ることを中核とした「事業継続計画」（BCP）の作成を企業に促すとともに、津波の襲来が予想される場合は的確な避難を行うことがまず重要である。また、上述のように、(a) 発災直後の応急対応、(b) 被災事業所における雇用維持支援、(c) 緊急応急的な雇用機会創出、及び(d) 被災者等のより安定した雇用創出の4つのフェーズに関する政策・施策を必要に応じて時宜的確に講じることが求められる。

◆ 政策的インプリケーション

末尾の「付論」に、試論として、大規模な震災への対応として求められる事項を整理し、提示している。

◆ 政策への貢献

東日本大震災という巨大規模の自然災害及び原発事故からの復旧・復興過程において生じたことを整理する中で、中長期的な視点で取り得る政策、施策の検討のための基礎資料を提供している。

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.184 『東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働の記録（一般資料整理）—平成25年度～28年度半ばを中心に—（JILPT 東日本大震災記録プロジェクト記録プロジェクト取りまとめ No.9）』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.169 『復旧・復興期の被災者雇用—緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる—』（2014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とりまとめ No.6）』（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）
- 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）

1. 総合政策部門

壮年期の正社員転換

— JILPT 「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」 調査結果より—

調査シリーズ No.160 / 平成28年11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

若年非正規雇用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歳台となるなか、35～44歳層の非正規雇用労働者が増加している。その人数は、有配偶女性を除いても、2015年時点で150万人となっている。

上記の背景のもと、JILPTでは2012年度より「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」に取り組み、これまでに個人ヒアリング調査、全国アンケート調査を実施してきた。これに加え、今般、下記の方法によりインターネット・モニターへのアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」を実施し、壮年期に非正規雇用からキャリアアップをするための条件等を明らかにすることを試みた。

この調査シリーズは、非正規雇用から正社員への転換の実態を中心に、同アンケート調査の結果を紹介するものである。

(※なお、これまでの一連の研究においては、「壮年」という言葉で35～44歳層を指してきたが、本調査シリーズではその下限を上げ、30～44歳を指している。)

研究の方法

- インターネット・モニターへのアンケート調査(2015年12月実施)。
- スクリーニング調査により、「調査時点で35～44歳」かつ「5年前の時点で非正規雇用労働者だった」方を抽出し、うち男性1,500名、5年前に無配偶だった女性1,500名、5年前に有配偶だった女性1,500名、計4,500名に調査を実施した。

研究期間

平成27～28年度

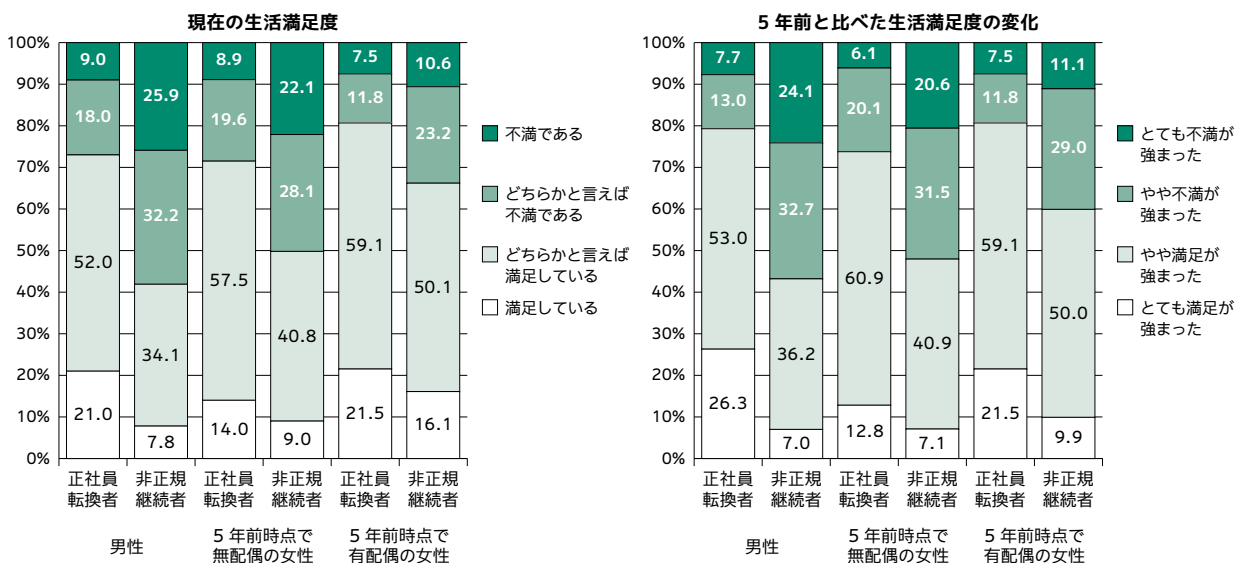
研究担当者

高橋康二 副主任研究員

主な事実発見

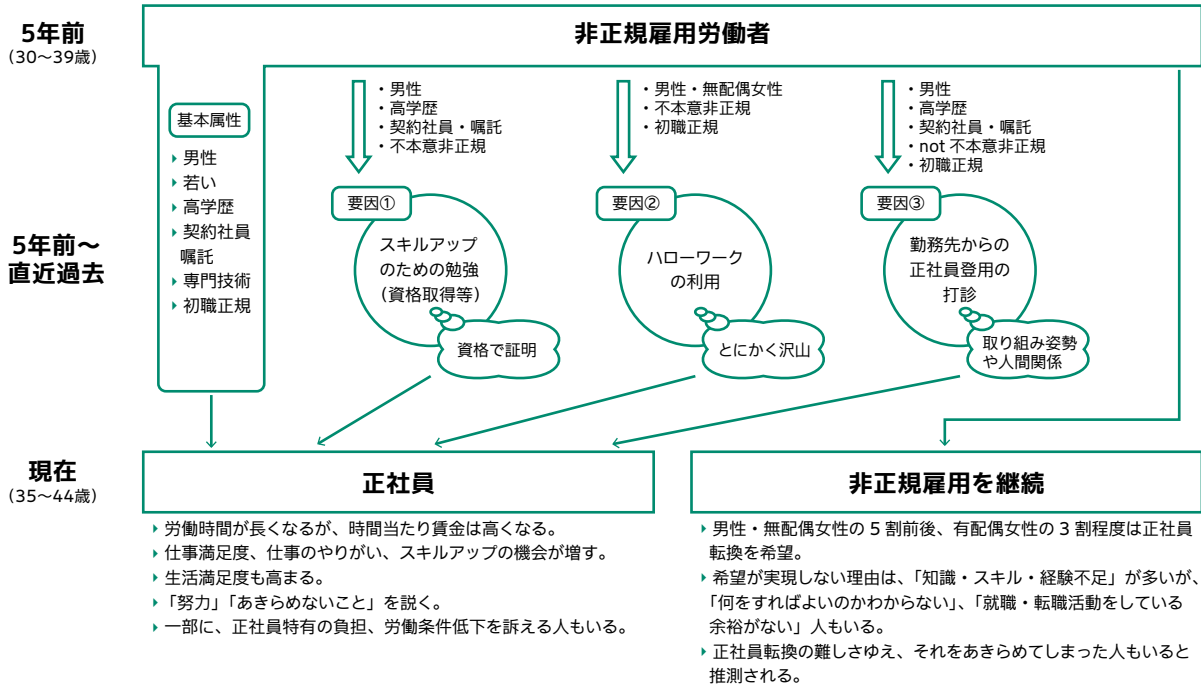
- 男性ほど、年齢が若い者ほど、高学歴者ほど、5年前の時点で契約社員・嘱託として働いていた者ほど、専門的・技術的職業従事者だった者ほど、初職が正社員だった者ほど、調査時点(現在)において正社員になっていることが多い(=正社員転換しやすい)。
- それらの基本属性をコントロールした上で、過去5年

図表1 正社員転換者と非正規継続者の意識の比較(%)



資料出所：本調査シリーズ図表4-2-6および図表4-2-8より。  
注：「正社員転換者」は、5年前は非正規雇用、現在は正社員である者を指す。「非正規継続者」は、5年前も現在も非正規雇用である者を指す。

図表2 壮年期の正社員転換の構図



間の行動・経験として、①職業資格の取得などスキルアップのための勉強をすること、②ハローワークを利用すること、③勤務先から正社員登用の打診を受けることが、正社員転換率を高めていることが確認された。

- ①職業資格の取得などスキルアップのための勉強をする傾向にあるのは男性、高学歴者、契約社員・嘱託として働いていた者、不本意な理由から非正規雇用で働いていた者であった。自由回答から、この形での正社員転換の要諦は、資格のように目に見えるものでスキルを証明することだと考えられる。②ハローワークを利用する傾向にあるのは男性と無配偶女性、不本意な理由から非正規雇用で働いていた者、初職が正社員だった者であった。自由回答から、その際にはより多くの企業に応募することが重要である旨が窺える。③勤務先から正社員登用の打診を受ける傾向にあるのは男性、高学歴者、契約社員・嘱託として働いていた者、不本意な理由から非正規雇用で働いていたわけではない者、初職が正社員だった者であった。自由回答から、仕事への取り組み姿勢や職場での人間関係が重要である旨が窺える。
- 正社員に転換した者は、労働時間は長くなるが、時間あたり賃金も高くなっていった。また、仕事満足度、仕事のやりがい、スキルアップの機会が大きく増すとともに、本人の回顧によれば、生活満足度も大幅に高まっていた (図表 1)。そして非正規雇用から正社員に転換することを希望する者に対して、「努力」や「あきらめないこと」の重要性を説く者もあった。

- なお、一部に、正社員特有の負担の存在、正社員転換により労働条件が低下したことを訴える者もいた。
- 現在も非正規雇用を継続している者のうち、男性と無配偶女性の5割前後、有配偶女性の3割程度は正社員に転換することを希望していた。そして、希望が実現しない理由としては、「知識・スキル・経験が足りないから」を挙げる者が多いが、なかには「何をすればよいかわからないから」、「就職・転職活動をしている余裕がないから」を挙げる者もいた。また、非正規雇用継続者の意識からは、正社員転換の難しさゆえ、それをあきらめてしまった者も一定数いることが窺えた。
  - 以上の事実発見をまとめると、図表2のようになる。

**政策的インプリケーション**

- 壮年期の正社員転換は、賃金・収入の上昇、仕事や生活の満足度向上など、本人に大きなメリットをもたらしていることが示された。もっとも、5年間での正社員転換率は、男性の場合でも約2割であり、決して高くはないが、上述のメリットに鑑みるならば、壮年の非正規雇用労働者についても正社員転換率を高めていけるよう、引き続き政策資源を投下していく必要がある。
- 正社員転換率の高低に着目すると、低学歴者や初職が非正規雇用だった者の正社員転換率の低さが目立った。職業安定行政、職業能力開発行政において、彼らへの重点的な支援が求められる。

## 1. 総合政策部門

調査シリーズ No.160

- スキルアップのための勉強（特に職業資格の取得）の有効性が、改めて確認された。それらの取り組みへの支援・補助が、引き続き求められる。ただし、職業資格の取得による正社員転換は、どちらかと言うと高学歴者に開かれた道という側面がある。
- ハローワークの利用が正社員転換率を高めることが示された。非正規雇用労働者の正社員転換を進める上で、ハローワークでの職業紹介が果たす役割は大きい。ただし、初職が非正規雇用だった者のハローワーク利用率が低いなど、公的サポートを必要としているはずの者がそれにアクセスできていないという問題も同時に見出された。彼らに対する、ハローワークの利用の促進が必要である。
- 勤務先から正社員登用の打診を受けて正社員になるというケースが、一定程度存在することが示された。内部労働市場における正社員転換と外部労働市場における正社員転換の性格の違いを理解するためにも、内部労働市場における正社員転換（すなわち内部登用）の実施状況と選考メカニズムについての実態把握が引き続き求められる。そのことが、政策資源の効率的な配分につながると考えられる。
- 非正規雇用を継続している者のなかには、かつては正社員転換を希望していたにもかかわらず、正社員転換の難しさゆえに、それをあきらめてしまった者が一定数存在すると考えられる。他方、正社員転換者からの「アドバイス」には、「努力」や「あきらめないこと」の重要性を説くものも多い。一般的な表現をするならば、正社員転換を希望する非正規雇用労働者が、正社員になるための取り組みを継続できるような環境を作ることが必要だと言える。
- 契約社員・嘱託など、いわゆるフルタイム型の非正規雇用からの正社員転換が多いことが示された。また、パート・アルバイトから契約社員に転換した場合には、少なからず賃金・収入が上昇することも確認された。本調査シリーズでは、主として正社員転換に焦点を当ててきたが、現実的な問題として、正社員転換を希望する非正規雇用労働者の全員がすぐに正社員になれるとは限らない。非正規雇用労働者が確実にキャリアアップを図っていくためにも、労働契約法に沿った「無期転換」、目下議論がなされている「同一労働同一賃金」に加えて、非正規雇用のなかでの雇用形態間移動の実態を把握し、その上方移動を支援するという考え方も重要である。

**政策への貢献**

厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」の推進に役立つ資料になること、「団塊ジュニア世代」の不安定就労者の仕事と生活のあり方に影響を与える要因などを把握する上で役立つことが期待される。

**関連の研究成果**

- 労働政策研究報告書 No.180 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』（2015年）
- 調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方—「JILPT 職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』（2015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）
- 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

## 雇用保険受給者等の就職の実態

### —雇用保険受給資格取得者実態調査—

調査シリーズ No.168 / 平成29年3月刊行

担当：田原孝明

#### 研究の区分

緊急調査

#### 研究の目的

雇用保険の主な目的は、ハローワークの窓口での職業相談・職業紹介を受けるなどの求職活動を行った失業者に対して、失業給付等を支給することにより、失業中の生活を支え新しい仕事を探し、1日も早く再就職できるようにすることである。

この失業給付の基本手当については、2016（平成28）年3月末に成立した雇用保険法改正法案の国会審議の際の附帯決議において、「基本手当の受給者及び受給終了者について、再就職できない理由及び生活の実態を調査すること。」が盛り込まれたところである。このような状況も踏まえ、今般、雇用保険の受給資格取得者を対象に、雇用保険（失業給付基本手当）受給後の実態等を調査するものである。

#### 研究の方法

##### 1. 調査の実施方法

ハローワークから平成25年度の雇用保険受給資格取得者へ調査票を送付する形での郵送調査

##### 2. 調査の対象者

2013（平成25）年度に各ハローワークにおいて雇用保険（失業給付基本手当）の受給資格決定を受けた者（全国で約10,000人）。対象者はハローワークにおいて任意に抽出。

なお、2013（平成25）年度の雇用保険（失業給付基本手当）の受給資格決定件数は1,665,847件であるので、そのうちの約0.6%が今回の調査の調査対象となっている。

##### 3. 調査の実施期間

2016（平成28）年8月19日～9月2日

#### 4. 回収状況等

発送数は約10,000人、有効回答数は2,304人（有効回答率：約23.0%）

#### 研究期間

平成28年度

#### 研究担当者

田原孝明 統括研究員  
中野 諭 副主任研究員

#### 主な事実発見

調査の趣旨に照らして見たとき、第2章の基礎的集計、ならびに第3章第1節の若年層自己都合離職者に関する追加集計の結果からは、次のような知見が得られた。

##### 1. 基本的な再就職状況

全体では雇用保険（失業給付基本手当）の受給期間中に再就職先が見つかった人は4割程度であり、男女で差はあまり見られなかった。一方、受給期間終了後1年以上経過した調査時現在においても再就職先が見つからない人が4人に1人程度いた（図表1）。

##### 2. 受給期間中に再就職が見つからなかった理由（受給期間終了後に再就職した人のみ）

受給期間終了後、調査時点までに再就職先が見つかった人に、受給期間中に再就職先が見つからなかった理由を尋ねた結果、該当者数が限定的ではあるものの、概ね「雇用保険の受給終了までの就職にこだわらず、自分に合う仕事をじっくり探したため」が4割前後を占め最も多く、次いで「熱心に求職活動を行っていたが、就職に結びつかなかったため」が2～3割程度で多かった（図表2）。

図表1 受給期間中、および受給終了後の再就職状況（いずれも択一回答）

	該当者数	受給期間中に再就職先「見つかった」	受給期間中に再就職先「見つからなかった」	うち、受給終了後に再就職先が……			受給期間中の状況に無回答
				「見つかった」	「見つからなかった」	無回答	
総計	2304	41.4%	56.1%	50.1%	43.0%	6.9%	2.5%
35歳未満	417	48.4%	49.2%	59.1%	35.3%	5.6%	2.4%
35～49歳	753	48.2%	49.5%	60.3%	32.8%	6.9%	2.3%
50～59歳	517	45.1%	52.2%	58.1%	33.8%	8.1%	2.7%
60歳以上	607	24.7%	72.8%	32.8%	60.6%	6.6%	2.5%

注：受給終了後の状況については、受給期間中に就職先が「見つからなかった」人全体を100%とした時の比率を表す。

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.168

図表2 受給期間中に再就職先が見つからなかった理由（択一回答;受給終了後に再就職先が見つかった人のみ）

	該当者数	熱心に求職活動を行っていたが、1ヶ月以上の求人面接への応募、就職に結びつかなかったため	雇用保険の受給終了までの就職にこだわらず、自分に合う仕事をじっくり探し続けたため	妊娠・出産・育児のため	結婚のため	介護のため	就職する上で困難な病気・けががあったため	年金を受給できる状況であったため	貯蓄があったり、他の家族などの収入があったために、急いで就職する必要がなかったため	就学準備や職業訓練のため	その他	無回答
総計	677	27.0%	40.5%	1.9%	0.6%	2.8%	2.4%	1.5%	6.1%	8.1%	4.9%	4.3%
35歳未満	127	26.8%	39.4%	3.9%	3.1%	0.0%	0.8%	0.0%	8.7%	12.6%	1.6%	3.1%
35～49歳	235	26.0%	41.7%	3.4%	0.0%	1.3%	3.0%	0.0%	3.4%	11.1%	4.7%	5.5%
50～59歳	165	32.7%	40.0%	0.0%	0.0%	4.8%	3.0%	0.0%	4.2%	4.8%	6.7%	3.6%
60歳以上	150	22.7%	40.0%	0.0%	0.0%	5.3%	2.0%	6.7%	10.0%	3.3%	6.0%	4.0%

図表3 自己都合により離職した若年層回答者の再就職状況（いずれも択一回答）

	該当者数	受給期間中に再就職先「見つかった」	受給期間中に再就職先「見つからなかった」	うち、受給終了後に再就職先が……			受給期間中の状況に無回答
				「見つかった」	「見つからなかった」	無回答	
男性若年層	82	58.5%	39.0%	64.7%	29.4%	5.9%	2.4%
女性若年層合計	143	44.1%	55.2%	52.5%	46.3%	1.3%	0.7%
無配偶女性若年層	51	60.8%	37.3%	80.0%	15.0%	5.0%	2.0%
有配偶女性若年層	92	34.8%	65.2%	43.3%	56.7%	0.0%	0.0%

注：受給終了後の状況については、受給期間中に就職先が「見つからなかった」人全体を100%とした時の比率を表す。

3. 現在週20時間以上の雇用労働をしていない理由（該当者のみ）

現在、週20時間以上の雇用労働をしていない人に理由を尋ねたところ、男性では「熱心な求職活動をするも実らず」という人が若年層で53.3%、中年層でも32.1%と多い一方、女性の場合は「妊娠・出産・育児のため」が若年層で64.1%、中年層でも40.5%と大きな比率を占めていた。また、60歳以上の高齢層では「年金受給」や「貯蓄や家族への依存」も高かった。

4. 現在の具体的な生計維持手段（現在週20時間以上の雇用労働をしていない人のみ）

上記3の回答者に、現在の具体的な生計維持手段を尋ねたところ、60歳以上層では「年金受給」が非常に多かったが、男性若年層、および女性の60歳未満の層では「配偶者や親に依存」の比率が高かった。これに対して男性の中年層では「アルバイト等」が、50代では「蓄えがあり当面生活可能」が多くなっている。

5. 今後の就職活動への意識（現在週20時間以上の雇用労働をしていない人のみ）

同じく上記(3)の回答者に、今後の就職活動への意識を尋ねたところ、男性の若年層・中年層では「1日でも早く」と考えている人が最も多く、逆に女性の若年層、中年層では「(子育てなど過程の事情や、

病気・通学などの個人的な事情のために)当面予定はないが、就職できる状況になれば求職活動を行う」が最も多かった。また男女ともに50代や高齢層では、回答が大きく分散していた。

6. 自己都合で離職した若年層の状況

上記の(1)～(5)の結果を含め、本調査では全般にわたって男女間の様々な違いが見られたが、自己都合で離職した若年層を「男性」「無配偶女性」「有配偶女性」に分けて回答状況を確認してみると、無配偶女性に関しては離職の理由、再就職への切迫感、正社員志向等において同年代の男性に準じる高い水準であり、最終的な再就職率についても男性若年層と同水準であった(図表3)。

以上から、当初の調査の趣旨であった「再就職できない理由及び生活の実態を調査する」という点について、「男性若年層では熱心に活動しても見つからず、その間、家族などに頼っている人が多いこと」、「男性中年層ではもはや親には頼れずアルバイト等をしながら生活していること」、「女性や高齢者においては「再就職できない」というより貯蓄の存在や家庭の事情等から「再就職しない」人が多いこと」などが明らかとなった。

さらに、本調査シリーズでは関連するトピックとして、第3章第2節にて求職活動結果に関する満足度の規定要因を、また第4章では特に留保賃金に焦点を

## 1. 総合政策部門

調査シリーズ No.168

図表4 再就職先が見つかる確率の決定要因に関する推定結果（操作変数プロビットモデル）

	2 段目		1 段目 求職期間 (対数)	2 段目		1 段目 求職期間 (対数)
	再就職先が 見つかった	再就職先が見つ かった（基本手当 受給期間中）		再就職先が 見つかった	再就職先が見つ かった（基本手当 受給期間中）	
求職期間（対数）	-2.434 ( 0.257 )***	-1.304 ( 0.119 )***		-2.496 ( 0.278 )***	-1.273 ( 0.126 )***	
年齢（3 年前）	0.174 ( 0.040 )***	0.082 ( 0.026 )***	0.023 ( 0.013 )*	0.167 ( 0.040 )***	0.097 ( 0.026 )***	0.021 ( 0.013 )
年齢（3 年前）の 2 乗	-0.002 ( 0.000 )***	-0.001 ( 0.000 )***	0.000 ( 0.000 )	-0.002 ( 0.000 )***	-0.001 ( 0.000 )***	0.000 ( 0.000 )
女性	-0.234 ( 0.153 )	-0.115 ( 0.099 )	-0.102 ( 0.051 )**	-0.242 ( 0.148 )	-0.218 ( 0.095 )**	-0.108 ( 0.050 )**
離職時情報処理業 (基準は製造業)	0.354 ( 0.280 )	-0.190 ( 0.192 )	0.225 ( 0.095 )**	0.410 ( 0.285 )	-0.121 ( 0.193 )	0.215 ( 0.095 )**
離職時医療・福祉	-0.241 ( 0.205 )	-0.243 ( 0.134 )*	-0.097 ( 0.068 )	-0.313 ( 0.213 )	-0.294 ( 0.137 )**	-0.113 ( 0.069 )
離職時その他の産業	0.118 ( 0.138 )	-0.174 ( 0.092 )*	0.019 ( 0.046 )	0.102 ( 0.142 )	-0.200 ( 0.094 )**	0.014 ( 0.047 )
求職開始時留保賃金（対数）	0.110 ( 0.136 )	0.422 ( 0.095 )***	0.025 ( 0.052 )			
留保賃金の変化（対数階差）				-1.501 ( 0.337 )***	-0.308 ( 0.219 )	-0.577 ( 0.098 )***
基本手当日額（対数、推計値）			-0.002 ( 0.106 )			0.030 ( 0.098 )
1 ヶ月当たり応募書類提出企業数			0.037 ( 0.009 )***			0.033 ( 0.009 )***
1 ヶ月当たり面接を受けた企業数			-0.484 ( 0.026 )***			-0.455 ( 0.026 )***
定数項	1.222 ( 0.933 )	-0.716 ( 0.596 )	1.358 ( 0.831 )	1.702 ( 0.938 )	0.099 ( 0.587 )	1.163 ( 0.809 )
Number of Obs	1,677	1,677	1,677	1,578	1,578	1,578
R-squared			0.230			0.238
Wald chi <sup>2</sup>	147.72 ***	236.61 ***		133.86 ***	205.95 ***	

注 1：2 段目でパラメータが統計的に有意に推定された説明変数の結果のみ抽出している。これら以外には、学歴、同居人の有無、離職時の勤続年数・企業規模・就業形態・職種・雇用期間・勤務形態、および転職経験の有無を説明変数として推定している。なお、基本手当日額、1 ヶ月当たり応募書類提出企業数および面接を受けた企業数は、求職期間の操作変数である。

注 2：括弧内は標準誤差を示している。\*\*\*、\*\* 及び \* は、それぞれ有意水準 1%、5% 及び 10% で統計的に有意であることを示している。

当て、その決定のメカニズムや求職期間との関係性、再就職確率や再就職時の賃金への影響を吟味した。

第 3 章の求職活動結果に関する満足度については、男性若年層では業種転換が、中年層・高齢層では希望就業形態の実現が満足度を高めることが示唆された。また男性 50 代・高齢層では再就職までの所要月数が長くなるほど不満が高まる傾向も見られている。さらに女性 35 歳未満層では再就職への切迫度が高かったり、再就職までの所要月数が長かったりすることで不満が高まる一方で、女性中年層では就業形態に関する希望の実現が満足度を高め、職種転換は満足度を下げることとも示唆された。加えて、50 代では「早く再就職したいのに、再就職まで時間がかかること」の複合によって不満が高まることなどが示されている。

第 4 章の留保賃金については、年齢、性別、転職経験、勤続年数、離職前の企業規模、就業形態、職種、業種、雇用期間、勤務形態、賃金、および離職理由がそれぞれ正負の規定要因であることが示唆された。また、求職活動が長引くほど留保賃金は低下すること、留保賃金を変化させる人は、他の労働条件の希望も変化させることが多いことも示されている。さらに、求職開始時に留保賃金が高い人は再就職先が見つかる確率が高

くなり、求職活動中に留保賃金を上げる人は再就職先が見つかる確率が下がること（図表 4）や、再就職時の賃金水準は、他の諸要因と並び、再就職直前・基本手当受給終了直前の留保賃金額により正の影響を受けることなども示されている。

### 政策的インプリケーション

以上の発展的分析から導かれる政策的インプリケーションとして、まず就職活動結果への満足度の分析からは、「本人が満足できる、質の高い再就職を促すためには、性別・年齢に応じたサポートが重要である」ということが言える。具体的には、「自己都合離職者が多い男性若年層では、業種を転換しての再就職をサポートすること」、「男女とも中年層では、希望する就業形態の実現をサポートすること」、「その他の層では、所要月数を減らすためのサポートをすること」、などが有効と考えられる。

一方、留保賃金の分析からは、「希望条件について柔軟な考え方を持つことが再就職確率を高める上で重要である」ということが言える。具体的には、「希望する給与や業種等の労働条件に関する柔軟な考え方は、

たとえそれが自分の都合ではなく現実を踏まえた仕方なくの変更であっても、再就職の実現に寄与する」ことが示唆されている。

上記の2つの政策的インプリケーションは、それぞれ再就職の量と質の促進要因に着目したものだが、特に希望条件という観点から両者を総合すると、「再就職確率を高めるためには、給与や業種等、柔軟な希望条件の変更を促すべきである。しかし、より満足感の高い再就職を促進するためには、中年層の希望就業形態等、可能な限り維持すべき条件もある。」ということになるだろう。希望条件をめぐって、再就職確率と本人の再就職後の満足度はある程度はトレードオフの関係とならざるを得ないが、その中でも特にいかなる要因に注目すべきかが、今回の分析で見えてきたものと考えられる。

#### ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.152 『雇用保険業務統計分析Ⅱ』(2015年)
- 資料シリーズ No.119 『雇用保険業務統計分析』(2013年)

## 1. 総合政策部門

## 非正規労働者の組織化とその効果 —アンケート調査による分析—

調査シリーズ No.170 / 平成29年3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

本研究の目的は、非正規労働者を組織化した労働組合が、組織化後に、非正規労働者（組合員）に対して、どのような取組を行い、どのような成果をもたらすかを明らかにする。

### 研究の方法

本研究では、2016年7月から10月まで実施した『非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査』に基づく観察事実の整理と分析を行う。有効回答数は3,227であり、回収率は約15.0%である。

### 研究期間

平成28年度

### 研究担当者

前浦穂高 副主任研究員  
中野 諭 副主任研究員

### 主な事実発見

本研究の主な事実発見は、3点である。以下では、労働組合に加入した非正規労働者を非正規組合員と呼び、組合のタイプは図表1の通りとする。

第1に、非正規労働者の組織化の背景である。その背景について、非正規労働者比率（非正規労働者が従

業員全体に占める割合）と組織化の対象となる非正規労働者の業務内容の2つの側面から見ると、非正規労働者比率が高い事業所（企業）であるほど、組織化される可能性が高く、組織化の対象となる非正規労働者は、より正社員に近い仕事を担当する非正規労働者である可能性が高いことがわかった。前者は、非正規労働者の量的な重要性（量的基幹化）であり、後者は、非正規労働者の質的な重要性（質的基幹化）を示す。ただし組織化の理由には、非正規労働者の基幹化以外に、①非正規労働者の労働条件の向上、②非正規労働者の雇用の維持、③正社員と非正規労働者のコミュニケーションの向上もあり、組織化の背景を基幹化だけで説明するのは困難である。

第2に、組織化が進む余地である。未組織組合の中には、組織化を検討している組合（未組織・組織化検討中組合）が存在するほか、非正規労働者を組織化した組合（組織化組合）の3割程度が更なる組織化を検討している。他方で、未組織組合で組織化の取組を行っていない組合（未組織・組織化未実施組合）の多くは組織化を検討しないと回答している。今後、非正規労働者の組織化がどの程度進展を見せるかは、未組織組合の多くが組織化の必要性を認識し、取り組むかにかかっている。

第3は、組織化の効果である。労働組合は、非正規労働者を組織化すると、多様なチャンネルを通じて、非正規組合員の意見を収集したり、彼（彼女）らの処遇改善を実現する等、非正規組合員のため活動を行ったりする。補章では、傾向スコア・マッチング法を用いて、非正規労働者を組織化することによる非正規労働者の処遇改善効果を検証している。組織化によって、非正規労働者の処遇改善が実現される割合が高まる可能性があることが明らかとなった。労働組合は、非正規労働者の組織化を通し、その発言機構（組合員の意見を代弁する組織）としての機能を果たし得る。

### 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、労働組合が非正規労働者を組織化すると、労働組合は正社員組合員と非正規組合員の利害を調整し、「組織内の均衡処遇」を実現する可能性があるということである。

労働組合が正社員と非正規労働者の賃金格差に対して、どのような方針を持っているかを見ると（図表2）、非正規労働者を組織化した組合は、両者の賃金格差を縮める必要性を感じているのに対し、未組織組合は、両者の賃金格差を容認するか、その方針を決めていない。こうした意識の差は、労働組合が正社員と非正規

図表1 組合のタイプ

1. 組合加入資格があり実際に組合員がいる (組織化・非正規組合員存在組合) n=706	} 組織化組合
2. 組合加入資格があり現在組合員はいない (組織化・非正規組合員不存在組合) n=352	
3. 組合加入資格はないが、現在は組織化の方向で検討している (未組織・組織化検討中組合) n=193	} 未組織組合
4. 組合加入資格はなく、現在特に組織化の取り組みはしてない (未組織・組織化未実施組合) n=1,818	

## 1. 総合政策部門

調査シリーズ No.170

図表2 正社員と非正規労働者の賃金格差に対する方針

	N	合計	いまの格差のまま ままでよい	格差を縮める 必要がある	決まっていない	その他	無回答
合計	2,064	100.0%	12.7%	31.6%	39.6%	5.1%	11.0%
組織化・非正規組合員存在組合	519	100.0%	8.3%	54.3%	23.7%	5.0%	8.7%
未組織・組織化検討中組合	141	100.0%	7.1%	44.0%	31.2%	6.4%	11.3%
未組織・組織化未実施組合	1,170	100.0%	15.8%	18.1%	48.9%	4.6%	12.6%
組織化・非正規組合員不存在組合	234	100.0%	10.3%	41.5%	33.3%	6.8%	8.1%

労働者間の賃金格差を是正する取組を行うか否かにつながると思われる。

そのうえで、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正するための取組の1つとして、正社員と非正規労働者の賃金制度を公開することがあげられる。正社員と非正規労働者間の適切な賃金格差を設定する（均衡処遇の実現）には、両者の仕事と賃金制度の違いを理解する必要があるからである。

正社員と非正規労働者の賃金制度の公開状況を見ると、組織化・非正規組合員存在組合は、正社員と非正規労働者の賃金制度について、非正規労働者を含め、広く従業員や組合員に公開している。逆に、未組織組合では、正社員の賃金制度については、正社員のみに開示する割合が高く、非正規労働者の賃金制度については、開示していない割合が高い。

これらの調査結果を踏まえると、労働組合は非正規労働者の組織化を通じて、正社員と非正規労働者の賃金格差の是正を組合の方針に組み込み、両者の賃金制度に関する情報共有を促す。そして、非正規労働者の処遇改善が行われる過程において、組織内で「適切な」処遇格差のありようを議論することにつながっていくものと考えられる。その先にあるのは、「組織内の均衡処遇」の実現ではないだろうか。

### 政策への貢献

非正規労働者の処遇改善ならびに今後の集团的労使関係のありようを模索する際の判断材料となる。

### 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.174 『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』（2016年）
- ディスカッションペーパー 15-01 『非正規労働者の組織化の胎動と展開—産業別組合を中心に』（2015年）
- 調査シリーズ No.96 『非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査』（2012年）

- 労働政策研究報告書 No.48 『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』（2006年）
- 資料シリーズ No.9 『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』（2005年）
- 調査研究報告書 No.30 『チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係』日本労働研究機構編（1992年）

## 1. 総合政策部門

## 地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例 —地方公共団体等の取組を中心に—

資料シリーズ No.182 / 平成29年3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

急速に人口減少、高齢化が進みつつある我が国においては、高齢者が活躍できる環境の整備が喫緊の課題となっている。また、当機構の過去の調査研究から、高齢者が雇用以外の形態も含めて就業することは、生きがいや健康増進にもつながることが示唆されている。さらに政府においても、高齢者については雇用以外にも地域での社会参加を促していく方針を打ち出している。

当機構では上述の状況を踏まえ、高齢者の多様な活躍に関する全国の取組事例を収集し、その成果を広く情報共有すべく、ヒアリング調査を実施した。その際、高齢者雇用安定法の改正により高齢者の多様な就業機会の確保のための協議会設置が可能となったことや、シルバー人材センターにおける派遣業務の業務拡大が行われたことも踏まえ、地方公共団体を中心にヒアリングを実施した。

### ◆ 研究の方法

ヒアリング対象は、東京都(板橋区を含む)、兵庫県・神戸市、島根県、愛媛県松山市、三重県名張市、秋田県仙北市、北海道当別町の7地域の事業主体である(図表1)。

図表1 ヒアリング調査対象の所在都道府県



ヒアリングの実施日時、調査対象となった事業主体、および主な調査内容は図表2の通りである。調査対象の選定基準は、(1) 地方公共団体等が、高齢者が活躍する機会を積極的に提供していると考えられる地域、(2) 高齢化が進行しつつあるか、将来的にその進行が見込まれている地域、のいずれかに該当することとした。

### ◆ 研究期間

平成28年度

### ◆ 研究担当者

田原孝明 統括研究員  
前浦穂高 副主任研究員

### ◆ 主な事実発見

各章で得られた主な知見は下記の通りである。

#### 第1章 東京都

東京都では、都全体の高齢者就労施策に携わっている東京しごと財団の事業、および、板橋区シルバー人材センターの事業について、内容、成果、課題等を報告している。最後に調査全体を総合考察し、(1) 東京都は予算規模が大きいため独自の制度的対応を行いやすく、またその必要がある、(2) 高齢者の雇用・就労の受け皿は大きい、ミスマッチがある、(3) 事業が大規模であるため就職後の状況の全体像を把握しにくい、の3点を、本事例の全体的特徴・課題であると指摘している。

#### 第2章 兵庫県・神戸市

兵庫県及び神戸市では、兵庫県の様々な高齢者の起業支援(シニア起業家支援事業、高齢者コミュニティ・ビジネス離陸応援事業、高齢者起業支援事業)、房王寺さくら会(家事生活支援)、神戸市シルバー人材センターを取り上げている。この中で、兵庫県では、計画で74歳までを「現役世代人口」とし現役で多様な形態で働くことを推進しているほか、様々な高齢者の起業支援事業を行っている。神戸市シルバー人材センターでは、「出前託児サービス(びよびよ隊)」等、地域のニーズに即した独自事業を実施している。

#### 第3章 島根県

島根県では、ミドル・シニア仕事センター、シルバー人材センター、75歳現役証交付事業、新たな支え合いファンド、シマネスクくにびき学園、たすけあい制度事業(NPO法人たすけあい平田)を取り上げている。

## 1. 総合政策部門

資料シリーズ No.182

図表2 ヒアリング対象リスト

地域	日時	調査対象	主な調査内容
東京都	2016年5月11日 13:30～14:30	公益社団法人板橋区シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>板橋区シルバー人材センターの組織概要と事業概要</li> <li>同センターの独自事業について</li> <li>東京都や板橋区役所の関係について</li> </ul>
	2016年6月16日 15:00～17:00	公益財団法人東京しごと財団	<ul style="list-style-type: none"> <li>シルバー人材センター連合としての取組</li> <li>東京しごとセンターの取組</li> <li>アクティブシニア就労支援センターの取組</li> </ul>
兵庫県・神戸市	2016年6月30日 14:00～15:00	兵庫県産業労働部政策労働局しごと支援課	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者コミュニティ</li> <li>ビジネス離陸応援事業について</li> <li>シルバー人材センター（養父市）について</li> </ul>
	2016年6月30日 15:00～16:00	兵庫県健康福祉部高齢社会局高齢対策課	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者起業支援事業について</li> </ul>
	2016年6月30日 16:00～17:00	兵庫県産業労働部産業振興局新産業課	<ul style="list-style-type: none"> <li>シニア起業家支援事業について</li> </ul>
	2016年7月1日 10:00～12:00	神戸市市民参画推進局市民推進部 公益財団法人神戸いきいき勤労財団 公益財団法人神戸市シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>神戸市シルバー人材センターについて</li> <li>神戸市の取組について</li> </ul>
	2016年7月1日 14:30～15:30	房王寺さくら会	<ul style="list-style-type: none"> <li>家事生活支援事業について</li> <li>今後の課題について</li> <li>国や自治体への要望について</li> </ul>
島根県	2016年7月7日 13:30～15:00	社会福祉法人島根県社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>しまねいきいきファンド事業（新たな支え合いファンド）</li> <li>シマネスクにびぎ学園</li> </ul>
	2016年7月7日 15:30～16:30	島根県商工労働部雇用政策課 公益社団法人島根県シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミドル・シニア仕事センターについて</li> <li>島根県シルバー人材センター事業について</li> </ul>
	2016年7月7日 16:30～17:30	島根県健康福祉部高齢福祉課	<ul style="list-style-type: none"> <li>75歳生涯現役証交付事業について</li> </ul>
	2016年7月8日 10:00～12:00	NPO 法人たすけあい平田	<ul style="list-style-type: none"> <li>たすけあい制度事業について</li> <li>今後の課題について</li> <li>国や自治体への要望について</li> </ul>
愛媛県 松山市	2016年7月1日 9:00～10:00	愛媛県経済労働部産業雇用局政雇用課雇用対策室	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域人づくり事業の概要</li> <li>愛媛県下の高齢者の就労状況</li> <li>愛媛県下のシルバー人材センターの現状など</li> </ul>
	2016年7月1日 13:00～15:30	松山市産業経済部地域経済課 松山市保健福祉部高齢福祉課 公益社団法人松山市シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>松山市の高齢者就労の現状</li> <li>松山市役所の高齢者に対する事業について</li> <li>松山市シルバー人材センターの組織概要と事業概要など</li> </ul>
三重県 名張市	2016年7月4日 10:00～12:00	名張市産業部商工経済室 名張市福祉こども部医療福祉総務室	<ul style="list-style-type: none"> <li>名張市の概要</li> <li>地域人づくり事業について</li> <li>名張市における高齢者就業の現状など</li> </ul>
	2016年7月4日 13:30～15:30	公益社団法人名張市シルバー人材センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>名張市シルバー人材センターの概要と現状について</li> <li>地域人づくり事業について</li> </ul>
	2016年7月4日 15:30～17:00	社会福祉法人名張市社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>名張市社会福祉協議会の概要</li> <li>地域人づくり事業についてなど</li> </ul>
秋田県 仙北市	2016年7月5日 13:00～14:30	仙北市観光商工部商工課 仙北市桧木内地域高齢者の社会参加促進協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の高齢化状況について</li> <li>「高齢者の社会参加による生産・流通・安否確認の仕組みづくり」モデル事業について</li> <li>仙北市の地域運営体事業について</li> </ul>
北海道 当別町	2016年6月27日 10:00～11:45	社会福祉法人ゆうゆう	<ul style="list-style-type: none"> <li>「共生型」の理念について</li> <li>これまでの事業概要について</li> <li>今後の課題について</li> <li>国や自治体への要望について</li> </ul>
	2016年6月27日 14:00～14:45	当別町企画部企画課総合企画係同課都市計画係 当別町経済部商工課商工係 当別町福祉部福祉課介護サービス係	<ul style="list-style-type: none"> <li>当別町の高齢者の現状について</li> <li>アクティブシニア移住のシレンマ等について</li> <li>新しい総合事業に基づく今後の計画等について</li> </ul>

この中で、ミドル・シニア仕事センターでは、中高年齢者にターゲットを絞った求人募集、マッチングにより好調な実績に繋がっている。また、新たな支え合いファンドや、たすけあい制度事業（NPO 法人たすけあい平田）は、介護保険事業の新たな総合事業への移行に関連する、高齢者の日常生活支援の取組を行っている。

#### 第4章 愛媛県松山市

愛媛県松山市では、松山市シルバー人材センターが、地域人づくり事業を通じて、「セルフプロデュース事業」を実施している。同事業では、高齢者のホワイトカラー層を中心とした就業機会（起業を含む）の提供、UIJターン高齢者（移住者）に対する総合的生活支援等、様々

な取組が行われている。さらに同センターは、松山市から業務委託を受けることで、より多くの就業機会を高齢者に提供している。松山市では、主に就業という形で、高齢者に活躍する場が提供されている。

#### 第5章 三重県名張市

三重県名張市は、急激な高齢化と厳しい財政状況という問題に直面し、高齢者対策が大きな行政課題となっている。こうした状況の中で、同市が活路を見出したのは、地域住民（組織）との協働である。15の地域組織に予算と権限を委譲し、地域の住民が有償ボランティアとして、当該地域に居住する高齢者へのサービスを提供している。また同市では、6つの部署にお



## 1. 総合政策部門

資料シリーズ No.182

いて、地域人づくり事業が展開され、就労や有償ボランティアという形で、高齢者に活躍する機会が提供されている。

**第6章 秋田県仙北市**

秋田県仙北市では、高齢化率がすでに40%を超えている同市松木内地区において実施されたモデル事業について、市役所の担当者と住民代表の方にヒアリングを実施し、事業の成果と課題を報告している。調査全体の総括として、「地域住民の感情があらゆる取組の成否をわける要因となっている」こと、またそうした傾向は今回の調査対象地域に限らず、全国の高齢化率が深刻な小規模自治体にある程度普遍的に当てはまるであろうとの予測が示されている。

**第7章 北海道当別町**

北海道当別町では、社会福祉法人ゆうゆうに主に焦点を当て、同法人が掲げる「共生型」の理念、および多様な事業の内容と、そこでの高齢者の関わり方や活躍の様子を紹介している。本事例の総括として、「地方で高齢者の多様な働き方を促進するためには、高齢者だけに注目してはならない」という逆説的な教訓や、「若い起業家・経営者の先進的な取組が、若い世代を引き寄せ、雇用を生む」という好循環の加速が有効と考えられること等を指摘している。

今回のヒアリング調査の結果を大まかに整理すると、各事例の取組は下記の5種類に分類することができる。

**1. 労働需給マッチングの取組**

⇒ 働きたい高齢者と、高齢者雇用を検討している企業のマッチングを行う。

該当例：東京都、島根県の事例

**2. 起業支援の取組**

⇒ 高齢者が自らの知識経験を活かし起業できるよう支援を行う。

該当例：兵庫県・神戸市、愛媛県松山市の事例

**3. 雇用機会創出の取組**

⇒ 雇用の受け皿を増やすための事業を創出する。

該当例：愛媛県松山市、秋田県仙北市の事例

**4. シルバー人材センターを通じての就労機会拡大の取組**

⇒ 各地方公共団体のシルバー人材センターを核として、就労機会を増やす。

該当例：兵庫県・神戸市、島根県、愛媛県松山市、三重県名張市の事例

**5. 住民主体の課題解決の取組**

⇒ 行政、NPO、社会福祉法人、民間企業、ボランティア等が連携し、高齢者の日常生活支援等地域の課題の解決を目指す。その中で、地域の高齢者の活躍の場が生じる。

該当例：兵庫県・神戸市、島根県、三重県名張市、秋田県仙北市、北海道当別町の事例

**政策への貢献**

人口減少、高齢化が進展している中で、高齢者の多様な形態での活躍を推進していくことは重要な課題である。各地方協団体や各地域の団体等の先進的な取組を紹介し、関係者と情報を共有していくことは、更なる高齢者の活躍の機会を拡大していくものと期待される。

**関連の研究成果**

- 労働政策研究報告書 No.142 『高齢者の社会貢献活動に関する研究一定量的分析と定性的分析から—』（2012年）

1. 総合政策部門

**東日本大震災からの復旧・復興過程と雇用・労働の記録（一般資料整理）**  
 —平成25年度～28年度半ばを中心に—（JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.9）

資料シリーズ No.184 / 平成 29 年 3 月刊行

担当：浅尾 裕

📌 研究の区分

プロジェクト研究

📌 研究の目的

東日本大震災に伴う雇用・労働面への影響とそれへの政策対応について、主に記録の視点を中心に据えてその実態把握を行う。その取組を通じて、大規模な震災が発生した場合に、雇用・労働面においてどのような政策対応が必要となるのか、また、その効果的実施のためには、現場の取組も含めてどのような配慮が必要なのか等に関して、政策研究の面からも知見を蓄積しつつ政策方向と課題を抽出しようとするものである。

今回は、資料シリーズ No.111 の継続作業として、主に平成25年4月以降（～平成28年3月頃までを中心）における震災からの復旧・復興過程について、雇用・労働面に関連するものを中心に、研究目的に資することを念頭において整理し、記録したものである。

📌 研究の方法

文献及び一般公表資料に基づき復旧・復興過程の流れを整理。特に被災3県地方紙（岩手日報、河北新報、福島民報）の記事及び関満博著「東日本大震災と地域産業復興」における個別企業の報告を整理し、大きく依拠している。

📌 研究期間

平成25～28年度

📌 研究担当者

浅尾 裕 特任研究員

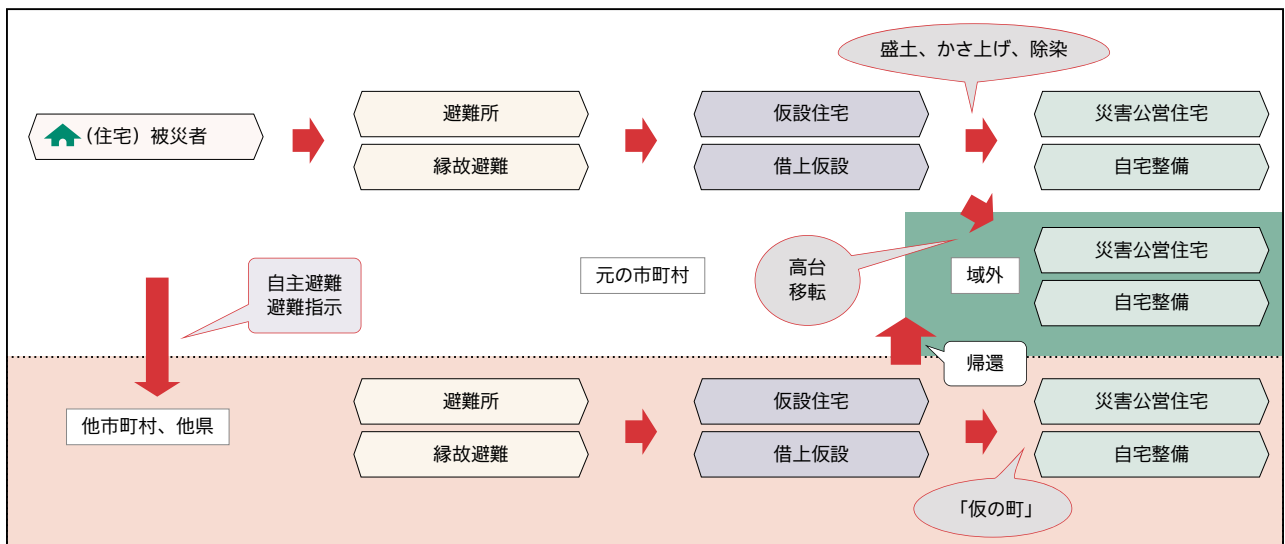
📌 主な事実発見

今回の資料シリーズにおいては、一般的な統計データやこの間に講じられた政策施策を概観・整理するとともに、それを踏まえて、復旧・復興過程に関するおおまかな段階区分を念頭におきながら、復旧・復興の流れを抽出し、それをフレームワークとして上述の記事・資料における事象を整理して「記録」とした。

被災者の住宅再建を軸としたフレームワークは図表1、被災した（地元の）中小企業における事業の復旧・復興を軸としたフレームワークは図表2のようにそれぞれ整理された。

被災中小企業等の復旧・復興過程については、被災状況などそれぞれの置かれた状況の下で、①従前地で再建、②従前地近くで再建、③避難先等県を越えて再建、④仮設施設での再開を経由して従前地に戻り再開、⑤原発避難指示解除前に従前地へ帰還し再開、⑥従業員を社内他事業所へ配転し、従業員が配転先に定着、⑦再建を模索したが結局のところ事業撤退、などといった多様なケースを整理できた。

図表1 復旧・復興過程をみる視点フレームワーク ①被災者の住宅再建

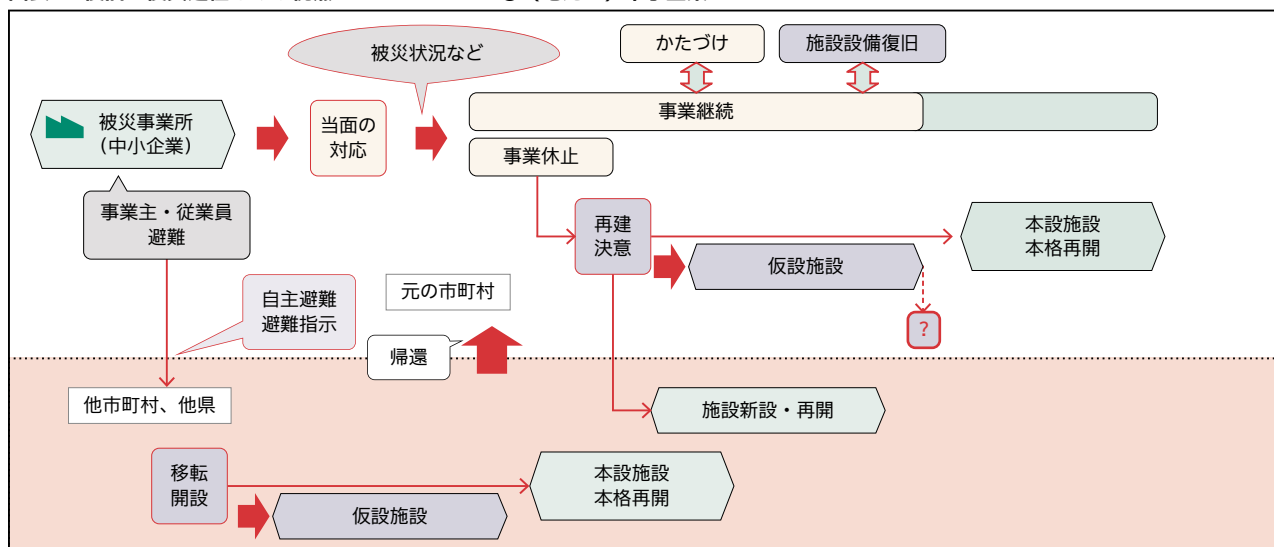


注：「自宅整備」には、自宅の再建、新築、購入や当面賃貸住宅に居住することなどを含む。

1. 総合政策部門

資料シリーズ No.184

図表2 復旧・復興過程をみる視点フレームワーク ②（地元の）中小企業



◆ 政策的インプリケーション

多様な様相を呈する復旧・復興過程に対して、政策実施上の論理を整理しつつ、多様性に的確に対応した対応が求められる。

◆ 政策への貢献

東日本大震災という巨大規模の自然災害及び原発事故からの復旧・復興過程において生じたことを整理する中で、中長期的な視点で取り得る政策、施策の検討のための基礎資料を提供する。また、「風化」が懸念される中で、こうした報告を出すこと自体に政策的意義があるとも考えられる。

◆ 関連の研究成果

- 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.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）
- 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）

## 2. 経済社会と労働部門

## 女性の労働参加の進展がマクロ経済に与える影響 —マクロ経済モデルによる試算—

ディスカッションペーパー 16-04 / 平成28年7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

女性の労働参加がマクロ経済に影響を与える経路を考えた場合、先行研究では経済の供給側に焦点を当て、労働投入の増加によって潜在GDPが増加すると主張している。これに対し、本研究では、経済の需要側も考慮し、労働投入の増加に伴う賃金・所得の変化とこれによる消費への影響を踏まえてなおGDPは増加しうるのかを確認する。

### 研究の方法

労働力需給に関するマクロ計量経済モデルを構築し、以下の3つのシナリオを想定して女性の労働参加が進む場合と進まない場合のシミュレーションを行う。なお、本研究は、独立行政法人 経済産業研究所との共同研究の一環で実施された。

#### (a) 労働参加現状ケース

2014年の性・年齢階級別労働力率のまま将来一定で推移する。

#### (b) 労働参加進展（外生）ケース

各種雇用政策が適切に講じられて女性の労働市場参加が進む。女性の労働力率が、労働政策研究・研修機構（2016）の経済再生・労働参加進展シナリオの推計値まで上昇する。なお、推計値が公表されていない中間年は、直線補間で推計する。男性の労働力率は2014年のまま将来一定で推移する。

#### (c) 労働参加進展（内生）ケース

各種雇用政策が適切に講じられて女性の労働市場参加が進む。女性の労働力率関数の説明変数の将来値が、労働政策研究・研修機構（2016）の経済再生・労働参加進展シナリオの場合と同様と想定する。男性の労働力率は2014年のまま将来一定で推移する。

### 研究期間

平成27年度

### 研究担当者

中野 諭 副主任研究員

### 主な推計結果

女性の労働参加が進むケースでは、女性の労働参加が現状（2014年）のまま進まないケースと比較し、将来、消費やGDPが増加することが確認された。

図表 実質GDP及び実質民間消費支出の推移

	2014年 (実績)	2030年		
		労働参加 現状	労働参加 進展(内生)	労働参加 進展(外生)
実数(兆円)				
実質GDP	526.1	601.2	601.5	606.3
実質民間消費支出	310.4	300.6	300.9	305.7
他の支出項目	215.7	300.6		
労働参加現状ケースとの差(兆円)				
実質GDP			0.3	5.1
実質民間消費支出			0.3	5.1

	2014年 (実績)	2030年		
		労働参加 現状	労働参加 進展(内生)	労働参加 進展(外生)
2014～2030年の変化率(%)				
実質GDP		0.838	0.841	0.891
実質民間消費支出		-0.200	-0.193	-0.095
他の支出項目		2.096		
労働参加現状ケースとの差(%ポイント)				
実質GDP			0.003	0.053
実質民間消費支出			0.007	0.105

注：2014年実績値は内閣府「国民経済計算」の実績値（2005年暦年基準）、2030年は推計値。

### 政策的インプリケーション

中長期的な労働行政を立案する、あるいは政府の推進する「女性活用」や「一億総活躍」の具体的な政策を検討する際の基礎情報となることが期待される。

## 2. 経済社会と労働部門

## 企業の人材ニーズ等に関する調査

調査シリーズ No.161 / 平成28年12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

本研究の目的は、企業の採用方針や人材ニーズの状況、人材ニーズの発生要因、未充足の実態を把握することである。

## 研究の方法

調査の方法は、郵送によって調査票を配布・回収する方法である。調査の対象は、全国の常用労働者30人以上を雇用している企業のうち農林漁業、公務を除く産業（業種）に属する18,000社である。総務省「平成21年経済センサス」の産業（業種）別、従業者規模別企業数の分布を参考に割り付けを行い、帝国データバンクが保有する企業データベースから産業（業種）別、従業者規模別に抽出している。調査期間は2014年10月21日～12月12日であり、回収数は3,775票、回収率は21.0%である。

## 研究期間

平成26～28年度

## 研究担当者

中野 諭 副主任研究員

## 主な事実発見

## 1. 企業の採用・育成方針

- 正社員の長期雇用を維持すべきと考える企業は多いが、今後は柔軟に調整すべきと考える企業がやや増える可能性がある。また、非正社員もできるだけ長く雇用すべきと考える企業の割合が高いが、今後は新陳代謝を促進すべきと考える企業がやや増える可能性がある。
- 新卒採用と中途採用のいずれを重視すべきかについて、どちらともいえない企業が多いが、「29人以下」の企業では中途採用を重視すべきと考える企業の割合が高い。また、「30人以上」の企業では新卒採用を重視すべきと考える企業の割合が高い。
- 「1000人以上」の企業を除き、従業者規模が大きな企業ほど正社員の能力開発は企業が中心と考える企業の割合が高い。非正社員の能力開発については、企業と本人のいずれかが中心になるともいえない企業が多い。ただし、「500人以上」の企業は、非正社員の能力開発は企業が中心と考える企業の割合が高い。
- 正社員採用においてポテンシャル（採用後の成長）を重視する年齢として、「25～29歳」を挙げる企業の割合が高い。これまでと比較し、今後は「30歳以上」を挙げる企業の割合が若干高まる（図表1）。

## 2. 人材の過剰・不足感

- 従業者規模、業種によらず、従業員が不足していると答える企業の割合が高い。特に、「宿泊・飲食サービス」、「情報通信」、「運輸・郵便」、「建設」で不足している。
- 雇用形態別に見ると、従業者規模によらず、正社員・非正社員ともに不足していると答える企業が多い。特に従業者規模が大きな企業ほど、非正社員が不足している。

図表1 正社員採用においてポテンシャル（採用後の成長）を重視する年齢（単位：%）

従業者規模	N	20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上	無回答	合計
これまで												
29人以下	129	3.88	20.16	41.86	12.40	11.63	0.00	0.00	0.78	1.55	7.75	100
30～99人	1863	3.86	23.24	43.05	12.13	10.47	1.18	1.18	0.27	0.59	4.03	100
100～299人	795	3.02	22.89	46.92	12.96	6.54	1.38	1.13	0.38	1.01	3.77	100
300～499人	236	3.81	27.97	41.10	10.59	7.20	0.00	2.12	0.00	1.27	5.93	100
500～999人	229	1.31	30.57	47.60	12.23	6.55	0.44	0.00	0.00	0.44	0.87	100
1000人以上	182	2.20	25.27	50.55	7.14	6.59	0.55	2.20	0.55	0.55	4.40	100
無回答	341	4.99	20.23	36.36	12.02	10.56	1.47	1.76	0.00	0.29	12.32	100
今後												
29人以下	129	3.10	20.16	40.31	13.18	11.63	0.78	1.55	0.00	1.55	7.75	100
30～99人	1863	3.11	20.99	43.16	13.63	10.63	1.61	1.50	0.27	0.91	4.19	100
100～299人	795	2.64	21.26	46.79	13.46	7.80	1.38	1.38	0.13	1.51	3.65	100
300～499人	236	3.81	27.54	38.56	11.86	8.47	0.85	2.12	0.00	0.85	5.93	100
500～999人	229	1.31	27.07	51.09	10.48	7.86	0.44	0.00	0.44	0.44	0.87	100
1000人以上	182	2.20	21.98	51.10	9.89	5.49	0.55	2.75	0.55	0.55	4.95	100
無回答	341	4.11	19.06	36.07	14.37	9.68	1.47	2.05	0.29	0.59	12.32	100

## 2. 経済社会と労働部門

調査シリーズ No.161

図表2 過剰ないし不足と感じる年齢層（単位：%）

従業者規模		N	どちらでもない	過剰	不足	非該当・無回答	合計
24歳以下	29人以下	129	28.68	0.00	24.03	47.29	100
	30～99人	1863	33.01	0.43	30.60	35.97	100
	100～299人	795	31.07	0.88	30.69	37.36	100
	300～499人	236	35.59	0.42	30.93	33.05	100
	500～999人	229	40.61	0.44	17.47	41.49	100
	1000人以上	182	37.36	0.55	24.18	37.91	100
	無回答	341	31.38	0.29	26.69	41.64	100
25～34歳	29人以下	129	19.38	0.00	33.33	47.29	100
	30～99人	1863	19.91	0.86	43.26	35.97	100
	100～299人	795	19.75	1.01	41.89	37.36	100
	300～499人	236	20.76	0.42	45.76	33.05	100
	500～999人	229	26.20	1.31	31.00	41.49	100
	1000人以上	182	20.88	1.65	39.56	37.91	100
	無回答	341	17.30	0.29	40.76	41.64	100
35～44歳	29人以下	129	30.23	1.55	20.93	47.29	100
	30～99人	1863	37.04	3.38	23.62	35.97	100
	100～299人	795	35.35	2.77	24.53	37.36	100
	300～499人	236	38.14	4.24	24.58	33.05	100
	500～999人	229	28.82	4.37	25.33	41.49	100
	1000人以上	182	31.87	6.59	23.63	37.91	100
	無回答	341	33.72	4.11	20.53	41.64	100
45～59歳	29人以下	129	33.33	6.98	12.40	47.29	100
	30～99人	1863	43.75	12.72	7.57	35.97	100
	100～299人	795	40.75	13.58	8.30	37.36	100
	300～499人	236	43.22	16.53	7.20	33.05	100
	500～999人	229	42.79	8.73	6.99	41.49	100
	1000人以上	182	36.26	21.43	4.40	37.91	100
	無回答	341	43.11	8.50	6.74	41.64	100
60歳以上	29人以下	129	44.96	5.43	2.33	47.29	100
	30～99人	1863	49.01	12.67	2.36	35.97	100
	100～299人	795	49.06	12.08	1.51	37.36	100
	300～499人	236	51.27	13.56	2.12	33.05	100
	500～999人	229	48.47	10.04	0.00	41.49	100
	1000人以上	182	44.51	15.93	1.65	37.91	100
	無回答	341	46.92	10.26	1.17	41.64	100

注：非該当とは、従業員の過不足がないと回答した企業である。

- 年齢別に見ると、従業者規模によらず、「25～34歳」の従業者が不足していると答える企業の割合が高い（図表2）。一方、「24歳以下」、「35～44歳」は過不足なしと答える企業の割合が高い（ただし、不足も多い）。「45歳以上」も過不足なしと答える企業の割合が高いが、過不足なし以外では不足よりも過剰と答える企業の割合が高くなっている。

## 3. 新規学卒者の募集・採用

- 従業者規模が大きな企業ほど、調査時点からさかのぼって過去1年間に新規学卒者の募集・採用を実施したと答える企業の割合が高い。特に、「電気・ガス・熱供給・水道」、「運輸・郵便」、「不動産・物品賃貸」、「サービス業」を除く産業で新規学卒者の募集・採用を実施した企業の割合が高い。
- 従業者規模が大きな企業ほど、調査時点で新規学卒者の募集を考えていると答える企業の割合が高い。特に、「宿泊・飲食サービス」、「建設」、「情報通信」、「医療・福祉」で新規学卒者の募集を考えている企業の割合が高くなっている。

## 4. 新規学卒者以外の募集・採用

- 従業者規模によらず、過去1年間に正社員の中途採用の募集・採用を実施した企業の割合が高い。雇用

形態別に見ると、従業者規模が大きな企業ほど、新規学卒者以外向けに「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」の募集・採用を実施した企業の割合が高くなる。

- 従業者規模が大きな企業ほど、過去1年間に定年退職者の再雇用やパート等から正社員への転換を実施した企業の割合が高い。特に、「宿泊・飲食サービス」、「医療・福祉」では、いずれも実施した企業の割合が高くなっている。
- 雇用形態によらず、従業者規模が大きな企業ほど調査時点で採用を考えている企業の割合が高い。ただし、「契約社員・嘱託」の採用を考えている企業の割合は相対的に低い。

## 5. 職種別に見た募集・採用

- 「専門・技術的職業」、「事務的職業」については、過去1年間に募集・採用（活用）のいずれも実施した企業の割合が高い。その他の職業では、募集・採用（活用）のいずれも実施しない企業の割合が高くなっている。
- 調査時点では、「専門・技術的職業」の採用（活用）を考えている企業の割合が高い。

### ◆ 政策的インプリケーション

求職者の希望する職種や雇用形態と求人のそれらをマッチさせることで円滑な労働移動を支援する方策を考える上で、求人側の企業の人材ニーズの実態がわかる情報は有益である。

### ◆ 政策への貢献

雇用のミスマッチを解消する雇用政策を検討するための基礎資料となることが期待される。

## 2. 経済社会と労働部門

## 組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査 —企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—

調査シリーズ No.163 / 平成29年1月刊行

担当：渡邊博顕

### 研究の区分

緊急調査

### 研究の目的

本調査研究は、企業及び労働組合を対象に、会社分割、事業譲渡、合併といった企業組織変動の実態を把握し、組織再編に伴う労働関係上の諸課題を整理することにより、組織変動に伴う労働関係に関する政策的対応（立法措置の必要性の有無や指針策定・改正）の議論に資することを目的として実施したものである。

### 研究の方法

#### (1) 企業アンケート調査

常用労働者100人以上の企業10,000社を対象に、質問紙を用いた郵送による通信調査を2015年12月15日～2016年1月15日に実施。回収数は1,567票（有効回収率15.7%）。

#### (2) 労働組合アンケート調査

厚生労働省「平成27年労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」の労働組合員数100人以上の単位組織組合及び単一組織組合の単位扱組合から無作為抽出した2,985組合を対象に、質問紙を用いた郵送による通信調査を2016年1月5日～1月25日に実施。回収数は667票（有効回収率23.1%）。

※この他、ヒアリング調査（企業、労働組合）を実施。ヒアリング調査結果は別途取りまとめる。

### 研究期間

平成27～28年度

### 研究担当者

渡邊博顕 統括研究員

小林 徹 研究員（2016年3月まで）

### 主な事実発見

#### 1. 会社分割

##### 1.1 企業調査

(1) 過去3年間に21社が会社分割を経験し、その目的は「グループ内の組織再編」「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」などが多い。

分割方法は、新設分割の「事業単位の分割」、吸収分割の「事業単位の分割」が多く、承継会社等との関係は「以前から存続するグループ内の企業」「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が多い。

(2) 移籍の対象の労働者は「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が多く、移籍の方法は「会社法及び労働契約承継法による移籍」と「いわゆる転籍合意方式」がほぼ同数である。

(3) 「労働組合等と事前に協議した」という回答が多く、協議の時期は「約1か月前」「2か月より前」、協議した事項は「会社分割をする背景及び理由」、「会社分割後の労働者の労働条件」「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」がそれぞれ多い。

##### 1.2 労働組合調査

(1) 会社分割を経験した労働組合は、分割会社で29組合、承継会社で20組合、設立会社で11組合であった（以下、承継会社、設立会社を併せて「承継会社等」と記述）。

(2) 移籍の対象は、分割会社、承継会社等とも「承継される事業に「主として従事」していた組合員（労働者）」「承継される事業に「従として従事」していた組合員（労働者）」で、移籍の方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」が「いわゆる転籍合意方式」より多い。組合員との協議や通知の実施状況は、「労働組合が対象者を代理して協議した」が多く、協議した事項は「会社分割後の労働者の労働条件について」「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後に労働者が勤務することになる会社の概要」などである。

(3) 会社分割に関する協議等は、「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が多く、時期は「2か月より前」「約1か月前」が多い。

#### 2. 事業譲渡

##### 2.1 企業調査

(1) 事業譲渡は、譲渡企業として44社、譲受企業として92社が経験している。譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」などで、譲渡企業と譲受企業との関係は、「グループ外の企業」「以前から存在するグループ内の企業」がそれぞれ多い。

(2) 労働者は主に転籍で採用されており、また、転籍又は出向について同意を取ったところが多い。



## 2. 経済社会と労働部門

調査シリーズ No.163

## 2.2 労働組合調査

- (1) 譲渡会社の労働組合として事業譲渡を経験したところが29組合、譲受企業として経験したところが20組合であった。譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」などが多い。譲渡企業、譲受企業は、「グループ外の企業」「以前から存在するグループ内の企業」「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」が多い。
- (2) 「移籍した組合員がいた」と回答した組合が6割以上で、譲渡企業、譲受企業とも「主に転籍で採用された」が多い。
- (3) 会社との協議の状況は、「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」「協議・通知・提供は行われなかった」が多い。

## 3. 合併

## 3.1 企業調査

- (1) 過去3年に合併を経験した企業は94社で、合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」などである。合併の相手企業の属性は、「以前から存在するグループ内の企業」が多い。
- (2) 「労働組合と協議した」企業が多いが、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」企業もある。協議等の時期は、「2か月より前」が半数であった。
- (3) 合併先に移籍した労働者がいた企業は55社で、合併前後で同一の賃金額を維持されたところが多く、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利が全て承継されたところが多い。

## 3.2 労働組合調査

- (1) 合併会社の労働組合として40組合、被合併企業の組合として7組合が合併を経験している。合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」などで、合併相手は、「以前から存在するグループ内の企業」「グループ外の企業」などが多い。
- (2) 合併前後で同一の賃金額を維持したところが多く、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は全て維持されたところが多かった。
- (3) 会社との協議の実施状況は、「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」などが多く、協議の時期は「2か月より前」「約2か月前」「数日前」などである。

## 政策への貢献

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」にて活用。

## 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.L-10『企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査研究』(2005年)

## 2. 経済社会と労働部門

## 地方における雇用創出 —人材還流の可能性を探る—

資料シリーズ No.188 / 平成29年3月刊行

担当：高見具広

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

わが国全体でみると雇用情勢の改善傾向が続き、産業界では人手不足の状態が顕在化している。もっとも、人手不足の大きな背景には少子高齢化の進行等による人口減少傾向があるが、とりわけ地方では、若者を中心とした人材流出が続くことも合わせ、人材確保の困難が深刻化している。労働条件等の雇用機会の地域差が解消されず、人材流出が続く限り、地域経済は縮小の悪循環に陥る危険性も考えられよう。

こうした中、国・自治体双方において、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定など、若者の地元定着やUIJターン促進、地域の雇用創出が推進されている。地方において良質な雇用機会を創出することが、人材流出を食い止め、地域経済の悪循環を回避するために急務といえるだろう。

本研究では、平成28年1月に実施したアンケート調査の詳細分析によって、若年期の地域移動の背景や地方への人材還流の可能性を検討するとともに、地域雇用創出やUIJターン促進の取組みについてヒアリング調査を行ったものである。

### 研究の方法

アンケート調査分析、ヒアリング調査

### 研究期間

平成28年度

### 研究担当者

高見具広 研究員  
高橋陽子 研究員

### 主な事実発見

#### (1) 地域人材流出に関わる課題の本身

##### —雇用機会と生活環境の地域差からの検討—

地域人材流出の背景となっている雇用機会と生活環境の地域差について検討した。そして、雇用機会の面では、賃金水準などの労働条件面のミスマッチ、職種・業種等でみたときの選択肢の乏しさ、地元企業の良さ

がよく知られていないことなどを背景として、若者を中心とした人材流出が引き起こされていることが、アンケート調査分析、ヒアリング事例の双方からうかがえた。

#### (2) 地域における雇用創出の実践

##### —実践型地域雇用創造事業における取組み—

「実践型地域雇用創造事業」を例に、地域における雇用創出の実践について検討した。地域のニーズに即した効果的な取組み（事業主向け・求職者向けセミナー、商品開発等）は、就職者数、新規雇用者数といった事業期間中の雇用創出効果が上がるばかりでなく、事業期間が終了した後も地域に根付き、様々に展開されている。なお、地域の取組みにあたっては、地域関係者の連携、外部の視点や知恵、実施者の意欲・熱意が、推進力として重要であることがうかがえた。

#### (3) 地方への人材還流の可能性を探る

##### —出身者のUターン移動に焦点をあてて—

地方への人材還流の可能性について、地方出身者のUターン移動を対象に検討した。Uターン（希望）は、親との関係、ライフコース、地元への愛着、地元企業の認知によって形作られる。とりわけ愛着の影響する部分は大きい。高校時代までに地域の「働く場」を知ったことが、地域を転出した後も愛着として残り（図表）、Uターン希望を喚起する可能性がうかがえた。

### 政策的インプリケーション

現在地域の抱えている問題は、産業構造・人口規模など構造的な部分によるところが大きく、雇用面の地域差を解消すること、人の流れを大きく変えることは、個々の地域が対応するには困難な課題であるとも言える。こうした構造的問題を前にして、地域の取組みがすぐに大きな成果を得ることは難しいが、現状を前に諦めるのではなく、まずは状況認識を地域で共有し、何らかの行動を起こそうという姿勢が問われている。

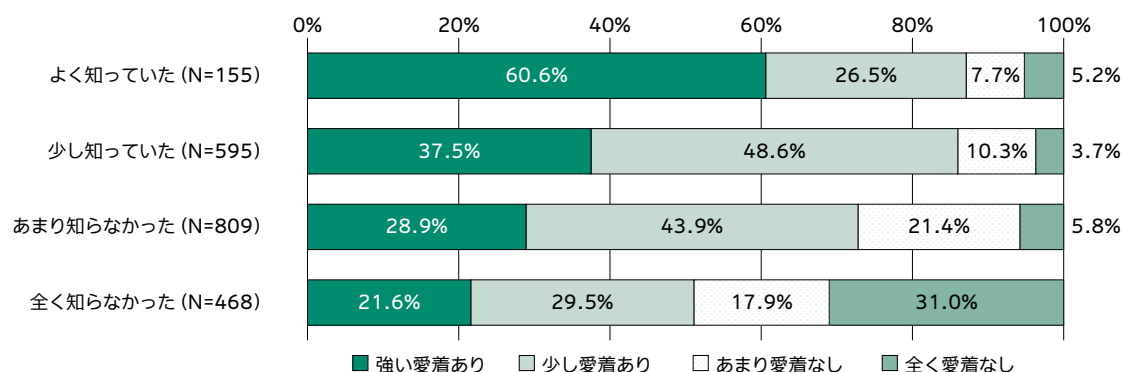
本資料シリーズで検討した厚生労働省委託「実践型地域雇用創造事業」は、直接には雇用創出を目的とする事業である。実施地域では、事業の目標を達成するために、セミナー実施・商品開発に意欲的に取り組み、それぞれ独自の成果を挙げていた。

そして、ヒアリング調査の限り、本事業実施の意義は、そうした短期的な雇用創出効果以外にもあることが確認された。端的に述べるならば、本事業は、雇用に関する問題認識を地域で共有し、雇用創出という目的に向けて地域関係者が協働するきっかけをつくって

## 2. 経済社会と労働部門

資料シリーズ No.188

図表 出身市町村への愛着—高校時代までの地元企業の認知程度別—【出身県外居住者】



いることに大きな意義があると考えられる。地域の雇用情勢は、雇用機会の「量」に関する数値上の問題（地域間格差等）が解消されつつあるように見えるものの、賃金水準をはじめとした雇用機会の「質」には依然大きな問題を抱え、職種・業種などの面でみて地方ほど就職の選択肢が乏しいこと、地元企業の良さが十分知られていないことなども相まって、若者を中心とした人材流出をもたらしている。そうした人材流出は、地域の産業に深刻な人手不足をもたらすことはもちろん、基盤産業を中心とした地域経済の発展にとっても大きな足枷となっている。そうした構造的問題を地域関係者が認識し、少しでも流れを反転させようと試行錯誤を重ねることの意義は小さくない。

では、地方への人材還流の可能性はどこにあるのか。本資料シリーズで検討したように、出身地における雇用機会の量・質は、Uターンの決定や希望に多分に関わると考えられる。その意味で、大都市部ほど有利な位置にあるのは疑い得ない。しかし、仕事の条件面だけで人の移動が決まるものではないことも、言われてきたことである。Uターンには、家族・親族の事情やライフコース選択、地域への愛着なども大いに関わるからである。それらに加えて、地元を離れる前に「働く場」の良さをどのくらい知っていたかがUターン希望に関わるという本資料シリーズの分析結果は、今後の人材還流施策のあり方へ示唆をもたらそう。分析結果では、Uターンにおいて、「どのような雇用機会があるか」とともに、「どのくらい働く場を知っていたか」が重要な要素であることが示されている。Uターン就職決定の際に親の役割が大きいことと合わせると、まず親に地域の良さ、地元企業の良さを認知してもらうよう働きかけ、進学で転出する子どもへの情報提供を促すことも有効な方策と考えられる。

なお、地域雇用や人材流出の問題は、足早の解決を望めるものではない。その意味で、雇用創出や人材還流に短期的な成果はなかなか望みにくい部分もある。

しかし、地道な実践の先にしか大きな成果は望めないのもまた事実である。構造的な困難に直面する中でも、強い問題意識をもって刺激的な実践を続ける中で、地域が自らの「生きる道」を見つけ、愛着や誇りを取り戻していく先にこそ、持続的な「働く場」の創出、そして人材還流への道筋が見えてくるものと考えられる。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.152 『UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』（2016年）
- 資料シリーズ No.151 『地域における雇用機会と就業行動』（2015年）

## 3. 人材育成部門

## 日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理

労働政策研究報告書 No.196 / 平成29年3月刊行

担当：藤本 真

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究期間

平成24～28年度

## 研究の目的

低成長経済、少子高齢化といった社会環境の変化に伴い企業組織の拡大が難しくなること、より高齢期になるまでの雇用継続や女性のキャリア形成機会の拡大に対する社会的な要請、経営活動の国際化を一層進展させる必要といった要因から、数多くの日本企業において従業員のキャリア形成・能力開発のあり方に関し、様々な取組みが模索されていると考えられる。こうした現状を念頭に置きつつ、本調査研究では、従業員の能力開発・キャリア管理に関して、企業がどのような取組みを進め、その取組みが企業経営のありかたや人事労務管理全体の方向性とどのような関連をもつのかについて、実態把握と分析を進めた。また企業での取組みを踏まえた職場の実態と、その職場を管理する管理職の活動を捉えることで、労働者（従業員）の能力開発・キャリア形成を取り巻く環境について考察した。

## 研究の方法

従業員300人以上の企業・法人と、これら企業・法人に勤務する管理職・正社員に対するアンケート調査を実施し（平成28年1～3月）、その結果を分析。

## 研究担当者

藤本 真 主任研究員

高見具広 研究員

## 主な事実発見

1. 複線型キャリア管理の取り組みは、海外マーケットを重視しているという企業においては「現在注力」の比率が、国内マーケットを重視しているという企業に比べて約3倍高くなっている。海外マーケットを重視し、海外で事業を展開している企業では、進出先現地における事業管理や、国際的に展開された事業全体の管理の必要性から、管理職に求められる資質やスキルが高度化しているため、管理職や管理職候補については他の社員とは別に能力開発やキャリア形成を管理する動きが起こっているのではないかと推測できる。一方、社員の自律的キャリア形成促進については、高付加価値化による競争力強化を図る企業、事業のスピーディな展開を図る企業で、トップダウンの意思決定を重視する企業で、取り組みの傾向がより強い（図表1）。高付加価値化による競争力強化を目指す企業は、高付加価値化の源泉

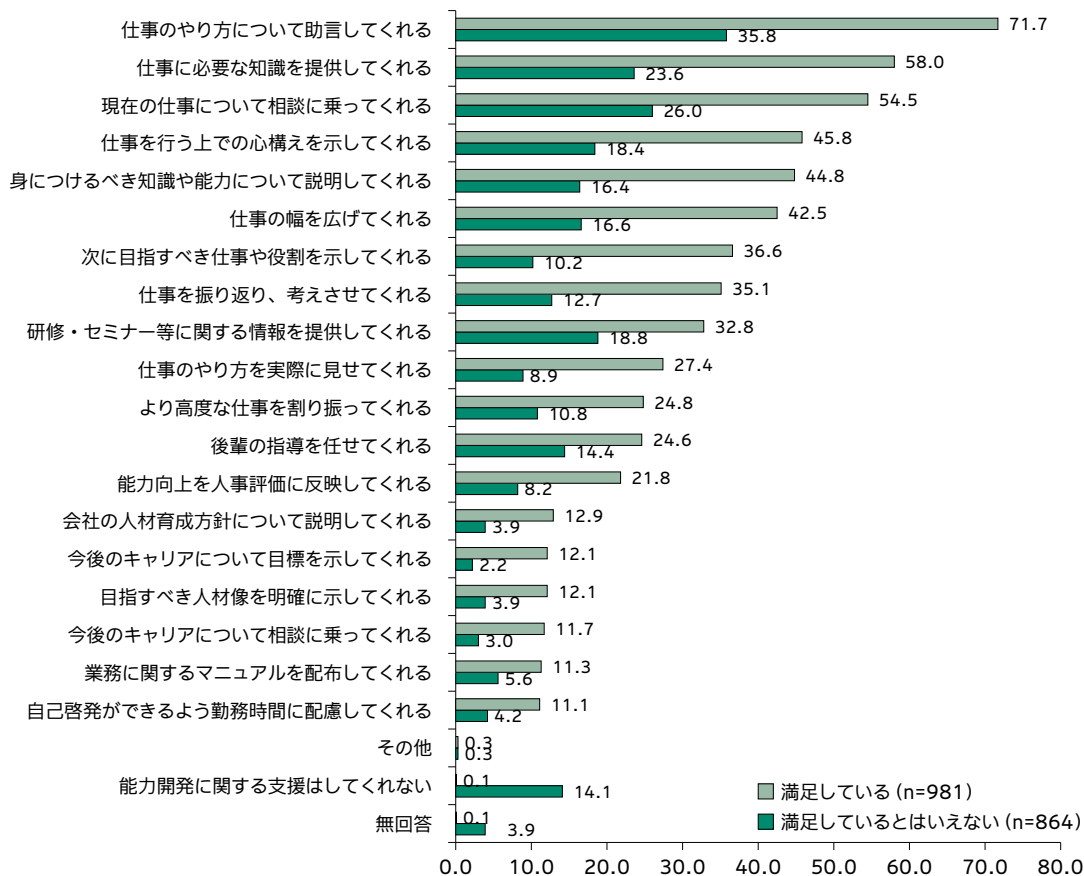
図表1 経営方針と社員の自律的キャリア形成促進の取り組み

		n	社員の自律的キャリア形成促進に力を入れている企業の割合(%)
①高品質か低コストか	高付加価値化による競争力強化	419	28.9
	低コスト化による競争力強化	78	17.9
②品質向上か営業・販売力強化か	製品・サービスの品質向上に力を入れる	379	28.0
	営業・販売の強化に力を入れる	116	26.8
③企業規模	企業規模の維持を重視	286	30.0
	企業規模の拡大を重視	209	25.8
④自前主義か専業主義か	開発から生産・営業まですべて自社で行う	254	28.0
	自社の得意分野に注力する	216	26.4
⑤事業戦略と人材の関係	既存の人材に合わせて事業戦略を立てる	188	28.2
	事業戦略に合わせて人材を採用する	313	27.8
⑥開拓か深耕か	新規事業の開拓を重視	161	31.1
	既存事業の継続・強化を重視	335	25.4
⑦国内か海外か	国内マーケットを重視	432	26.0
	海外マーケットを重視	57	33.3
⑧事業展開のスピード	事業展開にあたってスピードを重視	237	31.6
	事業展開は慎重に行う	263	23.5
⑨意思決定のあり方	トップダウンの意思決定を重視	430	29.0
	ボトムアップの意思決定を重視	76	19.7

## 3. 人材育成部門

労働政策研究報告書 No.196

図表2 上司の指導や支援についての満足度別:部下が上司から受けた能力開発支援の内容(複数回答、単位:%)



として人材を重視しており、自律的なキャリア形成の促進により、社員が主体的に能力開発を進め、能力を高めていくことを意図していると考えられる。また、事業展開にあたってスピードを重視している企業は、社員の自律的なキャリア形成を促すことにより、会社が必要とする人材を確保するスピードを、事業展開のスピードに沿うように上げていこうとする姿勢がうかがえる。

2. 能力開発に関する人事部門とライン管理職の連携についての人事部門による評価は二分している。そして、「連携できていない」と評価する企業ほど、管理職に対する能力開発に関する知識・ノウハウの提供、能力開発に対する関心の醸成や動機付け、全社的なニーズと連動した能力開発の推進を図ることを課題として認識している。一方、「連携できている」企業では、「会社としての育成・能力開発方針の作成・周知」「求める人材像に関する意識のすり合わせ」「セミナー・研修に関する情報の提供」「部下育成に関する管理職研修」といった取り組みを実施している割合が高い。

能力開発に関する人事部門との連携については、管理職の評価も分かれている。「連携できている」とする管理職は、人事部門が能力開発の支援に関わる

幅広い取り組みを実施していると認識し、部下の能力開発の現状を高く評価する傾向にある。

3. 管理職調査によると、部下への育成・能力開発に対する支援ができているとする上司の割合は32.9%であり、多くの上司は、部下への能力開発支援ができているとはいえないと認識している。支援ができないと感じる上司は、とくに「次に目指すべき仕事や役割を示している」、「身につけるべき知識や能力について説明している」といった行動をとる比率が、支援できている上司に比べて低く、育成を行う時間的余裕のなさや、育成のための知識・ノウハウの不足といった課題をより強く感じる傾向にある。

部下である従業員のうち、上司による育成・能力開発に対する支援に満足しているという回答者は約半数である。満足している従業員とそうでない従業員とでは、上司から受けた能力開発支援の内容についての認識の差が大きく、たとえば「仕事のやり方について助言してくれる」では、満足しているとはいえない部下の回答率が35.8%、「仕事に必要な知識を提供してくれる」の回答率は23.6%となっており、いずれも満足している部下の回答率より、約35ポイントも低い(図表2)。

4. 企業のホワイトカラー職種を、仕事の内容に基づき

## 3. 人材育成部門

## 労働政策研究報告書 No.196

「事務系の職種」、「営業・販売系の職種」、「企画・開発系の職種」に分類すると、「事務系の職種」では、仕事に関連する専門的知識を得るなどの Off-JT が有用な能力開発機会となっている。また、上司からの指導・助言なども能力向上に有用と考えられる。また、「営業・販売系の職種」では、Off-JT のほか、「応援などで担当外の仕事を体験する」などの仕事の経験が、有用な能力開発機会となっている。その意味で、労働時間が長いほど能力開発が阻害されるという関係性はみられない。

「企画・開発系の職種」では、会社が指示する Off-JT を受講するだけでは能力開発として十分でない。それは、専門的知識や新しいアイデアが求められる、仕事内容の変化が激しいといった、この職種の性格が背景にあらう。能力向上のためには、本やマニュアルから学習する、社外の友人から情報を得るなど、就業時間外に自ら積極的に活動することが求められる。その点、上司から勤務時間面の配慮がある場合、能力開発が円滑に進みやすい。

の必要性を訴えたり、強制力を高めたりすることが求められよう。

#### ◆ 政策への貢献

日本企業における人材育成・能力開発の現状について情報を提供するとともに、能力開発支援政策を企画・実施する段階で留意すべき点について提言し、政策の定着や効果的な運営に貢献する。

#### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策レポート No.11 『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』（2014年）

#### ◆ 政策的インプリケーション

本調査研究の分析結果からは、以下のような政策的インプリケーションが得られると考えられる。

1. 職場の管理職の育成・能力開発面での役割強化や、管理職と企業（人事部門）との連携強化に向けた政策的支援策を構想していくことが必要であらう。具体的には、育成・能力開発に関わる管理職向けの教育研修プログラムに対する金銭的・人的支援や、職場での育成・能力開発に関わる情報収集や評価のために企業が行う体制整備に対する支援（ノウハウの提供や、試行的プログラム実施のための金銭的支援など）などが考えられる。
2. 管理職自身が部下の育成・能力開発により時間を割きたいと考えているにも関わらず、それができていない現状から、管理職を有効にサポートできる「キャリア・コンサルタント」のより一層の活用が求められ、それに向けては、①企業内キャリア・コンサルタントの増加に向けた、養成プログラムの開発・実施、②企業内キャリア・コンサルタントと管理職との連携に関する好事例の収集・分析とその普及、といった政策的支援が考えられる。
3. 今後より重要性が増すとみられる、働く人々が各自の専門性を高めていくような能力開発の推進にあたっては、働く人々が自らの能力開発に自主的に取り組むことができる環境の整備が必要であることから、この環境整備に企業がより取り組みやすくなるように、また職場において整備された制度などがより活発に運用されるように、能力開発のための様々な労働時間上の措置（残業免除、能力開発休暇など）

3. 人材育成部門

「企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表に関する調査」結果概要

調査シリーズ No.158 / 平成28年8月刊行

担当：金崎幸子

研究の区分

緊急調査

研究の目的

厚生労働省職業能力開発局の要請を受け、企業の人材育成・教育訓練等の取組に関する一般向けの情報公開状況を中心に調査を実施し、その実態や企業の認識、情報公開の進展に向けた課題等を分析した。

研究の方法

平成27年12月末現在、東京証券取引所（東証）に各種上場しているすべての企業（海外企業を除く）に対し、アンケート調査を実施した。アンケート票の配布は平成28年2月～3月に行い、配布数は3,502票、有効回収数は390票、回収率は11.1%。

図表1 人材育成情報の公開状況（創業年、従業員規模、資本関係別）

	募集採用のための人材育成資料・情報と、一般向けの人材育成資料・情報の両方とも広報等を行っている	一般向けの人材育成資料・情報についてのみ広報等を行っている	募集採用のための人材育成資料・情報についてのみ広報等を行っている	募集採用のための人材育成資料・情報と、一般向けの人材育成資料・情報の両方とも広報等を行っていない	無回答	全体	N
<b>【創業年】</b>							
1944年以前	32.5	0.0	49.1	15.8	2.6	100.0	114
1945～54年	34.4	1.6	39.3	24.6	0.0	100.0	61
1955～64年	36.4	0.0	48.5	12.1	3.0	100.0	33
1965～74年	17.8	4.4	57.8	20.0	0.0	100.0	45
1975～84年	20.0	2.5	52.5	22.5	2.5	100.0	40
1985～94年	14.7	2.9	47.1	32.4	2.9	100.0	34
1995～2004年	7.5	0.0	45.0	45.0	2.5	100.0	40
2005年以降	29.4	5.9	35.3	23.5	5.9	100.0	17
<b>【従業員規模】</b>							
100人未満	4.8	0.0	36.5	54.0	4.8	100.0	63
100～500人未満	10.7	1.0	55.3	30.1	2.9	100.0	103
500～1000人未満	18.0	4.0	64.0	14.0	0.0	100.0	50
1000～2000人未満	34.0	3.8	41.5	15.1	5.7	100.0	53
2000～3000人未満	30.6	0.0	55.6	13.9	0.0	100.0	36
3000人以上	53.8	1.3	38.5	6.4	0.0	100.0	78
<b>【資本関係】</b>							
国内資本のみ	19.4	1.4	51.7	24.8	2.7	100.0	294
外国資本あり	41.8	1.3	38.0	17.7	1.3	100.0	79
全体	25.4	1.5	47.7	23.1	2.3	100.0	390

注：属性の無回答については掲載を省略した。

研究期間

平成27～28年度

研究担当者

武隈義一 統括研究員（平成28年2月まで）  
金崎幸子 研究所長

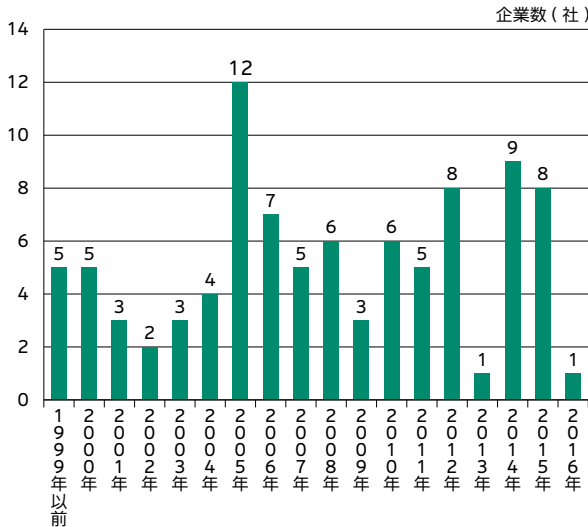
主な事実発見

- 上場企業における人材育成情報の広報・公開状況をみると、「募集採用のための人材育成資料・情報」のみを広報している企業47.7%、「募集採用のための人材育成資料・情報」と「一般向けの人材育成資料・情報」について両方とも広報を行っている企業25.4%、いずれも広報していない企業23.1%、「一般向けの人材育成資料・情報」についてのみ広報している企業が1.5%となっている。すなわち、「募集採用のための人材育成資料・情報」については回答企業の4社に3社(73.1%)が広報しているのに対し、「一般向けの人材育成資料・情報」について広報しているのは4社に1社程度(26.9%)である。  
ただし、一般への情報公開・広報が進んでいる企業ほど調査への回答率が高いと推測されることから、「一般向けの人材育成資料・情報」について広報している企業の割合は、実際にはより低い割合である可能性が高いと考えられる。
- 一般向け広報を行っている企業の割合は、創立後50年以上を経過している歴史の古い企業、大企業(1,000人以上規模)、外国資本が入っている企業において高い(図表1)。
- 一般向けの人材育成情報の広報を開始した時期は2005年が最も多い(図表2)。広報を始めたきっかけとしては、企業への信頼・イメージアップ、CSR報告書の作成、優秀な人材確保などをあげる企業が多い。広報媒体としては、ホームページ、CSR報告書などが主なものである。
- 広報を行っている内容としては、「社内の人材育成・教育訓練の体系・実施体制」、「人材育成方針・人材育成計画」、「社内でのOFF-JTについて」、「OJTの進め方」、「個々の従業員のキャリア形成、能力開発を重視した人事制度」、「自己啓発への支援」などが多い。
- 一般向け広報に期待した効果、得られた効果としては、「企業のイメージを高める」、「優秀な人材の確保」などをあげる企業の比率が高い。人材確保へ

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.158

図表2 一般向けの人材育成資料・情報の広報開始時期（企業数）



注：無回答を除く 93 社

の効果があったと考える企業では、職業能力開発の仕組みや支援について積極的な情報発信を行っている傾向がある。

- (6) 一般向け広報を行っていない企業のうち、今後について「検討中・準備中」が 18.9%、「予定なし」が 81.1%と、8割は今後も広報を予定していない。その理由として、「募集・採用以外で広報等を行う取組を検討したことがない」、「募集採用や従業員向けに行うだけで十分」と考えられており、一般向け広報の必要性を感じていない企業が多い。
- (7) 情報公開全般についての基本的スタンスをみると、人材育成情報の公開状況による差が大きく、一般向け広報を行っている企業での積極姿勢、いずれも広報していない企業の開示度の低さが目立つ。
- (8) 従業員の採用・雇用等に関する方針や能力開発に関する方針について、人材育成情報の公開状況別に特徴的な傾向がみられ、一般向け広報を行っている企業においては、長期雇用維持、新卒採用重視、専門人材の内部育成、企業主体の能力開発といった方針をとる比率が他の類型より高い。
- (9) 教育訓練費と教育訓練に費やす時間の動向について、人材育成情報の公開状況別に差がみられ、特に正社員に関して差が大きい。OFF-JT の費用、自己啓発支援の費用、訓練に費やす時間のいずれに関しても、一般向け広報を行っている企業で過去3年間に「増加した」とする比率が高く、いずれも広報を行っていない企業において「実績なし」の比率が高い。
- (10) 企業の人材育成施策・教育訓練の内容について、人材育成情報の公開状況別に差がみられ、これまで実施してきた取組に関しては、いずれの項目も、一般向け人材情報を広報している企業→募集採用向け情報のみ広報している企業→いずれも広報していない企業の順に実施率が低くなっている。今後重視す

る取組に関しては、実施している取組に比べて類型間の差が小さく、いずれの類型でも、中核人材の育成を中心とする人材育成力の底上げが共通の課題となっていることがうかがえる。

政策的インプリケーション

人材育成等に関する情報の一般向けの広報について、2005年以降、取組企業が増加しつつあるものの、募集採用のための広報に比べて、まだ一般化していないのが現状である。この背景には、多くの企業にとって、一般向け広報の必要性やメリットが感じられていないことがある。

一方、人材育成情報の公開状況により、「一般向け広報を実施している企業」、「募集採用向け情報のみ広報している企業」、「いずれも広報していない企業」の類型に分けて、職業能力開発の実施状況や人材育成施策への姿勢を見ると、情報公開類型により大きな差がみられる。一般向け広報を行っている企業では、能力開発などの施策の幅広い項目において実施率が高く、教育訓練の費用や時間も増加傾向にあるが、広報を行っていない企業では全般に施策の実施率が低い。

企業内の能力開発や人材育成の実態は、外部からはわかりにくいものの一つではあるが、このように、公開されている内容自体から得られる情報だけでなく、情報公開に対する企業のスタンスという外形的な指標からも、人材育成への企業の姿勢がある程度類推できる可能性がある。情報公開の状況が企業に対する評価として広く認識され、ひいては人材確保にもつながることとなれば、情報を利用する応募者だけでなく、企業自身にとってもメリットとなることが期待される。

政策への貢献

企業の人材育成情報の公開促進に向けた議論の基礎資料。



## 3. 人材育成部門

## 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成 (若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)

調査シリーズ No.164 / 平成29年2月刊行

担当：岩脇千裕

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

若年正社員の離職状況および離職後のキャリア形成状況を把握し整理することで、若年者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場の条件および社会のあり方を探索することを目的とする。

### 研究の方法

Web モニターアンケート調査「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」

調査時期：平成28年2～3月

調査対象：以下の条件に全て該当する人が本調査へ進むようスクリーニング調査を実施

- ①生年月：1982年4月～1995年3月生まれ（調査時21～33歳）
- ②職歴：正社員として勤務した経験が1回以上ある人
- ③最終学歴：高校、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、大学、大学院修士課程を卒業（修了）または中退した人
- ④離学時期：2007年3月～2013年3月に離学（卒業・中退）

回収時には、「就業構造基本調査（総務省統計局2012年10月1日実施）」の特別集計の結果（JILPT2014）をもとに、性・年齢層・学歴ごとに回収目標数を割付けた。

### 研究期間

平成26～28年度

### 研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員  
小杉礼子 特任フェロー  
金崎幸子 所長

### 主な事実発見

1. 学校卒業後初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」と略す）を離職した若者には、女性・低学歴層・中退者など労働市場で不利な属性をもつ人が多い。ただし新卒時の円滑な就職と離職とは関係がない。
2. 離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」での経験を比べると、離職者は長時間労働者が多く、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なる人が多い。また離職者は、「残業代の不払い」「人手不足」「希望した日に有給休暇が取れない」など多様な職場トラブルの経験者が多く（図表1）、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよういわれた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職している。
3. 離職者には採用後3ヶ月間に「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいか分からなかった人」や、「先輩社員と同等の業務を初めからまかせられた」人が多い。また高校卒男性は「歓迎会」をしてもらった場合、専修・短大・高専卒男性は「他事業所・他部署の人に紹介された」場合に勤続傾向が高まるのに対し、低学歴層の女性では若者側から「分からないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合にむしろ離職傾向が高まることから、上司や先輩社員の側からのコミュニケーションの不足が離職の一因である可能性が示唆された。
4. 「初めての正社員勤務先」の勤続期間が同じである人同士を比べると、男女とも勤続者は採用直後から現在までにあらゆる行動特性への自己評価が高まるのに対し、離職者は自己評価が上がる人と下がる人がいる。
5. 性別・学歴問わず多い離職理由（図表2）は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」であり、この理由を挙げた人のうち現在他の会社等で正社員として働いている人は、男女とも労働時間が大幅に短くなっている。また特に男性で「キャリアアップ」「やりたい仕事とは異なる」ことを理由とする人が多く、その人たちはこれらの理由と整合的な転職をした傾向が高いことから、若年期の離職にはよりよい状況を試行錯誤しながら模索するポジティブな一面もあるといえる。一方、女性の離職理由は学歴問わず「結婚・出産」が最多だが、上記2.より会社から強要されたケースも含まれると推察され、額面通りにだけ受け取るべきではない。

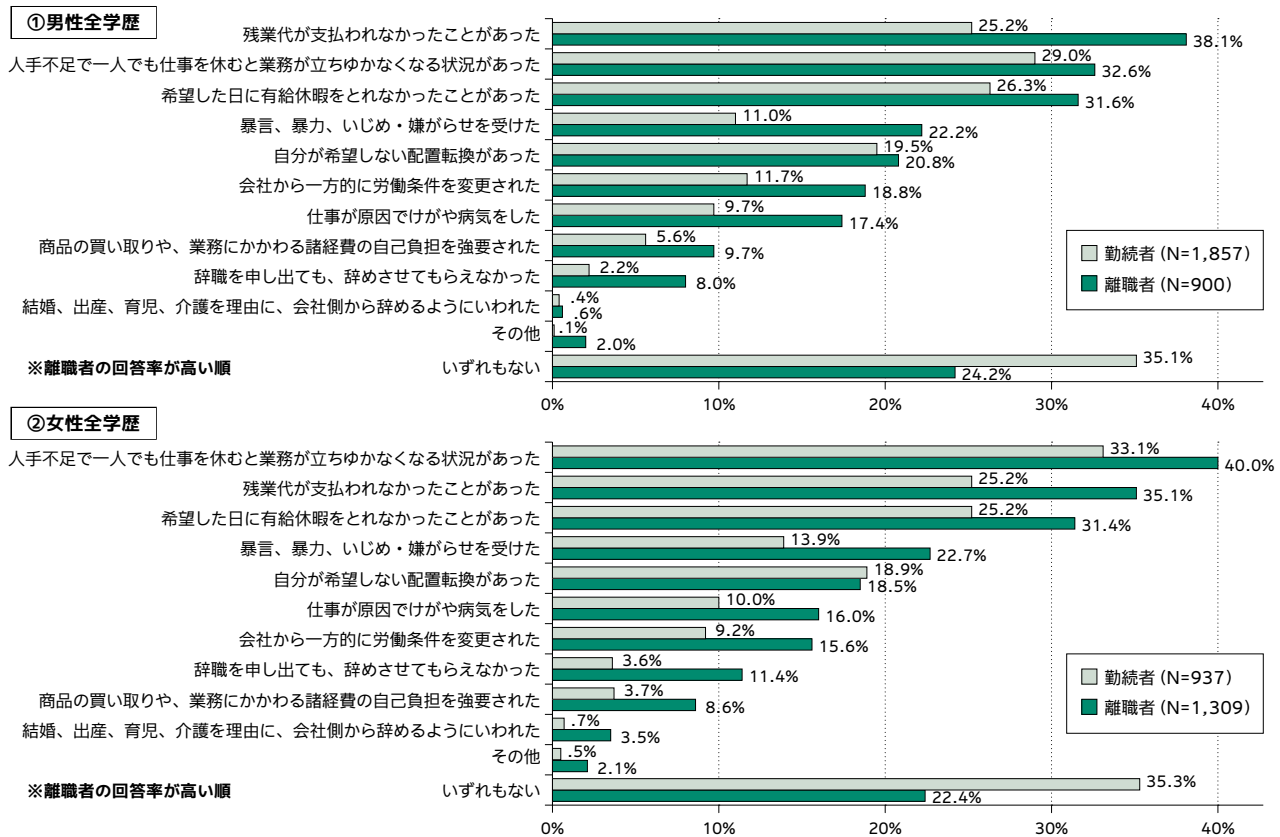
3. 人材育成部門

調査シリーズ No.164

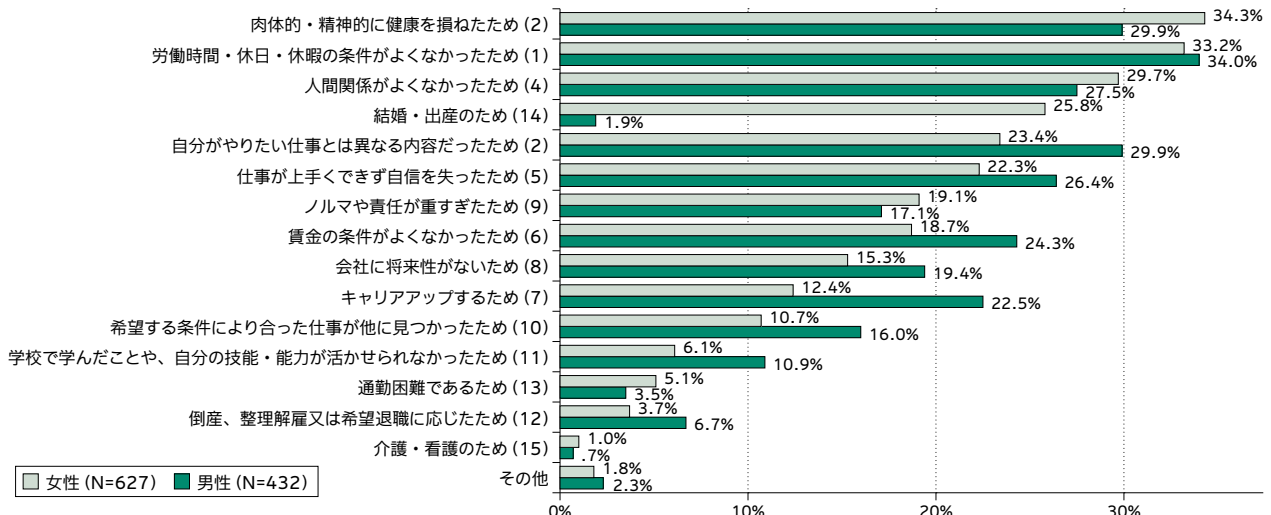
6. 「初めての正社員勤務先」 離職者の離職後1年間の状況を見ると、男性では正社員として働いていた者が6割弱、正社員以外の雇用形態で働いていた者が約3割で、女性では、正社員は約3割、正社員以外の雇用が4～5割であった。調査時点においては男性では正社員比率がやや高まる一方、女性は正社員も正社員以外の雇用も減少し、もっぱら家族の世話などを行っている人が増えた。初めての正社員勤務期間によって就業状況は異なり（図表3）、短期で離職した人ほどいずれの時点においても正社員割合は

小さく、また、現在の勤務先に対する満足感は、1年未満の早期離職をした男性において特に低い傾向がみられた。1年未満の特に早い離職については、その後のキャリアに与える影響も大きいと考えられる。

図表1 「初めての正社員勤務先」で経験した職場トラブル（MA,勤務別）



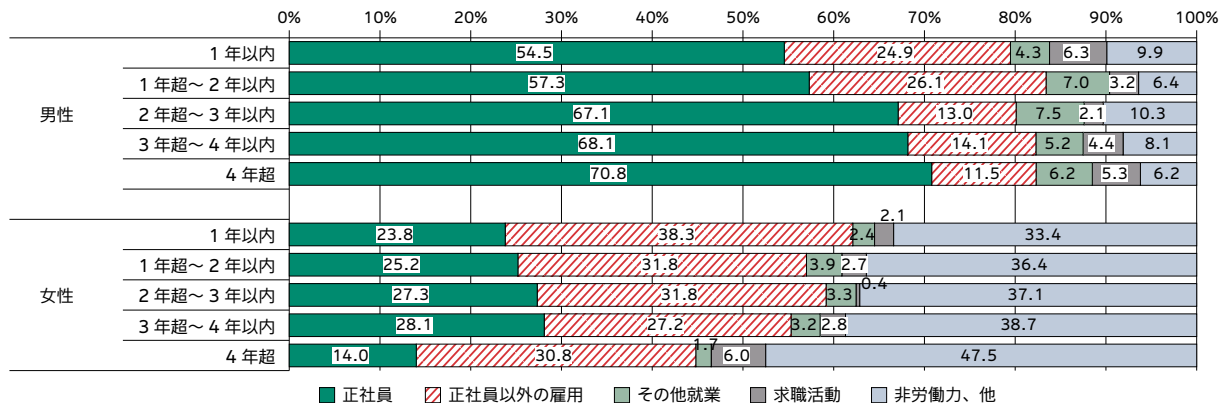
図表2 「初めての正社員勤務先」を離職した理由（MA,性別,新卒3年以内離職者）



3. 人材育成部門

調査シリーズ No.164

図表3 初めての正社員勤務期間別離職者の現在の状況（性別）



注：\*「正社員以外の雇用」は、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート・非常勤の合計、「その他就業」は「役員・自営・内職・家族従業員」、「非労働力、他」は「もっぱら家族の世話」「もっぱら勉強」及び「いずれもあてはまらない」の合計である。

◆ 政策的インプリケーション

1. 離職者の「初めての正社員勤務先」では、長時間労働、採用時の説明と現実の労働条件の齟齬、残業代不払いや暴言・暴力・いじめ、女性の家族形成に伴う離職強要等の職場トラブルが多いといった、法律や社会的倫理に照らして問題といえる状況が起きているケースが比較的多い。雇用主に対して法令遵守・ハラスメント防止に向けての指導・支援を一層進めるとともに、若者に対しても働くためのルール学習やトラブル発生時の相談窓口の具体的な活用方法の教示を、学校や労働組合、若者支援団体等と連携して更に進めるべきだろう。また転職により長時間労働の解消やキャリアアップを実現できたと思われる若者も少なくないことから、転職も視野に入れたキャリア形成のあり方について広く若者に指導することも重要である。
2. 離職者の「初めての正社員勤務先」では教育訓練や職場でのコミュニケーションが不足している。そのためか、離職者の中には学卒時に正社員として就職しある程度勤続したにもかかわらず、職業能力に対する自己評価が低下した人もいる。雇用主に対して、採用直後の若年正社員を放置せず明確な指示のもと簡単な業務から徐々に難しい業務へと段階的に仕事を任せていくことや、「従業員同士の助け合い」や「会社全体で従業員を育てる雰囲気」など職場のコミュニティ機能の強化が、若年正社員の職場定着につながることを周知するとともに、若年社員の教育訓練に必要なノウハウや資源を提供する支援もあわせて進めることが有益だろう。
3. 学卒時の就職だけでなく、就職後の職場適応や能力開発、正社員経験後の転職においても高卒者は厳しい状況にあるため、再就職支援としては就業機会と能力開発の機会を同時に提供する制度が有効だろう。また高卒者は人間関係を理由に離職する傾向が

高く、特に男性は自信喪失による離職が多い上に離職した事実によって自己評価が下がりがちである。さらに高卒男性は悩みがあっても相談しない傾向が、高卒女性は同年代の同僚や友人に相談しない傾向が高く、これらの傾向は新卒3年以内離職者でより顕著である。高卒の若者には高学歴層とは異なる特別な配慮と支援が必要である。勤務先企業や出身校との協力の上、就職活動から職場定着まで長期的な視野で支援を継続する仕組みを構築し、支援者の側から積極的に若者へ働きかけることが効果的だろう。

◆ 政策への貢献

主に職種ごとの離職状況、離職前後の企業規模・労働条件の変化についての分析結果が、若者の「早期離職」への対策を検討する際の参考資料とされた。

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.171 『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より』（2016年）
- 資料シリーズ No.61 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—』（2009年）
- 調査シリーズ No.36 『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』（2007年）

## 3. 人材育成部門

## 介護人材を活かす取組 —キャリアアップと賃金—

資料シリーズ No.190 / 平成29年3月刊行

担当：中山明広

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

介護労働者の確保と質の向上が喫緊の課題となっている中、介護労働の実態等が必ずしも正しく伝わっておらず、労働者が十分に確保されているとはいえない状況にある。

本研究は、統計データを分析して、介護事業を行う事業所にとって介護労働者の確保、育成に有効な取組、介護労働者の賃金プロファイル等を明らかにするとともに、先進的取組を行っている事業所からのヒアリング結果から有効な取組を整理し、これら研究を通じて得られた知見が、企業の取組、政策の立案へ反映されること等を通じて、介護労働者の確保、定着の推進に寄与しようとするものである。

### 研究の方法

公表統計の整理、介護職に関する既存調査の二次分析、インタビュー調査（21事業所）

### 研究期間

平成27～28年度

### 研究担当者

中山明広 統括研究員  
金崎幸子 所長  
高橋陽子 研究員  
郡司正人 調査部長  
吉田和央 調査部主任調査員

### 主な事実発見

#### (1) 介護労働者の定着意識と「キャリアアップの仕組み」との関係

（「平成26年度介護労働実態調査」（介護労働安定センター）の二次分析）

介護労働者を介護職員、訪問介護員に分け、それぞれ正規職員と非正規職員と4つのカテゴリーに区分し、サービス提供責任者を加えた5つのカテゴリーごとに分析を行った。

- ①介護職員については、キャリアアップの仕組の整備が定着につながる。
- ②訪問介護員等については、キャリアアップの仕組の整備と定着の間には関係は見られないが、正規職員については、介護能力を適切に評価する仕組、非正規職員については、介護能力に見合った仕事への配置が密接な関係があること。また、働き方やキャリアについて上司と相談する機会の設定も定着意識と関係があること。

これらについて、訪問介護員等については、ひとつの組織内でキャリアを積んでいく（内部労働市場型の働き方）のではなく、外部労働市場（職能別労働型の働き方）を意識しながら複数の組織でキャリアを積んでいくものが多いことから違いが生じており、介護職員と訪問介護員とは、異なったきめ細かな対応が必要。

#### (2) 介護労働供給と賃金プロファイルとの関係

（2012～2015年の「賃金構造基本統計調査」の個票データの二次分析等）

各都道府県の介護サービス職種の求職者比率と福祉施設介護員の賃金水準との間には、賃金水準が一定水準の高さになるまでは正の相関関係が認められることから、介護職種の賃金水準が他職種に比べて低い地域では、賃金水準の引上げが求職者を増やす可能性があること。

4年分のデータを利用し、勤続年数ごとの賃金水準から、ケアマネージャー（正社員・正職員）、ホームヘルパー（正社員・正職員以外）等の賃金プロファイルを抽出し、学歴別の女性労働者と比較した（これら職種は女性比率が高いため）。

ケアマネージャー、ホームヘルパーのプロファイル（地域ブロック別）は同じ就業形態の高専・短大卒者より高い水準にあること、福祉施設介護員のプロファイル（都道府県別）は、高卒者と高専・短大卒者の概ね中間に位置し、一部では高専・短大卒に近い水準にあること。

#### (3) 介護労働者の定着・満足度を高めるための事業所の取組

（全国21事業所等に対するヒアリング調査）

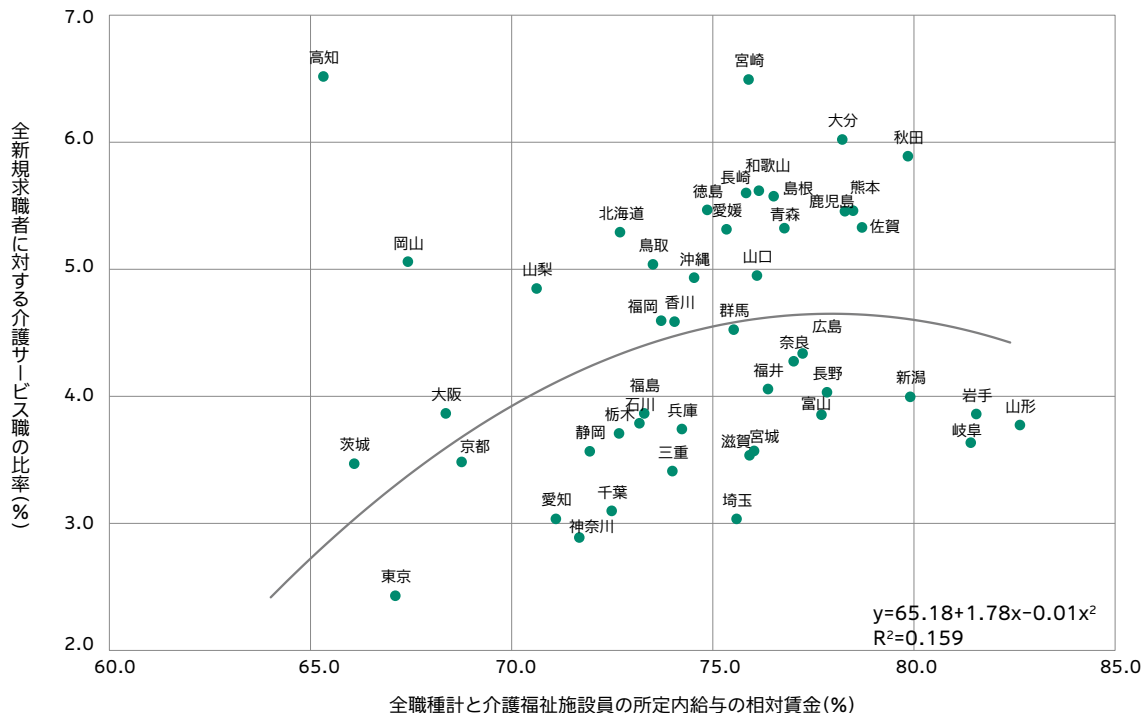
介護労働者の定着・満足度の高いと考えられる介護事業所等の取組を整理した。

- ①賃金制度・評価制度の充実及びキャリアパスの

3. 人材育成部門

資料シリーズ No.190

図表 福祉施設介護員の相対賃金と介護サービス職種求職者比率



明確化②休暇制度や労働時間等の改善、育児支援などによる働きやすい環境づくり、③研修制度や資格取得支援の充実など人材育成——と大きく3つのカテゴリーに分類できること。

人材育成に取り組み姿勢が熱心であること、コミュニケーションを豊かにし、やりがいを感じられる機会を増やすこと等も重要であること。

介護労働者の全てが管理層になることを目標としているわけではなく、介護の現場で技能を磨き上げることや人に満足感や安らぎを与えることこそが喜びであるとする層も少なくないことから、きめ細かな対応が有効であること。

◆ 政策的インプリケーション

- 介護労働者の確保に当たり、介護職員についてはキャリアアップの仕組の整備、訪問介護員については、介護能力を適切に評価する仕組（正規職員）、介護能力に見合った仕事への配置（非正規職員）が定着意識を高める上で有効であり、事業主の取組を促すことが必要であること。
- 介護職員と訪問介護員ではキャリア形成の仕方が異なること、管理層になることを目標とする層、現場で技能を高めて活躍することを目標とする層などニーズも多様であること等から、介護労働者の確保に当たっては、きめ細かな対応が必要であること。
- 介護職種の賃金水準が他職種と比較して低い水準にある都道府県では、賃金水準の引上げが求職者を増

やす余地があると考えられ、都道府県ごとに実態を踏まえた対応をすることが効果的であること。

- 都道府県ごとに福祉施設介護員の賃金プロフィールをみると、高卒者と高専、短大卒者の概ね中間に位置するなど、必ずしも低い水準にあるわけではなく、求職者に正しく情報提供することが効果的であること。

◆ 政策への貢献

都道府県レベルで介護人材確保対策を議論する際の基礎的資料として活用されることが期待される。

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.161 『介護人材確保を考える』（2015年）
- 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

**対人サービス職等の分野における能力評価の試み**  
～業界団体等の取り組みを中心に～

資料シリーズ No.193 / 平成29年3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

わが国においては成長分野への労働移動を促進する外部労働市場の役割等が注目されている中、外部労働市場とつながる能力開発を促進する仕組みの確立や、個人が主導する能力開発の実現が中長期的な課題になっている。こうした問題意識の下、厚生労働省の「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」報告書(2014年3月)や、内閣府「日本再興戦略改訂2014」においては、対人サービス職等の分野における新たな「業界検定」の整備が提言され、2014年度からは厚生労働省において「業界検定スタートアップ支援事業」が進められている。

本調査研究ではこうした動きを踏まえ、小売や卸売、医療・介護、冠婚葬祭といった対人サービス職種を含む産業分野で、能力評価のための制度運営や取り組みがどのように進められているかについて事例を調査し、今後の能力評価制度の構築に向けていかなる示唆が得られるかについて検討した。

◆ 研究の方法

業種内で何らかの能力評価の取り組み(資格認定制度・検定制度の運営、技能審査の実施、職業能力評価基準の策定など)を行っている産業を対象とし、これらの取り組みの主体となっている業界団体、または業界単位で設立された組織の関係者にインタビュー調査を行うとともに、制度や団体、業界に関する資料を収集し、ケースレコードとして取りまとめた。

◆ 研究期間

平成26～28年度

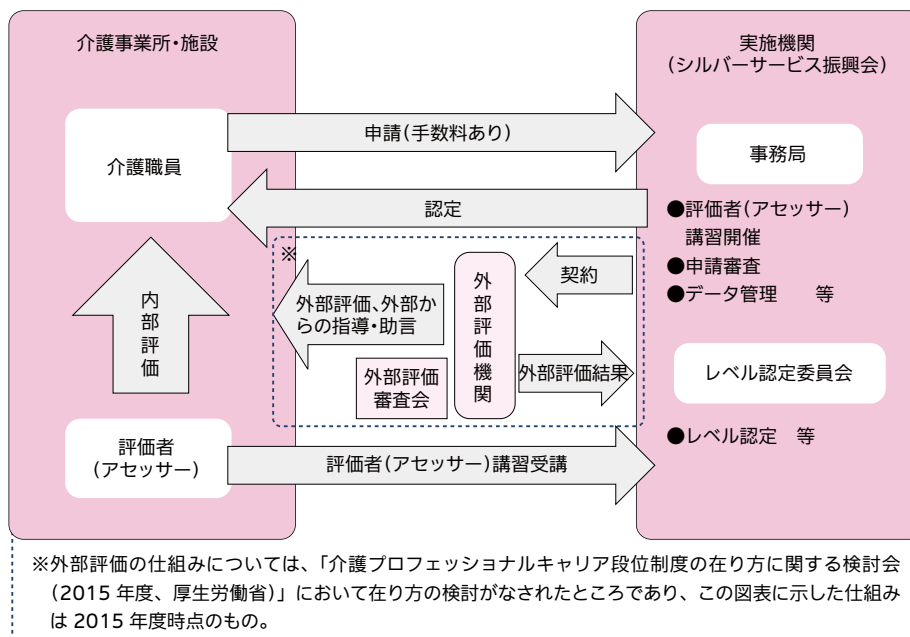
◆ 研究担当者

藤本 真 主任研究員

◆ 主な事実発見

1. 対人サービス職の職業能力評価、とりわけ資格認定制度や検定制度においては、知識のレベルを問う評価に加えて、対人場面での行動の評価が組み込まれているケースがよく見られる。対人場面の行動評価の方法としては、試験の中で実技試験を行うという方法(葬祭ディレクター技能審査協会の「葬祭ディレ

図表1 介護プロフェッショナルキャリア段位制度における評価・認定スキームの全体像

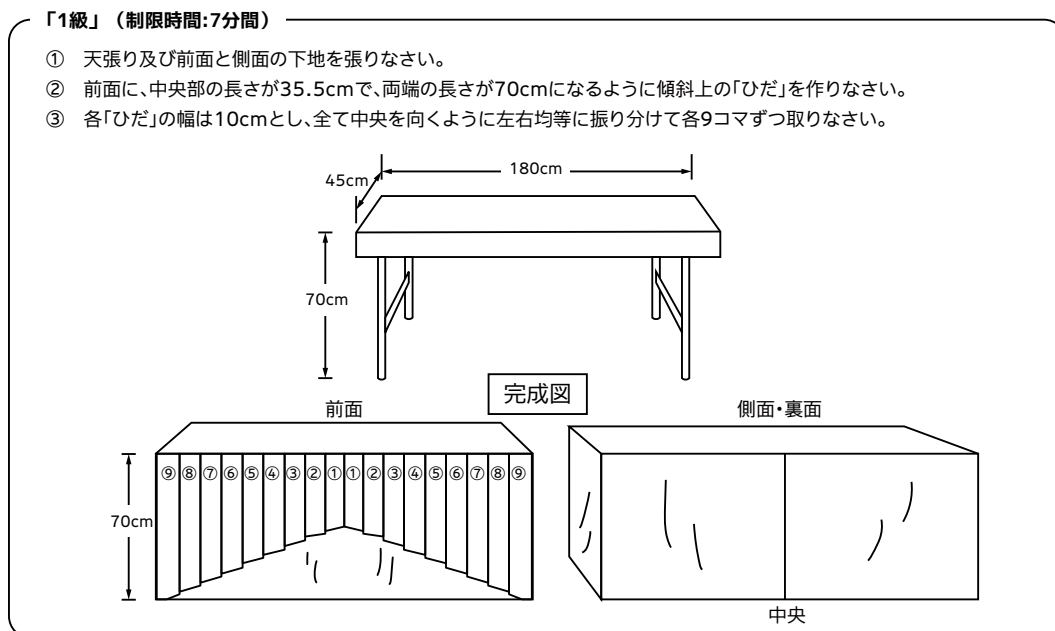


資料出所：シルバーサービス振興会編『評価者(アセッサー)講習テキスト 平成28年度版』。

## 3. 人材育成部門

資料シリーズ No.193

図表2 葬祭ディレクター技能審査1級・幕張課題の例



資料出所：葬祭ディレクター技能審査協会編『2014年度葬祭ディレクター技能審査模擬問題集』。

- クター技能審査制度」、日本ショッピングセンター協会の「SC接客マイスター資格」、日本エステティック協会の「認定エステティシャン資格」、新日本スーパーマーケット協会の「チェッカー技能検定」など)と、評価を実施する組織が評価者を養成・認定し、その評価者が各職場において被評価者の働き振りを評価するという方法(シルバーサービス振興会の「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」、図表1)がある。
2. 試験による能力評価を大規模に行う場合、数多くの会場や試験スタッフをいかに確保するかという点が大きな課題となる。特に実技系の試験を大規模に行う場合には、多くの評価者(試験現場での採点官)が必要になる。例えば司会や幕張(図表2)といった実技試験を行う葬祭ディレクター技能審査の場合、試験ごとに約800人のスタッフを動員している。
  3. 新日本スーパーマーケット協会が実施する能力検定「S検」のうち、小売・流通業界に携わる者として身につけておくべき業界一般知識・商品知識・計数管理の基礎を有しているかを問う「ベーシック2級」の試験は、新入社員、パートタイマー、アルバイトを主な受験者として想定しており、協会が設けている専用ホームページにおいて、随時ウェブ受験が可能となっている。
  4. 今回事例として取り上げたほとんどの団体・組織が、運営・策定している職業能力評価の仕組みが、業界に属する企業やそこで働く人々によって、どのように活用されているかについては、個別事例のエピソードを一定数蓄積した形でしか把握していない。業界に属する企業が、採用、配置、評価、処遇といった

人事労務管理の場面で職業能力評価の仕組みをいかに活用しているのか、あるいは資格認定や検定の取得が、業界で働く人々の賃金や役職などにどのように影響しているのかといった点について、自前で定量的なデータを有する団体・組織はほとんど見当たらなかった。

### 政策的インプリケーション

本調査研究の結果からは、以下のような政策的インプリケーションが得られると考えられる。

1. 対人場面での行動の評価が重要な役割を占める対人サービス職等の能力評価では、そうした行動の評価を行う多数の評価者をいかに確保するかが、制度の運営にあたって重要な課題となる。制度の確立に向けて業界団体や組織をサポートする国や公的機関は、目処が立てられるような指導や財政的支援などを行うことが求められる。
2. 評価制度の安定的な運営に向けて、当該業界で働く人々を養成する専門学校を活用することも考えられる。活用には2つの方法があり、1つは試験会場や評価(採点)実施場所として専門学校を活用すること、もう1つは専門学校が実施する一定のカリキュラム(とりわけ実習系のカリキュラム)の修了を、試験実施に替えることである。
3. 対人サービス分野は多くの非正規労働者が就業しており、この分野で職業能力評価制度を確立することの重要な目的の1つは、彼らのキャリアアップの実現にある。非正規労働者の活発な制度活用をもた

## 3. 人材育成部門

資料シリーズ No.193

らすには、制度を活用する際の障害をできるだけ取り除くための取り組みが求められる。障害を取り除く取り組みと1つとしては、新日本スーパーマーケット協会の「S検」で行われているウェブ受験の整備が考えられる。こうした受験環境は非正規労働者の受験をより容易にすると考えられ、ウェブ受験が妥当とされるレベルや、不正受験への対応などを十分に検討した上で、「業界検定」など国や公的機関が関与する職業能力評価制度の大半については、一定レベルまでウェブ受験の体制を準備するという取り組みもありえよう。

4. 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動の場面で活用される職業能力評価制度を確立していく上では、採用やキャリア管理における制度の活用状況、あるいは業界で働く個人のキャリアに与える制度活用の影響について、大量かつ継続的にデータを収集する必要がある。ただ、現状は、調査・分析を専門に担当する部署・スタッフを設けられるほど、多人数のスタッフを擁する業界団体はごく少なく、他事業にかけなければならない資源や労力との兼ね合いを考慮すると、仮にデータを収集・分析したいという意向が業界団体にあったとしても、その実現は容易ではないとみられる。こうした事情を踏まえると国や公的機関が、データの収集・分析に関し制度の運営主体である業界団体をノウハウ提供の面や財政面で支援していくことや、シンクタンクなどと連携したデータの収集・分析システムの構築にあたって支援していくことなどを、政策的支援として考えることができる。
5. 厚生労働省の「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」報告書でも指摘されているように、製品・サービスの顧客に対する配慮は、労働市場において有効な職業能力評価制度を構築していくにあたっては、非常に重要な観点であり、今回取り上げた事例でも顧客にとっての必要性が高いと考えられる能力評価制度は、業界内に広く普及している。こうしたことを念頭に、職業能力評価制度を運営する業界団体等や、それをサポートする国・公的機関が連携して、職業能力評価制度に対するニーズの高い領域を掘り起こす取り組みも、労働市場インフラとして有効な職業能力評価制度の確立を図るという目的から、検討の余地があるものと思われる。

**◆ 政策への貢献**

対人サービス職業を対象とした「業界検定」など、職業能力評価制度を企画・実施する段階で留意すべき点について提言し、制度の定着や効果的な運営に貢献する。

**◆ 関連の研究成果**

- 調査シリーズ No.64 『中小企業経営者団体による人材育成・能力開発—サービス業の団体における取り組み—』（2010年）



## 4. キャリア支援部門

## キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ —相談経験者1,117名等の調査結果より

労働政策研究報告書 No.191 / 平成29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

キャリアコンサルティング施策の効果的推進にあたり、労働者属性や領域に応じたキャリアコンサルティングの実態及び効果のきめ細かい把握は不可欠となる。そこで、過去にキャリアコンサルティング（およびそれに類似した個別キャリア相談、以下、キャリアコンサルティング）を受けた相談経験者に調査を実施し、定量的な実態把握および分析を行った。あわせて、キャリアコンサルティングの未経験者にはその潜在的なニーズについて調査を実施した。以上の調査によって、今後の労働行政におけるキャリアコンサルティング施策全般に有益に活用しうるデータを提供することを目的とした。

### 研究の方法

本研究では、第一に、キャリアコンサルティング経験者に幅広く調査を実施し、回答を求めた。いつどのような場で誰にどのような内容の相談を行い、その結果、どのように問題は解決したのか、変化したのか、またどのような感想を抱いたのかを詳しくたずねた。第二に、キャリアコンサルティング未経験者を比較対照としてキャリアコンサルティング経験の効果をより明確に示すこととした。あわせて、キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングに対する潜在的なニーズをたずねることで、今後のキャリアコンサルティング施策に資する知見を得ることとした。本調査では、20代前半・20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・40代後半・50代前半・50代後半×男性・女性の16セルを設定し、各セルに400～900名を割り付けて、総計約9,950名に調査に回答を求めた。最終的にキャリアコンサルティング経験者1,117名およびキャリアコンサルティング未経験者8,833名の回答を収集した。

### 研究期間

平成28年度

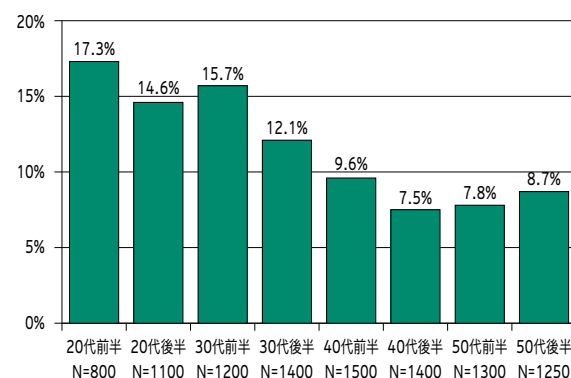
### 研究担当者

下村英雄 主任研究員

### 主な事実発見

- ①調査の全回答者9,950名のうち、キャリアコンサルティング経験者は1,117名で全体の11.2%であった。個人属性との関連を検討した結果、キャリアコンサルティング経験者は、(1)基本的に年齢が若い層で多かった。(2)大卒ホワイトカラーで大企業で正規就労を長期間にわたって継続してきたと解釈される層で多かった。(3)本人の職業やキャリアに対する意識（現在の満足感、自分のキャリア、キャリア計画、職業能力に対する意識等）が高い者で多かった（図表1）。

図表1 年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合

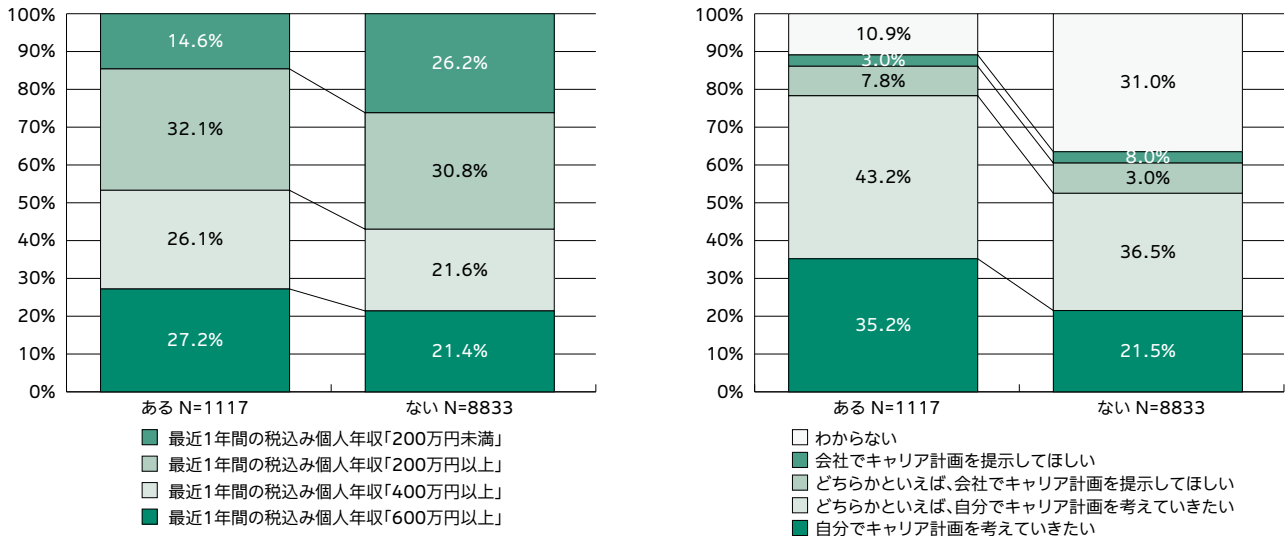


- ②過去のキャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響を検討した結果、キャリアコンサルティング経験者は、(1)転職経験がある者が多かった。(2)総じて現在の働き方の面で良好であった。具体的には、現在、従業員規模が大きい勤務先で働き、役職に就き、年収が高かった。(3)総じてキャリア意識が高かった。具体的には、現在の生活に満足し、生涯のキャリア計画は将来の仕事やキャリアに備えて自分で立て、他社でも通用する職業能力を持ち、自発的に職業能力に取り組む者が多かった。ただし、キャリアコンサルティング経験と現在の状況に単純な因果関係を想定することは厳密には難しく、キャリアに対する関心とキャリアコンサルティングを受けた経験には、ある種の循環的な因果関係があると推測された（図表2）。
- ③キャリアコンサルティングの相談内容のうち上位3位は「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」であった。相談内容は、相談場所・機関と密接に関連していた。概して、企業の中では「モチベーション・アップ」や「配置転換・出向・転籍」「職場内外の人間関係」、企業の外では「転職」の相談が多かった。学校では「就職活動」「進学・留学」の相談、公的

4. キャリア支援部門

労働政策研究報告書 No.191

図表2 キャリアコンサルティング経験の有無別にみた個人年収およびキャリア意識



図表3 働き方に関する質問項目と相談ニーズ他の相関係数

質問項目	職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに相談したい	職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに相談する機会があるとしたら利用してみたい
残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる	0.182	0.170
遅くまで残業をしているが手当がつかない	0.152	0.134
休みたくても、有給休暇がとれない	0.186	0.180
十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている	0.235	0.231
時間外労働時間が月に45時間を超えている	0.125	0.110
頻繁に休日出勤がある	0.111	0.101
医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない	0.181	0.179
職場や働き方に関する相談をする窓口がない	0.248	0.260
残業をするのが当然という職場の雰囲気がある	0.218	0.221
最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた	0.192	0.174
労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする	0.205	0.195
パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった	0.231	0.220
会社に「使い捨て」られそうな気がする	0.277	0.268

※値はスピアマンの順に相関係数。値はすべて0.01%水準で統計的に有意。

機関では「学校卒業後の就職活動の相談」が多かった。相談内容は、相談担当者とも関連がみられた。キャリア相談の専門家は「転職」の相談、それ以外の相談の専門家は「人間関係」「精神面の不調」、その他の関連する担当者は「学生時代の就職活動」の相談内容が多かった。

④相談場所・機関については、大まかに「企業内」「企業外」「公的機関」の3つの類型に分類して整理することが可能であった。すなわち、(1)大企業に勤める者、正規就労者、勤続年数が高い者、役職者、年収が高い者は、相談場所・機関が「企業内」であることが多かった。(2)中小企業に勤める者、非正規就労者、勤続年数が短い者、役職なし、年収が低い者は、相談場所・機関が「公的機関」であることが多かった。(3)自発的なキャリア計画・能力向上に関心があり、転職志向・独立志向を持つ者は、相談場所・期間が「企業外」であることが多かった。

⑤キャリアコンサルティングの効果について、(1)キャリアコンサルティング経験者は、概してキャリアコンサルティングによって問題は解決し、キャリアや職業生活は変化し、相談して良かった、役立ったと受け止めていた。(2)キャリアコンサルティングの結果、どのような面で変化したかをたずねた結果、「将来のことがはっきりした」「就職できた」「仕事を変わった、転職した」が上位3位であった。(3)概して「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者で「問題は解決した」「カウンセラーに助けてもらいながら自分で解決した」「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」との回答が多かった。さらに相談して「とても良かった」「とても役立った」との回答が多かった。

⑥キャリアコンサルティング未経験者を対象に相談ニーズを検討した結果、(1)年齢によって相談

## 4. キャリア支援部門

## 労働政策研究報告書 No.191

ニーズは大きく異なった。例えば、20代後半では29.3%が相談したいと回答するなど、20代から30代前半で相談ニーズは高かった。(2) 具体的に相談したい内容も年齢によって異なった。概して20～30代では相談したい内容が多かったが、20代では就職活動や進学・留学、職場の同僚や上司との人間関係、精神面の病気についてのニーズが大きく、30代では職業能力開発や職業生活設計、昇進などのキャリア関連の相談内容のニーズが大きかった。(3) 長時間労働と相談ニーズとの関連も深かった。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては、今後、より一層の問題関心が持たれる必要があること等を示唆した(図表3)。

#### ◆ 政策的インプリケーション

- ① キャリアコンサルティング経験者は、おもに20代～30代前半に多く、その相談内容はもっぱら転職であった。今後、キャリアコンサルティング施策を考えるにあたって、その具体的な利用者層イメージとして若年就労者の転職をより一層強調して考慮する必要がある。
- ② キャリアコンサルティング経験のある者は、現在、昇進し、年収が高く、総じてキャリア意識も高い。ただし、本来、資質に恵まれキャリア意識が高い者であった可能性も高く、そうした対象層がキャリアコンサルティングを嗜好することによって、より一層本人のキャリア面に良い影響を与えるという良循環を考えることができる。一方、そうした循環のうちにはない者に対しては、キャリアコンサルティングを含むキャリア形成支援施策はキャリア形成の良循環をもたらす機会となる可能性があり、キャリアコンサルティング等の環境整備をより一層充実させる必要がある。
- ③ キャリアや職業に関する相談の経験のある者に対して、その相談内容等をたずねた結果、「30歳前後の企業外のキャリアカウンセラーによる転職の相談」が多かった。自由記述内容等からその全員が実際に転職をするのではなく、試みに転職相談を受けるものまで含むことが推察されるが、一方で、転職を希望するこの年代層に対するキャリアコンサルティング施策の側からの政策的な介入支援を従来、十分に意識されておらず、今後、より一層「30歳前後の転職を希望する就労者」に対するキャリアコンサルティングのあり方、アプローチを考える必要がある。
- ④ キャリアコンサルティングは、実際に経験した者にとってはおおむね効果があると感じられていたが、なかでも「就職」「自分の職業の向き不向き」「資格取得」「能力開発」「将来のキャリア計画」「キャリア

開発」などの職業やキャリアに直結した内容の場合、より有益であったと評価されやすい。一方で、職場の人間関係、精神面の病気・不調は、職業やキャリアの相談の枠内で持ち込まれる場合があるにも関わらず、現状では対応が十分ではなく、今後の課題となる。

- ⑤ 概して、キャリアに関する相談の専門家に相談した場合、より効果が高いが、一方で自由記述では、カウンセラーの質やスキルのばらつきに関するネガティブな側面についても指摘されており、キャリアコンサルタントの質向上の議論と並行して注視すべきである。
- ⑥ キャリアコンサルティングを経験したことがない者のうち、年代が若い層では一定のニーズがあり、20代後半では約3割に達する。基本的に大企業に勤務する若年正社員でニーズが高いが、一方で、長時間労働他の働き方の問題を抱え、かつ、会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合には、より相談ニーズが高い。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては今後、より一層の問題関心が持たれるべきである。

#### ◆ 政策への貢献

キャリア・コンサルティング施策を中心に、幅広くキャリア形成支援政策および職業能力開発政策に資する。

#### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.171 『企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果』(2015年)
- 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)
- 労働政策研究報告書 No.149 『成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究』(2012年)
- 労働政策研究報告書 No.125 『学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』(2010年)

4. キャリア支援部門

**生活保護受給者の就労支援の研究**  
 —自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—

ディスカッションペーパー 16-05 / 平成28年10月刊行

担当：榎野 潤

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

本報告では、生活保護受給者等自立促進事業（以下「生保事業」と言う。）におけるハローワークの新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、欧米の求職活動支援の研究をレビューし、その理論と技法を検討した。求職活動支援とは、在職者や失業者などを含む求職者を対象として、限られた期間の中で求職活動を進める上でのスキル開発や動機づけの維持・向上を支援する訓練プログラムである。ハローワークでは雇用保険受給者を対象とした求職活動支援セミナーや生保事業における就労支援メニューが該当する。

◆ 研究の方法

文献研究

◆ 研究期間

平成28年度

◆ 研究担当者

榎野 潤 主任研究員  
 上市貞満 統括研究員

◆ 主な事実発見

(1) 求職活動支援の研究の流れ

求職活動支援の研究の流れを概観すると、①理論の中心は、1970年代の行動学習理論から1980年代以降は計画的行動理論、社会的認知理論、対処行動理論などの認知理論に移行していく。2000年代以降になると、自己制御の観点から求職活動を概念化する研究が一般的となる。②支援の目的は、就職の可能性を高める効果的な求職行動の学習から、積極的かつ持続的な求職行動のため、背景にある認知や動機づけへの働きかけが中心となり、最近では求職活動の自律性の促進へと発展しつつある。③こういった変化に応じて求職活動支援プログラムも、求職活動に有益な知識とスキルの習得に加え、就職への動機づけの維持・向上のノウハウやストレスへの対処行動の学習などを取り入れようになり、最近では支援対象者自身で感情や行動を制御できるようになる自律性を支援する方向へ向かっている。

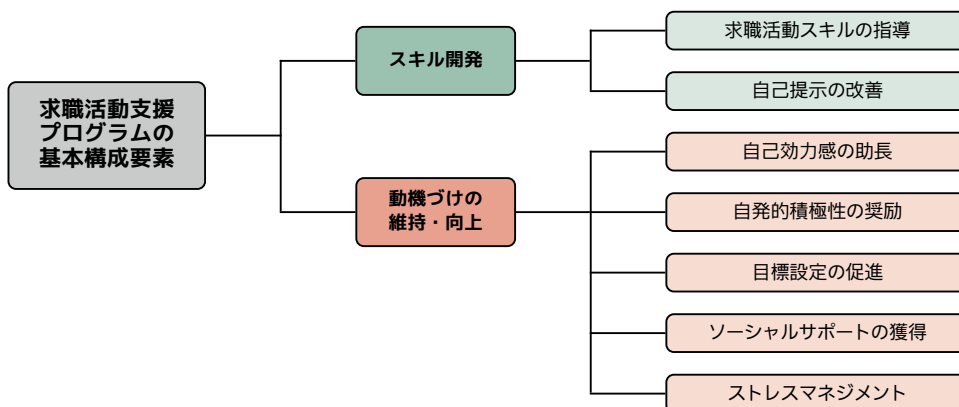
(2) 求職活動支援の効果

求職活動の支援研究は、一般の求職者から、障害者や公的扶助等の特別な支援を必要とする就職困難者までと広範な対象で行われている。求職活動支援の効果は、公的扶助等の特別な支援を必要とする求職者や、身体的・精神的障害により働く条件が限定される求職者の方が、一般の求職者に比べ、より大きいことが明らかにされている。

(3) 生保受給者に求められる自己制御

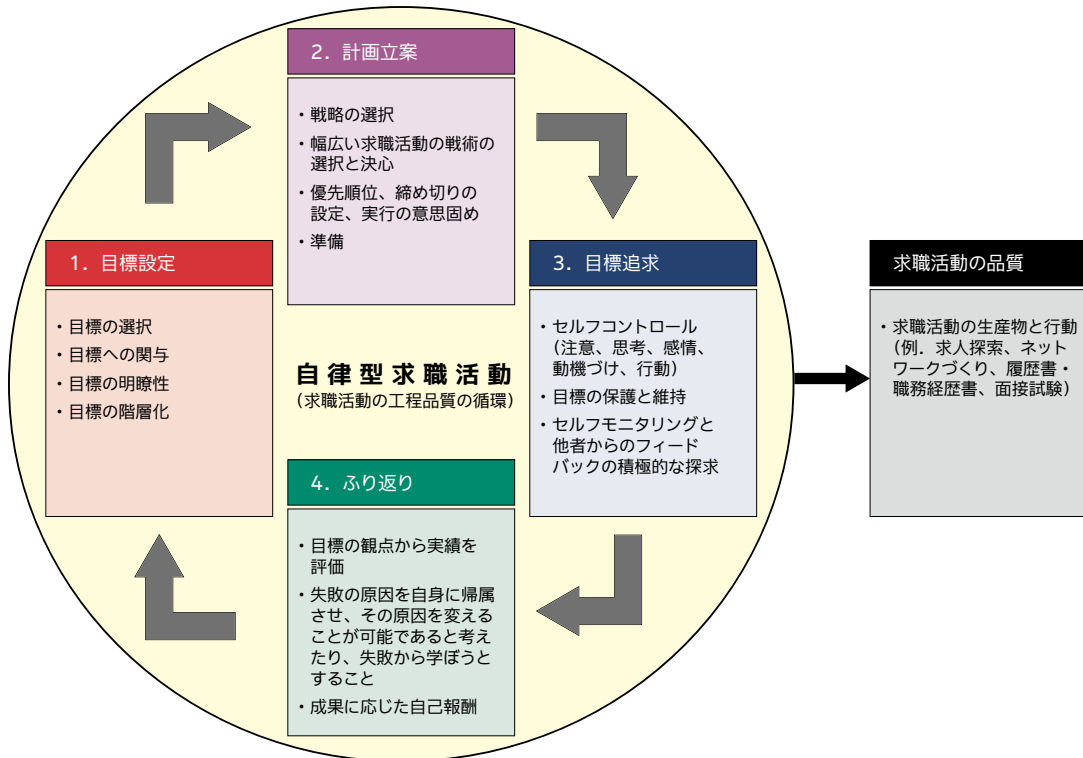
自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義は、同事業の支援対象者が求職活動において自己制御を特に必要とすると考え

図表1 求職活動支援プログラムの基本構成要素



出所: Liu, Huang, & Wang(2014a:p.1014)をもとに作成。

図表2 自律型求職活動モデル



出所: Van Hoof, Wanberg, & van Hoye(2013:10-30)を訳出の上、転載。

ことにある。生保受給者は生活困窮者層であり、その背景には傷病・障害、精神疾患や家庭の事情など様々な問題を単一的、あるいは複合的に抱えていると想像できる。このため、生保受給者は、求職活動や就職に関して制約が多いと推察され、彼らの就職活動や就職の実現には、より緻密な情動や行動の自己制御が求められると言えよう。また、この自己制御は同様な理由により、就職後の定着にも強く求められると考えられる。

#### (4) 求職活動支援の技法

図表1に求職活動支援プログラムを構成する要素を示す。支援対象者が効果的に求職活動を進めるための「スキル開発」と、その活動を継続するための「動機づけの維持・向上」に大別され、前者は「求職活動のスキルの指導」と「自己提示の改善」へ、後者は「自己効力感の助長」、「自発的積極性の奨励」、「目標設定の促進」、「ソーシャルサポートの獲得」、「ストレスマネジメント」へと、合計7種類の基本構成要素に分類される。求職活動の「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」は相互に促進し合う関係にあると考えられる。求職活動のスキルが上達すれば、求職活動に取り組む動機づけも向上し、動機づけが向上すれば求職活動のスキルを活用する機会が増え、そのスキルの習熟につながると考えられる。求職活動支援プログラムに「スキル開発」と「動機づ

けの維持・向上」の両方を取り入れると就職の実現が促進されることが明らかされている。

#### (5) 自律型求職活動モデル

これまでの求職活動支援の研究では、その支援の効果として求人への応募や職業相談の回数など求職活動の量にのみ焦点が当てられ、その品質が十分に検討されてこなかった。この背景には、求職活動の量が増えると、就職の可能性が高まるという考え方がある。しかし、現実には活動量が増えてもその品質が高くなければ、就職に結びつく可能性は低くなると考えられる。たとえば、どれだけ多くの求人に応募したとしても、そこで提出された履歴書や職務経歴書の品質が低ければ就職の可能性は低くなる。

こういった問題を解決するため求職活動の品質に焦点を当てた自律型求職活動モデルが提出されている。このモデルでは求職活動の工程を、「目標設定」、目標達成のための「計画立案」、その計画に取り組む「目標追求」、一連の工程をふり返る「ふり返り」の4つに分け、この4工程の循環によって「工程品質」が向上するに伴い、求職活動の品質が向上すると考える。求職活動の品質とは、「求職活動の成果が、労働市場の需要側（応募先の求人事業所、職業紹介事業者、書類選考・面接試験の審査担当者、採用の担当者、カウンセラーなど）の期待に添うか、もしくは、その期待以上であるか、という観点から概念化した

## 4. キャリア支援部門

## ディスカッションペーパー 16-05

もの」と定義される。たとえば、支援者が面接試験対策のセミナーで模擬面接における支援対象者の言動を評価する際、需要側である求人事業所の採用担当者の視点で考え、どのように応答すれば彼らの期待に応えることができるのか、という判断基準で行う。自己制御の考え方からすると、支援者が需要側の視点を伝えるだけでなく、支援対象者がこういった需要側の視点を取り入れて自身の求職活動をふり返ることができるようになる支援が必要となる。

## (6) ハローワークでの有効性の検討

労働大学校における自主的参加による課外研修を利用し、ハローワーク職員である参加者44人に、求職活動支援の理論の変遷、求職活動の自己制御理論、そして具体的な事例を交えながら自律型求職活動モデルを説明した。その後、アンケート調査により、現場で同モデルの活用が有効かどうかを聞いたところ、9割程度の参加者が肯定的に評価した。また自由記述式で研修の感想を求めたところ、「求職活動は、やらされるのではなく『自分がやらないといけない』」、「離転職を繰り返す求職者や、一つの職場に定着しない求職者に対しては、自ら考え仕事を探すことの支援は有効だ」、「ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまるため、自然としている相談がモデルと同様であった」などの回答があった。これらの結果から、研修に参加したハローワーク職員のほとんどが自律型求職活動のモデルの活用が有効であると評価しており、その考え方に違和感のないことがわかった。この背景には、相談者は職業相談の窓口から離れると自身で求職活動を進める必要があることから、ハローワーク職員は相談者が自律的に求職活動を進めることができるように、日頃から求職者に働きかけている可能性があると考えられる。

## ◆ 政策的インプリケーション

本報告では、生保事業におけるハローワークの新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、欧米の求職活動支援の研究をレビューし、その考え方と技法を整理した。

求職活動支援の考え方は、求職活動に有益な知識とスキルの習得に加え、就職への動機づけの維持・強化のノウハウやストレスの対処方法の学習などを取り入れ、支援対象者自身で感情、思考、行動を自己制御する、求職活動の自律性を促す方向へと変化している。また、求職活動支援プログラムを構成する要素は「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」を促す働きかけに大別され、求職活動支援プログラムでは両者を取り入れることにより、求職活動の自律性を促し、就職の実現を促進することが明らかにされている。

この求職活動支援の効果は、公的扶助等の特別な支援を必要とする求職者や、身体的・精神的障害により働く条件が限定される求職者の方が、一般の求職者に比べ、求職活動の支援による効果がより大きいことが明らかにされている。

これらのことから、求職活動や就職に関して制約が多いと思われる生保受給者の場合、その就職の実現にはより緻密な情動や行動の自己制御が求められることを併せて考えると、欧米の求職活動支援の研究の知見を利用して、生保受給者を対象とした自律的な求職活動を支援する訓練プログラムの開発が効果的であると示唆される。また、この自己制御は生保受給者の就職後の定着にも強く求められることが想像され、同訓練プログラムは定着対策にも効果を発揮すると考えられる。

今後の課題としては、欧米の求職活動支援プログラムの理論と技法を参考にしながら、新たな就労支援メニューを検討・開発することである。その就労支援メニューを試行し、効果を検証しながら改良を重ね、効果が認められるならば、その普及を目的として、訓練プログラムの実施マニュアルの作成、さらには支援者の養成が考えられる。

## ◆ 政策への貢献

- 平成29年度業務実施要領（特に就労支援プログラム策定）の改訂の検討に活用される予定。
- 平成28年度厚生労働省委託事業「生活保護受給者等に対する就労意欲維持・向上技法開発事業」。

## ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.182 『「職業相談の勘とコツの「見える化」ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—』（2016年）

4. キャリア支援部門

高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果

調査シリーズ No.167 / 平成29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

本研究では、高等学校の進路指導の現状と課題について、調査データに基づき、明らかにすることを目的とした。具体的には、進路選択に対する生徒の意思や特性を理解して行う個性尊重の進路指導と、学力や偏差値を中心とする受験指導型の進路指導という2つのタイプの進路指導の方向性に対する教員の考えと実践の程度が検討された。また、90年代初頭に実施された大学入試センターによる調査（以下、センター調査）と同じ項目を用いて比較した場合に、近年の状況が当時の状況に比べて変化しているかという点や、今回の調査結果における学校種による指導方法の違い、担当教員の意識の違い等についても検討された。

研究の方法

全国の全日制の高等学校（一部、専門学校・専修学校を含む）4,924校に調査票を送付し、進路指導主事または進路指導を担当している教員に回答を依頼した。

回答校は1,996校（うち、高等専門学校等は40校）で回収率は40.5%であった。分析は全日制の高等学校1,956校を対象として行った。

研究期間

平成27～28年度

研究担当者

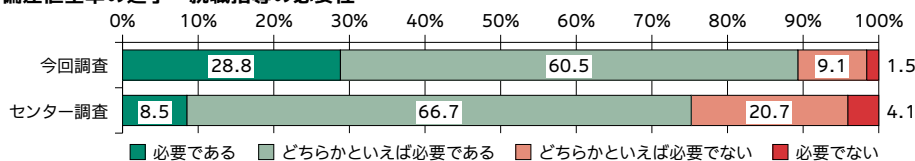
室山晴美 理事  
深町珠由 主任研究員  
上市貞満 統括研究員

主な事実発見

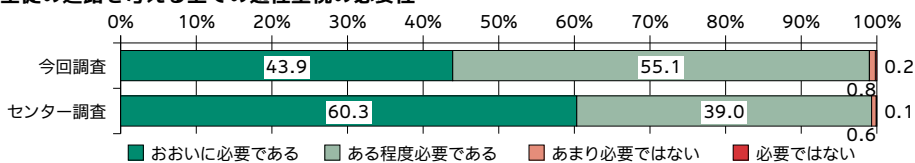
1. 個性尊重の進路指導と偏差値重視の進路指導の考え方と実践について

- 進路選択にあたって生徒の適性を考慮するなどの個性尊重の進路指導の重要性は理解されているものの実践はそれほどでもなく、他方、進学指導や就職指導においては学力や偏差値を基準とした指導の必要性の認識は依然として高い。この結果は1991年に公表された入試センターの調査結果と大きく変わらず、

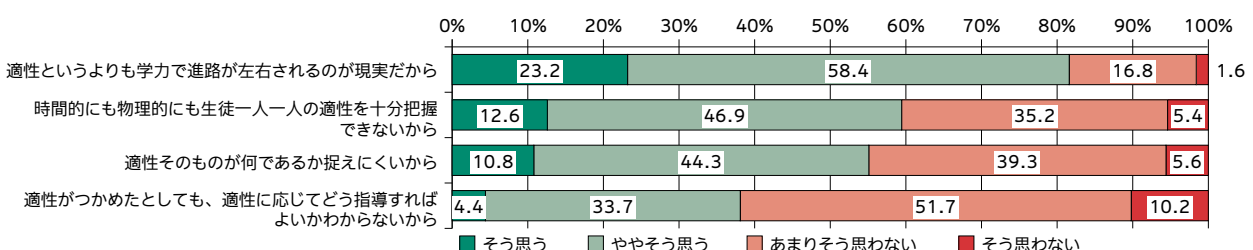
図表1 偏差値基準の進学・就職指導の必要性



図表2 生徒の進路を考える上での適性重視の必要性



図表3 生徒の適性を生かす適切な進路指導の実現が困難である理由



4. キャリア支援部門

調査シリーズ No.167

90年代前半から今日までの進学率の上昇、入試制度の改革、キャリア教育の推進等の様々な背景の変化を受けても、個性尊重の進路指導へのシフトはみられない(図表1、図表2)。

- 生徒の適性を生かす適切な進路指導の実現が困難である理由を尋ねる設問では(図表3)、「適性というよりも学力で進路が左右されるのが現実だから」という理由の選択率が最も高く8割程度の肯定があった。続いて、「時間的にも物理的にも生徒一人一人の適性を十分把握できないから」、「適性そのものが何であるか捉えにくいから」、「適性がつかめたとしても適性に依りてどう指導すればよいかわからないから」の順となった。適性把握の困難さや適性に依

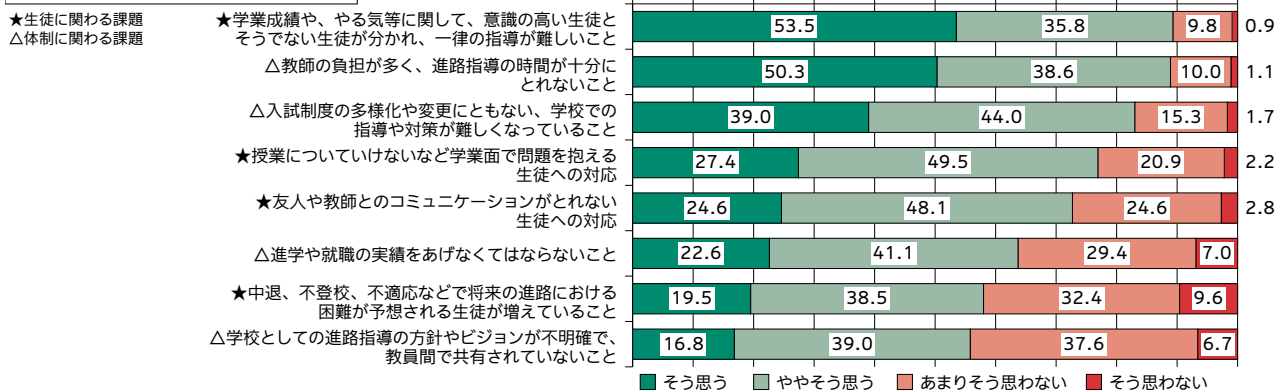
じた指導の難しさの認識はセンター調査時点よりも本調査の方が高めの傾向を示した。

2. 学校種による進路指導の違い

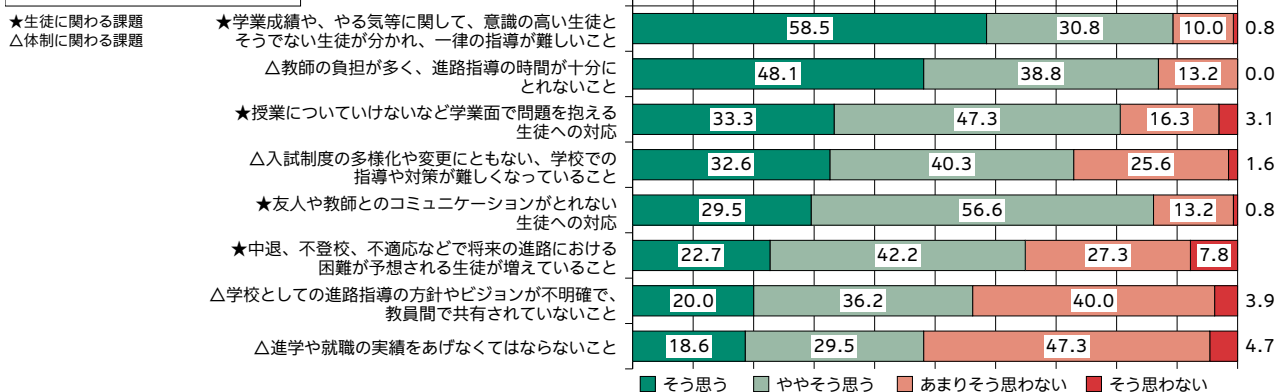
- 偏差値重視の進路指導の必要性の認識は普通科での肯定傾向が強く、特に進学率の高い普通科で顕著であった。他方、個性尊重の進路指導の必要性の認識は普通科に比べて総合学科や専門学科で肯定傾向が強く、普通科に比べて総合学科や専門学科では複数の種類の適性検査やガイダンスツールを活用するなど、多面的な適性把握の手法が実施されていた。
- どの学校種でも進路希望調査、三者面談・二者面談、進路資料室の設置等は共通に実施率が高かった。

図表4 学校種別に見た進路指導の課題

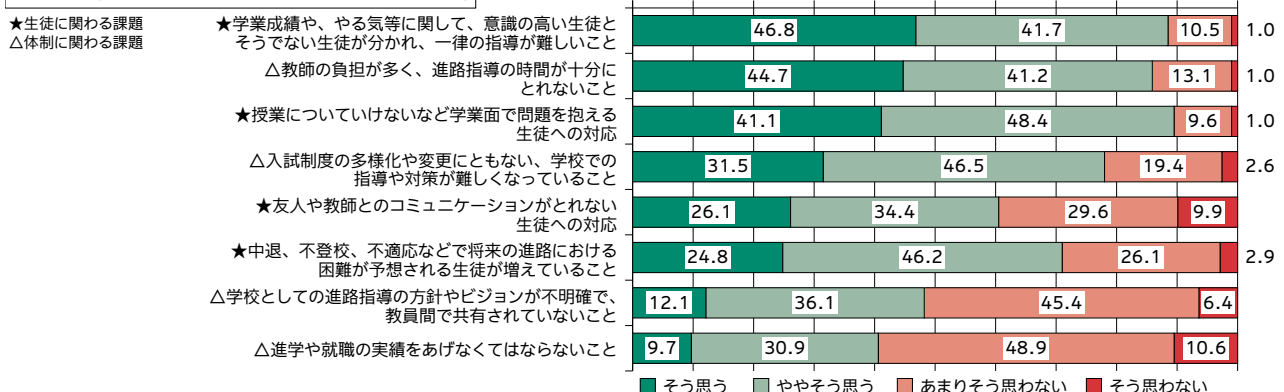
普通科単独校 + 普通科中心で学科併設校



総合学科単独校 + 総合学科併設校



専門高校(工業、商業、家政、農業を中心とする高校)





## 4. キャリア支援部門

調査シリーズ No.167

他方、普通科と総合学科では、大学進学向けのサービス（大学関係者による説明会の開催、大学受験対策講座等）の実施率が高く、これらは学年全体を対象として実施されていた。公共職業安定所職員による説明会、個別相談、就職試験対策等の就職者向けのサービスについては主に専門学科で多く行われていた。

## 3. 高等学校の進路指導における課題

- 「生徒」と「体制」に関わる進路指導の課題のうち肯定（同意）の割合が高かった項目は、「学業成績や、やる気等に関して、意識の高い生徒とそうでない生徒が分かれ、一律の指導が難しいこと（生徒）」と「教師の負担が多く、進路指導の時間が十分にとれないこと（体制）」で選択率は各9割程度であった。続いて肯定が高い順に、「入試制度の多様化や変更にとれない、学校での指導や対策が難しくなっていること（体制）」、「授業についていけないなど学業面で問題を抱える生徒への対応（生徒）」、「友人や教師とのコミュニケーションがとれない生徒への対応（生徒）」となった。
- 上記の課題の認識について学校種別で検討したところ（図表4）、「生徒の二極化」と「教師の負担が高く進路指導の時間が不足する」という課題については学校種共通で選択率は高かった。「入試制度の多様化や変更への対応」については、普通科で最も高く選択率が8割を超えた一方で、総合学科、専門学科ではやや低くなり7割程度であった。また、「友人や教師とのコミュニケーションがとれない生徒への対応」については、専門学科と総合学科が9割と高くなっており、普通科は7割程度であった。

## 政策インプリケーション

高等学校の進路指導やキャリアガイダンスにおいて、生徒の個性を尊重した進路指導の重要性は理解されつつも実践はそれほど進んでいない。大学受験を視野にいた進路指導において偏差値が有効な指標であることは確かであるが、それとは別に、指導する側の課題として、生徒の個性を尊重した進路指導のための十分な時間がとれなかったり、適性把握の具体的な方法がわからなかったりという問題もその背景にあると考えられる。高校卒業後、高等教育課程に入学したとしても最終的には職業選択の場面に行き着くことを考えれば、若者が自らの個性を仕事と関連づけて理解できるようにするための学習、経験の機会を増やすことは重要である。そのためには学校と行政が連携して、若年者向けの就職支援機関や職業相談機関の認知度を高め、もっと利用してもらい、高校生を含む若者に対して具体的な情報提供を含めたキャリアガイダンスの実施やサポート体制の充実をはかることが必要であろう。

## 政策への貢献

高等学校での進路指導の現状と課題を明らかにすることにより、若年者の進路選択や職業意識形成のために、学校や若年者に対して行政が行うべき具体的な支援を検討するための基礎資料を提供するものである。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.116『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—』（2014年）

4. キャリア支援部門

**職業情報の整備に関する基礎的研究**  
—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—

資料シリーズ No.187 / 平成29年3月刊行

担当：亀島 哲

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

日本標準職業分類の改定にあわせ厚生労働省編職業分類の改訂が見込まれるため、より効果的な求人・求職のマッチングに資する観点から、現行の厚生労働省編職業分類、職業名、体系化の方法等について、その課題を明らかにする。

◆ 研究の方法

労働政策研究・研修機構に「職業情報整備研究会」を設置し、意見交換等を行う中で、①先行研究・関係文献のレビュー、②民間求人情報サイト59社の職業分類体系の分析、③公共職業安定所の職業別求人・求職データ（2014年度）に基づく厚生労働省編職業分

類の使用状況の分析、④職業分類のもととなる職業情報の収集方法としての就業者 Web 調査結果の活用可能性の分析等を行った。

◆ 研究期間

平成27年度

◆ 研究担当者

亀島 哲 統括研究員

◆ 主な事実発見

1. 先行研究、関係文献のレビューにより、厚生労働省編職業分類の改訂が、①職業紹介業務への利用、②日本標準職業分類への準拠、③民間事業者との職業分類の共有化という三つの制約条件の下にあることを確認した。

図表1 職業（職種）の分類数と検索語数の比較

• 大分類の分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編	A社	B社	C社	D社
a. 大分類 分類数	11	13	16	9	12
対 厚生労働省編	100.0%	118.2%	145.5%	81.8%	109.1%
b. 大分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	17	45	66	26	39
対 厚生労働省編	100.0%	264.7%	388.2%	152.9%	229.4%
増加率 (b/a)	1.5	3.5	4.1	2.9	3.3

• 中分類の分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編	A社	B社	C社	D社
a. 中分類 分類数	73	102	72	57	92
対 厚生労働省編	100.0%	139.7%	98.6%	78.1%	126.0%
b. 中分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	100	189	171	135	214
対 厚生労働省編	100.0%	189.0%	171.0%	135.0%	214.0%
増加率 (b/a)	1.4	1.9	2.4	2.4	2.3

• 小分類の分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編	A社	B社	C社	D社
a. 小分類 分類数	369	398	374	326	329
対 厚生労働省編	100.0%	107.9%	101.4%	88.3%	89.2%
b. 小分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	481	513	533	511	472
対 厚生労働省編	100.0%	106.7%	110.8%	106.2%	98.1%
増加率 (b/a)	1.3	1.3	1.4	1.6	1.4

• 厚生労働省編細分類数・民間事業者小分類数と検索語数の比較

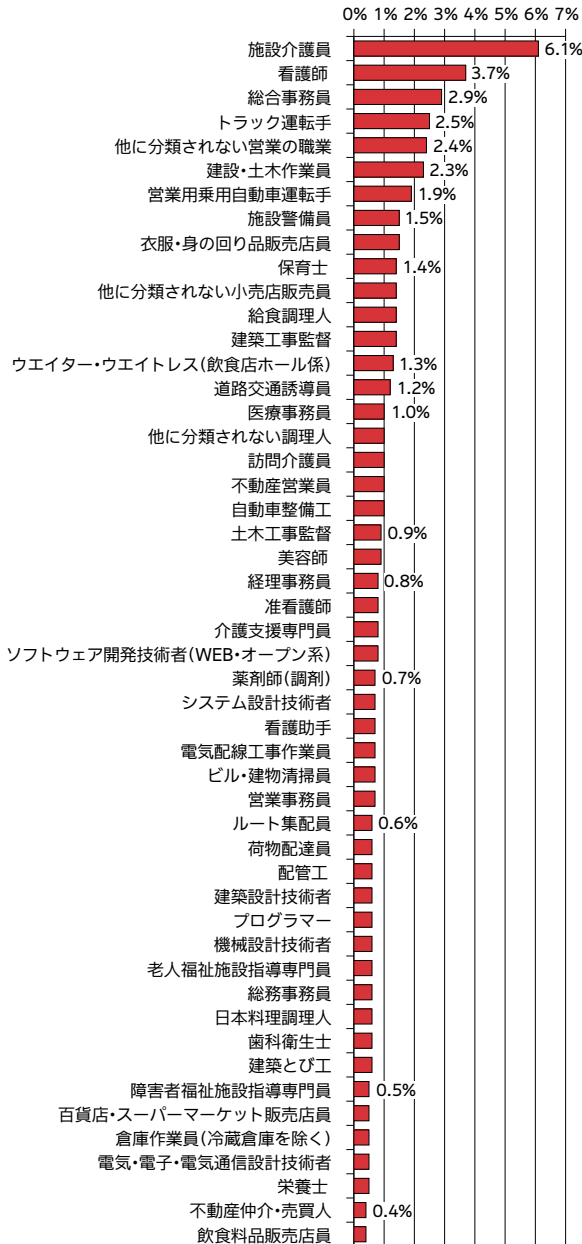
	厚生労働省編 (細)	A社	B社	C社	D社
a. 細・小分類 分類数	892	398	374	326	329
対 厚生労働省編	100.0%	44.6%	41.9%	36.5%	36.9%
b. 細・小分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	1043	513	533	511	472
対 厚生労働省編	100.0%	49.2%	51.1%	49.0%	45.3%
増加率 (b/a)	1.2	1.3	1.4	1.6	1.4

注：検索語 = 分類において職業を検索するときに使用される可能性が高い語。  
出所：本文図表2-9より。

4. キャリア支援部門

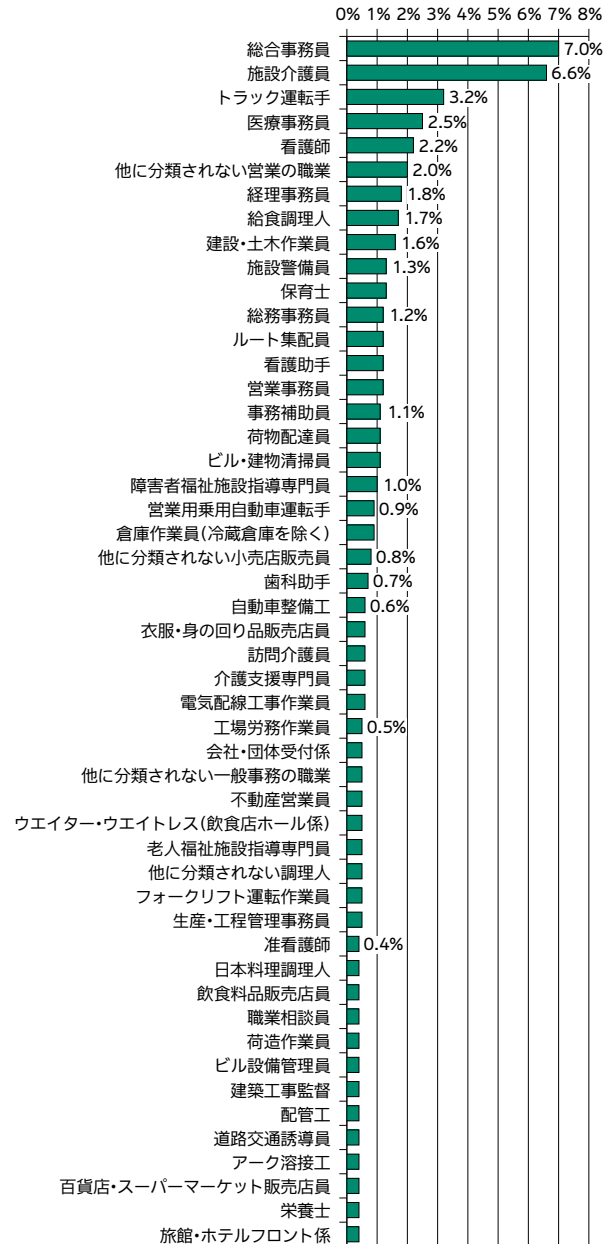
資料シリーズ No.187

図表2 職業別（細分類）求人割合Top50



出所：本文図表 3-9 より。

図表3 職業別（細分類）就職割合Top50



出所：本文図表 3-12 より。

- 民間求人情報サイト上の職業分類と厚生労働省編職業分類の定量的分析等により、①大分類においては民間も厚生労働省編職業分類も異なり語が多く弁別性があるが、中分類以下の弁別性は民間が高い、②民間も厚生労働省編職業分類も小分類が 300 台の職業数であり、求人ニーズは 300 台の職業数で代替されていると考えられる、③民間は厚生労働省編職業分類と比較して、未知語を多く使用し、また多くの検索語を含み、かつ民間同士の一貫度が高いこと等が明らかになった（図表 1）。
- 公共職業安定所の求人・求職データの定量的分析により、求人・求職ともに、数の多い職業（細分類）の上位から 2～3 割までの職業において、全体の求人・

- 求職者の 8 割をカバーしている（図表 2,3）。また、事務系のうち会計事務の希望者は経理事務員に最も多く就職しているが、生産関連事務の希望者は事務への就職が多くなく、他の職業へ幅広く就職している。
- Web 調査への回答では、能力等の 5 因子（基本的資質、マネジメントスキル、仕事力、身だしなみ・マナー、テクニカル・コンピュータスキル）によって職業を弁別することは困難であった。

### ◆ 政策的インプリケーション

1. 民間の求人情報サイトの職業分類体系は、厚生労働省編職業分類より多くの検索語を含み、民間同士で検索語の一致度も高いことから、求職者がキーワードで職業分類を検索する場合に、求人・求職のマッチング効率を高める効果があると考えられる。
2. 厚生労働省編職業分類には活用されていない細分類が多く、職業の細分化だけでなく統合化の検討を進める必要がある。また、充足率が高く就職率の低い職業からその逆の職業へ求職者を誘導するには、それぞれの職業においてどのような進路、職業転換があり得るかについての情報整備が求められる。
3. Web 調査は今後も有力な職業情報収集の方法の一つと考えるべきであるが、客観性の確保のために質問項目の精査や他の調査結果との整合性のチェックなどの研究の積み重ねが求められる。

### ◆ 政策への貢献

厚生労働省編職業分類の改訂のための課題整理に役立つ。

### ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.191 『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』（2017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）
- 資料シリーズ No.101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』（2012年）
- 資料シリーズ No.35 『職業分類研究会報告』（2008年）

## 4. キャリア支援部門

## 官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較

資料シリーズ No.191 / 平成29年3月刊行

担当：上市貞満

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

厚生労働省編職業分類は、平成23年の改訂から5年が経過し、求人・求職者の求める職種と職業分類との間で、乖離が生じている分野もみられる。また、求人情報の収集にインターネットを利用する求職者が半数近くに上る中、求人検索においてフリーワード検索が普及し、官民の求人情報を一括して検索提供するサイトも台頭してきている。

こうした変化の中で、官や民間の各事業者が、それぞれ独自性の強い職業分類体系を持ったままでは、膨大な情報の中でマッチングの精度が低下し、効率的なマッチングに支障をきたすおそれがあり、職業分類の共有化のニーズは一層高まっているものと思われる。

そこで、本調査研究では、厚生労働省からの要請を受け、求人者・求職者・職業紹介関係者等が理解しやすく、マッチング精度の向上に資する職業分類のあり方に関する調査研究を行う。

## 研究の方法

本研究では、民間の求人情報サイト運営会社8社のインタビュー調査により、同サイトの職種分類の構造を明らかにするとともに、公共職業安定所6所のヒアリング調査により、厚生労働省編職業分類の現状と課題等を明らかにし、官民の職業分類の比較検討を行った。併せて、米国やEUの職業分類の現状等の情報収集・整理も行った。

## 研究期間

平成27～28年度

## 研究担当者

上市貞満 統括研究員

松本真作 特任研究員

## 主な事実発見

## 1. 民間求人情報サイトの職種分類の構造

民間の8(A～H)社の職種分類は、他社の求人情報サイトを含む多様な情報源を参照し合って作成されており共通点もみられるが、参照した職種をどのように分類し、階層化するかについては各社に独自性がみられた。その独自性は、図表1に示す5点を考慮する度合いによってもたらされていると考えられる。

## 2. 官・民・諸外国の職業分類の共通点と相違点

厚生労働省編職業分類と民間、安定所内の求人情報提供端末の職業分類を比較した事例を示す(図表2)。

## ①分類の構造、分類項目数

厚生労働省編職業分類の項目数は、各階層において民間8社の分類項目の範囲内にほぼ収まっており、また小分類の項目数は官民ともにほぼ300台で共通している。

米国連邦政府共通の職業分類(SOC)は、大分類が23項目、中分類が97項目、小分類が461項目、細分類が840項目の4階層である。EUのESCOの分類体系は、国際労働機関(ILO)の定めた国際標準職業分類の4階層の職業分類に、さらに1階層を加えた5階層になっている。

図表1 求人情報サイトの職種分類の考え方

職種分類についての考え方	事例(発言内容と発言者)
①マッチングの精度を高める	「細かく分類するほどマッチングの精度が上がるとの考えで分類している」(E社)
②職種分類の持つ曖昧さを理解する	「企業ごとに任せる内容・範囲が異なる仕事を一言の職種名に要約するときに、現実とのズレが生じる。さらに、その要約した職種名を見て、個人が自分の経験から想起するイメージで情報を認識する際にもズレが生じる。」(A社)
③マッチングにおける発見性を高める	「フリーワードで求人検索を絞ると検索が狭くなりがちなので、『職種分類から入ったら思ってもみなかった仕事が見つかる』ことを意図し、求人情報サイトのトップページ上部に職種分類を置いている」(A社)
④ウェブサイト上のマッチングの再現率*に寄与する * 検索結果の中にどの程度正解が含まれるかを示す	「他の検索エンジン経由で来るときに、どのようなワードで検索されるのかを把握し、それを職種名として見立て、それに応じたページをこの求人情報サイト内でどれだけちゃんと用意しておけるか、ということがますます重要となっている」(F社)
⑤転職後を意識したマッチングを行う	「転職後の活躍に焦点を当てて求職者と求人企業が出会う、さまざまな出会い方があるなかで、その一つが職種分類というラベルなのだと考えている」(C社)

出所：第1章をもとに筆者作成

4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.191

図表2 厚生労働省編職業分類・民間・求人情報提供端末の職種分類の比較（労働者機能付き）

厚生労働省編職業分類	民間求人情報サイト		安定所内の求人情報提供端末	
	B社	H社	東京労働局	刈谷安定所
全国展開	全国展開	地域展開	東京都内	刈谷安定所内
汎用	正社員向け	アルバイト向け	汎用	汎用
業種別検索あり	業種別検索あり	業種別検索なし	業種別検索あり	業種別検索あり
職業紹介事業と同じ職業分類	職業紹介事業と同じ職種分類	職業紹介事業と異なる職種分類	ハローワークシステムと異なる職業分類	ハローワークシステムと異なる職業分類
1求人1職種が基本(最大3職種)	1求人につき2職種コードまで	1求人につき職種コードの制限なし		
大分類11,中分類73,小分類369,細分類892(ネット上で中分類まで選択可)	大分類13,中分類102,小分類398(ネット上で小分類まで選択可)	大分類18,中分類66,小分類154(ネット上で小分類まで選択可)	大分類13,中分類115(端末で中分類まで選択可)	大分類12,中分類68(端末で中分類まで選択可)
A 管理的職業 P	営業職 P	飲食・フード・調理 P P T	専門的・技術的・管理的職業 DPT DPT P	管理的職業 P
B 専門的・技術的職業 DPT DPT	企画・管理系職種 D DP	コンビニ・スーパー P P	福祉関連の職業 P	技術職(設計・情報・建築等) D D DP
C 事務的職業 DP	技術系職種(IT/通信・SE) D	販売 P	事務的職業 DP	介護・福祉・医療・保健 P P P P
D 販売の職業 P	技術系職種(機械/電気/組込み) DT	アミューズメント・レジャー P P	医療関連の職業 P	その他の専門職(教育・保育等) P P
E サービスの職業 PT	技術系職種(素材/化学/食品等) T	接客・サービス P P	販売・レジ、接客の職業 P P P	事務 DP
F 保安の職業 P	技術系職種(建築設計/土木/プラント/設備) D	理容・美容・ビューティ P P P	営業の職業 P	営業・販売(飲食を除く) P P
G 農林漁業の職業 T	専門職種(コンサルタント・マーケティング・不動産・土業系) DP	警備、清掃・ビル管理・引越 P T P T	理美容、調理・サービスの職業 P PT T	接客・サービス P P
H 生産工程の職業 T	クリエイティブ・クリエイター系職種 DT	工場内作業・メンテナンス T T	運転・配達・通信の職業 PT T T	輸送(運転・配達・リスト等) PT T T
I 輸送・機械運転の職業 PT T	販売・サービス系職種 P P	農業・林業・水産業 T T T	製造・技能の職業 T T	警備・管理人・ビル施設管理 P P T
J 建設・採掘の職業 T T	公務系職種(公務員・官公庁・独法・教員・農林水産関連職) DP	建築・土木・建設・電気・測量 T T T T D	土木・建築・電気工事の職業 T T T	建設・土木・電気・機械運転等 T T T T
K 運搬・清掃・包装等の職業 PT T T	事務系職種(オフィスワーク) DP	倉庫・物流・ドライバー T T PT	施設管理・管理人・警備の職業 PT P P	製造・修理・検査・印刷・塗装 T T T T T
	医療系専門職種(医療・メディカル/介護/福祉) P	オフィスワーク DP	運搬・梱包の職業 T T	倉庫・運搬・清掃・包装・他 T T T T
	金融関連専門職種(銀行/保険/FP) DP	営業 P	清掃・軽作業・農林漁業の職業 T T T	造園・植木・農業・林業・漁業 T T T T T
		医療・介護・福祉 D P P		
		IT・デザイン・クリエイティブ D DT DT		
		教育・保育・専門職 P P DP		
		ネットワーク P		
		管理職・店長・マネージャー DP P P		
D: 3 (12.5%) P: 9 (37.5%) T: 12 (50.0%) 計24 (100.0%)	D: 10 (45.5%) P: 9 (41.0%) T: 3 (13.6%) 計22 (100.1%)	D: 8 (15.7%) P: 26 (51.0%) T: 17 (33.3%) 計51 (100.0%)	D: 3 (8.1%) P: 16 (43.2%) T: 18 (48.6%) 計37 (99.9%)	D: 4 (9.5%) P: 16 (38.1%) T: 22 (52.4%) 計42 (100.0%)

注：労働者機能とは、人と職業の関わり方を表し、D機能は情報(Data)、P機能は人(People)、T機能はモノ(道具・機械)(Things)との関わり方を示す。本表においては、当該分類項目に含まれる職業の特徴的DPTを表している。各欄のDの数、Pの数、Tの数を合計し、最下欄にその数と割合を示している。端数処理のため、割合(%)の合計が100%にならない場合がある。

②配列

労働者機能の観点から職業分類の配列を分析すると、厚生労働省編職業分類の配列は、最初にP機能の管理的職業が配置されており、おおよそD、P、Tの順に配置されている。民間の職種分類の配列は、正社員向けでは、最初にP機能の営業系の項目が配置されている以外はあまり共通点がみられない。民間

では、一般的に各分類項目に幅広くD機能が含まれている。また、民間のアルバイト向けでは、最初にP機能の販売・サービス系、次いでT機能の項目が配置されており、全体として正社員向けよりも重なりが少なく分化している傾向がみられる。

また、DPT機能の割合に着目すると、厚生労働省編職業分類では、T機能が5割を占めるのに対し、

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.191

民間の正社員向けでは、D 機能と P 機能がともに 4 割強、T 機能が 2 割弱であり、T 機能の割合が最も少ない。アルバイト向けでは、P 機能が 5 割強を占めた。

## ③分類基準

民間の正社員向けでは専門的・技術的職業が 5～9 項目に細分化され、アルバイト向けでは、販売やサービスの職業が細分化されている。SOC でも「専門的・技術的職業」に該当する職種が 9 項目に細分化されており、我が国の民間の正社員向けでみられた傾向と一致している。

厚生労働省編職業分類が主に仕事の類似性に着目して分類されているのに対し、民間では、分類の細かさのバランス、求人数の想定、スキル等から分類されている。

## ④求人情報提供端末の職業分類の設定

安定所内の求人情報提供端末の職業分類は、労働局や安定所ごとに厚生労働省編職業分類と異なる分類体系が設定されている。大分類では、福祉・医療や営業系の項目が独立しており、また項目名に職業名を並列的に複数例示し、分類項目名をみただけで内容がわかるようにしている。設定にあたっては、スキルや経験をどこで生かせるかという観点で分類されていることが多い。

## ⑤フリーワード検索の活用

官民ともにフリーワードによる求人検索が普及し、横浜安定所の相談窓口では 2～3 割の求職者がフリーワード検索を行っている。また F 社によると職種検索が 8 割、フリーワード検索が 2 割くらいの割合である。

米国においては、求人検索はフリーワードと勤務地で行われており、職業分類からの検索は見られなかった。

民間では、こうした動きを職業分類の作成・変更には生かす取組みが始まっているが、安定所においては、Web サイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。

③求人・求職者は情報過多の環境の中で“選ぶ喜びから選ぶ大変さ”に直面しており、職業分類の官民共有化によりマッチング精度が向上すれば、双方にメリットがある。

④日本標準職業分類に準拠しないマッチングに最適化した分類体系を検討するに当たり、単に日本標準職業分類の配列を変えただけでなく、職業分類の項目名や職業名の言い換え・分割も検討すべきである。

⑤職業分類は、そのツリー構造を提示することにより、職業探索等のナビゲーション機能を有している。フリーワード検索が普及しても、職業分類の役割は引き続き重要である。

⑥米国では職業分類だけでなく、職業の多面的な数値情報をデータベース化し O\*NET により提供している。我が国においても、職業分類だけでなく職業に関する多面的な情報を収集し、提供するための研究が必要である。

## ◆ 政策への貢献

厚生労働省編職業分類の改訂、職業情報の収集・整理に活用される。

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.187 『職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—』(2017 年)
- 資料シリーズ No.130 『職業相関表—2 万人のデータからみた職業の類似性—』(2014 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)
- 資料シリーズ No.101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の 2011 年改訂—』(2012 年)
- 資料シリーズ No.35 『職業分類研究会報告』(2008 年)

## ◆ 政策的インプリケーション

- ①現状では、厚生労働省編職業分類と民間の職種分類はそれぞれ異なる。これは厚生労働省編職業分類が日本標準職業分類に準拠しているためであり、その隔たりを一気に解消するのは困難であろう。
- ②厚生労働省編職業分類の改訂にあたり日本標準職業分類との整合性を確保するため、一つの職業に統計用と実務用の 2 種類の分類コードを付与し、目的に応じて使い分けることが考えられる。ただし、これには、ハローワークシステムの変更が必要であり、技術面、コスト面等からの十分な検討が必要である。

## 4. キャリア支援部門

## 企業内プロフェッショナルのキャリア形成Ⅱ

— 社外学習、専門職制度等に係るインタビュー調査 —

資料シリーズ No.192 / 平成29年3月刊行

担当：上市貞満

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

知識基盤社会への変化が進む中、プロフェッショナル人材の育成の必要性が提言されてきたが、能力開発基本調査によると、人材育成に問題ありとする企業や主体的なキャリア開発に問題ありとする労働者がともに7割に上るなど課題がみられる。

最近の労働経済白書においても、労働生産性向上に向けた課題として、企業が行う人的資本投資や自己啓発に注目し、独米と比べて人的資本投資が少なくなっていることや、自己啓発の実施割合の伸び悩みが指摘されている。

これらの分析は、企業内プロフェッショナルにも当てはまるものと思われるが、これまで企業内プロフェッショナルの人的資本投資や自己啓発に関する研究の蓄積はあまりなされてこなかった。

このため、本研究は、企業内プロフェッショナルに焦点を当て、その人的資本の蓄積、自己啓発、専門職制度等の現状と課題を明らかにする。

### 研究の方法

本研究では、定量調査として、労働政策研究・研修機構（2016年）「働き方のあり方に関する調査（労働者調査）」のデータを用いて、自己啓発の職種別分析を行った。また、インタビュー調査（質的調査）として、①民間ビジネススクールの受講者を対象に、企業内プロフェッショナルやそれを志向する者の社外学習の機会として、民間ビジネススクールの活用が可能

性を調査するとともに、②企業側担当者、企業内プロフェッショナルを対象に、企業内プロフェッショナルの人的資本の蓄積および専門職制度の有効性と課題を調査した。

### 研究期間

平成27～28年度

### 研究担当者

上市貞満 統括研究員

### 主な事実発見

#### 1. 職種別の自己啓発の状況（第1章）

- ①自己啓発を行っている割合は高い順に、「医療・介護、教育関係の専門職」（46.0%）、研究、技術、開発、設計等」（37.8%）、「総務、広報、人事・労務等」（34.9%）。事務系の職種の中では、「総務、広報、人事・労務等」や「会計、経理、財務、法務等」が、「その他の一般事務等」よりも自己啓発を行っている割合が高いが、それだけ高い専門性を求められていることが考えられる（図表1）。
- ②自己啓発の方法として多い順に、「自学・自習」（65.3%）、「その他の講習会やセミナーの傍聴」（28.1%）、「自主的な勉強会や研修会への参加」（27.9%）、「通信教育の受講」（23.4%）。「公的な職業能力開発講座の受講」は6.7%と少ない。「大学・大学院の講座の受講」はさらに少なく1.9%。
- ③自己啓発を行う上での課題では、職種間で大きな違いはみられず、「時間の確保が難しい」（55.6%）と「費用負担がかかる・大きい」（33.1%）で大部分を占めた。

図表1 現在の自己啓発の実施状況

現在自己啓発を行っているか（単位：％）	行っている (N=2334)	今後、行う予定がある (N=1526)	行っておらず今後の予定もない (N=3310)	無回答 (N=285)	N (N=7455)
職種計	31.3	20.5	44.4	3.8	100.0
現在の職種					
総務、広報、人事・労務等	34.9	22.8	38.6	3.7	2126
会計、経理、財務、法務等	31.0	25.1	41.1	2.9	806
その他一般事務	22.9	19.0	54.9	3.1	859
営業、企画、購買等	32.9	21.6	41.1	4.3	975
販売、接客サービス等	31.6	16.3	49.4	2.7	443
研究、技術、開発、設計等	37.8	21.6	35.7	4.9	487
製造・生産、工程管理等	23.0	15.3	58.5	3.2	661
建設・作業、現場の管理・監督等	30.6	20.8	44.8	3.8	317
輸送・運転、物流等	19.3	12.9	62.0	5.8	295
警備・清掃等	29.4	14.7	52.9	2.9	68
医療・介護、教育関係の専門職	46.0	16.6	32.5	4.9	326
その他	26.1	20.7	42.4	10.9	92



4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.192

2. 民間ビジネススクールによる企業内プロフェッショナル育成の可能性と課題 (第2章 齊藤論文)

民間ビジネススクールの一つであり、企業内プロフェッショナル職種に関連性が深いと考えられる領域で先端的な学習プログラムを幅広く開講している慶應丸の内シティキャンパス(慶應 MCC)の受講者を対象にインタビュー調査を行い、そのデータを分析した。

- ① 慶應 MCC は、経営企画職や人事・人材育成職の企業内プロフェッショナルの学習の場として機能している反面、マーケティング職の企業内プロフェッショナルの専門性を深める役割は、マーケティング領域に特化して教育・研究事業を行う専門団体にて行われている可能性がある。また、次世代を担う経営リーダー(経営のプロ)を志向する者にとって有益な学習の場になりうる。
- ② 調査対象者 10 名(A~J)のインタビューデータの定性的コーディングにより、五つの学習効果が確認され(図表2)、こうした効果が異業種の社員との豊富なディスカッション等によってもたらされていることがインタビュー内容から示唆された。
- ③ 慶應 MCC 運営事務局からの聞き取りでは、慶應 MCC での学習を契機に、さらに大学院での体系的・発展的な学習を目指す者の存在も確認でき、民間ビジネススクールは社会人大学院(MBA プログラム)の潜在的な顧客層を開拓している可能性も示唆される。

図表2 慶應MCCでの学習を通して認識されている効果

学習効果	具体的な内容	発言者
① 自社と異なるモノの考え方や意思決定の仕方の理解	他社の受講者とのディスカッションを通して自社とは異なるモノの考え方や意思決定の仕方に触れ、刺激や気づきを得たことを指す	B,C,D,F,J
② 自社が出来ていないことへの気づき	他社の事例に触れたり、分析手法の本来の使い方を知る中で、自社ができていないことに気づかされたという経験を指す	C,E,I
③ 課題設定や仮説立案の際に有用な分析の枠組みや観点、分析プロセスに関する理解	論理的に課題や仮説を設定していく方法や分析の際の枠組み、観点、分析プロセスに関する理解が深まったことを指す	A,B,C,D,E,J
④ 自社・自業界での業務経験だけでは得にくい知識や新たな視点、視座の獲得	他社の先進事例や情報に触れたことで、自社あるいは自業界では得にくい知識や新たな視点、視座を獲得できたことを指す	C,D,F,H,I
⑤ 自己の能力の相対化	他社の受講者の考えや講師の持つ豊富な情報量に触れる中で、自分自身の能力が不十分であることを自覚し、能力向上の必要性を感じたことを指す	A,E,J

資料出所: 本文図表 2-8 より。

3. 企業内プロフェッショナルの人的資本の蓄積、および専門職制度の有効性と課題 (第3章 石山論文)

分析は、調査対象者 24 名(A~X)のインタビューデータの定性的コーディングにより行った。

- ① 企業内プロフェッショナルの技能の育成は、OJT、Off-JT という従来型の枠組みだけでは不十分である。すなわち、企業内プロフェッショナルの技能は、「経験領域の統合による全体観」と「ハイジェネリックスキル」に大別できるが、その技能は、「複数領域での経験、ローテーション」、「社内での逸脱行動」、「暗黙知をはらむ社内人脈の構築」、「社内塾、マネージャー活動」、「社外最新情報(形式知)の収集」、「暗黙知をはらむ社外人脈の構築」、「社外専門職集団との交流」などの経験により培われている。このうち「複数領域での経験、ローテーション」は従来の OJT、「社外最新情報(形式知)の収集」は従来の自己啓発に該当するが、その他の経験は従来の OJT、Off-JT の育成枠組みでは捉えきれていない内容である。
- ② 企業内プロフェッショナルにおける専門職集団への準拠性、職業倫理、役割コンフリクトについては、一部の例外を除き、専門職集団への準拠性、職業倫理を強く有さない。その理由として、プロフェッショナルが社外の学習資源の必要性を認識していないことや、組織全体の離職率が低いことが考えられる(図表3)。
- ③ 調査対象各社の専門職制度は、高度専門職の任用を厳格に行っており、専門職が管理職になれなかった者の処遇の仕組みと認識されない制度にしている。専門職制度が効果を発揮するには、専門職が孤立してしまわないように、常にラインと交流する工夫を埋め込む必要がある。具体的には、ラインからの限定的なリソース(人材・資金・設備など)を高度専門職に付与する、高度専門職が試行的に行うプロジェクトには、リソースを付与し高度専門職をプロジェクトリーダーにするなどの工夫である。

図表3 準拠性等に関する事例—コード・マトリックス

グループ	コード	事例発話対象者
IV. 準拠集団、職業倫理、役割コンフリクト	17. 社外専門職団体の学習資源・準拠集団としての認識の希薄さ	B,C,F,N,O,P,Q,R,S,V,W,X
	18. 希薄な職業倫理と役割コンフリクト	B,C,F,N,O,P,Q,R,S,V,W,X
	19. 離職率の低さ	A,B,C,F,H,N,O,P,Q,R,S,V,W,X
	20. 社外学習資源としての専門職集団の重視	T,U

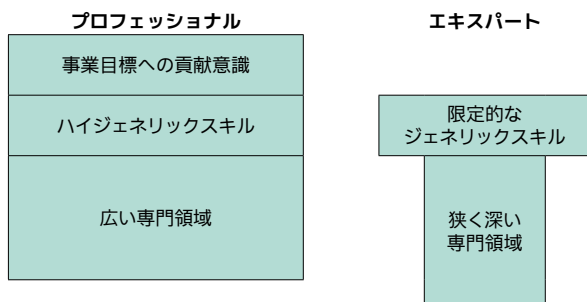
資料出所: 本文図表 3-3 より。

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.192

- ④プロフェッショナルはエキスパートと比較して、事業目標への貢献意識が存在し、広い専門領域に基づくハイジェネリックスキルを有している（図表4）。

図表4 プロフェッショナルスキルとエキスパートの差異



資料出所：本文図表3-9より。

## 政策的インプリケーション

## ①第2章（齊藤論文）から

- 我が国のビジネススクール（大学院）の中心が「総合型MBA」であり、諸外国のビジネススクールに比べて学位の修得と特定職種の結びつきが高くないことを踏まえると、人事・人材育成、マーケティングなど、特定職種に関する専門知識を深く習得する際には、総合的なビジネススクール（大学院）を活用するよりも、特定職種の教育に強みをもつ民間ビジネススクールや専門団体を活用した方が、教育効果が高い可能性がある。
- 今回の調査で確認された学習効果が、異業種の社員との豊富なディスカッション等によってもたらされていることが示唆されたことから、次世代リーダー（経営のプロ）の育成に取り組む際には、それを自社内だけで完結させるのではなく、民間ビジネススクール等を活用した社外学習の場などを設定し、他社の次世代リーダー候補者とのディスカッションの機会を盛り込むなどの工夫も有用であると考えられる。
- 民間ビジネススクールが社会人大学院（MBAプログラム）の潜在的な顧客層を開拓している可能性も示唆されることから、優れた経営教育を行う民間教育機関と国内の社会人大学院（MBAプログラム）と単位互換を前提とした連携を図るなど、社会人が大学院にチャレンジしやすい環境の整備が求められる。

## ②第3章（石山論文）から

- 企業内プロフェッショナル（関連する領域を経験し、ハイジェネリックスキルを習得し、事業目標への高い貢献意識を持つ）を人材育成の目標に設定することにより、より多くのプロフェッショナル人材を効率的に育成できる。
- 「社内での逸脱行動」と「社内外の人脈構築による

暗黙知の獲得」を可能にする企業文化の維持が必要である。

- 社外の専門職集団の組織化のための公的な支援が必要であり、公的な職業能力開発において、専門職集団の形成支援をメニューに加えてはどうか。
- 高度専門職の担当業務をライン業務と必要以上に分離せず、ライン業務と密接な関係を維持する方向で高度専門職を設計する必要がある。
- ③受講日の残業免除や受講費用の補助があれば、さらに民間ビジネススクールの利用が進むと思われるので、事業主の取組みの拡大が望まれる。
- ④慶應MCCの学習プログラムは、雇用保険の教育訓練給付の対象講座に指定されていないが、教育訓練効果の高い民間ビジネススクールの講座については、習得目標や成果についての一層の客観化が図られた上で、指定基準を緩和して対象講座に指定することができれば、費用負担の軽減につながる。

## 政策への貢献

専門実践教育訓練指定講座の見直し、専門職集団の育成等において活用が期待される。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.178『企業内プロフェッショナルのキャリア形成—知的財産管理と企業法務の分野から—』（2016年）

## 5. 企業と雇用部門

## 子育て世帯のディストレス

労働政策研究報告書 No.189 / 平成29年3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

深刻な少子化の進展に伴い、子育て問題に対する国民の関心も高まっている。出産費用のほぼ全額助成、乳幼児医療費の無料化、育児休業制度の充実等、子育て世帯に対する社会的支援も着実に強まる方向に進んでいる。しかしながら、今どきの子育てが昔に比べて「楽になった」、「ゆとりが持てるようになった」といったポジティブな評価は、母親からほとんど上がってこない。むしろ、過去にも増して、子どもの貧困、児童虐待、児童の孤食、女性の就業と家事育児の二重苦など、子育てを巡る社会問題が頻繁に取り上げられるようになった。

JILPT では、プロジェクト研究「子育て中の女性の就業に関する調査研究」の一環として、2011年から2015年までの5年間に日本全国の子育て世帯に対する一連のアンケート調査を行った。本資料シリーズは、その再分析の結果を中心に、母親の就業パターンが、母親自身および子どものウェルビーイングにどのような影響を及ぼしているのか等について、総合的に分析したものである。本報告書は、そのアンケート調査の結果に基づき、日本の子育て世帯が直面するさまざまなディストレスの現状を明らかにする。とくに、子育て世帯が直面する所得の減少によるディストレス、母親の就業継続を巡るディストレス、子育てのディストレスについて、その現状と課題を示し、子育て世帯への支援策を考えることとしている。

本報告書は、大きく3つのパートに分けられる。パート1(第1章)は、子育て世帯の経済的貧困ディストレスについての研究成果である。パート2(第2～4章)は、母親の就業ディストレスにフォーカスした議論である。パート3(第5～6章)は、子育てを巡るディストレスについての分析である。

## ◆ 研究の方法

以下のアンケート調査の個票データに対する二次分析。

- 「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2011」(「第1回(2011)子育て世帯全国調査」) ※詳細は、調査シリーズNo.95(2012年)
- 「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(2012)子育て世帯全国調査」) ※調査シリーズNo.109(2013年)

- 「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2014」(「第3回(2014)子育て世帯全国調査」) ※調査シリーズNo.145(2015年)
- 「子育て世帯の追跡調査(第1回:2013)」※調査シリーズNo.115(2014年)
- 「子育て世帯の追跡調査(第2回:2015)」※調査シリーズNo.159(2016年)

## ◆ 研究期間

平成28年度

## ◆ 研究担当者

周 燕飛 主任研究員

## ◆ 主な事実発見

経済的ディストレスに注目した阿部論文(第1章)は、経済的貧困は離婚を誘発し、離婚はさらなる貧困を呼ぶという負のスパイラルの存在に注目した研究である。貧困と離婚の相関関係が、1時点データの分析のみで確認されているものの、経済的豊かさの喪失は、子育て世帯の家庭崩壊につながりかねないと、警鐘を鳴らしている。

子育て期の女性就業が一般化する中、内藤論文(第2章)、Raymo論文(第3章)と坂口論文(第4章)は、女性就業を巡るディストレスを分析している。そのうち、内藤論文(第2章)は、妊娠出産前後も働き続ける女性は、自分の母親(子どもの祖母)も子育て期に働いている確率が高いことを示している。Raymo論文(第3章)では、(子どもの)祖父母との「同居」のみならず、祖父母との「近居」も女性就業を押し上げていることが示されている。坂口論文(第4章)では、学歴の高い女性や専門資格を保有している女性は、出産前後の就業パスが傾向として「労働力群」に分類されやすいことが示唆されている。

3論文(第2～4章)はともに、女性が妊娠出産前後に働き続けることの困難さに着目して、その解決の糸口を探った分析である。結論をシンプルにまとめると、女性が働き続けるためには、保育所や子育て支援制度の充実だけでは足りない。祖母の世代から受け継がれている従来型の就業慣習や、祖父母による家事、子育て援助の有無、女性自身の人的資本量(学歴や資格等)も、女性の就業継続にとって重要なファクターである。

女性就業の増加と子育て世帯の所得環境が厳しさを

5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.189

図表1 1期ラグを考慮したロジット・モデルによる子どもの学業成績の推定結果

		全体	9-12歳	13-15歳
母子世帯 (Wave1)		-0.073 *	-0.128 *	-0.112
母親の就労時間帯 (Wave1)	早朝 (5時~8時)	-0.067	-0.142	-0.022
	夜間 (18時~22時)	0.111 ***	0.182 ***	0.162
	深夜 (22時~翌5時)	0.012	-0.056	0.006
就業時間の不規則性 (Wave1)		-0.03	0.035	-0.044
週労働時間 (Wave1)	1-30時間	-0.014	-0.011	-0.05
	31-40時間	-0.076 *	-0.097	-0.031
	41-50時間	0.044	0.034	0.013
	51時間以上	0.163 ***	0.221 **	0.147
第1子男児		0.088 ***	0.189 ***	0.047
第1子の年齢 (Wave1)		0.006	0.043 *	-0.03
子ども数 (Wave1)		-0.032	-0.048	-0.002
きょうだいの年齢 (Wave1)	0-5歳	0.012	0.074	-0.098
	6-12歳	0.041	0.054	-0.03
	13-15歳	-0.019		0.061
祖父母との同居 (Wave1)		0.014	0.048	0.036
2012年調査		-0.029	-0.077 *	0.033
N		640	243	180
chi2		70.964	72.764	33.500
擬似決定係数		0.160	0.410	0.177

注1: 数値は限界効果。推定の際は抽出率によるウェイト付けをしている。\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

注2: 上記の変数のほかに母の年齢、母の学歴、祖父の学歴、世帯所得 (四分位)、貯蓄状況、はく奪経験、母の不幸なライフ・イベント数、子ども自身の過去の不登校体験を説明変数に含めている。

図表2 いずれかの「児童虐待」(CM1,CM2またはCM3) 経験の推定結果 (Probitモデル)

	Model 1		Model 2		Model 3		
	dy/dx	SE	dy/dx	SE	dy/dx	SE	
経済環境	等価所得が貧困線 (122万円) 以下						
	貧困線の101%~200%	-0.0611	0.0232 ***	-0.0443	0.0248 *	-0.0439	0.0265 *
	貧困線の201%以上	-0.0743	0.0244 ***	-0.0543	0.0264 **	-0.0381	0.0294
	不詳	-0.0934	0.0215 ***	-0.0745	0.0229 ***	-0.0538	0.0249 **
社会環境	食料を買うお金が無かった	0.0483	0.0210 **	0.0402	0.0218 *	-0.0168	0.0248
	貯蓄を生活費に回している	0.0873	0.0261 ***	0.0832	0.0261 ***	0.0570	0.0257 **
	子ども数			0.0213	0.0074 ***	0.0275	0.0080 ***
	重病・難病・障害児あり			0.0477	0.0319	0.0024	0.0338
母親の個人属性	低出生体重児あり			0.0646	0.0380 *	0.0616	0.0406
	第1子が婚外子			-0.0443	0.0228 **	-0.0463	0.0263 *
	祖父母と同居			-0.0302	0.0155 **	-0.0109	0.0157
	ひとり親			0.0386	0.0143 ***	0.0107	0.0164
母親の個人属性	人口20万人以上の都市に居住			0.0132	0.0154	0.0195	0.0160
	現在年齢					-0.0033	0.0010 ***
	学歴 - 高卒以下						
	短大・高専					0.0268	0.0153 *
	大学 (院)					0.0178	0.0212
	その他・不詳					-0.1746	0.0514 ***
	現在の就業状態 - 無業						
	正社員					-0.0230	0.0219
	非正社員					-0.0063	0.0205
	職業キャリアコース - 就業継続型						
退職復帰 (予定) 型					0.0217	0.0168	
引退型・その他					-0.0259	0.0211	
健康状態が (あまり) 良くない					0.0523	0.0200 ***	
うつ傾向あり					0.1199	0.0166 ***	
未成年期に親から身体的暴力					0.1999	0.0223 ***	
両親が離婚					0.0406	0.0215 *	
N	4,072		4,025		3,521		

注1: 復元倍率 (母集団数/有効回答数) で重み付けした推定値である。

注2: \*P値<0.1, \*\*P値<0.05, \*\*\*P値<0.01

増している中、子どもの身に起きているさまざまな問題とその要因を分析しているのは、大石論文 (第5章) と周論文 (第6章) である。そのうち、大石論文 (第5章) は、母親の夜間就業が子どもの学業成績に与える影響について注目し、横断面データの分析では負の影響が確認されているものの (図表1)、3時点のパネルデータ推計ではその影響は顕著ではないことが分かった。周論文 (第6章) は、近年相談件数が急増している児童虐待問題を取り上げ、母親のうつ傾向など病理的要因のほか、貧困などの経済環境も大きく関わっていることを示した (図表2)。

両論文 (第5~6章) は、いずれも「不確実性の時代」下での子育てディストレスに注目した研究である。「24/7経済」(1日24時間、週7日の生産活動) が拡大する中で、母親の非典型時間帯労働が子どもの教育成果に負の影響を与えることが、海外の実証研究によって示されている。分析用データと成果指標の改善が課題として残っているが、第5章ではこうした海外の研究とはやや異なる結論を得ている。一方、第6章の分析結果は、児童虐待は (母親の) 病理的要因のみならず、経済・社会環境要因も関わっているという欧米の調査・研究の結果と一致している。子育て世帯

## 5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.189

における実質総所得の減少や貧困率の高止まりといった環境要因の変化は、児童虐待の増加につながるリスクを孕んでいることが、第6章の分析によって確認されている。

### ◆ 政策的インプリケーション

子育て世帯のディストレスの解消に向けて、本報告書の分析によりいくつかの方向性が見えてきた。第1に、子育て世帯の税と社会保険料負担を抑えながらも、低所得世帯への生活再建支援を強化することで、その経済的ディストレスを緩和することが最重要課題である。生活再建支援の具体策としては、良質な職業訓練、学校卒業後のリカレント教育、再就職を目指す主婦のためのインターン制度の充実など、子育て世帯の「稼ぎ力」を高める施策が考えられる。第2に、母親の就業ディストレスと子育てディストレスを軽減することが急務である。具体的には、祖父母との「同居」や「近居」を阻む要因の除去、子育て期の職業中断という従来型の就業慣習を断ち切るための情報や両立レクチャーの提供、学校放課後の子どもに対する教育支援活動など取り組みの充実が望まれる。最後に、男女の働き方の改革が必要不可欠である。男性は第1次（Primary）労働市場で家庭を顧みず働き、家事・育児を全て女性に押付け、女性は第2次（Secondary）労働市場でパートとして低賃金で働くという現状を打破することは、子育て世帯のディストレスの軽減につながるであろう。

### ◆ 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.159『子育て世帯の追跡調査(第2回:2015年)―生活変化を4年間追跡―』(2016年)
- 『ユースフル労働統計2016―労働統計加工指標集―(p.297)』(2016年)
- 調査シリーズNo.145『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2014(第3回子育て世帯全国調査)』(2015年)
- 調査シリーズNo.115『子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)―2011・2012年調査との比較―』(2014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)
- 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

**育児・介護と職業キャリア**  
—女性活躍と男性の家庭生活—

労働政策研究報告書 No.192 / 平成29年3月刊行

担当：池田心豪

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

1985年の男女雇用機会均等法制定から30年、1991年の育児休業法制定からは25年、1995年の育児・介護休業法制定からも20年を経た今日における男女の職域分離と家庭における育児・介護役割の現状を分析し、性別役割の維持・変容を促す要因を明らかにすることにより、女性活躍および両立支援に関わる政策の課題を明らかにする。

◆ 研究の方法

ヒアリング調査、アンケート調査

◆ 研究期間

平成24～28年度

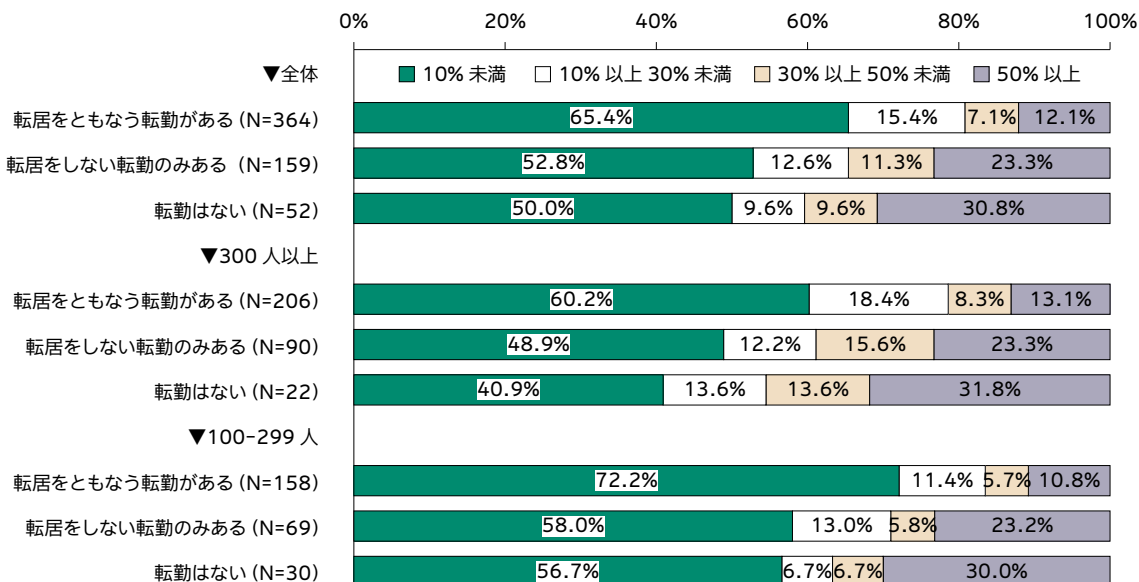
◆ 研究担当者

永田 有 統括研究員  
池田心豪 主任研究員  
高見具広 研究員

◆ 主な事実発見

- (1) 99年改正均等法施行の前後で女性のキャリアは異なる。99年均等法前にキャリアを開始した世代の女性は正規雇用でも初職勤務先で管理職になる割合は低く、転職先で管理職になっている。99年均等法施行後の世代は、初職正規雇用の就業継続率が上昇する一方で非正規雇用率も上昇している。
- (2) 昨今は新卒入社試験における女性の成績の良さが採用比率の上昇に結びついており、女性採用比率の高い企業は女性の管理職昇進割合が高い。だが、転職（事業所を移る異動）は女性のキャリアにマイナスの影響を及ぼしている（図表1）。
- (3) 女性の中でも配偶者との離死別者や未婚者はキャリアアップ意欲が高い。未婚者は収入への志向性は高いが、昇進意欲は高くない。離死別者は昇進意欲も高いが、仕事と家族的責任のコンフリクトを感じる割合も高い。
- (4) 男性の働き方においては、基幹的職務の残業削減が女性の管理職昇進につながる。育児休業については1か月以上の長期休業を取得した男性において、その後の妻のフルタイム就業割合と男性自身の労働時間短縮割合が高い。一方、シフト勤務や日曜の勤務など、非典型的な勤務時間がある男性は育児参加度が低く、妻のフルタイム就業割合も低い。
- (5) 男性介護者は女性よりも離職割合や介護のために仕事を休む割合が低い。だが、介護が原因の健康状

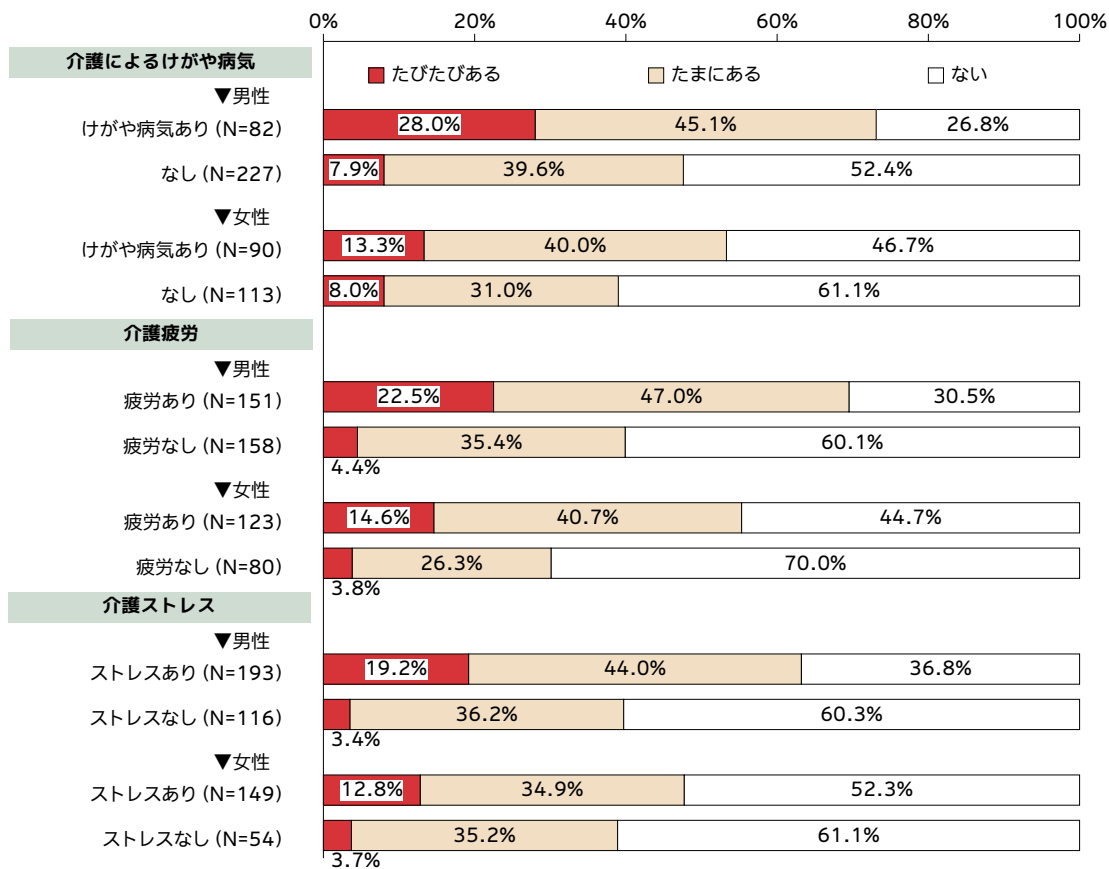
図表1 企業規模別 転勤制度の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（企業調査2016年）

5. 企業と雇用部門

図表2 男女別 ヒヤリ・ハット経験の有無一介護によるけが・病気、疲労、ストレスの有無別一（現職正規雇用）



資料出所：JILPT「仕事と介護の両立に関する調査」（2014年）

態悪化によって重大な過失や事故を起こすリスクが相対的に高い（図表2）。

政策的インプリケーション

出産退職をモデルとした就業継続支援だけでなく、仕事をやめていない労働者がよりよく仕事と家庭の両立を図ることができるような支援、いわば「在職者支援」を含む多様な両立課題に対応した支援が重要になりつつある。具体的な論点としては、(1)管理職候補となる女性正社員の量的確保、(2)男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革、(3)介護者のプレゼンティーズムへの対応について課題を掘り下げることが重要である。

政策への貢献

今後の均等行政・両立支援行政のあり方を検討するための基礎資料になりうる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.153 『介護者の就業と離職に関する調査』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.170 『仕事と介護の両立』（2015年）
- 資料シリーズ No.136 『父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—』（2014年）
- 資料シリーズ No.118 『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—』（2013年）

## 5. 企業と雇用部門

## 次世代幹部人材の発掘と育成に関する研究 事業をグローバルに展開する製造企業を中心に

労働政策研究報告書 No.194 / 平成29年3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

人事管理の課題として、「次世代経営人材の育成・登用」が挙げられる状況を鑑み、グローバルに事業を展開している製造企業における次世代幹部人材の発掘・育成の実態を明らかにし、得られた知見から、企業の人的資源管理政策に対する提言を行う。

### 研究の方法

文献調査、聞き取り調査、研究会の開催

### 研究期間

平成26～28年度

### 研究担当者

西村 純 研究員

### 主な事実発見

- ①各事例ともより良い内部調達の仕組みを構築すべく取り組んでいた。ただし、重点的な対象には若干の違いがある。まず、(1) 国内と海外の双方を重視し、制度改革を進めているタイプ（製造A社、B社）、(2) どちらかと言えば国内を重視し、制度改革を実施しているタイプ（製造D社、E社）、(3) 海外を重視し、制度改革を実施しているタイプ（部品メーカーC社）。
- ②一方、制度改革の内容については、いずれの事例も将来の幹部候補群のようなものを形成し、彼らや彼女らに対して、育成をかけていこうとしている。ただし、その候補群の形成の方法にも若干の違いがあった。(1) 人を軸、すなわち、社内にいる実力があろう、もしくは、興味深そうな人材を見つけ出しポテンシャル層として把握していく中で人材群が作られていく方法、(2) ポジション（ポスト）を軸にその後継候補を人材群とする方法、(3) 社員区分や資格等級を基礎に人材群を設ける方法の3つの方法があった。事例によっては、複数の方法を組み合わせ実施している。(1) と (2) の双方を利用しているが、どちらかと言うと (1) を進めて行こうとしている例として、製造A社とB社が、(2) を中心に

している例として、部品メーカーC社の海外と製造E社が、(3) を中心にしている例として、部品メーカーC社国内と製造D社がそれぞれ挙げられる。この3つであるが、どちらかと言うと (3) が古くからのスタイルであり、(1) や (2) が新たに出てきたスタイルと言えよう。

- ③各事例とも、その方法や程度は異なるものの、将来の幹部候補人材群、すなわち、タレントプールを設けていた。共通の傾向として、対象を絞ることによって一つのクラスターを形成し、そのクラスターに対して優先的に育成機会を提供しようとしている。これは、ポジション軸であれ、人軸であれ共通している。
- ④それぞれの把握方法において共通することとして、少なくともポテンシャル人材については、長期的な計画を立てて育成しようとする傾向が見られる。人を軸とした場合、A社やB社のように、最高到達点が組織階層の上の方まで（将来の役員クラス）伸びていけそうな社員を見つけだし、その最高到達点に実際に届くような育成が行われている（ようにしている）。一方で、ポジションを軸とした場合も、E社で見られたように、10年先の次々世代までその対象を伸ばし、人材育成を試みようとしている。このように、計画などを立て、長期的なスパンで人材を育成しようとしている点は、共通する事柄のように思われる。また、本体企業だけではなく、企業グループも含めて人材活用を進めていこうとしている点も一つ共通する流れとして見ても良いと思われる。
- ⑤事例の中からいくつか変化の兆しのようなものを読み取ることもできる。以下、昇進慣行と自社の考え方の浸透の2つについて、事例から読み取れることを記しておきたい。第1に、昇進慣行について。社員区分や資格等級によらない人を軸とした取り組みは、ポジションを軸とした場合よりも、既に企業内で構築されている昇進慣行を変化させようとする意図が強いようである。第2に、自社の考え方の浸透について。日本の人材育成は、新卒という白い布を内部育成を通じて、自社色に染めていくと言われている。いわゆる「白い布仮説」である。こうした慣行は、自社の考え方の浸透にとって効率的であると言われてきた。これにかかわり、いくつかの事例では、海外現地採用の外国人を海外拠点における幹部候補として本気で活用しようとしている。この動きは、本体のみならずグループ企業の人材も含めた人材活用に向けた取り組みとも言えるとともに、新卒採用者以外からも積極的に幹部人材を調達しようとしていると言える。その際に見られる特徴として、自社の社員への同質化に向けた取り組みが実施されている。一方、



## 5. 企業と雇用部門

## 労働政策研究報告書 No.194

本国においては、将来の幹部候補というコア社員内において、自社の色に染まりきらない異質性を持った人材の育成が進められようとしている。以上の点を考えると、自社の色を持ちつつも、その色に染まりきらない人材の育成が試みられようとしていると言えるかもしれない。

**◆ 政策的インプリケーション**

企業の人的資源管理に対する含意は下記の通りである。第1に、人材発掘について。人材発掘のポイントは、人選の際にどれだけ多様な視点を加えることができるかにあると思われる。部門長による縦のラインだけではない視点からも人材を探していく必要があると言えよう。また、部門と人事双方において、人事評価だけでは見えてこない優秀層の発掘を心がけることも重要なことだと思われる。A社やC社では、人事評価に凸凹がある人材も、候補として選ぶよう心がけていた。B社もポテンシャル人材を選ぶ際に、「スケール感」というものを考慮に入れていた。減点方式のみではなく、加点要素も踏まえた上で人材の発掘に取り組んで行く必要があると思われる。

第2に配置転換の実施について。配置転換を通じたOJTによる育成という点について総論では賛成していても、実際に実施するとなるとそう上手く行くものではない。一つの対策として育成にかかわる事柄を議論する会議体の実施が挙げられる。その際に重要なことは、同僚によるプレッシャーが適度にかかる場とすることであろう。通常、異動が上手く実施されないのは、後釜が育っていないことによる部分が大いと思われる。例えば、会議の場でそうした後釜を作っていない者に対して、同僚からプレッシャーをかけられるような場を作ることができれば、育成を主眼とした配置転換が進むことに繋がる可能性がある。また、人材交流を目的とした会議の実施も一つの施策として考えられる。同じレベルの人材を交換するという条件をかけることで、優秀人材同士の異動が活発になるかもしれない。この方法は、スペックの細かな設定と、人材同士の正確な比較を可能にすることにより、日々の業務の効率性を一方の当事者が失うことなく、当事者間同士で人材交流を活性化する途を開くものではある。ただし、細かなスペックを設定するが故に、当事者同士の交渉にかかる労力を高めると共に、結果として合意にいたらないということに繋がる危険もある。制度によって得られる効果と、その際に生じる交渉などの非金銭的なコストを上手く均衡させるような運用が望まれるといえよう。

第3に、人材の発掘や配置転換を通じた育成を実施していくためには、全社を巻き込んだ取り組みが重要になるとと思われる。対象が会社全体であるか、特定の

部門であるかに関わらず、会社のトップ層を巻き込んだ取り組みが重要であると思われる。

**◆ 政策への貢献**

労働政策の効果的、効率的な推進にかかわる基礎的情報の提供

**◆ 関連の研究成果**

- ディスカッションペーパー 16-03 『人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.158 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』(2013年)

## 5. 企業と雇用部門

## 中小企業における採用と定着

労働政策研究報告書 No.195 / 平成29年3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・増加させるのかが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が、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

アンケート調査結果の分析

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 研究担当者

中村良二 主任研究員  
藤本 真 主任研究員  
西村 純 研究員

## ◆ 主な事実発見

1. 調査対象期間（2011～13年）内の採用と退職の動きを人数からみると、図表1にみるように、新規採用者では4.92人を採用し、その中で2.25人が退職している。中途採用者では同様に12.92人が採用され、その中で11.01人が退職している。

中途採用比率が高いのは、より創業から短い企業、小規模である企業、業種別には「医療・福祉」を筆頭に、「金融業・保険業」、「運輸業・郵便業」など

図表1 採用者・退職者数の平均人数（人）

	採用	退職	採用 - 退職
新規採用者	4.92	2.25	1.67
中途採用者	12.92	11.01	1.91

で高い傾向にある。「医療・福祉」や「運輸業・郵便業」では、退職率も高いという結果となっている。

2. 採用と育成の方針に関しては、「育成コストがかかるため、即戦力人材を途中で採用する」という考え方や「即戦力採用で採用後の能力開発は個人責任」とのイメージが流布しているが、サンプル全体の約4分の1程度が中途採用者のポテンシャルを重視して採用していること、さらに5割強の企業が、採用後の能力開発責任は企業側にあると考えていることが明らかとなった（図表2参照）。

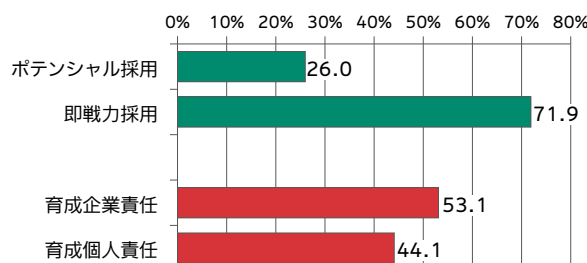
人事労務管理全体の方針をみると、「新卒採用に注力し、社員の能力開発の責任は企業側にある」とする企業（全体の約3割）は、「中途採用に注力し、社員の能力開発責任は個人の側にある」（同2割強）よりも、能力開発や福利厚生への取り組みなどでより積極的である。また従業員も、自分の勤務先が「新卒採用に注力し、社員の能力開発投資も長期的視野で行っている」と捉えるほうが会社との関係認識は良好であり積極的である。

3. 管理職への中途採用に関しては、採用実績をみると、管理職層への中途採用の実施している企業は多くはなく、業種では建設業、情報通信業で、比較的新しい企業が多く、規模拡大を目指す、相対的に高い賃金水準を提供している企業である。

管理職確保の方針として「内部育成：生え抜き登用」（約7割）が「外部から登用」（約3割弱）に比べて多数派であり、比較的小規模企業でもその比率が高い（図表3参照）。

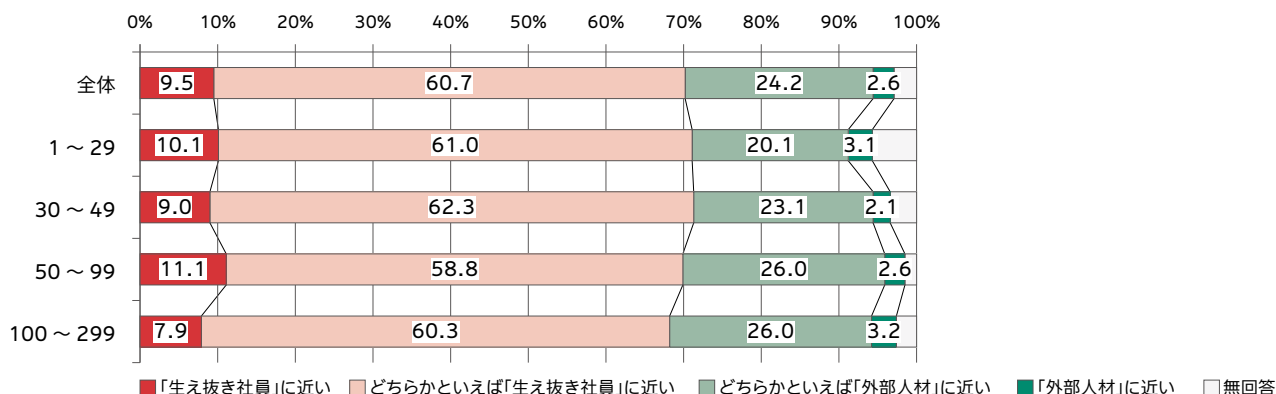
「内部育成」タイプでも、管理職の中途採用を実施している。そして、いわゆる「日本的雇用慣行」を重視する傾向がみられる。採用した人材には「判断力、リーダーシップ、特定の業務におけるスキル」を求め、公的機関より「友人・知人の紹介」などの採用リートを重視する傾向がみられる。高い給与や役職など相対的に高い処遇を採用の条件とすることが比較的多い。課題は「求める能力の人材が確保できない」ことである。

図表2 中途採用方針・育成責任（%）

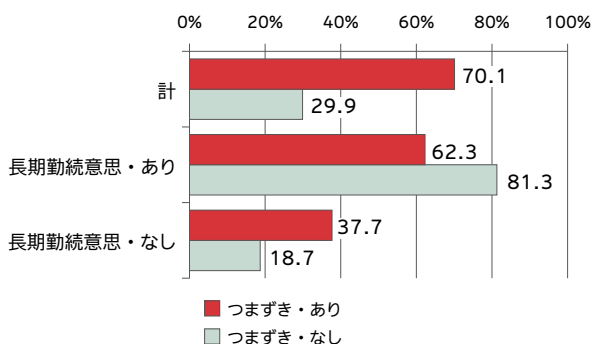


5. 企業と雇用部門

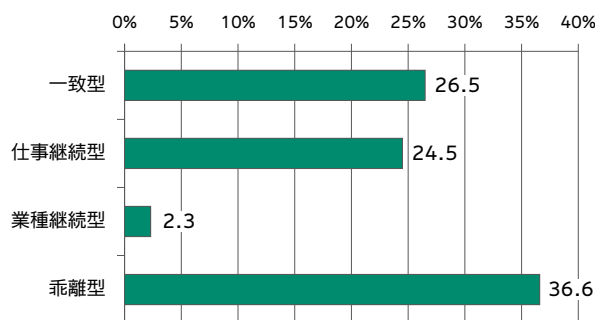
図表3 管理職確保方針：生え抜きか外部登用か



図表4 つまづきの有無別・長期勤続意思



図表5 転職類型



4. 転職者が円滑になじむための工夫に関しては、中途採用者が入社直後に「つまづいたこと・困ったこと」の有無で違いをみるとまず、図表4に見るように、転職先への長期勤続意思が異なっていた。

何らかの困難が「あった」場合には転職先組織である自社に適應できるまでの期間が長くなるのが考えられるため、企業側はそうしたことがないようにするためにマネジメント施策を施す必要がある。具体的な項目では、極端に大きな差ではないが、「受け入れに関するサポートを行うこと」や「中途採用者が職場見学する機会を設けること」、「入社後しばらくは人員に余裕がある職場に配属すること」などの施策が初期定着・適應をスムーズにするためには重要である可能性が示唆される。

また、困難が「ない」場合、中途採用者が自身のスキル・知識の重要性を感じる事が促進される可能性も示唆されること、採用者が自らを重要と思える職場の雰囲気を感じることで困難が低減される効果も期待できることなどから、こうした点に注力する必要がある。

5. 転職者の転職類型と転職後の能力開発に関しては、調査対象者を前職との仕事の異同と、業種の異同に関する回答から転職類型を設定し検討した。具体的には、「同業種・同様の仕事」から転職：一致型（対

象の26.5%。以下同様）、「異業種・同様の仕事」から転職：仕事継続型（24.5%）、「同業種・異なる仕事」から転職：業種継続型（2.3%）、「異業種・異なる仕事」から転職：乖離型（36.6%）である（図表5参照）。

転職理由として「一致型」では、「今までの経験が活かせる」や「自分の能力を發揮できる」が多く、「乖離型」では、労働条件を理由に挙げる場合が多かった。異業種からの転職ではハローワーク・ルートが多い一方で、同業種間の移動では「同じ業界で働いていた人の紹介」が多い。

異業種からの転職では「インターネットなどで情報を収集」が高い一方で、「仕事継続型」では、「転職に関する民間サービスの利用」率が高い。異業種からの転職のほうが難易度が高い。

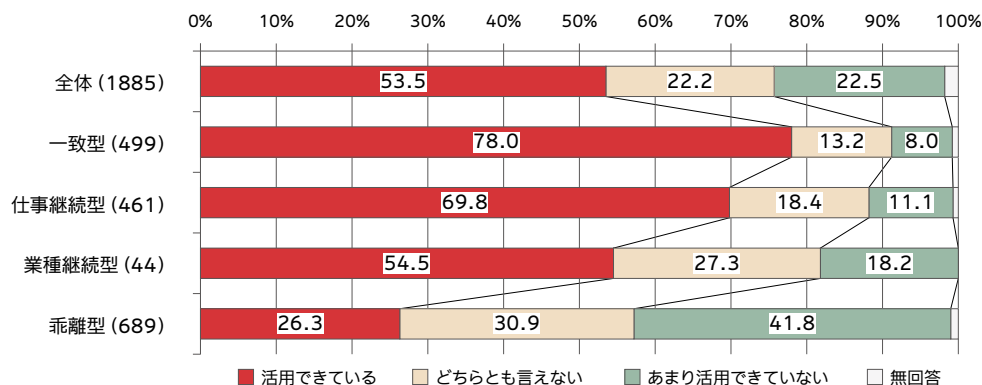
能力發揮では、以前の勤務先で身につけた能力が今活かすことができているかは、同様の仕事に就いている場合において、肯定的回答比率が高い（図表6参照）。

6. 転職者のうち、特定の層、すなわち、現在管理的業務を担当しており、かつ、今の勤務先に勤務して3年以内の者（「即戦力管理業務担当者」）の特徴を検討すると、彼らは現在管理的業務を担当している者の中で約4割弱を占めていた。それ以外の中途採用者

## 5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.195

図表6 1つ前の勤務先で身につけたスキルの今の企業での活用度



と際だった際は多くはないものの、業種をみると、製造業、卸売・小売業、建設業などで多く見られること、特に飲食・サービス業で差異が見られた。勤務先選択では、自らのスキルを活かすことができ、経営者の理念に共鳴するという意味で働きやすい職場を選んでいる。自身のキャリアを成り行きに任せると考えている者は少ない。中途採用者の中では、明確なキャリア意識を持ち、自身の職業生活を送っていて、より、働きがいを重視する層である。

## ◆ 政策的インプリケーション

- 企業に対しては、初期定着の段階で転職者が「つまづかない」体制を整えることをサポートするため、基本的なマネジメント施策が有用であることをあらためて周知することで、採用におけるミスマッチを低減させる工夫を検討することが重要である。
- 転職者に対しては、転職パターンとその後の状況・傾向性に関する情報提供が重要である。転職後の能力発揮を考えれば、転職前後で同様の仕事を継続していることが重要である。「異なる」仕事に就くなら、企業側の転職者の能力発揮に対する姿勢が重要となる。比率として多くはないが、管理職として中途採用されることは、転職を通じて処遇の向上を図る機会を増やすことにつながる可能性があることも有益な情報となろう。
- 転職後に十分な能力発揮ができるには、転職前後で同様の仕事という継続性が重要である。そうした継続性が保たれるようなマッチング体制の構築と拡大が重要な課題であり、それに関わる官民の新たな連携のあり方や、求人企業・求職者に関する情報の管理と活用のあり方などについての検討が重要である。

## ◆ 政策への貢献

今後の労働市場の流動化を鑑み、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。

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.172 『中小企業をめぐるヒトの移動概要―採用と定着―調査・中間報告―』(2016年)
- 調査シリーズ No.141 『中小企業の「採用と定着」調査結果―速報版―』(2015年)
- 資料シリーズ No.140 『中小企業の「採用と定着」調査に向けて』(2014年)

5. 企業と雇用部門

**スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持**  
—労使による再就職支援システムを中心に—

ディスカッションペーパー 17-02 / 平成29年3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

スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持を実現するために構築されている仕組み、および、その仕組みの下での労使当事者が果たしている役割について明らかにする。

◆ 研究の方法

文献調査、聞き取り調査、研究会の開催

◆ 研究期間

平成25～28年度

◆ 研究担当者

西村 純 研究員

◆ 主な事実発見

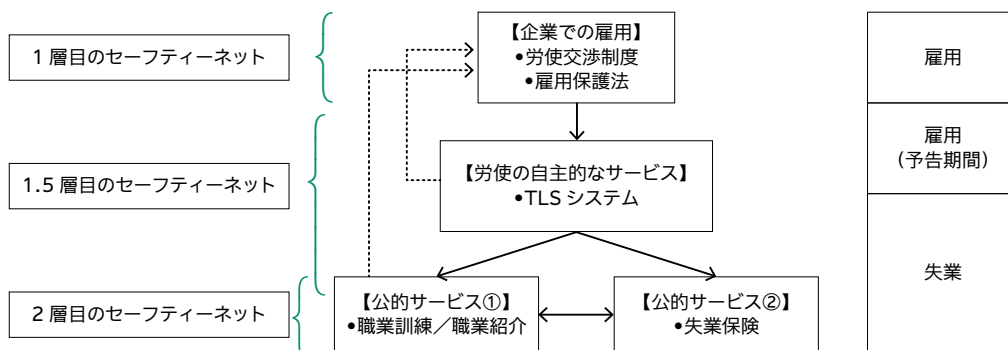
- ①労働力の価格の維持・向上にかかわり、スウェーデンでは産業別協約によって、厳格な賃上げ相場が設定されている。これは、企業規模や企業の経営状況にかかわらず、協約が適用される全ての企業が守らなければならない水準として設定されている。
- ②とはいえ、産業別協約は、個人への分配に対しては、特に厳格な規定は設けていない。実際の賃金額は、個別企業内における労使交渉によって決められるべきだと考えられている。

- ③そのような賃金決定の下、企業内での雇用維持にかかわっても、組合は交渉当事者として、積極的に関与していた。
- ④労働移動を通じた雇用維持についても、労使による自主的な取り組みが実施されている。民間ブルーカラー、民間ホワイトカラー、地方公務員などそれぞれのグループで独自の基金が設けられて、サービスが提供されている。
- ⑤加えて、民間ブルーカラーを対象としたTSLシステムを見てみると、その利用者のうち、サービス提供終了後に、労働市場プログラムや公共職業紹介所に行っている者は、ごく僅かとなっている。このことから、経済的理由による整理解雇の対象となった者のうちの多くが、このサービスによって次の職場に移っていることが分かる。
- ⑥移動までの期間であるが、おおむね1年以内に8割のクライアント(サービス利用者)が、次の職場に移っている。
- ⑦再就職支援サービスの質の維持および向上において、労使は一定の役割を果たしている。サービス供給主体であるサプライヤー企業の評価や進捗管理において、ナショナルセンターの労使や産業別組合が果たしている役割は、小さくない。

◆ 政策的インプリケーション

スウェーデンにおけるセーフティーネットの階層は、図表の通りになっていると考えられる(図表1)。なお、本稿では、重要なセーフティーネットである公的扶助について、扱うことができていない。図表の第2層の下には、第3層のセーフティーネットである公的扶助が存在しているわけであるが、本稿の対象外であるため、図表においても割愛していることを予め断っておく。

図表1 スウェーデンにおけるセーフティーネットの階層



## 5. 企業と雇用部門

## ディスカッションペーパー 17-02

図表の通り、企業による雇用を第1層のセーフティネット、そして、公的サービスによる労働市場政策を第2層のセーフティネットとすると、本稿で取り上げたTSLシステムは、第1.5層のセーフティネットと言える。この1.5層目のセーフティネットは、解雇の予告期間中からサービスが開始され、より早期の職場復帰の実現に寄与している。

また、この1.5層目のセーフティネットと、第2層目のセーフティネットは、重なり合っている部分がある。つまり、整理解雇の対象となった労働者は、ある時点で、労使の自主的な労働移動サービスと公的サービスの双方によるセーフティネットを享受する権利を有することになる。福祉サービスの汽水域領域と言えよう。そして、この公私双方のサービスを受ける権利を有する汽水域を経た後、公的サービスを中心とした支援が実施されていくことになるわけである。このように、企業による雇用と公的サービスによる再就職支援の間には、労使当事者による橋渡し期間が存在している。

#### 政策への貢献

労働政策の効果的、効率的な推進にかかわる基礎的情報の提供

#### 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.193 『ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究—』(2017年)
- 労働政策研究報告書 No.184 『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点—』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.179 『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に—(「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)』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.178 『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約—』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.177 『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム(ドイツ編)—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.165 『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)』(2014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・フランスの産業別協約—』(2013年)

- 労働政策レポート Vol.10 『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』(2013年)

## 5. 企業と雇用部門

## 子育て世帯の追跡調査（第2回：2015年）

—生活変化を4年間追跡—

調査シリーズ No.159 / 平成28年9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、JILPT「子育て世帯全国調査2011、2012」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。本調査は、2011年と2012年に行った初回調査（Wave1）、2013年に行った第1回追跡調査（Wave2）に続き、第2回追跡調査（Wave3）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）2015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）1,075世帯/81.5%

### 研究期間

平成27年度

### 研究担当者

周 燕飛 主任研究員

### 主な事実発見

子どもの成長に伴い、母親の有業率が顕著に上昇している。ふたり親世帯の母親の有業率はWave1の62.7%からWave3の74.5%へと、11.8ポイント上がっている（図表省略）。「専業主婦」を続けている母親は、全体の2割未満である。Wave1期からWave3期までの間に、就業状態が「無職」から「パート等」に変化した母親の割合は、母子世帯が6.6%、ふたり親世帯が16.3%を占めている（図表1）。

自己啓発は、その内容によって、就業にもたらす効果が異なる。「（再）就職の準備に関する学習」を行った者は、労働供給の増加がより顕著である。「語学の学習」を行った継続就業者は、収入の上昇幅が比較的大きい。一方、「資格取得のための学習」を行った者は、労働供給の増加と収入の上昇がともに顕著である（図表2）。

専門資格の新規取得も、取得資格の種類によって、就業にもたらす効果が異なる。「教育・事務関係資格」の新規取得者は、労働供給の増加がより顕著である。「実用系資格」を新規取得した継続就業者は、収入の

図表1 母親の就業形態の変化

世帯類型(Wave1)	Wave1 → Wave2			Wave2 → Wave3			Wave1 → Wave3		
	母子	父子	ふたり親	母子	父子	ふたり親	母子	父子	ふたり親
変化有無									
変化なし（無職）	22 6.5	0 0.0	243 26.2	12 4.7	0 0.0	154 20.2	13 5.1	0 0.0	152 19.9
変化なし（正社員）	111 32.7	18 66.7	178 19.2	88 34.4	13 72.2	150 19.7	81 31.5	13 72.2	134 17.6
変化なし（パート等）	145 42.8	4 14.8	342 36.9	118 46.1	4 22.2	320 42.0	107 41.6	2 11.1	267 35.0
変化あり（無職→正社員）	6 1.8	0 0.0	9 1.0	1 0.4	0 0.0	4 0.5	3 1.2	0 0.0	11 1.4
変化あり（無職→パート等）	18 5.3	1 3.7	94 10.2	9 3.5	0 0.0	71 9.3	17 6.6	1 5.6	124 16.3
変化あり（正社員→無職）	4 1.2	1 3.7	4 0.4	2 0.8	0 0.0	3 0.4	2 0.8	0 0.0	4 0.5
変化あり（正社員→パート等）	12 3.5	2 7.4	8 0.9	11 4.3	0 0.0	14 1.8	14 5.5	1 5.6	15 2.0
変化あり（パート等→無職）	6 1.8	0 0.0	32 3.5	6 2.3	0 0.0	27 3.5	6 2.3	0 0.0	28 3.7
変化あり（パート等→正社員）	15 4.4	1 3.7	16 1.7	9 3.5	1 5.6	19 2.5	14 5.5	1 5.6	28 3.7
母親全体	339 100.0	27 100.0	926 100.0	256 100.0	18 100.0	762 100.0	257 100.0	18 100.0	763 100.0

注：父子世帯については、父親の就業形態変化に関する集計結果である。

## 5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.159

図表2 母親における自己啓発と就業状況の変化 (Wave1→Wave3)

就業状況の変化 (就業形態の変化) (%)	自己啓発の有無		(1) (再) 就職の準備に関する学習		(2) 語学の学習		(3) 資格取得のための学習		(1)～(3) いずれかの自己啓発	
	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり
変化なし(無職)	20.3	13.4	18.2	22.5	20.5	13.7	22.0	13.5		
変化なし(正社員)	16.7	18.8	16.5	21.7	15.7	21.7	14.1	22.4		
変化なし(パート等)	37.1	34.0	36.4	35.8	38.2	30.8	38.2	33.3		
Type I変化 - 就業増加	20.9	23.4	23.0	11.4	20.4	24.7	20.8	22.6		
Type II変化 - 就業減少	5.0	10.3	5.9	8.6	5.2	9.2	5.0	8.3		
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
N	780	239	887	132	740	281	618	403		
(平均就業年収の変化) ※ Wave1 期も Wave3 期も有業の母親										
年収 (Wave1, 万円)	193.4	229.4	194.0	256.0	193.6	222.3	177.1	237.1		
年収 (Wave3, 万円)	237.4	262.4	233.3	312.5	232.2	271.4	219.6	277.2		
△ (Wave3-Wave1)	44.0	33.0	39.4	56.5	38.6	49.1	42.5	40.1		
N	460	145	521	83	420	185	342	263		

注1: Type I変化: 無業→有業、パート等→正社員; Type II変化: 有業→無業、正社員→パート等

注2: 「なし」- Wave1 から Wave3 までの期間において、自己啓発を「行っていない」。

「あり」- Wave1 から Wave3 までの期間において、自己啓発を「行っている」。

図表3 専門資格の取得と就業状況の変化 (Wave1→Wave3)

就業状況の変化 (就業形態の変化) (%)	専門資格の新規取得		(1) 教育・事務関係資格		(2) 実用系資格		(3) 医療・福祉関連資格		(1)～(3) 何れかの専門資格	
	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり
変化なし(無職)	19.0	12.0	19.0	11.9	19.5	6.0	20.1	10.4		
変化なし(正社員)	17.1	20.5	16.7	32.7	17.0	21.3	16.5	21.9		
変化なし(パート等)	36.7	27.3	36.4	36.4	36.4	35.4	37.2	30.7		
Type I変化 - 就業増加	21.4	24.2	21.7	14.0	20.9	32.8	20.7	26.6		
Type II変化 - 就業減少	5.9	15.9	6.3	5.0	6.3	4.4	5.6	10.5		
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
N	972	49	986	35	960	61	862	159		
(平均就業年収の変化) ※ Wave1 期も Wave3 期も有業の母親										
年収 (Wave1, 万円)	200.2	239.5	200.2	235.7	200.7	215.2	197.9	222.6		
年収 (Wave3, 万円)	242.8	252.7	240.7	303.9	240.3	286.2	239.2	265.3		
△ (Wave3-Wave1)	42.5	13.2	40.4	68.2	39.6	71.0	41.3	42.7		
N	578	27	579	26	562	43	501	104		

注1: Type I変化: 無業→有業、パート等→正社員; Type II変化: 有業→無業、正社員→パート等

注2: 「なし」- Wave1 から Wave3 までの期間において、専門資格(除く自動車免許)の新規取得なし。

「あり」- Wave1 から Wave3 までの期間において、専門資格(除く自動車免許)の新規取得あり。

注3: 「医療・福祉関連資格」: 医師、(准)看護師、薬剤師、介護福祉士、介護支援専門員、ホームヘルパー、保育士等。

「教育・事務関係資格」: 学校教員、医療事務、簿記資格、秘書士、珠算、パソコン関連資格等。

「実用系資格」: 理・美容師、調理師、保険・証券系資格、FP、建築士、社労士など。

上昇幅が比較的大きい。一方、「医療・福祉関連資格」の新規取得者は、労働供給の増加と収入の上昇がともに顕著である。

## 政策的インプリケーション

- 子どもの成長に伴い、母親の有業率が顕著に上昇しているが、就業状態が「無職」から「正社員」に変化した母親が非常に少ない。子育て女性に、正社員の労働市場に再エントリーできる環境の整備が必要である。
- 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、助言および経済的支援を提供することが女性活躍の推進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、本調査の結果が貴重な基礎資料となる。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.115 『子育て世帯の追跡調査(第1回: 2013年)―2011・2012年調査との比較―』(2014年)
- 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)
- 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

企業の人材活用と男女のキャリア

調査シリーズ No.169 / 平成29年3月刊行

担当：池田心豪

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

1985年の男女雇用機会均等法制定から30年、1991年の育児休業法制定からは25年、1995年の育児・介護休業法制定からも20年を経た今日における男女の職域分離と家庭における育児・介護役割の現状を分析し、性別役割の維持・変容を促す要因を明らかにすることにより、女性活躍および両立支援に関わる政策の課題を明らかにする。

研究の方法

ヒアリング調査、アンケート調査

研究期間

平成24～28年度

研究担当者

永田 有 統括研究員  
池田心豪 主任研究員

図表1 働いた勤務先の数別 管理職経験率

		(人)		(%)
勤務先全体		管理職 経験なし	管理職 経験あり	管理職 経験率
男	初職のみ	243	102	29.6
	2	236	44	15.7
	3	95	35	26.9
	4	64	30	31.9
	5	46	15	24.6
	6	23	13	36.1
	7	8	4	33.3
	8～10	8	9	52.9
	11以上	1	0	0.0
	計	724	252	25.8
女	初職のみ	198	10	4.8
	2	231	6	2.5
	3	162	10	5.8
	4	118	4	3.3
	5	91	6	6.2
	6	46	3	6.1
	7	28	2	6.7
	8～10	15	3	16.7
	11以上	8	0	0.0
	計	897	44	4.7

		(人)		(%)
初職		管理職 経験なし	管理職 経験あり	管理職 経験率
男	初職のみ	243	102	29.6
	2	255	18	6.6
	3	144	10	6.5
	4	111	5	4.3
	5	73	1	1.4
	6	52	2	3.7
	7	29	0	0.0
	8～10	20	3	13.0
	11以上	6	0	0.0
	計	933	141	13.1
女	初職のみ	198	10	4.8
	2	239	2	0.8
	3	211	3	1.4
	4	162	2	1.2
	5	145	2	1.4
	6	88	1	1.1
	7	52	0	0.0
	8～10	35	0	0.0
	11以上	14	0	0.0
	計	1,144	20	1.7

注1: 管理職は部長相当職、課長相当職。

注2: 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

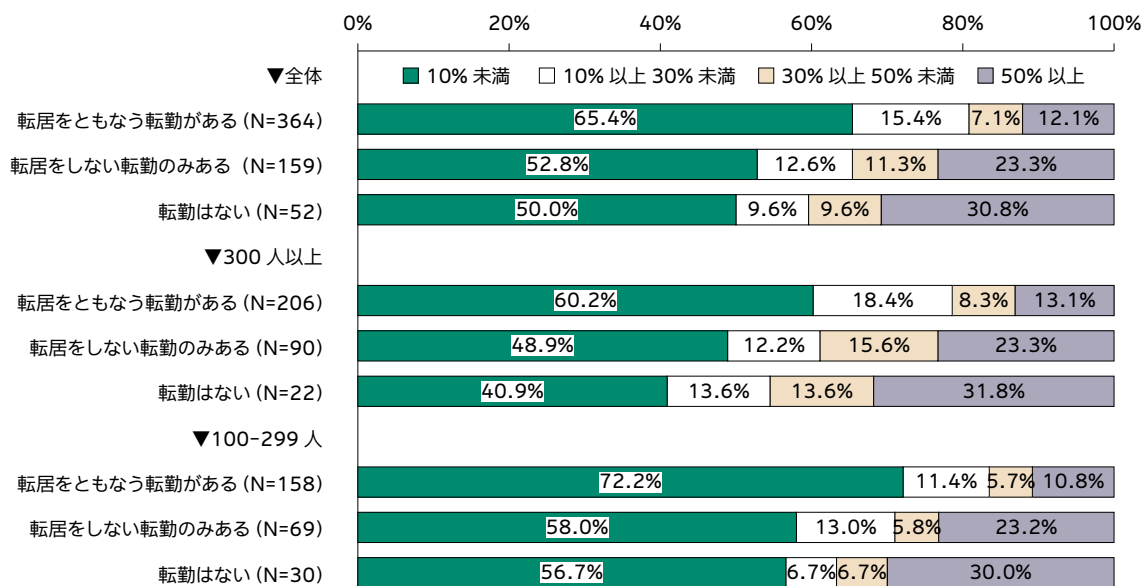
注3: 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみは「無回答」として集計から除き、管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。「勤務先全体」については、「初職」よりも転職先で確実に管理職経験が無いと決められるサンプルが減ることから、集計数が少なくなる。管理職経験ある者についてはそのような脱落がないため「初職」+「転職先」-「勤務先全体」の数は初職と転職先の両方で管理職を経験した人数である。

		(人)		(%)
転職先		管理職 経験なし	管理職 経験あり	管理職 経験率
男	初職のみ	0	0	-
	2	208	33	13.7
	3	105	31	22.8
	4	70	28	28.6
	5	49	14	22.2
	6	23	13	36.1
	7	10	4	28.6
	8～10	8	7	46.7
	11以上	1	0	0.0
	計	474	130	21.5
女	初職のみ	0	0	-
	2	230	5	2.1
	3	171	8	4.5
	4	127	3	2.3
	5	93	4	4.1
	6	46	2	4.2
	7	30	2	6.3
	8～10	15	3	16.7
	11以上	8	0	0.0
	計	720	27	3.6

## 5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.169

図表2 企業規模別 転勤制度の有無別 女性課長昇進者割合



## ◆ 主な事実発見

※分析結果は労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア』を参照。

- 99年改正均等法施行の前後で女性のキャリアは異なる。99年均等法前にキャリアを開始した世代の女性は正規雇用でも初職勤務先で管理職になる割合は低く、転職先で管理職になっている（図表1）。99年均等法施行後の世代は、初職正規雇用の就業継続率が上昇する一方で非正規雇用率も上昇している。
- 昨今は新卒入社試験における女性の成績の良さが採用比率の上昇に結びついており、女性採用比率の高い企業は女性の管理職昇進割合が高い。だが、転勤（事業所を移る異動）は女性のキャリアにマイナスの影響を及ぼしている（図表2）。

## ◆ 政策的インプリケーション

※詳細は労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア』を参照。

出産退職をモデルとした就業継続支援だけでなく、仕事をやめていない労働者がよりよく仕事と家庭の両立を図ることができるような支援、いわば「在職者支援」を含む多様な両立課題に対応した支援が重要になりつつある。

## ◆ 政策への貢献

今後の均等行政・両立支援行政のあり方を検討するための基礎資料になりうる。

## ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』（2017年）
- 調査シリーズ No.153『介護者の就業と離職に関する調査』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.170『仕事と介護の両立』（2015年）
- 資料シリーズ No.136『父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—』（2014年）
- 資料シリーズ No.118『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—』（2013年）

## 5. 企業と雇用部門

## 日本的雇用システムと法政策の歴史的変遷 —バブル崩壊以降の労働政策の変遷—

資料シリーズ No.183 / 平成29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

プロジェクト研究サブテーマ「雇用システムと法プロジェクト」においては、今後の労働政策の中長期的な方向付けに資するため、日本的雇用システムの変化を把握分析し、今後の変化を見通しつつ、政策上の課題を提示することを目的としている。本資料では、「日本の労働法政策の変化と課題を整理するための作業」の一環として、バブル崩壊後の1996年以降の時期を大きく3つに区切ったそれぞれの期間において、我が国で講じられてきた労働法政策のうち、日本的雇用システムに関わるものを中心に整理し、基礎資料としてとりまとめた。

### ◆ 研究の方法

文献調査

### ◆ 研究期間

平成26～28年度

### ◆ 研究担当者

永田 有 統括研究員

### ◆ 主な事実発見

#### [1996年～2006年]

1995年の第8次雇用対策基本計画では、雇用対策の基本的事項の第1に「雇用の創出と失業なき労働移動の実現」が挙げられるなど、雇用の安定を最重要視してきたこれまでの雇用政策理念に変化がみられたが、実際に雇用維持から「雇用の創出と失業なき労働移動の実現」に政策転換がみられたのは1999年11月の「経済新生対策」における雇用対策から、いわゆるITバブル崩壊期にかけての時期であった。

1993年からの「就職氷河期」と呼ばれる新規学卒者の就職が極めて厳しい状況は長期化し、若年者の失業率が急速に高まった。また、フリーターと呼ばれる若年非正規労働者が増加・滞留し、初めて学卒者以外の若年者雇用対策が政策課題となった。

職業紹介事業や労働者派遣事業のネガティブリスト

化、労働基準法改正による労働時間や契約期間の規制緩和等が行われたほか、個別労働紛争解決のための行政・司法上の専門手続・サービスを整備する個別労働紛争解決促進法や労働審判法が制定された。

さらには、福祉増進の法から差別禁止法へと転換する男女雇用機会均等法の改正、育児・介護休業法の制定や、厚生労働省が誕生し厚生・労働行政が1本の法律で連携する次世代育成支援対策推進法の制定がなされた。

#### [2007年～2012年]

リーマンショックを含む世界同時不況期において、雇用対策は雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金による雇用維持支援に回帰した。また、「派遣切り」の発生等を受けて、非正規雇用等雇用保険で支えられない人に対する職業能力開発等の支援も開始された。さらに、これまで緩和する方向に改正されてきた労働者派遣を規制する方向での法改正や、短時間労働者、派遣労働者に対して雇用保険の適用が拡大されるなど、セーフティネットの拡充が進んだ。

2011年の東日本大震災や、円高、原油高による景気後退局面における雇用対策についても、雇用創出事業の増額・延長とともに、卒業後3年以内の既卒者等を正規雇用として雇い入れる事業主への奨励金、雇用調整助成金の要件緩和など長期雇用・雇用維持重視という点で日本的雇用と親和的なものであった。

#### [2013年以降]

社会保障の安定のため消費税率の段階的引上げが予定される中で景気拡大を持続させるため、政府は2014年春闘に先がけて労使に対し異例の賃上げ要請を行った。

2012年夏以降、雇用情勢は改善傾向から人手不足基調となり、雇用対策としては女性、若者の活躍促進等が挙げられるなど、全員参加型社会を目指すものとなっている。また、成長戦略の一環として、衰退部門から成長部門への人材移動を促すとされた中で、雇用政策は「過度な雇用維持型から失業なき労働移動推進型へ」の転換が進められている。

### ◆ 政策的インプリケーション・政策への貢献

今後の労働政策立案の参考資料となることが期待される。

### ◆ 関連の研究成果

- 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—高年齢社員や有期

## 5. 企業と雇用部門

資料シリーズ No.183

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）

- 第2期プロジェクト研究シリーズ No.3 『非正規就業の実態とその政策課題—非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.140 『シングルマザーの就業と経済的自立』（2012年）
- 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）
- 資料シリーズ No.99 『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』（2012年）
- 労働政策レポート Vol.9 『女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—』（2011年）
- 労働政策研究報告書 No.129 『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』（2011年）
- 労働政策研究報告書 No.122 『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—』（2010年）
- 第1期プロジェクト研究シリーズ No.4 『多様な働き方の実態と課題—就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』（2007年）
- 資料シリーズ No.5 『戦後雇用政策の概観と1990年代以降の政策の転換』（2005年）

## 5. 企業と雇用部門

## 中国進出日系企業の研究

資料シリーズ No.185 / 平成29年3月刊行

担当：中村良二

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

今後、よりいっそうアジア、とりわけ中国との関係が円滑に緊密化し、わが国の経済状況に寄与するものとなるよう、正確な情報収集が必要である。中国社会の全体的な変容の構図と、その中で進出日系企業が直面する問題を検討するため、中国でオペレーションを続ける企業に対してヒアリング調査を実施する。その結果と共に本社のグローバル戦略をはじめ、より広い視野から検討することを通じて、日系企業の現状と課題を整理する。

## ◆ 研究の方法

1. 文献研究
2. ヒアリング調査の実施

## ◆ 研究期間

平成28年度

## ◆ 研究担当者

中村良二 主任研究員

## ◆ 主な事実発見

- (1) 中国社会をマクロに捉えると、以下のような様相をみることができる。様々な集団が組織化されつつある一方で、政治・行政面においては強い管理体制が敷かれている状況にある。ただ、その中でも、驚異的な経済成長を支えた農村からの第一で稼ぎ世代が次世代に変わっていく際、単に賃金のみならず、豊かな生活を望む傾向をみることができる。一定範囲内の自由度と上からの管理体制の狭間で、中国社会は変動している。
- (2) 現地・本社からみる日系企業の動向は以下のとおりである。
  - ①中国を相対的にみれば、日系企業全体の事業展開は、未だ約半数が「拡大」を志向しているものの、「縮小・撤退」の比率が増加し、人件費の高騰が続いている。また、景気低迷の影響も関係し、地方政府がこれまで採ってきた優遇施策を撤廃しつつある。
  - ②そうした事態に、日系企業は「現在、そして、今後

なぜ中国でのオペレーションを続けるのか」という点を明確にし、戦略を再構築・再編成する必要に迫られている。その一つが協調的な労使関係の構築であり、また、本来の意味でのヒトの現地化である。

- ③本社からみた場合の問題は、まずは日本側から派遣するスタッフをいか育成していくのかである。本来、育成の場となる国内の拠点が減少する中で、いかなる手順で育成するのかが課題である。
- ④現地スタッフについては、より上級の管理職を育成する際、管理職が担うべき職務のあり方をいかに伝えていくのか、その手順や方法を再検討する必要に迫られている。ただ、その基盤となるのは十分なコミュニケーションである。
- ⑤赴任経験者へのヒアリングから浮かび上がってくるのは、より根本的な課題である。すなわち、日系企業はこれまで「進出先に適した本来の進出のモデル」を真剣に考えてこなかったのではないかとという問題提起はきわめて重要である。日系企業はまさに今、そうした「国際経営の形」という点から、今後のヒトの現地化を含めた、経営全体の現地化を本格的に考えていく段階に入っている。

- (3) 労使関係に関する研究により、以下のような点が明らかとなった。

労働争議の件数をみれば増加傾向にあるものの、日系企業に限定した場合、やや沈静化の傾向をみることができる。

労働争議に関するこれまでの代表的な事例をみると、本来の「労使関係」が想定しにくい関係性がみられ、さらに地方政府がそうした争議に関わる構図をみることができる。ただ、そうした争議に対して、従業員の権利意識の向上にも伴い、より対話を重視した穏やかな協議により収拾を図ろうとする兆しも見え始めている。

## ◆ 政策的インプリケーション

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

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.158 『中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ』（2015年）
- 資料シリーズ No.121 『中国進出日系企業の基礎的研究』（2013年）

## 5. 企業と雇用部門

## ヨーロッパの育児・介護休業制度

資料シリーズ No.186 / 平成29年3月刊行

担当：池田心豪

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

育児・介護休業法で法制化されているものの利用者の少ない男性の育児休業および介護休業等の仕事と介護の両立支援制度について諸外国の実態を調査する。

## ◆ 研究の方法

ヒアリング調査、アンケート調査

## ◆ 研究期間

平成26年度

## ◆ 研究担当者

池田心豪 主任研究員

## ◆ 主な事実発見

- (1) 父親の育児休業取得率が高いヨーロッパ4カ国に比べて、日本の休業制度は、家族にとって父親が取得しないと保育の担い手のない期間が生じる設計になっていないこと、また休業給付が低率であることから、父親の取得のインセンティブが低い可能性が示唆される。
- (2) 改正が相次いだドイツ介護保険制度では在宅介護を優先する原則が維持されており、介護手当に一定の意義が認められる。
- (3) こうした在宅介護優先原則のもと、ドイツでは仕事と介護の両立を目的とした介護休業法制の改正と整備を進めている。
- (4) イギリスには、介護のための長期的な休暇の権利はない。一方で、介護を含むワーク・ライフ・バランス支援として、働き方の柔軟性をより認める方向に進んでいる。加えて、介護者側のニーズ調査や介護者自身が支援を受ける権利を認めるなど、介護者の立場に立った施策を進めている。

## ◆ 政策的インプリケーション

- (1) 父親の育児休業取得率を高めるためには、給付率の上昇に加えて、父親の取得の義務化、または家族

にとっての父親の育児休業取得の必要性を高める制度設計が求められる。

- (2) 在宅介護優先のために、被保険者およびその家族への相談援助が必要となる。
- (3) 介護のため労働時間を削減した場合の所得保障が、介護離職を抑制し、仕事との両立を支える一つの方策ともなり得る。
- (4) 家族等を介護するための長期的な休暇制度の整備ではなく、労働者の働き方（勤務制度）改善に重点を置くことが働く介護者のワーク・ライフ・バランスをより一層支え得るという視点も有効である。また、今後は、介護者であるからこそ保護されるべき法的権利があるという観点も検討の必要があり得る。

## ◆ 政策への貢献

今後の均等行政・両立支援行政のあり方を検討するための基礎資料になりうる。

## ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』（2017年）
- 調査シリーズ No.153『介護者の就業と離職に関する調査』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.170『仕事と介護の両立』（2015年）
- 資料シリーズ No.136『父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—』（2014年）
- 資料シリーズ No.118『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—』（2013年）

## 6. 労使関係部門

## 欧州の新たな非典型就労組織に関する研究

労働政策研究報告書 No.190 / 平成29年3月刊行

担当：仲 琦

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

とりわけ欧州において確認された新たな就労形態に対する調査と検討の最新成果をまとめ、日本において「非典型的な就労組織」への対処策を策定するための示唆を与える。

## ◆ 研究の方法

- 欧州における先行研究（“New forms of employment”（Eurofound, 2015）等）の取りまとめ
- 国際会議への参加による情報収集と問題確認

## ◆ 研究期間

平成28年度

## ◆ 研究担当者

仲 琦 研究員

## ◆ 主な事実発見

- ①中核的競争力を追求するという企業戦略の転換と、革新的な技術の導入は欧州の就労形態にも多大な影響をもたらし、大きく話題にされていることを確認した。
- ②欧州に出現した新たな就労形態の定義、運用、当事者の特徴、利用の促進要因と阻害要因、労働市場と就労者の労働条件に及ぼす影響を紹介した。
- ③就労形態に影響をもたらす新たな技術と、Uber 運転手の労働者性判断に関するイギリスの裁判例を紹介した。

## ◆ 政策的インプリケーション

日本においても、今後、革新的な技術の利用が大いに進展し、生産やサービスのあり方に大きな影響が及ぶことも予想される。労働法の保護が及ばない個人請負業者、フリーランサーの増加が予想されるが、彼らにはどのような法的保護や規制を与えるべきかを検討する必要がある。

欧米とは違って、日本は従前から下請系列システム、

重層請負等の形で非典型的な就労組織をある程度利用してきた。その利用に対する法的規制も、ある程度整備されている。新たな就労形態の下で就労する者に及ぼす法規制を検討する際に、従前から存在してきた労働法の拡張、応用とは全く異なる法的保護の仕組みを考案する必要があるのか、それともこれを今までの法的規制の延長線上の問題として考えるべきか、検討する必要がある。

## ◆ 政策への貢献

EUは日本と同じく正規従業員の解雇を厳しく制限しているため、職場分断化を人件費削減の手段としてだけではなく、雇用制度に外部柔軟性を導入するためのものとも見ている。それに加え、EUでは、職場の分断化をもたらす新たな雇用形態に関する研究が進んでおり、これをフォローすることは将来の政策制定に極めて重要な示唆をもたらす。

## ◆ 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 16-02 『職場の分断化現象—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—』（2016年）

## 6. 労使関係部門

## ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的展開 —その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究

労働政策研究報告書 No.193 / 平成29年3月刊行

担当：山本陽大

### ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

### ◆ 研究の目的

ドイツにおける労働協約システムの法的構造、労働協約に基づく労働条件規整の現状、近年指摘される労働条件規整権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの移行（いわゆる分権化現象）、労働協約システムを対象とした最近の法政策およびそれをめぐる議論動向など、ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的な展開を、包括的に、かつ可能な限り実態レベルにまで踏み込んだ形で描き出す。

### ◆ 研究の方法

文献調査  
現地ヒアリング調査

### ◆ 研究期間

平成28年度

### ◆ 研究担当者

山本陽大 研究員

### ◆ 主な事実発見

本研究において明らかにしたかった、I～IIIの事項について、それぞれ以下の通りの事実を発見することができた。

#### I. ドイツにおける産業別労働協約は、現在にあつてどの程度の労働条件規整力を保持しているのか。

ドイツにおける集団的労使関係システム（とりわけ、労働協約システム）においては、歴史的に労働組合および使用者団体が産業別に組織され、また協約交渉（団体交渉）も産業単位で行われてきたことから、労働協約も伝統的には産業別労働協約として締結され、企業横断的に適用されることで、当該産業における最低労働条件を規整する機能を果たしてきた。ドイツ法上、労働協約の法的効力（協約拘束力〔労働協約法3条1項〕、および規範的効力〔同法4条1項1文〕）は直接的には、当該協約締結当事者の構成員（労働組合員・使用者団体加盟企業）に対してのみ及ぶこととさ

れているが、一定の場合には一般的拘束力宣言制度（労働協約法5条）によって、当該協約の適用範囲下にある非組合員ないし使用者団体非加盟企業に対しても、その法的効力が及ぶこととなっている。そして、かつては産別組合・使用者団体双方ともに、比較的組織率が高く、また上記・一般的拘束力宣言制度も活用されてきたことから、ドイツの産別協約は、伝統的には当該産業における労働者・使用者を広くカバーしてきた。

もっとも、1990年以降、産別労使団体双方の組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言制度にも機能低下が生じたことで、法的な意味での産別協約の直接的な拘束率は、かつてのそれよりもかなり低下している。しかしながら、ドイツにおいては実務レベルに目を向けると、使用者側が産別協約に拘束されていれば、当該事業所内における非組合員に対しても、いわゆる援用条項によって当該産別協約上の労働条件水準を適用したり、また協約に直接拘束されていない使用者であっても、産別協約に準拠した形で労働者の労働条件を決定するといった取り扱い（産別協約の間接的な適用）が広く行われているとされる。現に統計をみると、産別協約（団体協約）の拘束を受けている使用者に雇用されている従業員の割合という意味での協約拘束率は、なお50%を超えており、また協約に拘束されていないが、上記にいう協約への準拠によって労働条件を決定している使用者に雇用される従業員の割合をも含めると、ドイツにおける産別協約（団体協約）の拘束率は、依然として70%を超えているという結果が示されているのも、上記のようなドイツにおける実態が背景にあるものと解される。

以上を総じて言い表すならば、ドイツにおいては（直接的な適用か、間接的な適用かはさて置くとして、）いわば“労働協約によって裏付けられた(tarifgestützte)”労働条件が、労働関係に対する規範設定、ないし労働条件決定に当たって、いまなお高いプレゼンスを誇っているものと評価することができる。

#### II. 産業レベルから、事業所・企業レベルへの労働条件規整権限の「分権化」現象は、実態として、どの程度進んでいるのか。

もっとも、産業レベルの労使関係によって締結され、当該産業における労働条件を企業横断的、ないし集権的に規整する産業別労働協約に対しては、1990年以降になるとその下方硬直性が指摘され、「分権化」の必要性が叫ばれるようになる。そして、かかる分権化という現象には、労働条件の実質的な規整権限が、i) 産別協約から、事業所委員会および個別使用者による労使関係、およびかかる事業所内労使関係（事業所パートナー）によって締結される事業所協定へと移行しつ



つあるという意味のものと、ii) 労働組合と個別使用者による労使関係、およびかかる労使関係によって締結される企業別労働協約へと移行しつつあるという意味のものとの2種類が考えられうるが、本報告書での検討によれば、これらi)・ii)についてはそれぞれ、現状、次のような状況にあることが明らかとなった。

すなわち、まずi)についていえば、幾つかの産別協約を素材として分析を行ったところ、現在のドイツの産別協約においては、事業所パートナーが事業所協定によって、協約が定める労働条件水準からの逸脱することを認める規定（開放条項）も幾つか存在しており、それによって、確かに企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の余地が開かれてはいる。しかし、それと同時に、これら開放条項の利用のための要件や許される逸脱の範囲についても、産別協約自体のなかで厳格に設定されており、それによって現在のドイツにおける「分権化」現象というのは、あくまで産業レベルの労使関係（産別組合 - 使用者団体）によって「コントロールされた分権化（kontrollierte Dezentralisierung）」と評すべきものとなっていることが明らかとなった。また、これと並んで、上記・産別協約のうち幾つかのものにおいては、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整というのは、事業所パートナーをアクターとする事業所協定ではなく、産別組合自身の手による企業関係的団体協約や企業別協約によって、（既に産別協約の適用下にある）個々の企業・事業所について、その具体的状況に合わせて特別の規整を行うという意味での、労働条件規整の「個別企業・事業所化」をもって実現することとされており、また実際にこのような手段によって柔軟な労働条件規整を図っている事業所があることも同時に明らかとなった。

一方、ii)についていえば、確かに現在ドイツにおいて企業別協約を締結する企業数は増えてきており、この点がかつて見られなかった変化であるけれども、かかる企業別協約が締結される例においては、あくまで産別組合が主体となって、産別協約による拘束を受けていない（あるいはそれから逃亡しようとする）中小規模の企業と、いわゆる承認協約（Anerkennungstarifvertrag）を締結するというパターンが多くを占めているというのが実態であって、必ずしも産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして企業別協約が機能しているというわけではないことが、明らかとなった。

以上のことからすれば、確かに現在のドイツにおいて、労働条件規整権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの分権化という現象が、全く見られないということでは決して無いけれども、しかしこれをもって産業レベルでの労使関係が保持してきた労働条件規整権限を空洞化させるような要因とまで評価することは、尚早であるように思われる。

### III. 集团的労使関係システムを対象とした現在のドイツの立法政策は、どのように推し進められ、またそれをめぐって、どのような議論が展開されているのか。

とはいえ、「分権化」の問題に関してはそうであるとしても、とりわけ1990年代を起点に生じた社会的・経済的な環境変化（産業構造の変化、就労形態の多様化、経済のグローバル化、公共部門の民営化など）を受けて、ドイツの労働協約システムはややもすれば「弱体化（Schwächung）」と称されるほどにダイナミックな変貌をみせた。そして、それはとりわけa) 産別協約の拘束率の低下と低賃金労働者層の増加（また、それに伴う社会保障負担の増加）、およびb) 専門職労働組合の台頭を契機とする「一事業所一協約」の動揺と、協約交渉・適用の複雑化（また、それに伴う〔特に交通系の産業における〕ストライキの増加）という形で顕在化したために、2013年以降の大連立政権（第三次メルケル政権）のもとでは、その発足に先立って締結された連立協定に基づいて、様々な法政策が積極的かつ迅速に推し進められることとなった。

すなわち、a)については、2014年8月の協約自治強化法により、まずは労働協約法が改正され、産別協約の拘束率向上を狙って、一般的拘束力宣言制度（労働協約法5条）の実体的要件が緩和されるとともに、協約がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015年1月より全国一律の法定最低賃金制度が施行された。また、b)の問題については、2015年7月の協約単一法に基づき、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、労働協約法4a条として（部分的に形を変えて）立法化され、それによって伝統的な一事業所一協約が復活することとなった。

この点につき、協約自治が憲法レベル（基本法9条3項）で保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、一般的拘束力宣言制度の要件緩和と協約単一原則の立法化という法政策により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、法定最低賃金制度の法政策によって伝統的に労働協約が果たしてきた機能の一部を国家自らが引き受けようとしているものと評価することができる。これら、一連の法政策が、いずれも「協約自治の強化（Stärkung der Tarifautonomie）」という命題のもとで行われているのも、かかる認識が連邦政府の側にあるためであろう。

もっとも、これらの法政策のうち法定最低賃金制度に関しては、論者の間ではおおむね肯定的に評価されてはいるものの、一部には、協約締結能力論（判例）が果たしてきた機能を意識しつつ、「協約に開かれた法規」が認められていない点を捉え、協約自治への介入

## 6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.193

の相当性につき疑問を呈する向きがあるとともに、協約単一原則（労働協約法4a条）に対しては、（上記・専門職労働組合をはじめ）事業所内における少数組合の協約自治を含む団結の自由（基本法9条3項）に対する不当な介入であるとして、特に労働法学説において、その合憲性が強く疑われている状況にある。

**◆ 政策への貢献**

公表結果は厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定である。

**◆ 関連の研究成果**

- ディスカッションペーパー 17-02 『スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持—労使による再就職支援システムを中心に—』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.184 『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点—』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.179 『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に—（「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）』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.178 『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約—』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.177 『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.165 『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）』（2014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・フランスの産業別協約—』（2013年）
- 労働政策レポート Vol.10 『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』（2013年）

7. 調査部（政策課題担当）

「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（企業調査）結果 及び 「働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果

調査シリーズ No.162 / 平成28年12月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

◆ 研究の区分

緊急調査

◆ 研究の目的

景気の緩やかな回復基調を背景に、人材（人手）不足が顕在化している。その実態を把握し、効果的な対策を探るとともに、人口減少下における経済の持続的な成長に向けた労働力確保のあり方等を展望するため、企業とそこで働く労働者を対象にアンケート調査を実施した。

◆ 研究の方法

企業及び労働者（正社員）に対するアンケート調査※

※ 30人以上規模の企業1.2万社（産業・規模別に層化無作為抽出）を対象に調査票を配付し、2,406社より有効票を回収。また、同企業を通じて正社員6万人分の調査票配付を依頼し、7,777人より有効票を（直接）回収。

◆ 研究期間

平成27～28年度

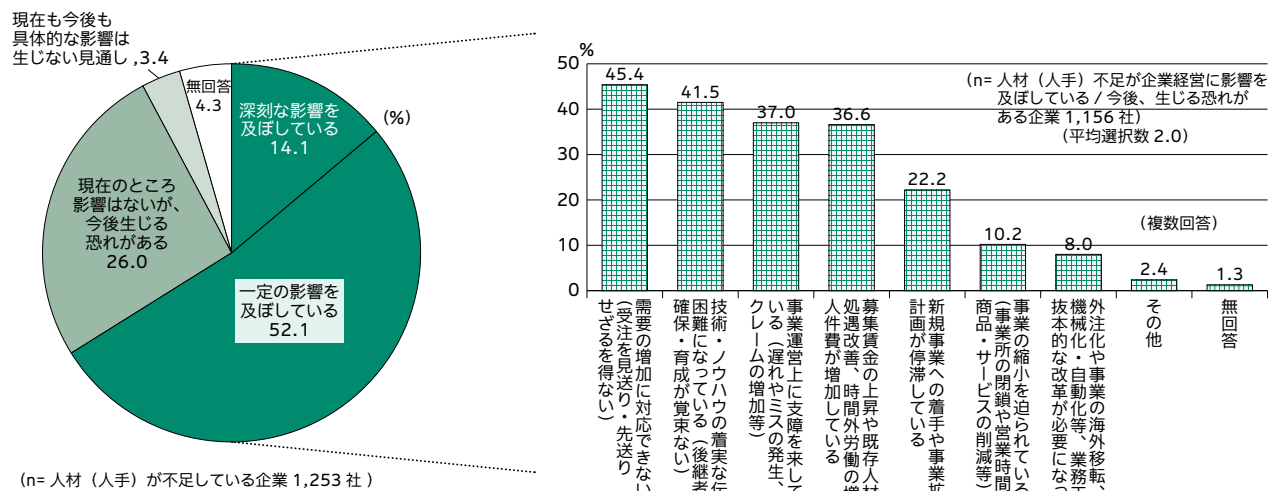
◆ 主な事実発見

- 人材（人手）不足を生じている企業（52.1%）に、

人材（人手）不足が企業経営に及ぼしている影響について尋ねると、何らかの影響があるとする割合が約3分の2にのぼり、具体的には（複数回答）、「需要の増加に対応できない」や「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている」「事業運営上に支障を来している」「募集賃金の上昇や既存人材の処遇改善、時間外労働の増大等で人件費が増加している」等が多く挙げられた（図表1）。

- 人材（人手）不足が職場に及ぼしている影響としては（複数回答）、「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」が約7割にのぼった。次いで「従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化」「教育訓練や能力開発機会の減少」「従業員の労働意欲の低下」「離職の増加」がいずれも4分の1を超え、これに「労働生産性の向上」「メンタルヘルスの悪化や休職の増加」「労働災害・事故の発生・増加」等が続いた。「特段の影響はない」は4.6%にとどまり、何らかの影響があるとする企業が9割を超えた。
- 人材（人手）不足を生じている企業に、これを緩和するための対策への取組状況を尋ねると、61.9%の企業が「取り組んでいる」と回答した。具体的には（複数回答）、「中途採用を強化する（採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等含む）」や「採用対象の拡大を図る」のほか、「新卒採用を強化する（通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受入れ強化等含む）」「業務の効率化を進める（無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等）」「募集賃金を引き上げる」「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」等が多く挙げられた（図表2）。

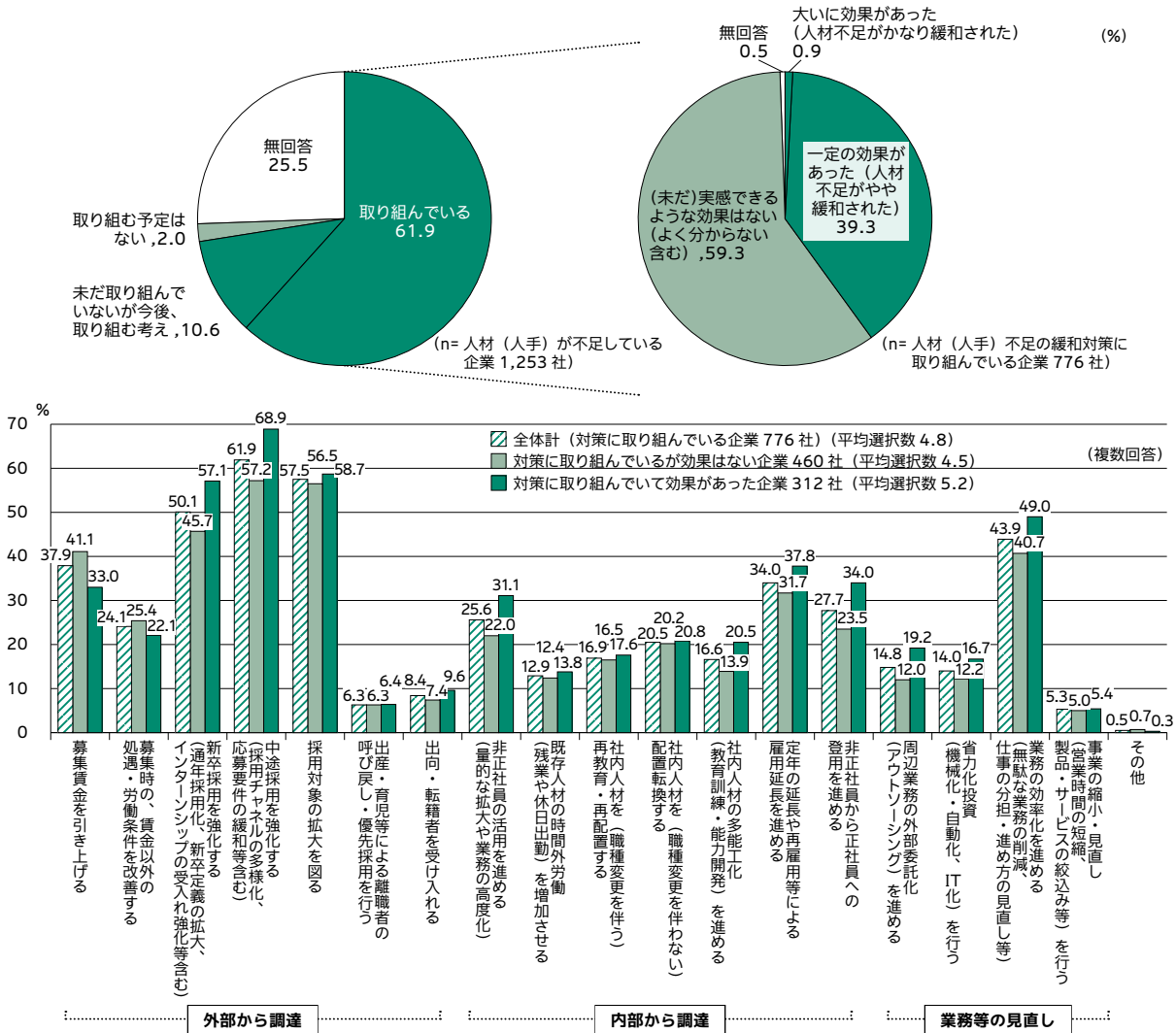
図表1 人材（人手）不足が企業経営に及ぼしている影響（企業調査）



7. 調査部（政策課題担当）

調査シリーズ No.162

図表2 人材（人手）不足を緩和するための対策への取組状況とその効果（企業調査）



こうしたなか、人材（人手）不足を緩和するための対策に既に「取り組んでいる」企業に、これまでのところどの程度、効果があったかを尋ねると、「大いに効果があった（人材不足がかなり緩和された）」が0.9%、「一定の効果があった（人材不足がやや緩和された）」が39.3%で、計約4割が「効果があった」とする一方、「（未だ）実感できるような効果はない（よく分からない含む）」とする企業も約6割（59.3%）にのぼった。

- 一方、労働者調査で、自身の職場における人材（人手）の過不足感と業務量やストレス等の関係を調べると、人材（人手）の不足感をより強く感じている労働者ほど、1年前と比較して自身の業務量が「かなり増えた」あるいは「やや増えた」とする割合が高くなっている。また、自身の能力等に照らして、業務量が「かなり多い（多すぎる）」ないし「どちらかといえば多い」とする割合も高い。

こうしたなか、職場の人材（人手）が「かなり不足している」とする労働者では、3人に1人以上が

ストレスを「強く感じて」おり、「やや感じている」と合わせて8割を超えている（なお、職場の人材（人手）が「過剰である」と感じている労働者でも同程度に、ストレスが高い点には留意する必要がある）（図表3）。また、人材（人手）の不足感をより強く感じている労働者ほど、「役職や専門性に係わらず、もっと良い処遇・労働条件であれば転職したい」や「専門性を追求できるなら、現在の勤務先にはこだわらない」など、転職等を志向する割合が高く、職場の人材（人手）が「かなり不足している」と感じている労働者で約3割にのぼっている。

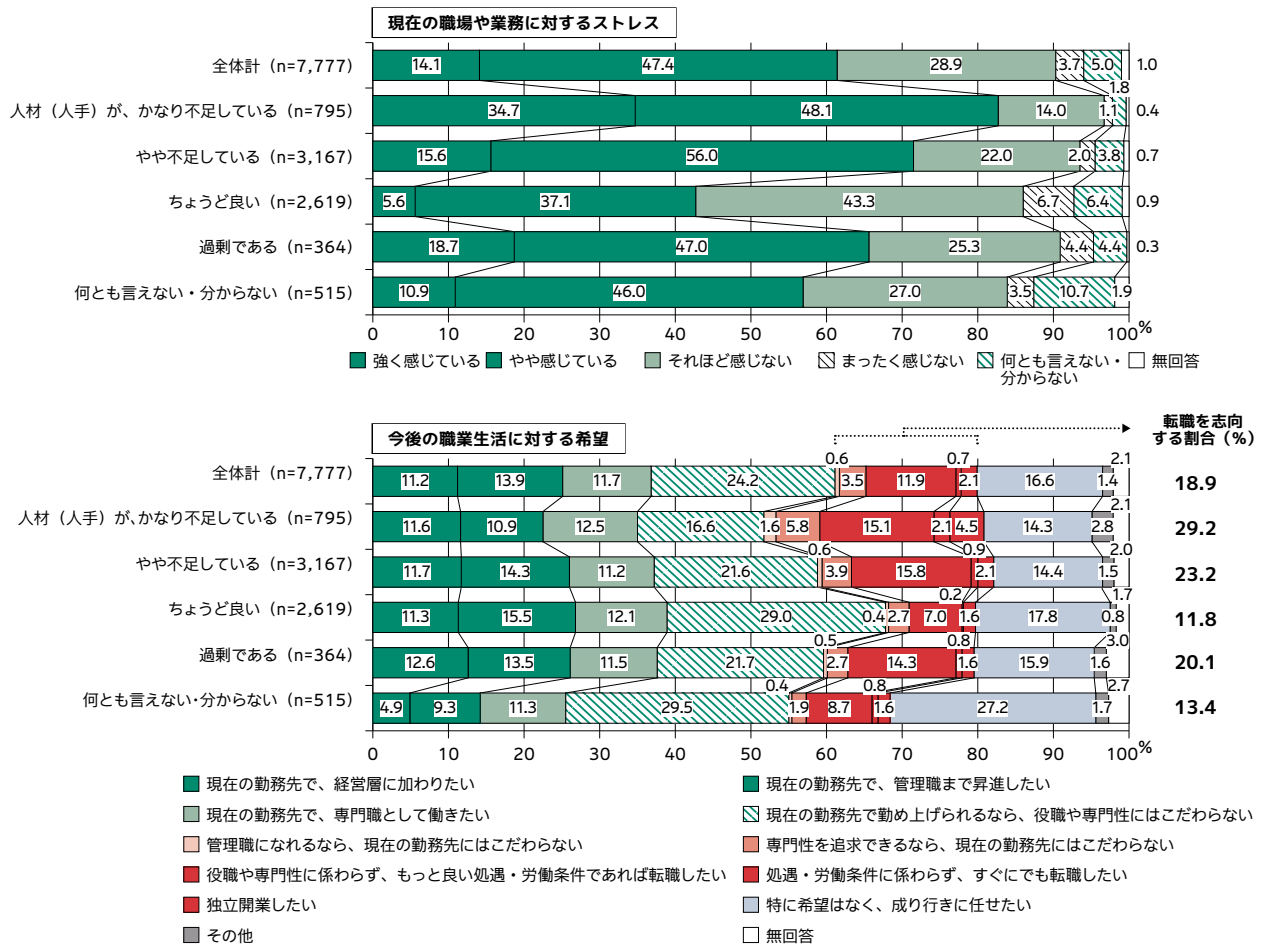
政策的インプリケーション

- 人材（人手）不足が企業経営や職場に及ぼしている影響が浮き彫りになった。人材（人手）不足を生じている企業の7割以上が、いっそうの深刻化や慢性的な継続を予想しており、何らかの対策を講じる必要性が高まっている。

7. 調査部（政策課題担当）

調査シリーズ No.162

図表3 人材（人手）の過不足別にみた業務量等に対するストレス（上）と今後の職業生活に対する希望（下）（労働者調査）



- 人材（人手）が不足している企業のうち、これを緩和するための対策に既に「取り組んでいる」割合は6割を超えるが、「（未だ）実感できるような効果はない（よく分からない含む）」とする回答も少なくない。人材（人手）不足を緩和するための対策に取り組み、効果があつたとする企業群では、「中途採用の強化」や「新卒採用の強化」にとどまらず、「非正社員から正社員への登用」など採用方法の多様化等に取り組んでいる割合が高い。また、「業務の効率化を進める」ことや「非正社員の活用を進める」こと、「社内人材の多能工化（教育訓練・能力開発）を進める」こと、「周辺業務の外部委託化を進める」ことなど、業務自体のあり方や分担・配分の見直し等にも踏み込んでいることが分かる。
- 人材（人手）不足は業績向上のネックにもなることから、今後、更なる人材（人手）不足に伴い、「教育訓練・能力開発」の強化や「省力化投資（機械化、自動化、IT化等）」「営業時間の短縮」等を検討する企業も出てくるとみられる。人口減少下における経済の持続的な成長に向けて、企業が必要な労働力をどう確保していくのか、引き続きその動向を注視する必要がある。

政策への貢献

- 平成28年版 労働経済白書で引用（2016年9月30日）
- 経済産業省「第3回 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」事務局資料に引用（2016年10月21日）
- 内閣府「平成29年 第2回経済財政諮問会議」参考資料に引用（2017年2月15日）

## 7. 調査部（政策課題担当）

## ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査

調査シリーズ No.165 / 平成29年3月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

## 研究の区分

緊急調査

## 研究の目的

わが国のものづくり産業は、90年代以降、多くの企業が海外に生産拠点を移転するなど、縮小傾向にあるが、依然、関連する地場企業など非常に裾野の広い産業で、雇用吸収力も高い「良質な雇用の場」としての基幹産業であることは間違いない。政府が産業競争力の強化に向け、「日本再興戦略」を推進する中、ものづくり産業の復活と安定的な成長が喫緊の課題となっている。

中でも、ものづくり産業を支える中小企業の活性化が、産業全体の競争力向上と復活のためには欠かせない。しかし、こうした中小企業は大企業に比べて、採用・人材育成面などにおいて様々な制約を抱えていると思われる。

本調査は、中小企業を中心にものづくり企業が採用・人材育成面等で抱える課題を明らかにするとともに、ものづくりの競争力となる高付加価値を生み出す経営戦略と、その高付加価値の源泉たる熟練技能者の確保・育成の実態の把握を目的としている。

## 研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）。

調査対象は、全国の日本標準産業分類（平成19（2007）年11月改訂）による項目「E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に属する従業員数10人以上の企業20,000社。平成21（2009）年経済センサス基礎調査（速報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

調査実施期間は、平成26（2014）年11月28日～12月19日。有効回収数は4,280件（有効回答率21.4%）。

## 研究期間

平成26～28年度

## 主な事実発見

## 3社に1社が「高度な熟練技能」が自社の強みと認識

自社の強みについて聞いたところ（複数回答）、「高度な熟練技能を持っている」ことを強みだとする企業割合が33.8%と最も高く、次いで「極めて短い納期に対応できる」（31.0%）、「優良企業の下請企業の主力となっている」（24.1%）、「他社の参入が難しい製品・サービスを提供している」（21.8%）、「狭い市場で高いシェアを誇っている」（18.4%）など。

## 約半数が「熟練技能者集団」企業で、規模が小さいほどその傾向

企業の人材的特徴をタイプ分けすると、「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」企業が45.4%と半数近くを占め、「比較的簡単な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い」企業が35.7%、「研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い」企業が9.0%。規模が小さいほど「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」企業割合が高くなっている。

## 最も多くの企業が「熟練技能者」を主力製品づくりのキーパーソンにあげ、「加工・組立新技術の確立」「新製品の開発」での役割を評価

主力製品づくりのキーパーソンに「高精度の加工・組立ができる熟練技能者」をあげる企業が20.5%と最も高く、次いで「工場管理・作業者の指導ができる工場管理者層」（17.1%）、「生産現場の監督ができるリーダー的技能者」（16.4%）など。技能系人材をあげる企業（49.3%）が技術系人材（23.3%）を大幅に上回っており、熟練技能工が経営を支えている様子がうかがえる（図表1）。「熟練技能者」の役割については「これまでの経験や熟練技能を活かして、新しい加工・組立技術を確立した」が40.5%と最も高く、「これまでの経験や熟練技能を活かして、新しい製品の開発に貢献した」（17.2%）が続いている。この「新製品開発」では、「新製品開発ができる研究職・開発職」に次ぐ2番手となっており、「熟練技能者」の貢献度の高さが伺われる結果となっている（図表2）。

7. 調査部（政策課題担当）

調査シリーズ No.165

図表1 経営を支える主力製品の生産に重要な役割を果たした人材（ものづくり人材、%）

	工場管理・作業者の指導ができる工場管理者層	技能系人材			技術系人材			その他	重要な役割を果たした人材はいない	無回答	技能系人材	技術系人材
		高精度の加工・組立ができる熟練技能者	生産現場の監督ができるリーダー的技能者	複数の工程を担える多能工	製造方法・生産システムの改善が行える生産技能職	生産管理（工程管理、原価管理）職	新製品開発ができる研究職・開発職					
全体 (n=4280)	17.1	20.5	16.4	12.4	7.9	5.6	9.9	1.0	4.7	4.5	49.3	23.3
30人未満 (n=1663)	15.8	24.5	15.2	14.4	5.6	5.1	9.0	1.0	5.7	3.8	54.1	19.7
30～99人 (n=1507)	18.4	18.3	18.0	11.5	9.2	6.9	10.1	0.8	4.1	2.7	47.8	26.2
100～299人 (n=451)	19.5	14.9	19.1	8.4	11.8	6.4	14.0	1.1	2.4	2.4	42.4	32.2
300人以上 (n=116)	16.4	8.6	14.7	12.1	15.5	3.4	22.4	4.3	0.9	1.7	35.4	41.3

図表2 主力製品の生産に貢献したものづくり人材が果たした役割（複数回答、%）

	これまでの経験や熟練技能を活かして、新しい加工・組立技術を確立した	これまでの経験や熟練技能を活かして、他社にはできない生産プロセスを確立した	これまでの経験や熟練技能を活かして、新しい製品の開発に貢献した	改善の積み重ねによりコスト削減に成功した	改善の積み重ねにより納期短縮に成功した	その他	無回答
全体 (n=3884)	27.1	19.4	20.9	42.4	37.8	3.9	3.8
高精度の加工・組立ができる熟練技能者 (n=879)	40.5	25	17.2	32.3	38	3.3	4.7

約9割の企業が経営基盤を支える「ものづくり人材」を自前で育成

経営を支えるものづくり人材をどのように確保するかについて、約9割（88.7%）の企業が中途もしくは新卒を自前で育成するとしており、能力開発に積極的な姿勢を示している。従業員規模別にみても差はなく、どの規模階層も約9割が自前で人材を育成するとしている。

自社の強みを「ある製品・サービス分野で国際的に高いシェアを持っている」「海外のメーカー向けに機械や部品を供給している」などとするグローバル競争企業でも、過半数が「新卒者を採用して自社で育成」するとしている（それぞれ64.3%、55.4%）。

政策的インプリケーション

調査結果により、わが国製造業、中でも中小企業において、熟練技能労働者が経営を支える主力製品作りのキーパーソンであり、その「高度な熟練技能」が「加工・組立の新技術の確立」や「新製品開発」のうえで大きな役割を果たしている実態が明らかになった。このことから、激しい国際競争に晒され苦戦しているわが国製造業を復活させるためには、このような高付加価値を生み出す人材を確保し、育成に力を入れることが必要不可欠であり、民間企業における企業内訓練の高度化とともに、公的な教育訓練の充実・拡充や高度化が求められている。

政策への貢献

「平成26年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2015年版ものづくり白書）で活用されている。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.166 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果』（2017年）
- 調査シリーズ No.126 『ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査』（2016年）
- 調査シリーズ No.120 『「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』（2014年）

7. 調査部（政策課題担当）

ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果

調査シリーズ No.166 / 平成29年3月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

緊急調査

研究の目的

労働力人口が減少する中、我が国が持続的に成長していくためには、人材の質的側面の向上とともに、量的側面の拡大が重要となる。このためには、一人ひとりの労働者が生み出す付加価値を高めるため、労働生産性の向上が不可欠であるとともに、潜在的な労働供給力の大きい女性の活躍をものづくり産業において促進させる取り組みが求められる。こうした観点から、ものづくり産業において労働生産性を上げるための人材育成等の取り組みの実態、また女性の就業促進に向けた取組の実態等を把握するための調査を行い、現状と課題を分析する。

研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）。

調査対象は、全国の日本標準産業分類（平成25（2013）年10月改訂）による項目「E 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に属する従業員数10人以上の企業20,000社。

平成26（2014）年経済センサス基礎調査（速報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。調査実施期間は、平成27（2015）年11月30日～12月18日。有効回収数は5,785件（有効回答率28.9%）。

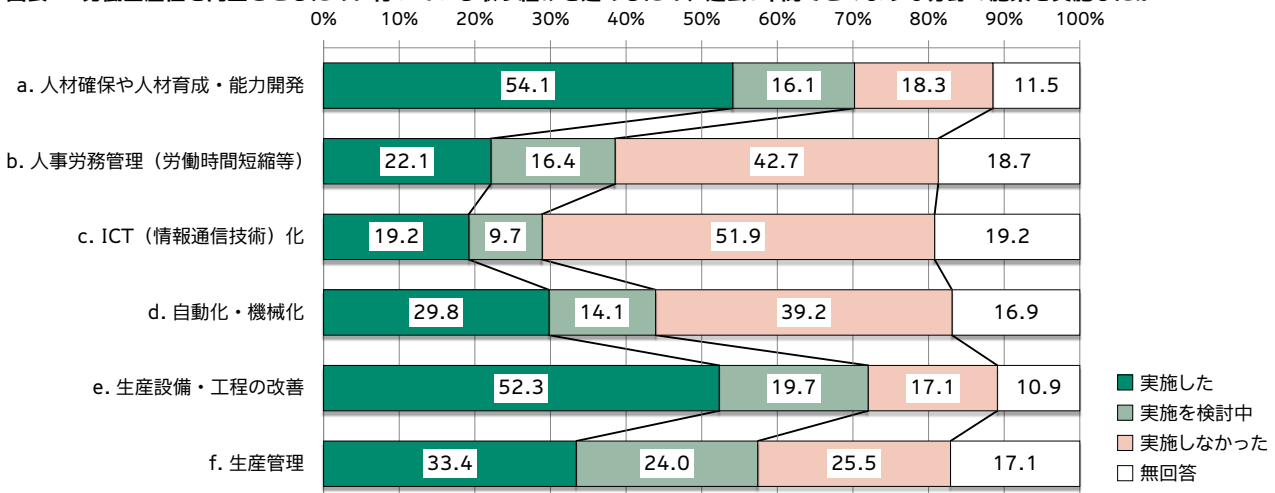
研究期間

平成27～28年度

主な事実発見

- 労働生産性向上の取り組みを進めるために、5割を超えるものづくり企業が「人材確保、育成・能力開発」にかかわる施策を実施（図表1）。
- 労働生産性が3年前に比べて向上した企業や、労働生産性が他社よりも高いと認識している企業の方が、新卒採用、中途採用のいずれにおいても、「3年後定着率」（入社して3年経過したあとも退職せずに勤務している社員の割合）が8割台以上の企業割合が高かった。
- ものづくり人材に対する教育訓練の取り組みにおいて、成果があがっている企業の方が、成果があがっていない企業よりも、労働生産性が3年前に比べて向上した、また、他社よりも労働生産性が高いと回答する企業割合が高い。
- 約6割の企業が女性のものづくり人材の今後の活用に積極的な姿勢を示している（図表2）。

図表1 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間でどのような分野の施策を実施したか

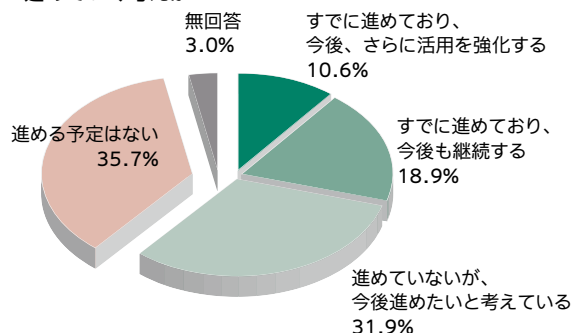




## 7. 調査部（政策課題担当）

調査シリーズ No.166

図表2 ものづくり人材における女性の活用を今後どのように進めていく考えか



## ◆ 政策的インプリケーション

人材育成・能力開発、労働生産性向上、女性の活用を含む多様な人材活用に向けた取り組みは、互いに好影響を及ぼし合う関係がある様子もうかがえる。中小企業も含めたわが国製造業の労働生産性向上に向け、引き続き従業員に対する積極的な人材育成・能力開発の取り組みが欠かせない。

## ◆ 政策への貢献

「平成27年度ものづくり基盤技術の振興施策」（平成28年版ものづくり白書）に活用。

## ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.165 『ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査』（2017年）
- 調査シリーズ No.126 『ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査』（2016年）
- 調査シリーズ No.120 『「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』（2014年）

## 7. 調査部（政策課題担当）

## 企業における転勤の実態に関するヒアリング調査

資料シリーズ No.179 / 平成28年11月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

## ◆ 研究の区分

課題研究

## ◆ 研究の目的

企業における労働者の転勤については、就職後、複数回の転勤が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害するとの指摘がある。現在、政府は、まち・ひと・しごと創成会議を中心に、少子化対策をはじめとする人口減少対策を検討していることから、企業の転勤に関する実態について、ヒアリング調査を実施した。

## ◆ 研究の方法

ヒアリング調査。調査対象は15社。業種は、建設業、製造業、運輸業、小売業、金融業、保険業、不動産業、宿泊業、飲食業、旅行業、教育・学習支援業、介護・福祉サービス業。

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 主な事実発見

- 全国的に拠点網が整備されている企業では、転勤が発生しやすく、企業買収・合併などで拠点数が増加傾向にある企業では、転勤の必要性が高まっている。
- 転勤が多い企業のなかには、勤務地限定社員制度を有する企業がある。特徴点として、全国転勤型と勤務地限定型は仕事内容が同じ。転勤のリスクプレミアムとして、全国転勤型に比べて賃金格差がある。多様な人材確保（女性の地域での採用、ライフスタイルに合わせた雇用・定着化など）が導入理由として目立つ。地域限定型のまま課長職に就ける企業が多い。全国転勤型から地域限定型への転換ができる企業もある。転換は、ライフステージに合わせた働き方として転換条件・基準なしとする企業や、病気・育児・介護などの該当理由の合致を条件とする企業がある。
- 転勤を求める理由は、人事ローテーション（欠員補充含む）の結果や、人材育成、本人・組織の活性化、経営幹部育成をあげる企業が多い。
- 国内転勤の特徴としては、①ジョブ・ローテーション

があり、どの年齢層でも転勤がある企業がある一方で、②若年育成の観点から入社後一定期間に転勤が少なく、30～40代中心で転勤が多い企業、③若年・中堅期までに転勤が多く、それ以降はホームタウンに定住化する企業、④転勤頻度の低い企業で中堅期以降にマネージャー職を中心に転勤がみられる企業——などがみられた。性別・未婚の特徴をみると、女性の転勤者は少ないとする企業が多い。女性も転勤しているが、未婚者中心とする企業が目立つ。

- 海外転勤では、基本的に、語学など適性がある者を派遣している。性別では、派遣者の多くが男性である。海外派遣先が現地法人や支店等であることから、ローカル社員の管理のためマネジメント職を派遣することが多い（例えば、50歳以上層など高齢層）。また、30～40代の即戦力（プレーヤー）も派遣している。近年、若年研修の意味から1～2年の短期派遣をするケースも増えている。
- 転勤配慮については、病気関係（本人・親の介護等）や介護（本人しかみることができない場合）、女性の育児等の家庭の事情でも配慮する企業がある。なお、女性の社会進出が進む中で、夫婦共働きへの配慮（配偶者の転勤関係含む）を求める要望もみられた。

## ◆ 政策的インプリケーション

企業の人事管理上、一定の転勤が行われることは避けられない面があるが、無用な転勤を縮減するとともに、他方で、転勤に伴う不効用をできる限り縮減するよう人事管理上の工夫をすることが政策的に期待される。その際には、転勤対象の選定の適正化や、転勤者の家族問題に対する支援、転勤が女性に対する実質的なガラスシーリングとならないよう配慮などが重要である。

## ◆ 政策への貢献

本研究では、大手企業を中心とした転勤の実態を明らかにしている。今後、転勤に関する雇用管理のポイントを策定するための参考として、政策立案においての基礎資料の一つとして活用されることが期待される。

## ◆ 関連の研究成果

- 国内労働情報14-12『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅱ）—』（2014年）

## 7. 調査部（海外情報担当）

## 諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査 —イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—

資料シリーズ No.181 / 平成29年3月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

### 研究の区分

課題研究

### 研究の目的

最低賃金は、労働者にとって非常に重要なセーフティネットである。日本では近年、最低賃金違反、残業代の未払い、長時間サービス残業などが常態化した企業が問題となっている。本調査では、諸外国の最低賃金制度および同制度の効果的な周知・広報について調査をするとともに、最低賃金の履行確保や違反時の取締り体制や実態について現地の関係者に聞き取りを行い、今後の日本における立法政策の参考に資することを目的とした。

### 研究の方法

文献サーベイ、現地調査

### 研究期間

平成28年度

### 主な事実発見

調査の結果、いずれの国においても、搾取や賃金ダウンピングから労働者を守るために法定最低賃金が導入されており、政労使が何らかの形でその決定、改定に関与をしていた。また、その周知、履行確保については、各国とも体制の違いはあるものの、最低賃金の実施に必須のものとして取り組んでいることが明らかになった。

図表1 イギリスにおける最低賃金の履行確保に関する予算額・人員数の推移

年度	予算額 (100万ポンド)	人員数 (フルタイム換算)
2006	5.8	不明
2007	6.8	不明
2008	7.6	139
2009	8.3	140
2010	8.1	142
2011	8.3	138
2012	8.3	142
2013	8.3	158
2014	9.2	183
2015	13.2	269
2016	20.0	

注：2016年度は推定値。出所：National Audit Office (2016)

図表2 ドイツにおけるFKSの年間取締り実績（2015年）

内容	実績値（合計）
• 就労者への聞き取り調査	36万人
• 使用者の審査	4万3,000件
• 捜査手続き（完了件数）	10万4,000件
• 過料手続き（完了件数）	4万7,000件
• 損害額	8億1,800万ユーロ
• 過料（Geldbußen）	4,300万ユーロ
• 罰金（Geldstrafen）	2,900万ユーロ
• 自由刑（Freiheitsstrafe）（年数）	1,800年

出所：FKS 提供資料（2016）

### 政策的インプリケーション

最低賃金の周知や履行確保（取締り）は、どの省庁管轄組織が担当するかによって、その位置づけや性質が異なる。それが、最低賃金の運用にどのような影響を及ぼすのか、継続的に観察する必要がある。

### 政策への貢献

わが国における「最低賃金の周知や履行確保」等の検討において、各国から得られた知見は、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.63 『欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ—ドイツ・ベルギー・アメリカの動向—』（2010年）
- 資料シリーズ No.50 『欧米諸国における最低賃金制度』（2009年）

## 7. 調査部（海外情報担当）

## ソーシャル・インパクト・ボンドの動向に係る海外事情調査 —イギリス、アメリカ—

資料シリーズ No.189 / 平成29年3月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

### 研究の区分

課題研究

### 研究の目的

社会的困窮者（刑余者、ホームレス等）は、経済活動への不参加、再犯のおそれや社会不安の原因であることから、その更正・社会的自立が望まれる。社会的自立のためには、経済活動の担い手として就業することが必要不可欠であるが、その前提となる職業スキルを獲得し、かつ安定的な職業生活に移行するための施策は、これまで、① NPO 等民間セクターの活用ノウハウが蓄積されておらず、②将来的な社会的コストの低減の試算等も充分におこなわれてこなかった。このため、将来の社会的コスト削減を目指すとともに、事業リスクをヘッジする仕組みを併せ持つ「ソーシャル・インパクト・ボンド（SIB）」について、当該分野における活用の可能性を検討する際の資料として、SIB の諸外国における運用実態等を調査した。

### 研究の方法

文献サーベイ、現地調査

### 研究期間

平成28年度

### 主な事実発見

イギリスにおいては労働分野を対象に特化した事例はなく、刑余者の再犯防止、ホームレス支援、児童・若者支援など、予防的あるいは実験的な事業の実施に活用されている。典型的には、中央省庁が基金を設置しており、中間支援組織によるソーシャル・インパクト・ボンドの提案、発行、投資の呼びかけに非営利組織が

応え、投資には民間基金が用いられるという仕組みになっている。イギリスにおけるソーシャル・インパクト・ボンドは、休眠口座の資金をはじめ、民間基金が投資資金としての役割を担っている。その多くが、従来から各分野で専門的な社会的サービスを提供するさまざまなサービス・プロバイダに資金を提供してきた。サービス・プロバイダにとって、ソーシャル・インパクト・ボンドからの資金を用いるメリットは、資金調達を中間支援組織が担うために、①サービス提供に必要な資金調達の負担から開放、ないし負荷が軽減されること、②事業の開始に先立って資金が得られること、また場合によって③他の基金や寄付金に比べ長期間（継続性があり、ある程度予見可能性が高い）かつ自由度が高くなるといったことがあげられる。一方で、失敗のリスクを民間資金にシフトする代わりに成功時のリターンを保証するための評価における負荷に耐えうるサービス・プロバイダ以外は淘汰される可能性がある。

一方、アメリカでは、連邦労働省が教育訓練予算のなかにソーシャル・インパクト・ボンドを位置づけている事例がみられる。連邦労働省は、2014年労働力革新機会法（WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act）の創設にともない助成金を支給する事業の成果に関する客観的な評価指標を導入しつつある。助成金を支給する連邦労働省や事業を実施する州政府にとって、ソーシャル・インパクト・ボンドは、成功報酬型の助成金支給方法であるペイ・フォー・サクセスプログラムと変わらないものであり、外部委託契約の形式の違いという程度の認識に留まっている。これは、アメリカにおける公的教育的訓練が助成金の支給を基本としていることに基づく。事業を担うサービス・プロバイダの運営予算は、歴史的にみて、連邦政府のみならず、民間寄付金財団からの助成金も運営予算のなかで大きな割合を占めており、連邦政府、民間寄付金財団の区別なく、事業成果に関する評価を受けてきたという背景がある。ソーシャル・インパクト・ボンドはスケールメリットと継続性に利点がある。この二点を可能にするため、十分なスタッフの規模やソー

図表 イギリス・アメリカのソーシャル・インパクト・ボンドの特徴

イギリス	アメリカ
<ul style="list-style-type: none"> <li>労働分野に特化した事例なし</li> <li>予防的あるいは実験的（刑余者の再犯防止、ホームレス支援、児童・若者支援など）</li> <li>典型的には、中央省庁が基金を設置</li> <li>中間支援組織によるソーシャル・インパクト・ボンドの提案、発行、投資の呼びかけに対し、非営利組織が応え投資には民間基金が用いられる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連邦労働省が教育訓練予算にソーシャル・インパクト・ボンドを位置づける</li> <li>2014年労働力革新機会法の創設にともない客観的な評価指標を導入</li> <li>助成金を支給する連邦労働省や事業を実施する州政府にとって、ソーシャル・インパクト・ボンド＝ペイ・フォー・サクセスプログラム</li> <li>サービス・プロバイダ、連邦政府、民間寄付金財団の区別なく、事業成果に関する評価を受けてきた</li> </ul>

## 7. 調査部（海外情報担当）

資料シリーズ No.189

シャル・インパクト・ボンド以外の安定した予算確保手段をもつサービス・プロバイダが存在するか、もしくは育成できるかが重要と思われる。資金集め団体である中間支援組織に、機関投資家、もしくは小口投資家から潤沢な資金が集まるか、中間支援組織が複数のサービス・プロバイダとのネットワークをもっているかどうか、事業立ち上げにおいて重要である。実施する事業がすべて計測可能であるわけではない。ソーシャル・インパクト・ボンドには被験者とそうでない者との比較から景気環境に左右されない客観的なデータ収集が欠かせない。職業訓練においては、就職率のみならず、訓練受講者の継続的な追跡調査が必要である。アメリカではそのようなデータは未整備だが、中間支援組織と大学研究機関等において、評価手法やデータ収集が検討されているが、途上である。

### ◆ 政策的インプリケーション

イギリスでは従来、十分なサービスが実施されてこなかった領域における、予防的（＝成果が判明するまで比較的長期間を要する）、実験的（＝エビデンスの蓄積がなく、有効な手法が確立されていない）事業でソーシャル・インパクト・ボンドが活用されている。

アメリカの事例では、サービス・プロバイダの成長、サービス・プロバイダ間のネットワークの形成、被験者とそうでない者の継続的な客観的データ収集、評価可能な事業とそうでない事業との切り分け、現行で実施している事業における社会的インパクトを与えることができる評価方法の検討、社会的事業における民間寄付金財団の成長および社会的エートスの醸成等の前提条件があった。こうした条件がどの程度あてはまるかどうかについての検討が求められる。

### ◆ 政策への貢献

職業能力開発施策の企画立案に資する基礎資料となることが想定される。

## 7. 調査部（海外情報担当）

## 諸外国における教育訓練制度 —アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

資料シリーズ No.194 / 平成29年3月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

### 研究の区分

課題研究

### 研究の目的

アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4カ国を対象に、公的教育訓練制度とその実施状況について情報収集を行う。

### 研究の方法

文献、政府資料等に基づき、調査を実施した。

### 研究期間

平成28年度

### 主な事実発見

- 各国における教育訓練政策の状況からは、職業訓練の位置づけの多様性が改めて確認された。特にアメリカと欧州各国の間には、主な対象者や訓練を通じて獲得される技能に関する理解に違いがあると考えられる。
- アメリカでは、制度の形成過程において、低所得者や低スキルの者、マイノリティ、求職者といった層への支援策としての訓練の提供が主眼とされてきた。近年は、対象層の拡大が図られているものの、依然としてこうした層の支援が優先課題に位置づけられている。各地域には、職業訓練のみならず、求職者と雇用主のマッチングやキャリアガイダンスなども含むサービス提供の中心を担う公的な委員会組織が設置され（過半数を企業からの委員が構成）、関係組織とのパートナーシップにより、連邦政府の予算で訓練を含む各種サービスが実施される。訓練の成果を測定する指標は、雇用に結びついた度合いにその重点が置かれる。また、若年者については、学校教育における職業教育の役割が大きいが、学校外で提供される職業訓練プログラムは、やはり社会的に不利な状況にある者に対象が限定される。
- 一方、欧州では、資格制度を基盤として、職業訓練を通じて獲得される技能が重視される傾向にあり、若年層から成人まで、広範な層による参加がうかがえる。ただし、ここでもその状況は各国で異なる。たとえばドイツでは、中世の徒弟制度を起源とする

職業訓練が、政府や労使などの関係者による連携を通じて発展してきた。教育課程における早期の段階で分岐点が設けられ、職業的なコースに進む者には、いわゆる「デュアルシステム」（実地訓練と学習を併行して行う）を中核として、長期にわたる訓練が提供される。訓練の修了資格は、就職より高度な職業訓練に進むための要件とされ、社会的な認知度は高いといえる。全国あるいは州レベルで、政労使の参加による委員会組織が、技能需要に即した教育訓練の内容や職種別の資格の更新を担っている。

- フランスでも、職業資格が技能に関する指標として非常に重視されており、その有無や等級が、就職の可否や労働条件を左右しうる。国が管轄する職業資格の取得を目的とした多様なレベルの職業訓練課程が、義務教育修了後の各段階に対応する形で地域圏（自治体）によって運営されており、主に国民教育省の管轄する教育機関がその提供を担う。また、主に学校を離れた在職者や失業者・求職者に対して提供される継続職業教育訓練は、労使の設置する公的機関あるいは国、地域圏が担い、企業や訓練機関等が提供している。なお、国民には勤続年数に応じて一定の時間数の職業訓練の受講が権利として保証されており、その蓄積や利用の状況は、職業訓練個人口座の制度によって管理されている。
- 他方、イギリスでも従来は、資格制度を基盤とした教育訓練政策が実施されてきた。低資格層を中心に、公的補助により資格取得が促進され、またより柔軟な資格の開発や取得を可能とする資格制度の再編が図られた。しかし、新たな制度はその有効性に疑問符が付され、結果として導入からわずか数年で廃止された。職業資格と雇用主の技能需要の乖離や、取得のための制度の複雑さに関する批判は根強く、近年の制度改革においては、むしろ資格の位置付けは後退している。雇用主の技能需要をより直接的に反映できる訓練の手法として、アプレンティスシップ（企業における見習い訓練）の拡充が掲げられ、またその財源として、4月からは負担金制度が導入される。頻繁な制度改革により、未だ試行錯誤が続いている状況にあるといえる。

### 政策的インプリケーション

職業訓練の位置づけや性質の違いが、各国の今後の人材の需給にどのような影響を及ぼすのか、継続的に観察する必要がある。

### ◆ 政策への貢献

職業能力開発施策の企画立案に資する基礎資料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.176 『北欧の公共職業訓練制度と実態』（2016年）
- 資料シリーズ No.141 『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』（2014年）
- 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）

## 7. 調査部（海外情報担当）

## 諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書

諸外国に関する報告書／平成28年8月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

日本では現在、正規・非正規労働者間の処遇格差の是正が重要な法政策上の課題となっている。そこで、諸外国（イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、韓国、EU）を対象に、各国の「非正規労働者（パート・有期・派遣）の処遇に関する法規制とその実態」を明らかにすることで、日本の立法政策に貢献することを目的としている。

## ◆ 研究の方法

文献調査、現地調査、研究会

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 主な事実発見

- イギリスでは、非正規雇用に関するEC指令のスタンスは、不利益取扱いを禁じて非正規雇用の脆弱性を最小限にした上で、柔軟な雇用形態を促進しようとするものとなっていた。前者に関しては、イギリスの法制化は、最小限の規制にとどまっていると言える。各規則の適用対象や救済は、一般的な差別法理に比しても限定的であり、派遣に関しては肝心の同一賃金に適用除外が認められているなど、その射程は限定的である。むしろ、イギリスの規制は後者、すなわち柔軟な雇用形態の促進に主眼があると言える。それは、就職の機会の創出こそが重要だと考えられているからである。
- アメリカでは非正規労働者は、総じて「コンティンгент労働者（Contingent Worker）」と呼ばれ、「パート」、「独立契約者（自営）」、「一時雇い」、「労働者派遣」、「下請（企業）労働者」「被用者リース」などの形態が観察されている。しかしアメリカには、コンティンгент労働を本格的に規制する法令は、連邦法・州制定法ともに存在しないため、定義は必ずしも明確でない。このため、統計調査上の定義を用いるしかないが、雇用形態間で重複があり、必ずしも厳密・適切に区別されているわけではない。したがって、コンティンгент労働の量的規模や活

用・就労実態を正確に把握するのは困難な状況にある（もっとも労働市場における割合はさほど多くはないもよう）。他方、アメリカの雇用関係法制上の定義、すなわち「労働者」や、労務提供先が「使用者（共同使用者）」と認められる限り、コンティンгент労働者にも雇用関係法令の適用がある。均等・均衡処遇に関して重要な役割を果たすのは雇用差別禁止法であり、採用から解雇に至る雇用のすべての段階において、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、年齢、障がい理由とする差別禁止が明定されている。雇用差別禁止法はコンティンгент労働者にも適用され得るが、生じている紛争は、専ら「労働者・使用者」の定義を巡るものであり、集団としてのコンティンгент労働者の相対的に低い労働条件が正規労働者の労働条件との比較で差別禁止法違反とされた例は管見の限り見られない（理論的には法違反はありうる）。アメリカではむしろ、コンティンгент労働者の低い労働条件（低賃金・未払い賃金・福利厚生なし等）は、行政機関の法令周知・啓発・教育活動や、社会運動・活動（必ずしも労働運動ではない）、また、ごく稀に見られる優良な人材・派遣会社による職業訓練を通じて、是正・向上されるとみられる。以上の状況から、アメリカにおける非正規雇用への法制度・法政策的対応は、概ね、既存のものを活用するというごく小規模な対応にとどまっていると評価でき、むしろ、社会や市場による対応に委ねているものと考えられる。

- ドイツでは、ミニジョブ（僅少労働）を含むパートタイマー、有期契約労働者、派遣労働者が非正規雇用として理解されており、1991年以降その数は右肩上がりに上昇している。これら非正規雇用の労働条件・処遇については、パート・有期についてはパートタイム労働・有期労働契約法が不利益取扱い禁止規定を置いており、また派遣については労働者派遣法が均等待遇原則を規定している。非正規労働者は、これらのルールの履行確保のために、事業所内に事業所委員会が設置されている場合には、当該事業所委員会に対して苦情申立を行うことができるほか、労働裁判所に対して訴えを提起できることとなっている。もっとも、（正確な統計はないが）不利益取扱い禁止・均等待遇原則をめぐる紛争の数は、実際上は非常に少ない。なお、派遣については、労働協約により派遣法上の均等待遇原則から逸脱することができることとなっており、実際にもドイツにおける派遣労働者の90%はこのような協約によってカバーされている。
- フランスでは、非正規労働者は、有期雇用（CDD）、



## 7. 調査部（海外情報担当）

## 諸外国に関する報告書（非正規労働者の処遇）

派遣（intérim）、見習（apprentissage）、インターン（alternative）がこれに含まれ、パートタイム労働者（temps partiel）は含まれない。このほか、統計調査等では個人事業者（auto-entrepreneur）を含める場合がある（労働法典上の労働者ではない）。フランスでは、平等原則を含む、有期契約および派遣労働についての規制が厳格であり、利用事由が限られていること、労働協約が非組合員にも適用されること等の事情から、均等待遇に関する紛争はごく稀である。現実の待遇の格差は存在するが、その大半は勤続年数によるものであって、判例により勤続年数に伴う格差は基本的に違法とはならないとされる。なお、無期雇用（CDI）の勤続期間が平均約24ヶ月なのに対し、CDDは2.0週間、派遣労働は1.7週間である（ただし、産業ごとにばらつきがあり、CDDにつき自動車産業では66.8週間、製造業全体で8.7週間、建設業で13.0週間、サービス産業全体で1.7週間、ただし情報通信産業は32.7週間などとなっている）。近年は新規の雇用の多くをCDDが占めており、若年労働者は、その多くが非正規雇用から労働市場に入っていくため、そこからCDIへの移行が課題とされている。フランスにおいては、非正規雇用の問題は、雇用の不安定性およびCDIへの移行に焦点が当てられており、均等待遇に関する問題はさほど関心を集めていないのが現状のようである。

- 韓国では、「格差問題」は、依然として最大の社会的問題であり、その中核には、非正規雇用に対する差別の問題がある。こうした非正規雇用に対する格差問題を解決するために、非正規保護法ともいわれる「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（以下「期間制法」）」と「派遣勤労者保護等に関する法律（以下「派遣法」）」をそれぞれ制定・改正し、2007年より施行している。
- EUでは、複数の非正規労働指令に係るEU司法裁判所判決が出ている。非正規をめぐる具体的な争点や裁判所の判断事例の最新状況をまとめた。

### ◆ 政策的インプリケーション

各国によって非正規労働者の処遇に違いはあるものの、それぞれの事情に応じて非正規労働者の処遇に関する問題と解決への取り組みを行っていることが明らかになった。

### ◆ 政策への貢献

わが国における「非正規労働者の処遇の在り方」等の検討において、各国から得られた知見は、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

- 報告書『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』（2011年）

## 7. 調査部（政策課題担当）

## LGBTの就労に関する企業等の取組事例

その他報告書／平成29年3月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

## ◆ 研究の区分

緊急調査

## ◆ 研究の目的

国内の企業におけるLGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルおよびトランスジェンダー）への対応・配慮・支援に関する取組事例を収集する。

## ◆ 研究の方法

ヒアリング調査

## ◆ 研究期間

平成28年度

## ◆ 主な事実発見

- 事例の中には、経営トップの後押しを受けて、従業員がカミングアウトしたと思われるケースや、当事者がLGBT関連施策の提案を行ったケースも見られた。経営者がLGBTを支援していこうとする姿勢やメッセージは、当事者が安心して働く上での重要な拠りどころとなり、とりわけ経営者と従業員との距離が近い（直接対話の場があるような）企業ではより有効だと考えられる。
- LGBTに対する職場の理解を深めるためには、研修等を通じて従業員全員の意識の底上げを図ることが有効である。研修後にアンケートをとり、施策に反映した企業もあった。また、対人サービスを行っている企業では、社内向けの研修のほかに、顧客対応の実践的な研修も行い、必要に応じて内容を工夫している企業もある。研修は、どの企業でも取り入れやすい手法の一つだと言えよう。
- 同性パートナーを配偶者と同等に扱う社内制度については、既に導入している企業が10社中5社、導入を予定している企業が1社、検討中が4社であった。導入している企業の中には、配偶者として認める条件として公的書類を必要とする企業、当事者の申請のみで認められる企業、また事実婚を含めて認めている企業などがあり、社員のパートナーに対する会社の捉え方には多少の差が見られた。

どのような手続きにせよ、同性パートナー制度の導入は、LGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル）従業員のモチベーション向上に寄与し、企業として

も有能な人材を幅広く確保する手段になり得ると考えられる。ただし、留保すべきは、制度を整えてもカミングアウトしない人も少なからずいるということである。

- トランスジェンダーが求職時／就労時に直面する問題は、履歴書の性別欄の記載や、自認する性の服装や髪型での勤務、トイレ・更衣室の使用、健康診断の受診、ホルモン治療や性別適合手術のための休暇等、多岐にわたる。トランスジェンダーといっても、生まれた性の外見を残している人、ホルモン治療等で自認する性の外見に近づいている人、更に適合手術を受けて戸籍も性別変更した人など、様々である。それ故、企業がトランスジェンダーに対応・配慮することは、個々の置かれた状況や職場の環境によっても異なってくる。

ヒアリングした中でも、トランスジェンダー従業員から寄せられた相談に対しては、本人の意向を確認し、その都度、個別対応しているのが現状であった。特に困難だと思われた事例は、トランスジェンダーが派遣先やテナント（店舗）など自社の外で働く場合である。たとえ社内環境を整備しても、そうした場所では派遣先企業や入居施設の規則に従わなければならない、自社の努力だけでは解決できない。LGBTがどこでも安心して働けるためには、個々の職場や企業の取組が広がり、ひいては社会全体の意識が変わっていくことが求められよう。

## ◆ 政策的インプリケーション

近年、LGBTに対する社会的関心が高まりつつあるが、LGBTの就労に関して取り組んでいる企業はまだ少ないのが現状である。インタビュー調査した10事例からは、LGBTへの差別禁止や理解促進に向けて、研修等を通じた職場の意識の底上げを図っている実態が把握できた。企業が広く啓発活動の推進に取り組めるような支援をすることが政策的に期待される。

## ◆ 政策への貢献

事業主向けリーフレットを作成し、ハローワーク等で活用される予定。

## ◆ 関連の研究結果

- 諸外国に関する報告書『諸外国のLGBTの就労をめぐる状況』（2016年）

### ◆ 国際比較労働政策セミナー

近年のグローバル化により労働問題が共通化する中において、労働政策を企画立案するうえで労働に関する国際比較研究の重要性が増している。欧米主要国及びアジア諸国の研究者を一堂に集め、各国に共通する政策課題について国際比較的アプローチにより議論する機会を提供する「国際比較労働政策セミナー」を開催した。

#### 平成28年度

- テーマ「現代社会における労働政策上の主要課題  
—各国・地域を通じた共通点と相違点—
- 主な参加者  
イタリア：Tiziano Treu (President, ISLSSL)  
ドイツ：Manfred Weiss (Goethe University)  
アメリカ：Cynthia Estlund  
(New York University School of Law)  
アルゼンチン：Adrian Goldin  
(University of Buenos Aires)  
ニュージーランド：Gordon Anderson  
(Victoria University of Wellington)  
オーストラリア：Andrew Stewart  
(University of Adelaide Law School)  
韓国：Kwang-Taek Lee  
(Kookmin University)  
台湾：Chin-Chin Cheng  
(National Chung-Cheng University)  
タイ：Phaisith Phipatanakul  
(Dhurakij Pundit University)  
日本：荒木 尚志 / 東京大学大学院教授  
山川 隆一 / 東京大学大学院教授 他  
※世界20カ国から多くの研究者が参加



### ◆ 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28年度

- テーマ「女性労働問題：日韓比較」
- 報告論文 (JILPT)  
「女性活躍と日本の働き方  
—男性の働き方改革に向けて—」  
池田 心豪 / 主任研究員  
「女性の活躍促進について」  
永田 有 / 統括研究員

### ◆ 北東アジア労働フォーラム

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28年度

- テーマ「高齢化社会と雇用問題：現状と政策課題」
- 報告論文 (JILPT)  
「日本の高齢化と雇用対策」  
中山 明広 / 統括研究員  
「日本の高齢者雇用の現状と課題  
—各種調査結果から—」  
田原 孝明 / 統括研究員

### ◆ 海外労働情報研究会

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

#### 平成28年度

- 第1回  
「ドイツにおける非正規の均等待遇と一般的平等取扱い原則について」  
講師：フロリアン・コートマン / 明治大学大学院法学研究科・文科省研究留学生・ドイツ第二次司法試験合格者
- 第2回  
「フィンランドにおける均等待遇」  
講師：ミナ・フランセリア・ナイランダー / フィンランド・アールト大学理学部経営工学専攻博士課程

- 第3回  
「職場の苦情処理・問題解決におけるオンブズパースンの役割」  
講師：ニコラス・ディール / アジア開発銀行オンブズ・ディレクター
- 第4回  
「ドイツの労働時間口座制度」  
講師：ハルトムート・ザイフェルト / ハンスベックラー財団経済社会研究所元所長

### ◆ 多様なプログラムへの参加

#### OECD-LEED(地域経済・雇用開発プログラム) パートナースHIP・クラブ

世界各国の約40の研究機関、研究者が参加しているOECD-LEED パートナースHIP・クラブに参加し、地域雇用に関する各国事例などの情報収集を行い、プロジェクト研究の基礎資料として活用している。

#### EU 財団の研究機関ネットワーク

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

### ◆ 研究者の招へい・派遣

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

#### 平成28年度

- 招へい  
ベンサデ・ヴェレド / エルサレム・ヘブライ大学  
人文科学部アジア学科 (日本比較研究) ・弁護士  
研究テーマ：「日本の労使紛争解決システム」  
他1名
- 短期派遣  
派遣者：理事長、国際研究部長、研究員等  
派遣会合名：
  - ・「国際不安定雇用労働者に関する会議」(イギリス・ロンドン)
  - ・「国際比較労働法セミナー」(イタリア・ベネチア)
  - ・「国際雇用労使関係学会 (ILERA) 欧州地域大会」(イタリア・ミラノ)
  - ・「国際雇用労使関係学会 (ILERA) アジア地域大会」(中国・北京)

- 長期派遣  
研究員をイギリス・ロンドン大学へ客員研究員として派遣

### ◆ 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、労使関係や労働政策に関する英文情報を整備し、印刷物、ホームページにより海外の研究機関等に提供している。

- 日本の労働問題に関する最近の状況やデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を研究員等の執筆により作成。
- 日本の主要な労働統計を欧米主要国と比較する英文統計資料を作成。
- 外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報を提供する目的で英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を発行。

#### 平成28年度 Japan Labor Review の特集テーマ

春号：The Diversification of Regular Employment in Japan

夏号：Why Is There a Persistent Gender Gap in the Labor Market?

秋号：Illegal Labor

冬号：Combining Work and Family Care

- 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』の概要を英訳してホームページに掲載。



- 2017年 3月号  **企業における人材育成と能力開発——自己啓発と支援のあり方**  
 人材育成・能力開発・キャリア形成のマネジメント——企業・管理職調査から  
 大企業勤務者の能力開発活動と勤務先の企業・職場における取り組み——従業員調査から  
 中小企業における採用と初期定着  
 企業内プロフェッショナルのキャリア形成——社外学習、専門職制度等に係る分析を中心に  
 【スペシャルピック】「過労死ゼロ」緊急対策と労働時間の適正な把握のための新ガイドラインを公表  
 ——厚労省  
 【海外労働事情】ドイツ 最低賃金の引き上げ等の制度変更
- 2017年 2月号  **LGBT が働きやすい職場環境に向けて——セクシュアル・マイノリティの労働問題**  
 【有識者からの提言】LGBT を取り巻く現状と課題  
 【海外レポート】欧米諸国のLGBTの就労をめぐる状況  
 【現場取材】LGBT が働き続けられる職場環境——就職活動と入社後の課題  
 【スペシャルピック】厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が中間報告を発表  
 ——政府の働き方改革実現会議は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提示  
 【地域シンクタンク・モニター調査】2016年 第3 四半期の実績、第4 四半期の見通し  
 【海外労働事情】フランス 法定最低賃金 (SMIC) を時給 9.76 ユーロへ引き上げ
- 2017年 1月号  **介護と仕事を両立させるために——働き続けられる職場環境づくり**  
 【労働政策フォーラム】介護離職ゼロをめざして——仕事と介護の両立  
 <基調講演> 増大する介護世代を企業としてどう支援すべきか  
 <研究報告> 長期在宅介護に対応した両立支援  
 <報告> 育児・介護休業法の改正について  
 <事例報告> 花王、ホシザキ東北、NPO 法人パオッコ  
 <パネルディスカッション>  
 【海外労働事情】ドイツ 労働者派遣等改正法案成立
- 2016年 12月号  **過重労働の防止と健康経営——「働き方」の見直しに向けた課題**  
 【JILPT 調査】若手正社員の仕事における心理的負荷——業種による問題の相違  
 【白書】初めての「過労死等防止対策白書」を閣議決定  
 【事例取材】東京商工会議所、協会けんぽ広島支部、岡山大学大学院・高尾総司医師、  
 慶應義塾大学ストレス研究センター  
 【企業事例】ニチバンと DeNA のメンタルヘルス対策  
 【レポート】ストレスチェック義務化から 1 年  
 【海外労働事情】イギリス 雇用審判所、ウーバー社のドライバーを労働者と認める判決
- 2016年 11月号  **生涯キャリア形成と能力開発——『学習』の機会を広げる観点から**  
 【労働政策フォーラム】生涯学習社会における多様な能力開発と働き方  
 <基調講演> グローバル化・人口減少・格差の広がる時代の仕事・暮らし・学び  
 <特別講演> オープンエデュケーションと生涯教育——その課題と可能性  
 <研究報告> 高学歴女性の人材浪費のメカニズムと生涯学習の重要性  
 企業で働く人の「学び」——「自己啓発」「学び直し」の現状と環境  
 <パネルディスカッション>  
 【海外労働事情】アメリカ 増え続ける請負労働者の社会保障対策
- 2016年 10月号  **シニア人材がより活躍できる社会へ——高い就労意欲を活かすために**  
 【JILPT 調査】6 割弱の企業が評価制度に基づく賃金決定に肯定的  
 65 歳以降の就業率は、転職経験のある人のほうが高い  
 大多数が「いくつになっても働ける社会」を支持  
 【事例紹介】高年齢者を戦力に——生涯現役で働ける職場づくり  
 【スペシャルピック】改正均等法に基づくマタハラ防止の新指針等を公布——厚労省  
 【海外労働事情】韓国 2017 年最低賃金が 6,470 ウォンに決定  
 【招聘研究員レポート】中国の高度女性人材の成長に必要な要因

平成28年度



## ものづくり産業の人材確保・育成——継続調査から見た課題

- 【企業継続調査から】ものづくりを支える人材の確保と育成
- 【JILPT調査】5割以上が労働生産性を向上させるため人材確保、育成・能力開発の施策を実施——「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査」結果より
- 【事例取材】株式会社アセック、シバセ工業株式会社、株式会社三栄精機工業
- 【ものづくり白書】「平成27年度ものづくり基盤技術の振興施策」の概要
- 【スペシャルピック】労使団体が同一労働同一賃金の実現に向けて考え方を整理
- 【海外労働事情】中国 熱中症対策と「高温手当」



## 地方創生に向けた課題——求められる新たな視点

- 【労働政策フォーラム in 仙台】地域における雇用機会と就業支援
  - 〈基調講演〉産学金官による新たな取り組み
  - 〈研究報告〉地域雇用の現状と課題——若者の定着・UIJターン促進のために
  - 〈事例報告〉宮城県、三陸鉄道
  - 〈政策説明〉就業支援のための制度・施策——実践型地域雇用創造事業
  - 〈パネルディスカッション〉
- 【海外労働事情】イギリス 国民投票で過半数がEU離脱を支持



## 人手不足と人材確保の動向——実態と労使の取り組み

- 【JILPT調査】人材不足企業の7割超が深刻化や慢性的な継続を予想
- 【事例取材】希望に沿った柔軟な勤務体系や人員配置で看護師を確保・定着
- 【労使の取り組み】人手不足を背景に人材の確保・定着策を模索
  - 均衡処遇と職場環境改善に向けた先進事例：
    - JP労組、パナソニック、ANAグループ労連、KDDI労組、交通労連
- 【スペシャルピック】新三本の矢の実現に向けた「ニッポン一億総活躍プラン」を策定
- 【海外労働事情】韓国 労働改革への道のりは険しく——19代国会で関連法案が自動廃棄



## ひとり親の就業実態と支援策——シングルマザーを中心に

- 【労働政策フォーラム】シングルマザーの就業と経済的自立
  - 〈基調報告〉女性の経済力強化は母子の貧困化を防止する
  - 〈研究報告〉シングルマザーへの就業支援
  - 〈事例報告〉母子・父子自立支援員から見たシングルマザーのキャリア開発
    - 中間支援組織の取り組み
  - 〈パネルディスカッション〉
- 【海外労働事情】ドイツ 変わる基幹学校とデュアル職業訓練



## 地域雇用と若者の就業——移動・定着の実態

- 【JILPT推計】都道府県に見る将来の労働力需給の姿
- 【研究レポート】若者の地域定着・還流のための「働く場」の問題
- 【事例紹介】東北圏の若者の移住・定住について
- 【労働政策フォーラム】移動する若者/移動しない若者——実態と問題を掘り下げる
- 【ビジネス・レーパー・モニター（企業・団体）特別調査】
  - 昨年、昨年と比べた2016春季労使交渉の特徴
- 【海外労働事情】アメリカ 雇用するシェアリング・エコノミー——NELP報告



## 労働組合法、労働委員会制度70年——立法過程と今日的な課題

- 労働組合法、2つの立法過程と史料研究
- 【証言史料】労働組合法制定当時の思い出
- 【労働委員会制度創設70周年記念講演】
  - 労働委員会の安定的運営と活性化について
  - 平成16年労働組合法改正と労働委員会
- 【労働政策フォーラム】若者と向き合うキャリアガイダンス
- 【海外労働事情】中国 「一人っ子政策」を撤廃

2017年  
3月**生涯現役社会の実現に向けて—高年齢者の活用の実態と課題—**

## 〈基調講演〉

「生涯現役社会の実現に向けて」

今野浩一郎 学習院大学経済学部教授

## 〈研究報告〉

「高年齢雇用をめぐる現状と課題（企業の人事労務管理を中心に）」

田原孝明 労働政策研究・研修機構統括研究員

## 〈事例報告〉

「日本水産（株）のシニア職員制度」

小西敦美 日本クッカー株式会社人事労務部担当部長

「生涯現役社会の実現に向けて～『中高年齢者の活躍推進』の取組み～」

立花一元 損害保険ジャパン日本興亜株式会社人事部ライフデザイングループ主査

「生涯現役を目指して全員参加による職場環境の改善～鉄を通じて社会へ貢献～」

小野貴洋 株式会社テクノスチールダイシン常務取締役

「大和ハウス工業のシニア社員活用の実態」

菊岡大輔 大和ハウス工業株式会社東京本社人事部次長

## 〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

小西敦美

立花一元

小野貴洋

菊岡大輔

田原孝明

コーディネーター：

今野浩一郎

2017年  
2月**新時代のキャリアコンサルタント—その使命と責務—**

## 〈基調講演 1〉

「新時代のキャリアコンサルタントに求めること」

木村周 日本産業カウンセリング学会特別顧問、筑波大学元教授

## 〈基調講演 2〉

「キャリアコンサルタント登録制度創設の狙い・課題と展望

～キャリア政策展開の基盤として～」

伊藤正史 厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援課長

## 〈研究報告〉

「キャリアコンサルティングと社会正義」

下村英雄 労働政策研究・研修機構主任研究員

## 〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

三橋明弘 旭化成エレクトロニクス株式会社人事室室長

高橋浩 ユースキャリア研究所代表、日本キャリア開発協会顧問

永作稔 駿河台大学心理学部准教授

小寺亜美 株式会社日立製作所

人事教育総務センタキャリアサービスグループ部長代理

コーディネーター：

下村英雄



平成28年度

2017年  
1月**多様化する仕事と働き方に対応したキャリア教育（宇都宮開催）**

## 〈基調講演〉

「変化のなかの若者のキャリア形成」

玄田有史 東京大学社会科学研究所教授

## 〈研究報告〉

「早期離職の背景と離職後のキャリア」

小杉礼子 労働政策研究・研修機構特任フェロー

## 〈支援現場からの報告〉

「宇都宮大学の実践とそこから見えるもの」

末廣啓子 宇都宮大学キャリア教育・就職支援センター副センター長、教授

「栃木県におけるキャリア教育」

杉本育夫 栃木県立宇都宮商業高等学校校長

「求める人材と教育制度」

大久保知宏 藤井産業株式会社取締役総務部長

「人事諸制度の考え方・方向性」

柿沼幸弘 マニー株式会社人事総務部長

## 〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

末廣啓子

杉本育夫

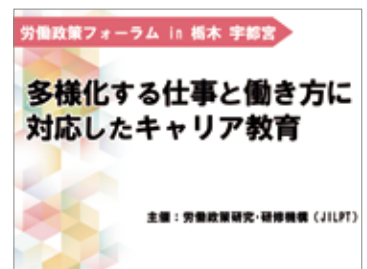
大久保知宏

柿沼幸弘

小杉礼子

コーディネーター：

玄田有史

2016年  
10月**介護離職ゼロをめざして—仕事と介護の両立—**

## 〈基調講演〉

「増大する介護世代を企業としてどう支援すべきか」

佐藤博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授

## 〈研究報告〉

「長期在宅介護に対応した両立支援～育児・介護休業法改正を踏まえて～」

池田心豪 労働政策研究・研修機構主任研究員

## 〈事例報告〉

「育児・介護休業法の改正について」

源河真規子 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長

「花王における仕事と介護の両立支援」

座間美都子 花王株式会社人財開発部門 D&amp;I 推進部長

「社会と社員から選ばれる会社になる為に」

高橋真弓 ホシザキ東北株式会社管理部総務課係長

「仕事と遠距離介護を両立する」

太田差恵子 NPO 法人パオッコ理事長

## 〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

源河真規子

座間美都子

高橋真弓

太田差恵子

池田心豪

コーディネーター：

佐藤博樹





2016年  
9月**生涯学習社会における多様な能力開発と働き方—「仕事」と「学び」のあり方を考える—**

## 〈基調講演〉

「グローバル化・人口減少・格差の広がる時代の仕事・暮らし・学び」  
宮本みち子 放送大学副学長

## 〈特別講演〉

「オープンエデュケーションと生涯学習 その課題と可能性」  
飯吉透 京都大学高等教育研究開発推進センター長

## 〈研究報告〉

- (1) 「高学歴女性の人材浪費のメカニズムと生涯学習の重要性」  
大沢真知子 日本女子大学現代女性キャリア研究所所長
- (2) 「企業で働く人の「学び」～「自己啓発」・「学び直し」の現状と環境～」  
藤本真 労働政策研究・研修機構主任研究員

## 〈パネルディスカッション〉

コーディネーター・コメンテーター：  
早川信夫 NHK 解説委員

パネリスト：  
宮本みち子  
大沢真知子  
藤本真

2016年  
5月**地域における雇用機会と就業支援（仙台開催）**

## 〈基調講演〉

「産学金官による新たな取り組み」  
藤本雅彦 東北大学地域イノベーション研究センター長

## 〈研究報告〉

「地域雇用の現状と課題—若者の定着・UIJ ターン促進のために—」  
高見具広 労働政策研究・研修機構研究員

## 〈事例報告〉

- (1) みやぎの産業復興の現状と雇用対策  
高橋裕喜 宮城県経済商工観光部次長
- (2) 三陸鉄道 雇用維持の取組み  
望月正彦 三陸鉄道株式会社代表取締役社長

## 〈政策説明〉

「就業支援のための制度・施策～実践型地域雇用創造事業～」  
齋藤久仁浩 宮城労働局職業安定部職業対策課長

## 〈パネルディスカッション〉

パネリスト：  
藤本雅彦  
高見具広  
望月正彦  
コーディネーター：  
小野晶子 労働政策研究・研修機構主任研究員



平成28年度



## ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2016

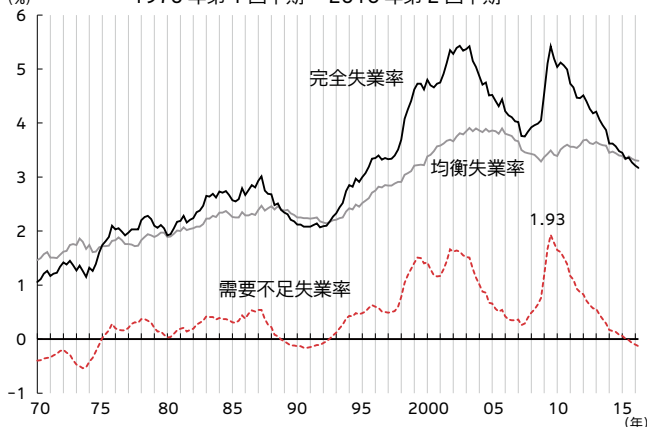
「労働統計加工指標集」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にし、その計算方法と結果を紹介したものです。

2016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、53の指標を紹介しています。

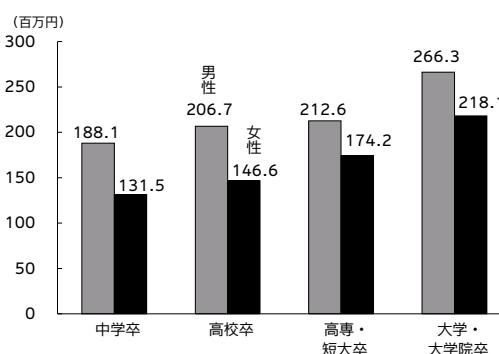
〈主な指標〉

- ◎賃金コスト指数 ◎フリーター数、若年無業者数 ◎出向労働者比率 ◎雇用形態別失業率
- ◎均衡失業率、需要不足失業率 ◎転職率 ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレス賃金指数
- ◎転職による賃金変動D.I. ◎部長・課長比率 ◎生涯賃金 など

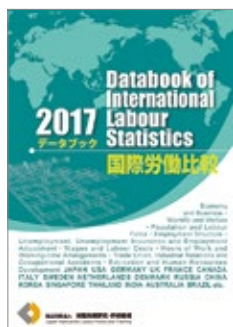
均衡失業率と需要不足失業率（季節調整値）  
—1970年第1四半期～2016年第2四半期—



生涯賃金（60歳までは、退職金を含まない、2014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の正社員を続ける場合（同一企業継続就業とは限らない）。



## データブック国際労働比較 2017

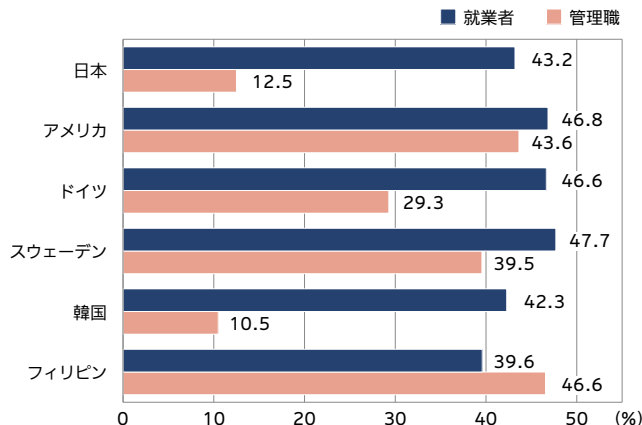
労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2017年版は、28の「グラフと解説」、134の「統計・制度表」を掲載しています。

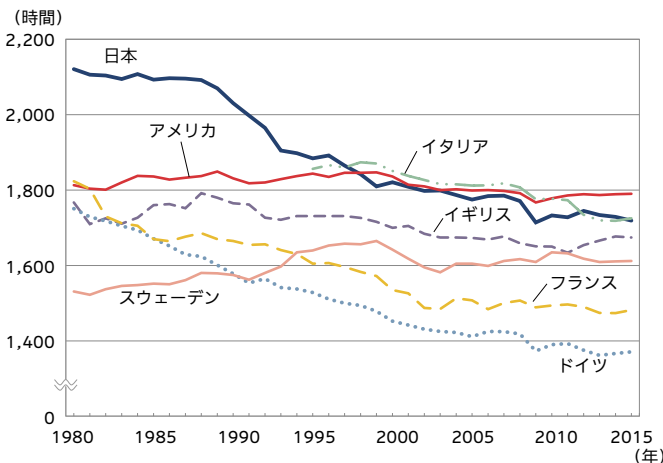
〈目次〉

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

就業者及び管理職に占める女性の割合（2015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/index.html>