



# JILPT 成果の概要 2020 令和2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



# 目次

## 成果の概要 2020（令和2年度）

### 第I章 プロジェクト研究の成果

5

中期目標期間（平成29年度～令和3年度）において実施する中長期的な労働政策の課題に関する研究の成果です。

#### 0 新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響に関する研究【部門横断】

- (1) 緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務の検証  
ディスカッションペーパー 21-01 6
- (2) コロナショックと非正規雇用者—2020年夏までの状況を中心に—  
ディスカッションペーパー 21-04 8
- (3) コロナショックと女性の雇用危機  
ディスカッションペーパー 21-09 10

#### 1 雇用システムに関する研究【部門横断】

- (4) 長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—  
労働政策研究報告書 No.210 12
- (5) 日本企業における人事制度改革の30年史  
ディスカッションペーパー 21-10 13

#### 2 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究【雇用構造と政策部門】

- (6) 派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」  
調査シリーズ No.209 15

#### 3 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究【経済社会と労働部門】

- (7) 女性の地域移動と就業・賃金  
ディスカッションペーパー 21-02 19
- (8) 失業の地域差の要因分析—市町村の産業・人口構造と個人属性の影響—  
ディスカッションペーパー 21-07 21

#### 4 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究【働き方と雇用環境部門】

- (9) 仕事と子どもの育成をめぐる格差問題  
労働政策研究報告書 No.208 23
- (10) 過重負荷による労災認定事案の研究 その2  
資料シリーズ No.234 26

#### 5 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究【人材育成部門】

- (11) ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～活用事例からみる～  
ディスカッションペーパー 21-08 28
- (12) 若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より  
資料シリーズ No.236 31
- (13) 変化するフリーターの意識と実態—新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から—  
資料シリーズ No.237 34

#### 6 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究【キャリア支援部門】

- (14) 職業調査において対象職業の就業者ではない回答者の混入を統計学的に検出する手法の検討  
—疑似混入シミュレーションによる3手法18条件の比較—  
ディスカッションペーパー 21-03 36

(15) 日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として ディスカッションペーパー 21-11	38
(16) 就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識 調査シリーズ No.208	41

## 7 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究【労使関係部門】

(17) 第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるとドイツ法の動向からみた日本法の課題 労働政策研究報告書 No.209	45
(18) イギリス労働法政策の現代的展開—Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容 ディスカッションペーパー 21-05	47
(19) 中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究 ディスカッションペーパー 21-06	48
(20) 現代ドイツ労働法令集 II—集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法 資料シリーズ No.238	49

## 第Ⅱ章 課題研究・緊急調査の成果 51

厚生労働省の要請に基づき、直近の政策ニーズに対応した調査研究の成果です。

(1) 労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題 労働政策研究報告書 No.205	52
(2) 労働者性に係る監督復命書等の内容分析 労働政策研究報告書 No.206	54
(3) 雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から— 労働政策研究報告書 No.207	55
(4) 人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査 調査シリーズ No.206	57
(5) 男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査— 資料シリーズ No.232	59
(6) 外国人労働者の雇用状況に関する分析 資料シリーズ No.235	61

## 第Ⅲ章 労働情報の収集・整理の成果 63

調査部で実施した国内及び海外の労働情報に関する各種調査の成果です。

(1) 企業における福利厚生施策の実態に関する調査—企業／従業員アンケート調査結果— 調査シリーズ No.203	64
(2) デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果 調査シリーズ No.204	67
(3) 事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査 調査シリーズ No.205	71
(4) 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編 調査シリーズ No.207-1	74
(5) 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編 調査シリーズ No.207-2	77
(6) 諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス— 資料シリーズ No.233	80

## 第IV章 研究成果の普及・情報発信

83

研究成果について、ホームページに全文を公開するとともに、各種媒体、セミナー等を通じて情報発信に努めています。

(1) 出版物	84
(2) 政策論点レポート	84
(3) 月刊誌「日本労働研究雑誌」	85
(4) 月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」	86
(5) 英文情報誌「Japan Labor Issues」	88
(6) メールマガジン労働情報	90
(7) ホームページ	91
(8) 統計情報の提供	92
(9) 労働政策フォーラム	94
(10) 国際セミナー	96



# プロジェクト研究 の成果

ディスカッションペーパー 21-01

## 緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務の検証

令和3年2月刊行

担当：高見具広

### 研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」
- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

### 研究の目的

新型コロナウイルス感染症による雇用・労働への影響に関し、JILPTが実施した個人アンケート調査データをもとに、在宅勤務の動向を考察するものである。とりわけ、新型コロナ感染拡大の第一波を受けて発令された緊急事態宣言（2020年4～5月）下での在宅勤務の適用・実施拡大、労働時間の状況、同宣言解除後の適用・実施継続状況を検討することにより、同宣言下の在宅勤務の効果と課題を検証する。

### 研究の方法

労働政策研究・研修機構が実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（5月調査、8月調査）の個票データ分析

### 研究期間

令和2年度

### 研究担当者

高見具広 副主任研究員

### 主な事実発見

#### (1) 緊急事態宣言下の在宅勤務適用状況

フルタイム就業者においては、コロナ下で在宅勤務の適用割合が大幅に拡大し、実施日数も増加した。緊急事態宣言下の適用割合は、全体としてみると、特定の業種・職種、大企業、首都圏、高所得層などで高かったが、同宣言発令を機にやや広範な層に広がった側面もあり、その中には仕事内容・進め方が在宅勤務に適合的でないケースも含まれていた。

#### (2) 緊急事態宣言下の在宅勤務とフルタイム維持の関係

緊急事態宣言下の在宅勤務は、処遇維持の効果があったものの、仕事内容・進め方が在宅勤務に適合的でない場合は、フルタイムの労働時間が維持されない

など、業務遂行の面から課題も残っていた。具体的には、在宅勤務適用者において、在宅勤務に適合的な仕事内容や進め方であるほど、緊急事態宣言下でフルタイム維持につながった一方、仕事内容や進め方が在宅勤務に適合的でない場合、フルタイムの労働時間が維持されにくい傾向があった（図表1の「在宅勤務適用ありグループ」参照）。

この結果は、仕事の性質によって在宅勤務の効果が異なりうることを示すとともに、緊急事態宣言下の在宅勤務において、仕事内容や進め方が在宅勤務にマッチしていないために、業務遂行の水準が著しく低下した場合があった可能性を示している。

#### (3) 緊急事態宣言解除後の在宅勤務定着

緊急事態宣言解除後の2020年7月末の状況を見ると、同宣言を機に適用された層では、適用継続の割合が低く、実施日数も大幅に減少している。分析の結果、「4月頭時点で適用」の層では、宣言解除後、平均在宅勤務日数はやや低下しつつも、5月末以降も平均2日程度の水準を維持して推移している（7月最終週において平均2.12日）。一方、「4月以降に適用」層では、緊急事態宣言解除後の5月末以降、在宅勤務日数が大きく減少し、7月末現在では平均1日を割る水準にまで落ち込み（7月最終週において平均0.72日）、コロナ発生前の水準に戻っていることがわかる（図表2）。

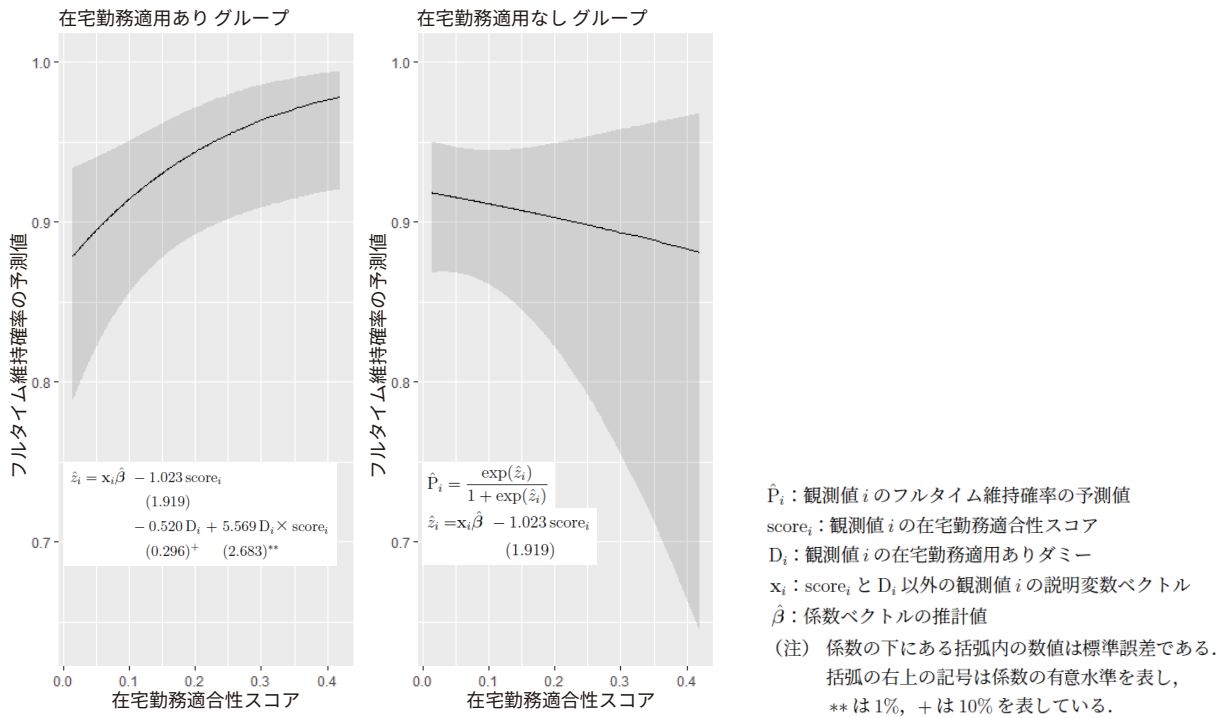
早期に体制整備（適用）があった場合や、仕事内容・進め方が在宅勤務に適合的であった場合は、緊急事態宣言期間を経て在宅勤務が働き方の「ニューノーマル」となった一方、そうでない場合、宣言解除以降に在宅勤務の働き方が定着していない。つまり、同宣言解除を受けて、出社勤務に戻った状況がうかがえる。緊急避難的な適用だけでは、在宅勤務を働き方の選択肢として定着させるには不十分であったことが示されている。

### 政策的インプリケーション

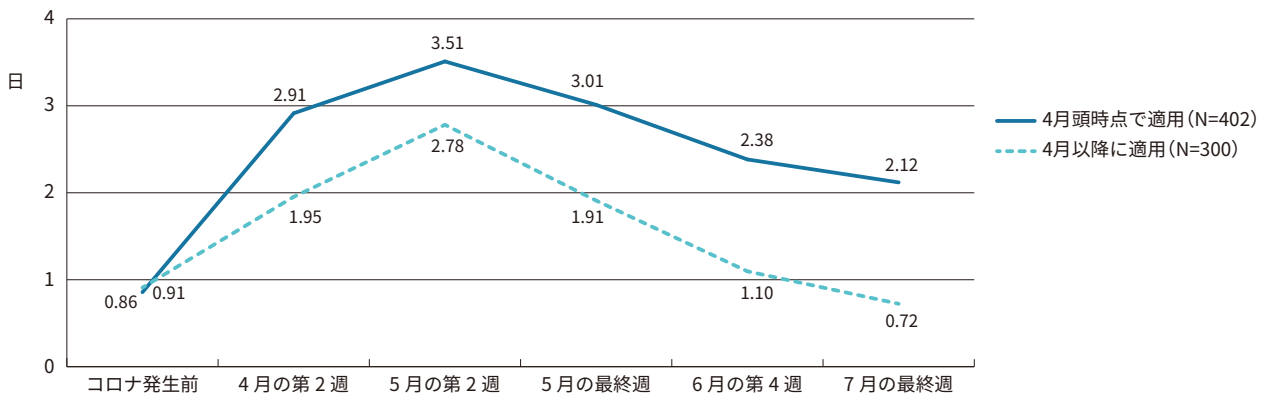
在宅勤務・テレワークへのなじみややすさは、仕事の種類によって差があると考えられ、本質的な適合性は無視できない。しかし、雇用管理等によって対応可能な部分もあるだろう。例えば、仕事の自律性（裁量性）を高めるなど、在宅勤務に対応できるように仕事の進め方を変えることで、業務遂行の水準を維持でき、在宅勤務定着が望める可能性もある。在宅勤務・テレワークの効果的な推進に向けて、会社・個人が実質的な業務遂行の体制を整えることや、仕事の進め方の見直しが求められる。



図表1 在宅勤務適用有無と在宅勤務適合性スコアによるフルタイム維持確率の予測値



図表2 各時点の平均在宅勤務日数—在宅勤務の適用時期別— [ 緊急事態宣言中の在宅勤務適用者 (コロナ前フルタイム) ] (N=702)



## 政策への貢献

当ディスカッションペーパーのもととなった JILPT リサーチアイ 第 46 回「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」(2020 年 9 月 16 日掲載) は、厚生労働省職業安定局「2020 年度雇用政策研究会報告書」にて活用された。

## 関連の研究成果

- JILPT リサーチアイ第 39 回「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」(2020 年 7 月 1 日掲載)
- JILPT リサーチアイ第 46 回「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」(2020 年 9 月 16 日掲載)
- JILPT リサーチアイ第 48 回「コロナ下の労働時間変動を読み解く—七月にかけての局面変化、回復遅れの所在—」(2020 年 10 月 27 日掲載)

# ディスカッションペーパー 21-04 コロナショックと非正規雇用者

— 2020年夏までの状況を中心に —

令和3年3月刊行

担当：高橋康二

## 研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」
- プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

## 研究の目的

新型コロナウイルス感染拡大に伴う経済への打撃（コロナショック）により非正規雇用者が仕事と生活において被った影響を明らかにし、今後の雇用ポートフォリオの動向も踏まえつつ、将来の類似の経済ショックに備えた含意を得ること。

## 研究の方法

官庁統計の集計、アンケート調査の個票分析。

## 研究期間

令和2年度

## 研究担当者

高橋康二 副主任研究員

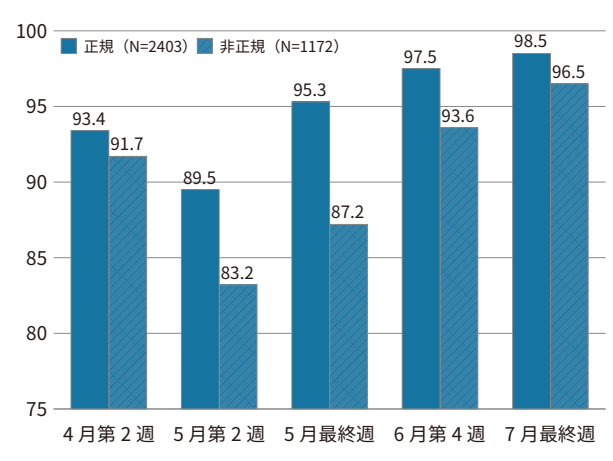
## 主な事実発見

- コロナショックによる雇用調整は全体として労働時間の減少を中心とした雇用維持志向のものであったが、正規/非正規雇用の区分で見ると非正規雇用者の雇用が大きく減少していた。しかし自発的離職者、離職後に非労働力化する者も多かったことから、

リーマンショック時のように失業者数が急増することにはなかった。

- 特に5月を中心として、非正規雇用者ほど労働時間が減少しており（図表1）、それに伴って収入も減少し、それに伴って家計も赤字化していた。非正規雇用者は休業措置の下でも手当を支給されにくかったり、もともとの世帯年収が低かったりするため、僅かな労働時間減少が家計の赤字化に直結しやすい状況にあった（図表2は、非正規雇用者の月収減少が、労働時間の減少に加え、休業手当が支給されないこと等によりもたらされていたことを示している）。
- 非正規雇用者の方が生活満足度の低下幅が大きかった。そして生活満足度の低下幅の格差は、休業命令を受けた経験や、5月の月収減少などにより説明された。
- アフターコロナにおいて雇用ポートフォリオの形はすぐに大きくは変わらず、非正規雇用者が「雇用のバッファ」であることにも変化がないと予想された。

図表1 労働時間指数（コロナ前の通常週=100）の推移



図表2 月収指数（コロナ前の通常月=100）の規定要因（OLS）

被説明変数：	モデル①（再掲）		モデル②		モデル③	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5月調査直近の月収指数						
非正規	-5.600	0.906 **	-4.410	0.821 **	-2.978	0.784 **
労働時間指数（5月第2週）			0.345	0.012 **	0.265	0.013 **
休業命令あり、手当半分以上（ref. 休業命令なし）					-8.314	1.142 **
休業命令あり、手当半分未満					-24.632	1.289 **
定数	93.289	3.657 **	61.774	3.493 **	71.921	3.373 **
N		3575		3575		3575
F値		11.045 **		35.014 **		46.761 **
調整済み R2 乗		0.090		0.255		0.327

注：\*\*：p<0.01、\*：p<0.05。（ref. ）はレファレンス・グループ。

## 政策的インプリケーション

雇用者全体の扱いについては日本企業の対応は優等生的であったが、緊急雇用安定助成金の積極的な活用が望まれること、休業支援金・給付金についての一層の周知が求められること、低所得世帯へのセーフティネットの強化が必要であること、大きな経済ショックをできる限り回避することが肝要であること、などが導かれる。

## 政策への貢献

- 厚生労働省職業安定局にて成果を報告した。
- コロナ感染の収束に時間がかかり、非正規雇用の雇用・就業が不安定な状況が続くと予想されるなか、非正規雇用者を含め弱い立場にある人々のセーフティネットのあり方に関する議論に貢献しうる。

## 関連の研究成果

- 緊急コラム #019 「正規・非正規雇用とコロナショック—回復しない非正規雇用、底堅い正規雇用（6月「労働力調査」から）—」（2020年8月4日掲載）
- JILPT リサーチアイ第37回「労働時間の減少と賃金への影響——新型コロナ「第一波」を振り返って」（2020年6月18日掲載）

ディスカッションペーパー 21-09

## コロナショックと女性の雇用危機

令和3年3月刊行

担当：周 燕飛

## 研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」
- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

## 研究の目的

コロナ禍によって、日本経済は「戦後最大の危機」と言われるほどの落込みを経験した。とりわけ、男性よりも女性の雇用が大きな被害を受け、これまでに縮小傾向だった男女格差が再び拡大に転じた。その後、景気回復とともに男女格差に改善の動きがあったが、その後、緊急事態宣言が再び発動されるなど、依然、注視すべき段階にある。本稿は、JILPTが行った一連の実態調査をもとに、コロナ禍での女性の厳しい雇用状況を追った。

## 研究の方法

アンケート調査の個票分析。

## 研究期間

令和2年度

## 研究担当者

周 燕飛 主任研究員

## 主な事実発見

NHK・JILPT共同調査（11月）に基づく単純集計の結果によれば、4月から11月中旬までの約7か月間に、解雇や労働時間急減等、雇用の変化を経験した割合は女性が男性の1.4倍、解雇・雇止め後の非労働力化は女性が男性の1.6倍であり、女性の労働時間や収入の回復は男性よりも遅い。また、JILPTの連続調査（5月、8月、12月）の分析結果では、休業率の男女差が2020年5月末では3倍に達したことや、テレワーク比率にも男女格差が見られ、男性よりも女性の方が、テレワークが定着していないことが分かった。

NHK・JILPT共同調査を用いた多変量解析の結果、

図表1 「雇用に変化あり」と「収入3割以上減少」の確率推定（Probitモデル）

	雇用に変化あり		収入3割以上減少	
	(1) Base	(2) Full	(3) Base	(4) Full
<b>女性</b>	<b>0.0532</b>	<b>*** 0.0051</b>	<b>0.0238</b>	<b>*** -0.0036</b>
年齢層：20-24歳（ref=25-54歳）	0.0150	0.0164	0.0094	0.0101
55-64歳	0.1515	0.0746	0.0672	0.0362
	0.0244	0.0230	0.0106	0.0095
学歴：中学校・高校卒（ref=大学（院）卒）	-0.0255	-0.0516	0.0306	0.0184
短大・高専等	0.0171	0.0169	0.0106	0.0106
未成年子あり	0.0667	0.0313	0.0254	0.0106
	0.0180	0.0170	0.0100	0.0095
<b>女性×未成年子あり</b>	0.0695	0.0670	0.0208	0.0154
非正規雇用者	0.0187	0.0178	0.0123	0.0129
		-0.0523		-0.0320
		0.0225		0.0162
		<b>0.0366</b>		<b>0.0357</b>
		0.0304		0.0215
業種：飲食サービス業、宿泊業（ref=製造業）		0.0960		0.0474
生活、娯楽等サービス業		0.0139		0.0083
卸売業、小売業		0.2075		0.0542
医療、福祉		0.0367		0.0149
情報通信業		0.0477		0.0058
その他		0.0273		0.0155
		-0.0278		-0.0158
		0.0252		0.0173
		-0.1541		-0.0383
		0.0242		0.0207
		-0.1350		-0.0150
		0.0317		0.0245
		-0.0218		-0.0053
都道府県ダミー		0.0211		0.0158
標本サイズ	Yes 5,000	Yes 5,000	Yes 4,527	Yes 4,527

出典：「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」の本調査より集計（「就業構造基本統計調査」の分布に準じたWB集計値）。

注1：各説明変数について、限界効果（1行目の数値）と標準誤差（2行目の数値）が報告されている。

注2：雇用に変化あり＝解雇・雇止め、自ら離職、労働時間半減30日以上、休業7日以上いずれか。収入3割以上減少＝10月の収入対コロナ前の通常月が3割以上減少。

注3：\* p値<0.1、\*\* p値<0.05、\*\*\* p値<0.01。

コロナ禍の雇用被害における男女格差は、主に業種や就業形態といった仕事の属性の違いによって説明できることが分かった（図表1）。

すなわち、飲食・宿泊等、女性雇用者が多い業種に大きな被害が生じていることや、6割弱の女性が雇用調整の対象になりやすい非正規雇用者として働いていることが男女格差拡大の主因と見られる。また、女性に限っては、未成年子を育てていることが、収入が激減する確率を高めており、コロナ禍での育児負担の増加も要因の一つと考えられる。

## 政策的インプリケーション

コロナ危機の終息に備え、コロナ禍の女性への影響を最小限に抑えるよう、雇用ミスマッチの解消や、職業訓練の提供、生活支援等の対策が講じる必要がある。具体的には、アフターコロナ時代に生き残れない構造的な不況業種から好況業種への転職支援、職探し期間を活用した職業訓練の強化、生活困窮者への生活支援策を拡充すべきである。

## 政策への貢献

令和3年版「厚生労働経済白書」執筆担当者への情報提供。

## 関連の研究成果

- JILPT リサーチアイ第55回「コロナショックの被害は女性に集中（続編Ⅱ）一雇用持ち直しをめぐる新たな動き―」（2021年2月19日）
- JILPT リサーチアイ第47回「コロナショックの被害は女性に集中（続編）一雇用回復の男女格差―」（2020年9月25日）
- JILPT リサーチアイ第38回「コロナショックの被害は女性に集中―働き方改革でピンチをチャンスに―」（2020年6月26日）
- 「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT 共同調査 結果概要―女性の厳しい雇用状況に注目して―」（2020年12月4日）
- 記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第3回）」（一次集計）結果（昨年8～11月の変化を中心に12月に調査・4月からのパネル個人調査）』（2021年1月18日）
- 記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（一次集計）結果（6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査）』（2020年8月26日）
- 記者発表『「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2、3、

4、5月の変化を6月に調査・企業調査）』（2020年7月16日）

## 労働政策研究報告書 No.210

## 長期雇用社会のゆくえ

—脱工業化と未婚化の帰結—

令和3年3月刊行

担当：池田心豪

## 研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

## 研究の目的

第3期プロジェクト研究シリーズ『日本の雇用システムのゆくえ』の続編として、日本の雇用慣行の中でも長期雇用に焦点を当て、今後も長期雇用が存続する可能性を検討し、存続する条件と崩壊する条件を明らかにすること。

## 研究の方法

企業の人事労務管理を対象とした企業調査班と個人の就業行動に着目した個人調査班に分かれて、労働需要と労働供給の両面から研究を行う。本報告書を作成した個人調査班においては、全国25～64歳の男女を対象とした個人アンケート調査を実施した。

## 研究期間

平成29～令和3年度

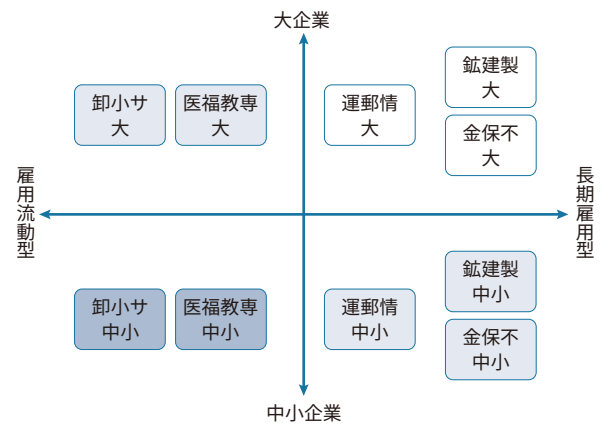
## 研究担当者

池田心豪 主任研究員

## 主な事実発見

1. 非製造業大企業の中でも「金融・保険・不動産業」や「運輸・情報通信業」では製造業等の第二次産業と同様の長期勤続傾向がみられる。一方、サービスセクターは初職継続率が低く、雇用流動化傾向がみられる<sup>1</sup>。長期雇用セクターと雇用流動セクターをまたがる転職は少なく、2種類の労働市場が併存していることがうかがえる（図表1）。
2. 女性の長期勤続傾向は若い世代ほど顕著であるが、既婚女性が企業に定着する一方で未婚女性は雇用流動化傾向がみられる。だが、未婚女性も老親の手助けをするようになると企業への定着志向が高まる。
3. 仕事満足度や失業不安において雇用流動セクターと長期雇用セクターの差はないが、雇用流動セクター

図表1 産業別の雇用システム類型



は長期雇用セクターに比べて賃金水準が低く、転職によって賃金が上昇する機会に恵まれているともいえない。

4. 雇用の安定より自分のしたい仕事を重視する意識が転職を活発にしている側面がある。職業や職務より小さい仕事の単位である「タスク」の類似性が賃金の面で不利を受けない転職を可能にしている。

## 政策的インプリケーション

- a. 非製造業においても、セーフティネットとしての長期雇用は維持されている。
- b. その一方で、未婚化と経済のサービス化を背景に、雇用流動層も拡大傾向にある。
- c. 良質な雇用機会を求めて転職できるようになるために、タスクにもとづくポータブルスキル（企業を超えて持ち運び可能なスキル）の開発が有効である。

## 政策への貢献

今後の労働政策を検討する上での基礎知識を提供する資料。

## 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-10 『日本企業における人事制度改革の30年史』（2021年）
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本の雇用システムのゆくえ』（2017年）

1 本報告書ではサンプルサイズの制約から、サービス業を広義の専門サービス業（医療・福祉、教育・学習支援、学術研究、専門・技術サービス業）と接客・販売等の対人サービス業（卸売・小売業、飲食・宿泊・その他サービス業）の2つに分けているが、どちらも雇用流動化傾向がみられる。

ディスカッションペーパー 21-10

# 日本企業における人事制度改革の 30 年史

令和 3 年 3 月刊行

担当：西村 純

## 研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

## 研究の目的

日本的雇用システムの研究の発展のために、雇用システムを巡る議論を整理すると共に、雇用システムを分析するための枠組みの提示を試みる。

## 研究の方法

既存調査・研究のレビュー。

## 研究期間

令和 2 年度

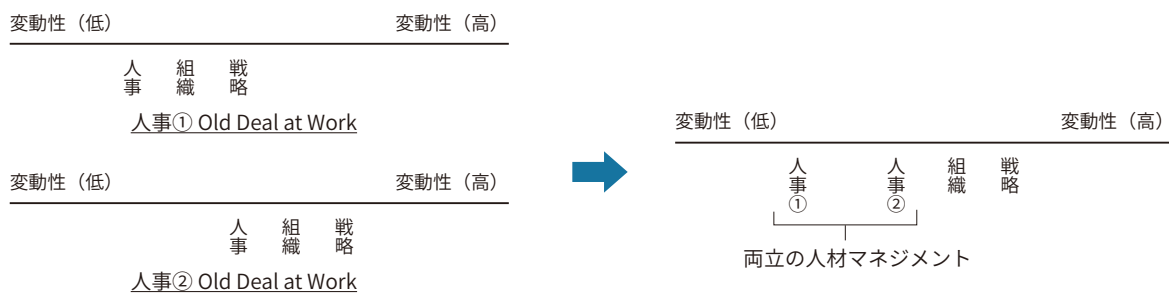
## 研究担当者

藤本 真 主任研究員  
西村 純 副主任研究員

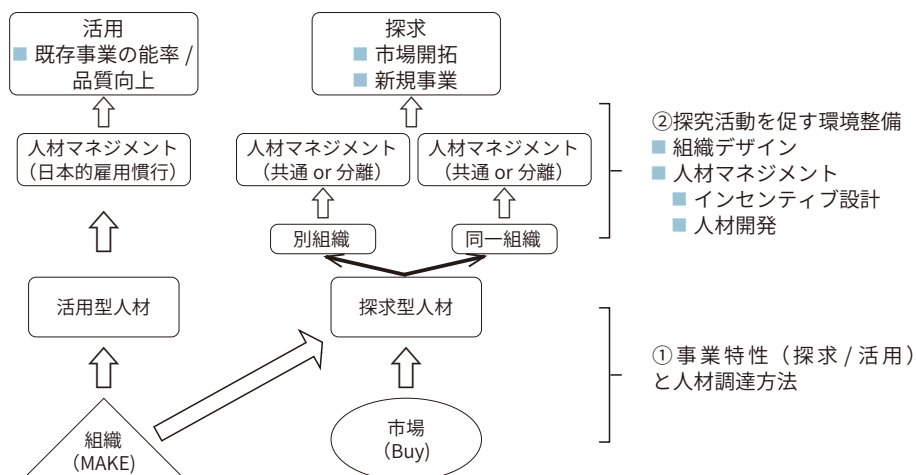
## 主な事実発見

- ①人事改革は、企業の戦略との適合を目指して行われてきたこと。
- ②その際に、製品・サービス市場の二つの側面は、これまでの人事制度改革の議論を混乱させてきた原因であり、この二つの側面は明確に分けて議論する必要があること。
- ③上記の分類に基づく、日本企業は、ライン部署における機能的柔軟性に対応する人材を確保し、活用することについては一定の成果をあげてきたが、新しい事業を起こしたり、新商品を開発したりする人材に対しては有効な仕組みを構築できていないと解釈でき、この課題に対する取り組みこそが、現在進行中の人事制度改革であると考えられること。
- ④そのような人材マネジメントを分析する際には、長期雇用慣行（Old Deal）か雇用の流動化（New Deal）かといった二者択一ではない、「両立の人材マネジメント」という視点が必要になること（図表 1、図表 2）。

図表 1 両立の人材マネジメント



図表 2 人材マネジメントの枠組み



## 政策的インプリケーション

一律の雇用制度改革を議論するのではなく、「両立の人材マネジメント」の実現に向けた環境整備を考えていく必要がある。

## 政策への貢献

今後の労働政策を検討する上での基礎的な情報の提供。

## 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.210 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』(2021年)
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』(2017年)



調査シリーズ No.209

## 派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置

「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」

令和 3 年 3 月刊行

担当：小野晶子

## 研究の区分

- プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

## 研究の目的

本調査は、派遣法改正から 3 年後の派遣元事業所での雇用状況やキャリア形成支援と派遣労働者の働き方の実態を掴むことを目的とする。

2015 年（平成 27 年）9 月 30 日施行の派遣法改正で派遣労働者のキャリア形成支援が導入され、派遣労働のあり方がこれまでのマッチング中心から段階的、体系的教育訓練を義務付けることになった。また、2018 年（平成 30 年）同日には法施行から 3 年経過し、雇用安定措置も本格運用が始まっている。

派遣元事業所でのキャリア形成支援や雇用安定措置の施行状況について、具体的取組みや課題を調査し、その効果を検証する。

## 研究の方法

アンケート調査

- 労働者派遣許可事業所のうち、労働者派遣事業を開始後 2 年以上の事業所を調査対象とし、調査書類一式を送付、調査専用 WEB サイトから回答する方

法で実施。

- 調査期間：2019 年（令和元年）9 月 18 日～10 月 31 日。
- 有効回収数：7,366 件、有効回収率：30.9%。

## 研究期間

令和 2～3 年度

## 研究担当者

小野晶子 副統括研究員

## 主な事実発見

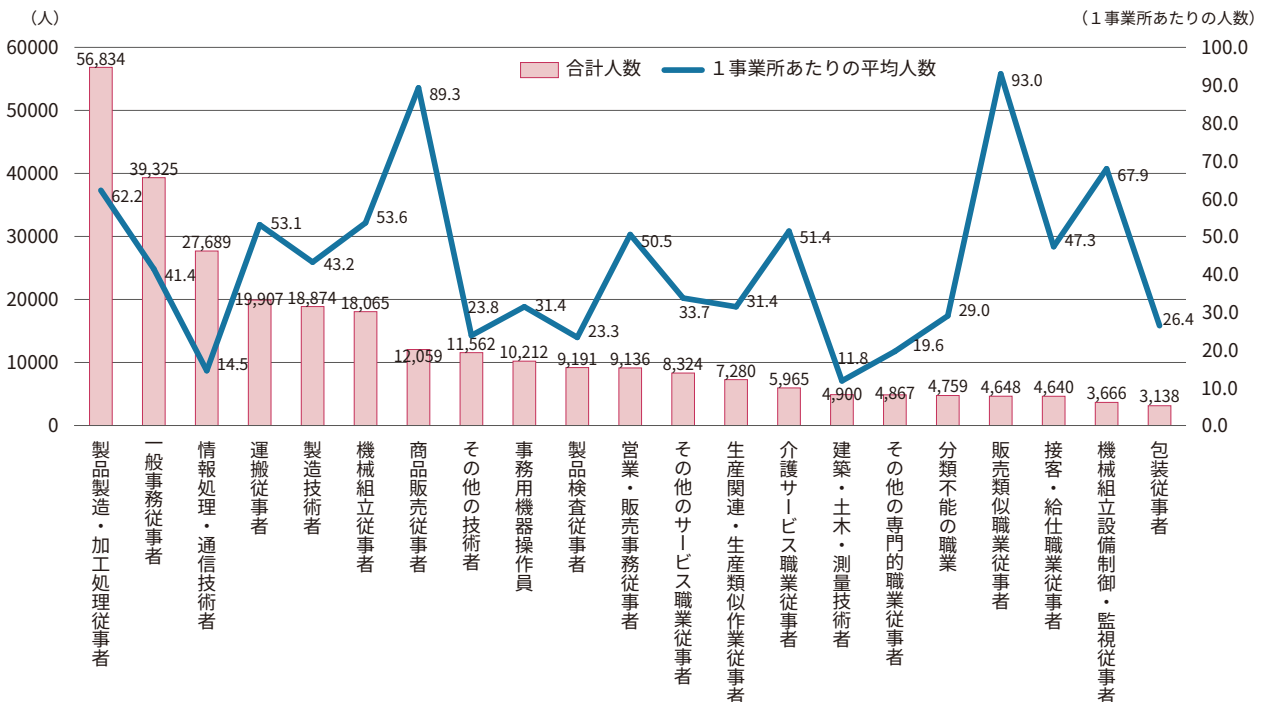
## (1) 派遣事業全体の傾向について

## ■ 派遣事業によって大きく異なる属性

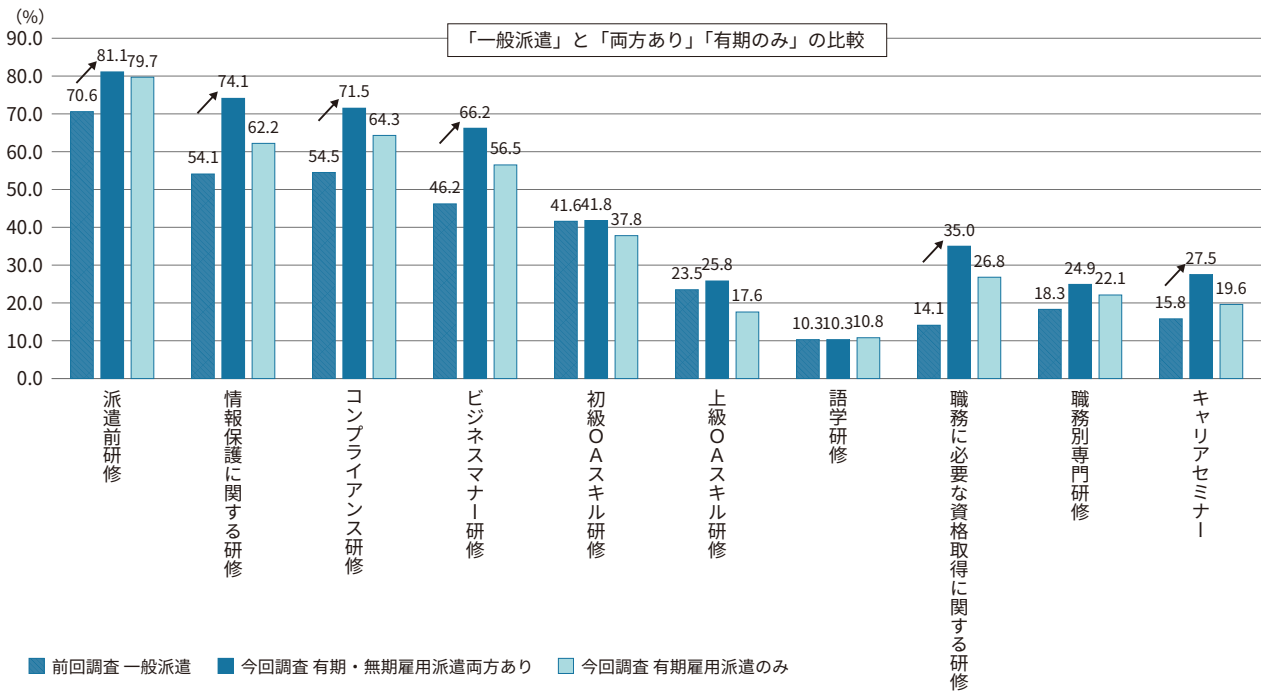
派遣元事業所の主な派遣事業について、「専門・技術系」、「事務系」、「製造系」、「販売・サービス系」の大きく 4 つに分類できるが、「専門・技術系」とそれ以外の 3 つの派遣事業を主とする事業所では、事業所の規模や派遣労働者の主とする雇用形態が大きく異なる（本文第 2-5 表参照）。

「専門・技術系」を主な事業とする事業所は、「10 人未満」が 51.0%、「10～29 人」の階層でも 22.2% と高く、大多数が小規模事業所である。また、派遣勞

図表 1（本文第 3-1 図）業務別の合計人数の上位（3,000 人以上の業務）



図表 2 (本文第 4-1 図) 研修実施割合の前回調査との比較 (「一般派遣」と「両方あり」「有期のみ」)



働者の雇用形態は「無期のみ」の事業所が 68.4% と高く、「有期のみ」の事業所は極めて少ない。

「事務系」(34.0%) と「製造系」(35.9%) は、大規模事業所の割合が高く、有期 / 無期雇用派遣の「両方あり」が約 6 割を占めている。

「販売・サービス系」の事業所は、事業所の規模はばらばらで、派遣労働者の雇用形態は「有期のみ」とする事業所が 31.3% と、他に比べて割合が高くなっている。

### ■ 派遣労働者数が多い業務トップ 3

当調査では、事業所における人数の多い業務を多い順に 3 つ聞き、その人数を回答してもらっている (図表 1: 本文第 3-1 図)。棒グラフは業務別の合計人数が多いものから順に並べている。また、折れ線は、1 事業所あたりの人数を示している。

派遣の業務別人数のトップ 3 は、製品製造・加工処理従事者、一般事務従事者、情報処理・通信技術者で、全体の約 4 割を占めている。また、4 位の運搬従事者を入れると全体の約 45% を占める。これらの業務は、それぞれ系統が異なる派遣事業に属しており (すなわち、製品製造・加工処理従事者→製造系、一般事務従事者→事務系、情報処理・通信技術者→専門・技術系、運搬従事者→販売・サービス系) 分布が分散していることがわかる。

折れ線グラフから 1 事業所あたりの人数をみると、突出しているのは、商品販売従事者、販売類似職業従事者等、販売・サービス系もしくは製造系が多く、派遣料金の低い業務 (本文第 3-3 図参照) においては、マージン率も低くなることから、より多くの人数を派遣することで利益を確保する経営戦略となっていることがうかがえる。

### ■ 業務別の賃金、派遣料金の特徴

派遣労働に多い業務 3 つ、すなわち情報処理・通信技術者、一般事務従事者、製品製造・加工処理従事者の 1 日 8 時間あたりの平均的な賃金と派遣料金は、情報処理・通信技術者 (賃金 19,874 円、派遣料金 31,702 円、小数点以下四捨五入、以下同じ)、製品製造・加工処理従事者 (賃金 10,275 円、派遣料金 14,815 円)、一般事務従事者 (賃金 10,824 円、派遣料金 15,794 円) となっている (本文第 3-2 図、第 3-3 図参照)。賃金や派遣料金が高い業務ほど値に広がりがあり、1 つの業務における賃金や派遣料金のレンジがあることが示唆される。また、マージン率は平均的に 3 割程度であるが、派遣料金が高い業務ほどマージン率は高くなる傾向がみられる。

### (2) キャリア形成支援について

#### ■ 派遣労働者のキャリア相談は営業担当者のフォローが中心

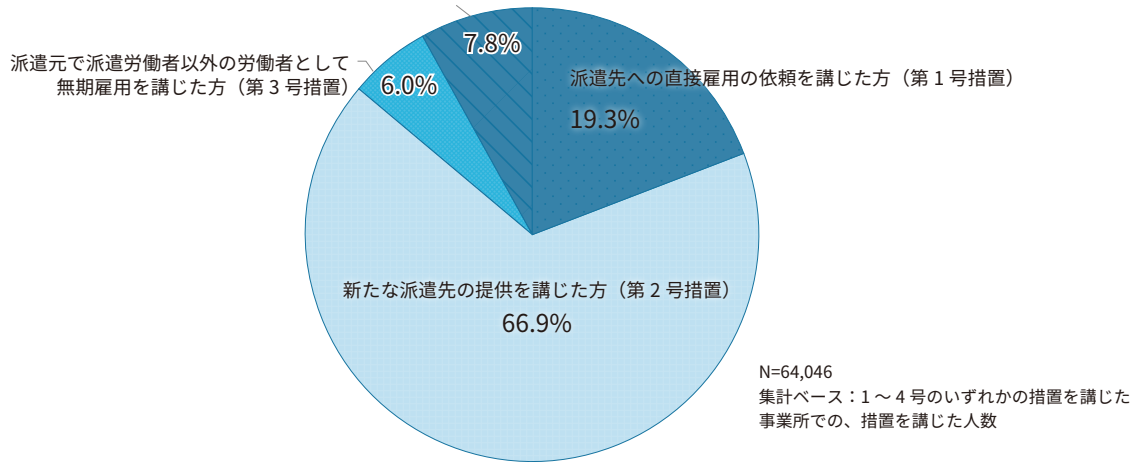
派遣労働者のキャリア形成支援を行うにあたって、キャリア相談は希望を聞く上でも重要である。キャリア相談は営業担当者がフォローの中で行っているとする事業所が全体では約 7 割と、派遣労働者のキャリア形成の重要な役割を担っていることがわかる (本文第 4-2 表参照)。営業担当者が派遣労働者のキャリア形成支援に重要な役割を果たしているのであれば、営業担当者がキャリア相談に必要な知識や能力を獲得できるような教育訓練をしたり、キャリアコンサルタント有資格者の割合を押し上げる必要があるだろう。

#### ■ キャリアラダーやキャリアマップは、普及には至っていない

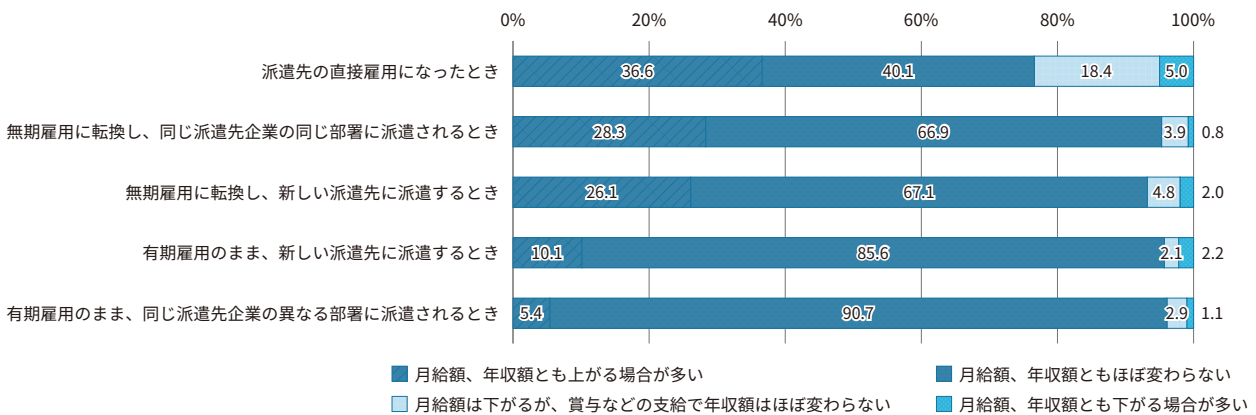
キャリアラダーやキャリアマップが「ある」事業所

図表3 (本文第5-2図) 講じた雇用安定措置 (人数ベース)

その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方 (第4号措置)



図表4 (本文第5-5図) 雇用安定措置後の賃金変化



は2割弱、「ない」事業所は半数を超えている。キャリアラダーやキャリアマップが派遣元事業所に広く認識されている状況にはない。比較的「ある」の割合が高い業務は、無期雇用派遣が多い専門・技術系が中心であり、有期雇用派遣への展開、普及には至っていない (本文第4-3表、第4-4表参照)。

■ 効果を感じているのは製造系、一方、効果に疑問も

研修の実施は10年前に比べると増えている (図表2: 本文第4-1図のみ掲載、第4-2図は本文参照)。キャリア形成支援の効果について、特に製造系では、他に比べて高い項目が多く、ポジティブに捉えている可能性がある (本文第4-15表、第4-3図参照)。

一方で、「その他」の自由回答の中にはネガティブな意見が約半数あり、キャリア形成支援を希望しない状況を整理すると、①業務が単純、単発である場合。②本人のスキルが高く、教育訓練のレベルが追いついていない場合。③派遣労働者自身にキャリア意識がない場合の3つに大別される。

(3) 雇用安定措置について

■ 雇用安定措置による無期雇用派遣の増加

講じた措置の中では、新たな派遣先の提供を講ずる第2号措置が最も多い (本文第5-1図参照、図表3: 本文第5-2図)。第2号措置のパターンの中でも、無

期雇用派遣へ転換して同じ派遣先の職場で働き続けるケースの割合が高く (本文第5-3図参照)、その影響で2017年から2018年にかけての無期雇用派遣労働者数が増加している (本文第2-1表参照)。特に、これまで有期雇用が中心であった製造系、事務系での増加が著しい (本文第2-2表参照)。

■ 依頼を講じた事業所の6割で派遣先への直接雇用に至る

第1号措置である派遣先への直接雇用は、1事業所あたり平均5.6人、派遣先に依頼を講じた約6割で直接雇用に至っている (本文第5-4表参照)。

■ 賃金は派遣先への直接雇用、無期雇用派遣に転換、有期雇用派遣のままの順で高くなる

雇用安定措置後 (第1号および第2号措置の4パターン比較) の賃金変化をみると、派遣先での直接雇用化 (第1号措置) が月給、年収とも高くなるとする割合が最も高く、次に無期雇用派遣に転換するパターンの割合となる。有期雇用派遣のままの場合、派遣先を移動することによる賃金の変化は小さい。ただし、派遣先での直接雇用化では、月給は下がるが、賞与などの支給で年収額はほぼ変わらない割合が、派遣を継続する第2号措置に比べて高くなっている (図表4: 本文第5-5図)。

## 政策的インプリケーション

今回の調査から、研修実施割合が高まり、より安定的な無期雇用派遣が増加し、派遣先への直接雇用による賃金増加がみられるなど、キャリア形成支援、雇用安定措置の法改正の一定の効果は認められる。ただ、有期雇用派遣に対しては、より一層工夫したキャリア形成支援のあり方を展開しないと、これ以上の展開は見込めない可能性もある。特に、派遣労働者とファーストコンタクトを取る担当者は、派遣労働者のキャリア形成にとって非常に重要な立ち位置であり、キャリアコンサルタントの資格を有することが望まれる。

キャリア形成支援については、一律のやり方に違和感を唱える事業所もあり、事業所の扱う業務や雇用形態の傾向に合わせて、柔軟な施策と共に、事業所側にも柔軟な対応が求められる。

また、雇用安定措置の影響により、無期雇用派遣が大幅増加した背景には、同一派遣先との継続した派遣契約が見込まれることがあることが想像されるが、今般の新型コロナウイルス感染拡大の影響から、将来的に経済の落ち込みや職場、事業の再編による派遣契約の解除も予想される。無期雇用派遣に転換した派遣労働者に新たな派遣先を提供できないなど、配置権（配置転換命令権）や処遇の問題が近い将来出てくる可能性があると同時に、不況下で雇用安定措置をいかに講じていくかを今後考えていく必要があるだろう。

## 政策への貢献

労働政策審議会需給制度部会等における資料、他。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.78 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』（2010年）

## ディスカッションペーパー 21-02

## 女性の地域移動と就業・賃金

令和 3 年 2 月刊行

担当：何 芳

## 研究の区分

- プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

## 研究の目的

本稿は、総務省「就業構造基本調査」（2002 年、2012 年、2017 年）の個票データを用い、女性の就業と賃金に対し、本人以外の家族都合による地域移動が負の影響をもたらす可能性があるかを検証した。

## 研究の方法

調査データの二次分析

## 研究期間

令和 2 年度

## 研究担当者

何 芳 研究員

## 主な事実発見

本稿の分析では、過去 1 年間の県をまたぐ地域移動に着目し、1 年前に有業であった 25 ～ 59 歳の雇用者を分析対象とし、さらに 1 年前に正規雇用者であった個人に特定したサンプルでも分析を行った。配偶状態によって家族都合による地域移動の理由や必要性が異なると考え、分析は、配偶状態によって分けたサンプルごとに行った。

1 年前に有業であった 25 ～ 59 歳の雇用者の移動理由を集計したところ、家族都合で地域移動をした個人は、過去 1 年間に移動した有配偶女性の 67.8%、無配偶女性では 10.5%、有配偶男性では 3.3%、無配偶男性では 2.7% であった。配偶状態と関係なく、男性の移動理由の約 9 割が自分の仕事の都合であった<sup>1</sup>。

計量分析で個人属性をコントロールした結果、1 年前に正規雇用者であった女性に関しては、配偶状態と

図表 1 地域移動と就業形態の関係（多項ロジットモデル、1 年前に正規雇用者）

	女性						男性					
	全体		有配偶		無配偶		全体		有配偶		無配偶	
	A1		A2		A3		A4		A5		A6	
	非正規 自営業	無業	非正規 自営業	無業	非正規 自営業	無業	非正規 自営業	無業	非正規 自営業	無業	非正規 自営業	無業
係数値												
移動理由：移動していない (ref.)												
家族都合												
家族の仕事の都合	3.827*** (0.240)	4.430*** (0.175)	3.950*** (0.253)	4.507*** (0.195)	2.358** (1.087)	2.891*** (0.600)	2.701*** (0.529)	2.859*** (0.403)	2.356** (1.035)	3.782*** (0.550)	2.824*** (0.636)	2.204*** (0.520)
家族の仕事以外の都合	4.412*** (0.145)	4.332*** (0.123)	4.261*** (0.157)	4.075*** (0.136)	4.317*** (0.410)	4.485*** (0.345)	3.289*** (0.249)	3.349*** (0.193)	3.339*** (0.281)	3.263*** (0.255)	3.299*** (0.550)	3.674*** (0.351)
自分の仕事の都合												
転職のため	-1.761** (0.710)	-1.937*** (0.452)	-24.04*** (0.0783)	-3.545*** (1.005)	-0.805 (0.713)	-0.682 (0.505)	-1.566*** (0.355)	-2.796*** (0.409)	-2.106*** (0.579)	-2.894*** (0.579)	-1.003** (0.450)	-2.642*** (0.578)
仕事につくため	2.339*** (0.219)	-0.423 (0.507)	2.141*** (0.708)	0.425 (0.769)	2.447*** (0.230)	-0.734 (0.717)	2.721*** (0.115)	0.108 (0.250)	2.870*** (0.178)	0.365 (0.421)	2.626*** (0.149)	-0.0178 (0.308)
仕事をやめたため	4.229*** (0.241)	4.392*** (0.212)	4.114*** (1.359)	4.856*** (0.968)	4.254*** (0.243)	4.545*** (0.212)	3.926*** (0.163)	4.644*** (0.116)	3.908*** (0.339)	5.079*** (0.212)	3.880*** (0.186)	4.384*** (0.133)
その他	1.665*** (0.377)	0.953*** (0.336)	1.065 (1.037)	0.477 (0.722)	1.810*** (0.403)	1.204*** (0.374)	2.004*** (0.248)	1.910*** (0.174)	2.406*** (0.317)	2.290*** (0.261)	1.552*** (0.393)	1.648*** (0.227)
その他の移動理由	2.444*** (0.186)	2.268*** (0.143)	2.150*** (0.339)	2.044*** (0.235)	2.549*** (0.222)	2.393*** (0.179)	2.230*** (0.177)	2.146*** (0.126)	1.730*** (0.308)	2.068*** (0.196)	2.621*** (0.224)	2.253*** (0.167)
有配偶	0.0573 (0.0505)	0.634*** (0.0311)					-0.415*** (0.0465)	-0.912*** (0.0282)				
子どもあり	-0.161*** (0.0495)	-0.283*** (0.0277)	-0.365*** (0.0531)	-0.308*** (0.0294)	0.387*** (0.0825)	-0.197*** (0.0602)	-0.131*** (0.0450)	-0.281*** (0.0282)	-0.135*** (0.0495)	-0.258*** (0.0327)	-0.0117 (0.110)	-0.158*** (0.0612)
大学・大学院卒	-0.316*** (0.0478)	-0.389*** (0.0319)	-0.308*** (0.0675)	-0.353*** (0.0413)	-0.270*** (0.0683)	-0.336*** (0.0507)	-0.626*** (0.0425)	-0.438*** (0.0269)	-0.685*** (0.0557)	-0.523*** (0.0374)	-0.536*** (0.0665)	-0.335*** (0.0388)
定数項	-4.050*** (0.133)	-2.831*** (0.0829)	-3.593*** (0.182)	-1.812*** (0.108)	-4.264*** (0.197)	-3.050*** (0.131)	-4.120*** (0.129)	-3.125*** (0.0832)	-4.512*** (0.192)	-4.038*** (0.136)	-4.276*** (0.185)	-3.237*** (0.113)
サンプルサイズ	253,712	253,712	156,549	156,549	97,163	97,163	489,842	489,842	357,787	357,787	132,055	132,055

注：すべての推計では、年次と居住都道府県をコントロールしている。

1 移動理由の一部は、「就業構造基本調査」の現住地の居住開始年月と就業履歴に基づき、調整した。詳細について、論文の第 3.3 節を参照されたい。

図表2 地域移動と賃金の関係 (OLS、1年前に正規雇用者)

	女性			男性		
	全体	有配偶	無配偶	全体	有配偶	無配偶
	B1	B2	B3	B4	B5	B6
被説明変数: 対数賃金率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
移動理由: 移動していない (ref.)						
家族都合						
家族の仕事の都合	-0.186*** (0.0634)	-0.197*** (0.0703)	-0.210*** (0.0633)	-0.0697 (0.0726)	-0.0724 (0.0962)	-0.0449 (0.106)
家族の仕事以外の都合	-0.217*** (0.0350)	-0.241*** (0.0399)	-0.196** (0.0786)	-0.193*** (0.0438)	-0.212*** (0.0476)	-0.0111 (0.108)
自分の仕事の都合						
転勤のため	0.117*** (0.0176)	0.104*** (0.0243)	0.129*** (0.0241)	0.117*** (0.00492)	0.116*** (0.00564)	0.134*** (0.00994)
仕事につくため	-0.0609* (0.0350)	0.0803 (0.111)	-0.0439 (0.0338)	-0.0601*** (0.0185)	-0.0730*** (0.0262)	-0.0468* (0.0253)
仕事をやめたため	-0.308*** (0.0659)	-0.521*** (0.159)	-0.283*** (0.0667)	-0.192*** (0.0409)	-0.207** (0.0915)	-0.196*** (0.0429)
その他	0.0497 (0.0439)	0.106 (0.116)	0.0290 (0.0427)	0.0481** (0.0218)	0.0553* (0.0296)	0.0537* (0.0317)
その他の移動理由	-0.0618 (0.0414)	-0.0457 (0.0762)	-0.0740 (0.0455)	-0.0604*** (0.0208)	-0.0412** (0.0202)	-0.0909* (0.0468)
有配偶	-0.0365*** (0.00232)			0.158*** (0.00173)		
子どもあり	-0.0397*** (0.00233)	-0.0449*** (0.00281)	-0.0472*** (0.00438)	0.0208*** (0.00146)	0.0172*** (0.00155)	0.0557*** (0.00453)
大学・大学院卒	0.115*** (0.00337)	0.126*** (0.00489)	0.108*** (0.00437)	0.110*** (0.00186)	0.116*** (0.00214)	0.0981*** (0.00375)
定数項	-0.191*** (0.0109)	-0.206*** (0.0177)	-0.103*** (0.0141)	-0.163*** (0.00686)	-0.0815*** (0.00887)	-0.114*** (0.0125)
サンプルサイズ	235,676	144,847	90,829	468,178	344,934	123,244
R-squared	0.388	0.422	0.343	0.472	0.442	0.346

注: すべての推計では、勤続年数、勤続年数の自乗値、年齢階級、産業、職業、企業規模、年次、市郡規模と都道府県をコントロールしている。

関係なく、家族都合による地域移動は、無業や正規以外の就業につながる確率を上昇させ（図表1）、就業した場合の賃金の低下につながる（図表2）ことが確認された。1年前に正規雇用者であった男性のサンプルでも、就業に関しては、女性の場合と同様の傾向が観察されたが、賃金に関しては、女性とはやや違う傾向が見られた。結婚や家族の介護等「家族の仕事の以外の都合」で地域移動をした場合、男女ともに賃金の低下が見られているが、「家族の仕事の都合」で移動になった場合は、女性と異なり、男性の賃金が地域移動から負の影響を受けることが観察されなかった。「家族の仕事の都合」で移動する男性は、自らの賃金低下につながる場合移動を決定している可能性を示唆している。

男女ともに、家族都合による地域移動をした場合、労働市場における経済的地位の低下が確認されたが、家族都合で地域移動をする割合は有配偶女性で67.8%であり、負の影響を受ける個人の多くは有配偶女性であることが伺える。

## 政策的インプリケーション

政策を通じて世帯の地域移動の意思決定に関与するべきではないと考えるが、有配偶女性の地域移動の多くが家族都合によるものであり、地域移動により、就業形態と賃金に負の影響を受けることは、男女間賃金格差に影響している可能性があることを示唆し、これに対して何らかの政策を講じるべきであると考え。

有配偶女性の地域移動に伴う無業化に対する政策として、女性への求職情報提供の強化や企業の中途採用を活発化させることが政策として考えられる。転勤制度の見直しやリモートワークを可能にすることで、働き方の柔軟性を高め、有配偶女性の就業可能性や、就業経験の継続性を高めることも具体的な政策として考えられる。有配偶女性の地域移動に伴う賃金の低下に対する政策としては、職種別の労働市場の構築、企業特殊人的資本以外のスキルの蓄積を促進することなどが政策として考えられる。

## 政策への貢献

働き方改革や女性労働関連政策を検討する際の基礎資料となりうる。

ディスカッションペーパー 21-07

## 失業の地域差の要因分析

—市町村の産業・人口構造と個人属性の影響—

令和3年3月刊行

担当：森山智彦

### 研究の区分

- プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

### 研究の目的

本研究の目的は、地域の産業構造や人口構成を所与としたとき、どのような属性を持つ個人の失業リスクがより高いのかを明らかにすることである。具体的には、個人レベルでは性別、年齢、学歴、初職、地域レベルでは市町村の第3次産業比率と55歳以上の労働者比率に注目して、レベル間の交互作用が失業に与える効果を分析する。

### 研究の方法

2017年『就業構造基本調査』の個票データに、『国勢調査』（2015年）と『経済センサス』（2016年）から集計された市町村別のデータを統合して、二次分析を実施。

### 研究期間

令和2年度

### 研究担当者

森山智彦 研究員

### 主な事実発見

分析（混合効果二項ロジスティックモデル）の結果、地域の産業構造の違いや高齢化の程度によって、性別や年齢が失業リスクに与える影響が異なることがわかった。推計結果をもとに、第三次産業比率や55歳以上の労働者比率と失業確率の関係をプロットしたものが図表1～3である。図表1は男女別、図表2は男性の年齢層別、図表3は女性の年齢層別の結果を表している。

産業構造の違いから見ると、第3次産業比率が高い市町村ほど男性の失業確率が低いのにに対して女性は高い。また、このような市町村では、高齢層の男性や、壮年層と高齢層の女性の失業確率が高い。反対に、第3次産業比率が低い市町村では、男女ともに若年層の失業確率が高い。つまり、第1次産業や第2次産業

への依存度が高い市町村では、失業問題の中心は若年問題である。他方、第3次産業への依存が高い市町村では、それは女性の労働問題であり、またいずれかの年齢層に特化した問題ではないと言えるだろう。

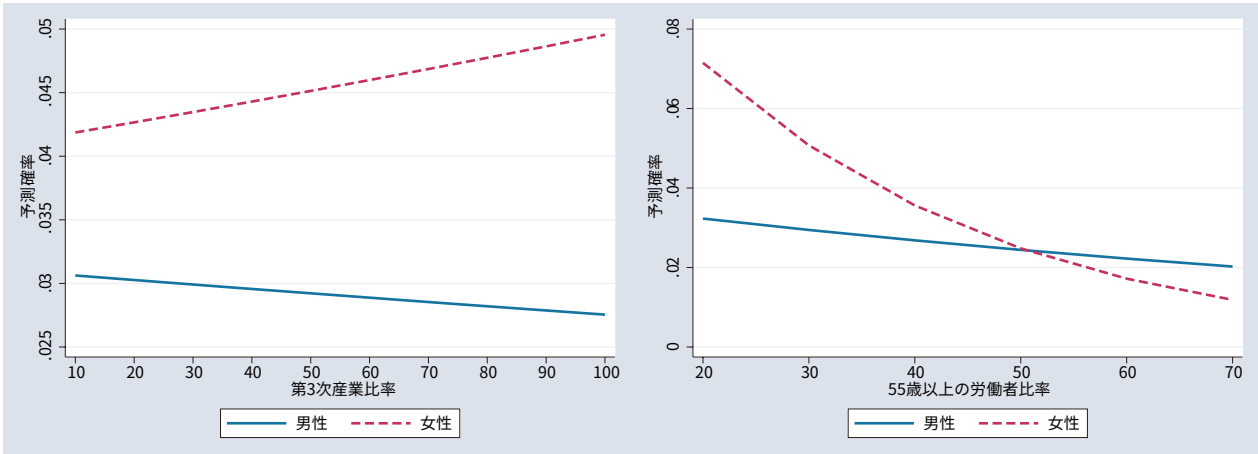
高齢化の程度から見ると、男女ともに、55歳以上の労働者比率が高い市町村ほど失業確率は低い。ただし、男性に関しては地域差があまりないのに対して、女性は地域の高齢化が失業確率を大きく左右している。また、高齢化が進んでいる市町村ほど失業確率が低い傾向は、概ね年齢を問わず同様だが、若年男性のカーブはほぼ横ばいで、若年女性のカーブは他の年齢層に比べて緩やかである。つまり、高齢化が進んだ地域ほど、若年層の失業確率が壮年層や高齢層に比べて相対的に高い。労働力の高齢化が進んだ地域ほど市場が硬直的だとすると、不安定な周辺市場には女性や市場に参入して間もない若年層が位置することになる。そのため、女性や若者の自発的、非自発的離職が生じやすく、失業確率が高いものと考えられる。

### 政策的インプリケーション

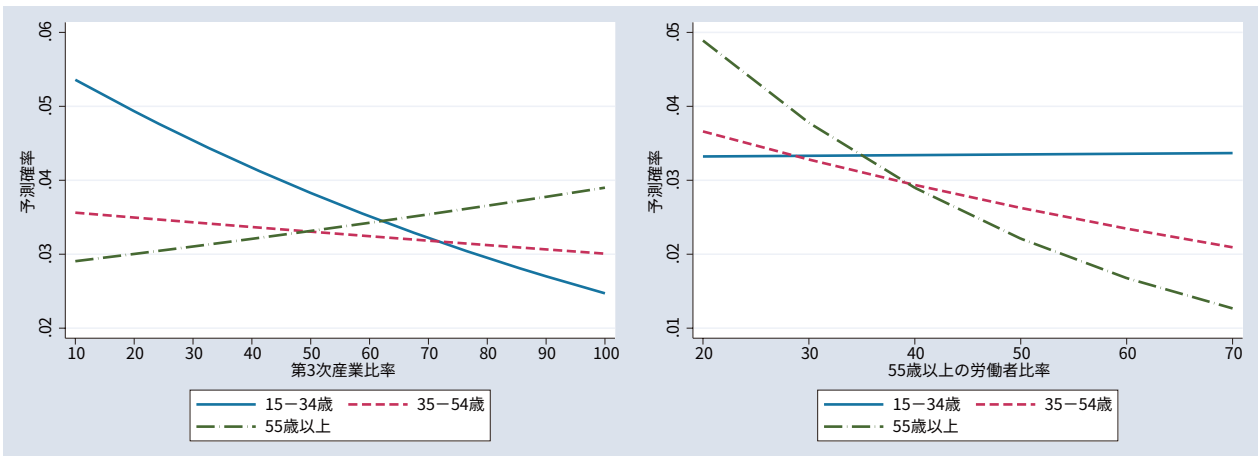
以上より、第3次産業比率が高い市町村において失業リスクが高い層は、女性や高齢者など移動コストが高い人々であることがわかった。そのため、このような地域では、内発的な雇用創出に重きを置いた政策が期待される。現在は、地方分権化の流れを受け、公共事業に頼らない雇用創出に向けたビジョンの自発的な作成が都道府県のみならず市町村レベルでも求められている。したがって、各市町村が企図する雇用の創出規模や速度、比較優位を持つ産業や特産品、都道府県との協力体制等に応じた雇用創出ビジョンの作成が必要だと考えられる。

他方、第1次産業や第2次産業への依存度が高い市町村、及び高齢化が進んでいる市町村は、若年層の失業リスクが高い。若者は、移動コストが比較的小さいことから、地域間の移動障壁を引き下げる政策による失業の是正が期待できる。しかし、実際には若者の地元志向が高まりを見せていることに加え、失業の抑制だけを目的としてしまうと、若者の更なる地方離れを促進しかねない。したがって、上記の雇用創出策と並行して、地域の特産品等を活かした独自の公共職業訓練や、リスクの高い周辺市場の待遇の確保など、地域の労働市場に適合した施策の推進による失業の抑制を重視することが効率的であり、効果的だろう。

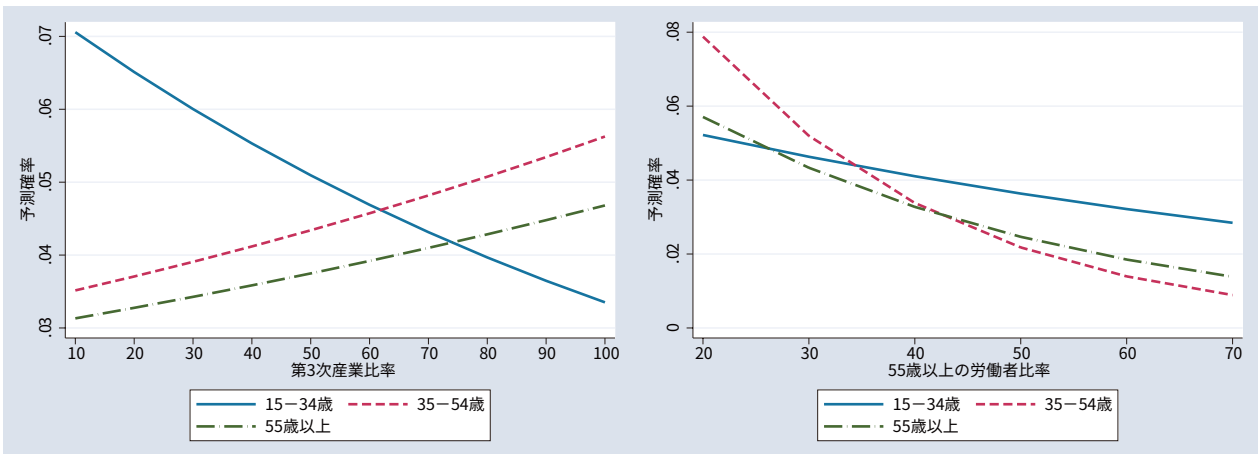
図表1 性別、第3次産業比率、55歳以上の労働者比率と失業の予測確率との関係



図表2 年齢、第3次産業比率、55歳以上の労働者比率と失業予測確率との関係（男性）



図表3 年齢、第3次産業比率、55歳以上の労働者比率と失業予測確率との関係（女性）



### 政策への貢献

市町村レベルの雇用政策ビジョンの作成にあたって、基礎資料となることが期待される。

### 関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.8 『次代を創る地域雇用政策』(2018年)
- 第1期プロジェクト研究シリーズ No.1 『地域雇用創出の潮流—統計分析と実態調査から見える

地域の実態』(2007年)

- 樋口美雄・S. シゲール・労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略：七カ国の経験に学ぶ“地方の取り組み”』(2005年)
- ディスカッションペーパー 05-004 『転職と賃金変化：失業者データによる実証分析』(2005年)
- ディスカッションペーパー 04-004 『失業と就業の地域構造と地域活性化』(2004年)



労働政策研究報告書 No.208

## 仕事と子どもの育成をめぐる格差問題

令和 3 年 3 月刊行

担当：周 燕飛

## 研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

## 研究の目的

2010 年代の好景気により、日本の女性就業者数（15～64 歳）は、2012 年末から 2019 年末までの 7 年間で 217 万人も増えた。それと同時に、女性の就業率は空前の高さである。2018 年は 15～64 歳女性の就業率が 69.6% に達し、その 2 年前（2016 年）から米国やフランス（ともに 67%）を上回った。景気回復が始まった 2012 年からの 6 年間で 9 ポイントも上がり、世界的にみてもとても早いペースの上昇である。

女性雇用をめぐるっては明るい動向がある一方、女性のグループ内において持つ者と持たざる者の間に格差拡大のリスクも潜んでいる。例えば、一般的には高学歴の女性は高収入の男性、低学歴の女性は低収入の男性と結婚するという「同類婚」の傾向がある。また、学歴水準の低い女性ほど、離婚しやすく経済的困難に陥るリスクが高い。情報収集能力に長けてより多くの人的資本を持つ中高収入家庭の高学歴女性は、国の就業支援制度を積極的に利用して出産後もキャリアを継続したり、好況の労働市場で条件の良い再就職に就いたりする可能性が高い。一方、情報へのアクセス手段が乏しい貧困家庭の低学歴女性は、充実した支援制度や好景気の恩恵にうまくあずかれないことが多い。その結果、好景気と拡大した就業支援制度の陰で、女性

内部の雇用格差がむしろ拡大していく恐れがある。

中高収入層に偏った女性の雇用改善は、家庭収入の二極化に拍車をかけることになりやすい。また、家庭の経済的困難は、子どもにおける学業成績の不振や、肥満などの健康問題、自己肯定感の低下等メンタルの問題を誘発することが指摘されている。そのため、女性内部の雇用格差の拡大は、子どもの間にも格差を広げてしまう可能性がある。言い換えれば、女性内部の格差拡大が家庭収入の二極化を加速させ、ひいては子どもの問題へと発展していく構図が垣間見える。

本報告書は、こうした時代的背景を踏まえながら、独自のアンケート調査の結果に基づき、2010 年代に入ってから、日本の子育て女性の仕事と子どもの育成をめぐる格差拡大の実態やその背景などを探っている。また、経済的困難がとりわけ深刻であるひとり親世帯について、貧困解消の具体策を考えることとしている。

## 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（図表 1）。

## 研究期間

平成 29～令和 2 年度

図表 1 本報告書の分析に用いられる主な調査データ

調査名	調査年	調査対象	標本抽出	調査方法	有効回収数	回収率	使用章
JILPT「第 1 回子育て世帯全国調査」	2011	末子が 18 歳未満の子育て世帯（ふたり親世帯 2,000、ひとり親世帯 2,000）	住民基本台帳から層化二段無作為抽出	訪問留置法	2218 件（ふたり親 1435、ひとり親 783）	55.5%	第 1 章
JILPT「第 2 回子育て世帯全国調査」	2012				2201 件（ふたり親 1508、ひとり親 693）	55.0%	第 1～2 章、第 8～9 章
JILPT「第 3 回子育て世帯全国調査」	2014				2197 件（ふたり親 1416、ひとり親 781）	54.9%	第 1～2 章、第 8～9 章
JILPT「第 4 回子育て世帯全国調査」	2016				2159 件（ふたり親 1380、ひとり親 779）	54.0%	第 1～2 章、第 8～9 章
JILPT「第 5 回子育て世帯全国調査」	2018				1974 件（ふたり親 1267、ひとり親 707）	49.4%	第 1～2 章、第 3 章、第 5 章、第 7～9 章
JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」	2015	全国 30～54 歳の男女 6000 人とその配偶者	層化二段無作為抽出	訪問留置法	本人票 2660 件、配偶者票 1398 件	44.3%	第 4 章
首都大学東京子ども・若者貧困研究センター「子どもの生活実態調査」	2016-17	東京都 4 自治体、千葉県松戸市の小中学校に在籍する小 5 と中 2 の児童とその保護者	全数調査	郵送法 & 学校配布・回収	東京都の調査では 8265 組の親子、松戸市の調査では 6520 組の親子	41.5% (東京都) 85.0% (松戸市)	第 6 章

注：調査の方法および結果の詳細については、JILPT（2012、2013、2015、2017a、2017b、2019）を参照されたい。

## 研究担当者

周 燕飛 主任研究員  
池田心豪 主任研究員

## 主な事実発見

本報告書は、複数時点で行った大規模全国調査（主に「子育て世帯全国調査」）の個票データに対する二次分析の結果をもとに、2010年代の好景気と女性全体の雇用改善の背後に潜んでいる、仕事と子どもの育成をめぐる格差拡大の実態とその背景を探った。

分析の結果、子育て女性の仕事をめぐっては、格差拡大の実態が浮き彫りになった。第1章（阿部論文）では、2010年代の好景気で女性全体の雇用が改善されたものの、貧困世帯/一般世帯、ひとり親/ふたり親世帯の雇用格差がむしろ拡大したことが分かった。第2章（Raymo and Wang 論文）では、低学歴/高学歴離婚母親における経済格差の拡大に、低学歴母親の就業中断と非正規就業が関連づけられている。第3章（中里論文）では、2010年以降の就業継続率の改善が、正規女性に偏っており、非正規女性はなお就業継続が難しい実態が明らかになった。第4章（御手洗論文）では、ワークライフコンフリクト（WLC）意識に男女格差の存在を指摘し、仕事の柔軟性と夫の家事分担が女性のWLCを和らげる可能性があることを示唆した。

特定のテーマに限定した分析ではあるものの、子どもの育成格差の存在も確認されている。第5章（西村論文）では、家事の性による不均衡な配分は、子どもにも存在していることを確認し、男子の家事頻度は、母親の家事時間よりも父親の家事時間に影響されている

ことを示した。第6章（周論文）では、急増傾向にある外国ルーツ児童の肥満率は日本人児童の2.7倍であるというショッキングな調査結果を明らかにし、不利な社会・経済的状況、家庭での食事環境が主な理由となっていることを突き止めた。

母子世帯の貧困解消策においては、仕事の業種や特性、養育費の確保と面会交流の促進といった視点から議論を展開している。第7章（池田論文）では、母子世帯の就職は、医療・福祉業のほか、「金融・保険・不動産業」も年収向上に期待できる業種の1つであることを示唆した。第8章（周論文）では、養育費の不払いに、父親側の「支払能力」の保留と「支払意欲」の喚起不足が大きな原因とし、父子間の面会交流は養育費の支払いを促していることを示した。第9章（大石論文）では、2012年の民法改正は父子間の面会交流という意味決定を11～12%増加させる効果があったことを確認した。

## 政策的インプリケーション

上記の分析から得られる政策的インプリケーションが大きく3つ挙げられる。

まず、貧困家庭の低学歴女性も、就業支援制度の充実の波に乗れるよう、支援していくことが大切である。自らSOSを発することができない弱者層に、さまざまな手段を講じて支援情報を確実に届け、寄り添うような「伴走型」のワンストップ支援を展開する必要がある。

次に、家庭内の経済的困難や不健康な養育環境が、子どもにも及ぼす不利益を最小限に抑えるよう、学校や社会での支援プログラムの充実が求められる。例えば、朝食抜きが常態化している児童への無料朝食の提供や、

図表2 各章が取り組む主なテーマと知見

仕事の格差	子どもの育成格差	ひとり親世帯の貧困解消策
2010年代の好景気で女性全体の雇用が改善されたものの、貧困世帯/一般世帯、ひとり親/ふたり親世帯の雇用格差がむしろ拡大（第1章）。	家事の性による不均衡な配分は、子どもにも存在。男子の家事頻度は、母親の家事時間よりも父親の家事時間に影響されている（第5章）。	母子世帯の就職は、医療・福祉業のほか、「金融・保険・不動産業」も年収向上に期待できる業種の1つである（第7章）。
低学歴母親の就業中断と非正規就業は、低学歴/高学歴離婚母親の経済格差の拡大に拍車をかけている（第2章）。	外国ルーツ児童の肥満率が日本人児童の2.7倍である。不利な社会・経済的状況、家庭での食事環境は主な理由となっている（第6章）。	養育費の不払いに、父親側の「支払能力」のセーブと「支払意欲」の喚起不足が大きな原因。父子間の面会交流は養育費の支払いを促す効果がある（第8章）。
2010年以降の就業継続率の改善に、正規女性と非正規の格差が大きい。非正規女性は、なお就業継続が難しい（第3章）。		2012年の民法改正により、離婚届に面会交流のチェック欄が新たに設けられた。この法改正は父子間の面会交流という意味決定を11～12%増加させる効果が確認された（第9章）。
WLC意識に男女格差がある。仕事の柔軟性と夫の家事分担が女性のWLCを和らぐ可能性がある（第4章）。		

出典：筆者による整理。

課外での無料の学習支援、キャリア教育とカウンセリングサービスの強化等の支援を検討してはどうか。

最後に、とくに大きな経済的困難を抱えているひとり親世帯に対して、就業支援の対象となる職域の拡大や、養育費の「支払意欲」を喚起するような取組み、養育費の強制徴収も視野に入れて検討すべきである。

## 政策への貢献

本研究成果は、女性の活用と子育て支援の基礎資料としての活用が期待される。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.192 『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 2018（第5回子育て世帯全国調査）』（2019年）
- 調査シリーズ No.175 『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 2016（第4回子育て世帯全国調査）』（2017年）
- 調査シリーズ No.169 『企業の人材活用と男女のキャリア』（2017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.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）

資料シリーズ No.234

## 過重負荷による労災認定事案の研究 その2

令和2年11月刊行

担当：池添弘邦

### 研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

### 研究の目的

本研究は、過労死・過労自殺等過重負荷を通じた業務上災害の発生機序を、労働や職場の視点から明らかにすることを目的に行われるものである。具体的には、労働時間の長さを中心としつつ、その背景には様々な業務の事情や負荷、心理的負荷が複雑に絡み合って業務上災害が生じていると考えられるところ、定量的に傾向を把握し、また、個別事案の主な要因を解明し類型化などを試みるものである。

### 研究の方法

独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センターが保有する行政資料を基に調査研究を行った。下記研究担当者は、①裁量労働制適用者に係る労災認定事案の傾向や特徴などを把握する事案研究、②精神障害の労災認定事案のうち長時間労働が心理的負荷に大きく関わるケースを対象に、a) その事案特性に関する定量的把握、b) 調査復命書等の記述内容の分析を行った。（なお、以下では、脳・心臓疾患事案を「脳心事案」と、精神障害事案を「精神事案」と、また、各認定基準の表記に従い、脳心事案については「発症」と、精神事案については「発病」と表記する。）

### 研究期間

令和元年度

### 研究担当者

池添弘邦 副統括研究員

高見具広 副主任研究員

### 主な事実発見

「第1章 裁量労働制適用者の労災認定事案の分析」は、上記①の調査研究を行ったものである。その結果、裁量労働制適用者に係る脳・心臓疾患の発症並びに精神障害の発病の機序は、長期にわたる長時間労働及びその背景としての、業務の専門性あるいは業務区分の明確性ゆえに他者との協働が困難であることではないかということ、また特に精神事案については、被災者の性格も相俟って業務に過重な負荷がかかっていることであると考えられる。精神事案については、さらに、上記業務負荷の問題とともに、職場における人間関係を契機として業務上の心理的負荷が生じ、労働災害が発生しているものと考えられる。

「第2章 精神障害・長時間労働関連事案の特徴及び負荷認識に関する分析」は、上記②の調査研究を行ったものである。そのうち、上記②a)については、全体に占める長時間労働関連事案の割合は、生存事案において40.0%、自殺事案において66.3%であった。内訳について、生存・自殺事案を比較すると、生存事案では、自殺事案と比べ、勤続年数の短い事案、勤め先経験数の多い事案の割合が高い。業種や職種においても、生存事案と自殺事案では分布の特徴が異なるな

図表 被災者の負荷認識をもとにした事案類型（50代、精神障害（生存）・長時間労働関連事案）

類型	各類型の特徴（被災者の負荷認識、状況に基づく）
a. ムリが限界に（13件）	「無理をしてきた」認識があり、それが「限界に達した」ことが発病において大きな意味。被災者の負荷の中心は、対人関係より業務量。
b. 業務・環境への適応（8件）	配置転換等の環境変化で、不慣れな業務に就いたこと、新しい環境への適応困難が負荷。業務量・人間関係の訴えあれど、変化・適応が関係。
c. 厳しすぎる指導（7件）	被災者の負荷認識の中心は、上司等による厳しい指導や叱責。認定事実でも、長時間労働とともに「上司トラブル」「いじめ」等が認められる。
d. 過度の追及（7件）	被災者が業務で重大なミスをしたことが、発病過程で大きな意味。被災者の認識では、ミス自体より、その後の「過度の追及」が負荷に。
e. 不当な扱い（8件）	勤勉に勤めてきたが、職場において上司・事業主等と対立し、低評価・退職等につながったことが、被災者の発病過程で大きな意味。

ど、被災者属性に相違がみられた。次に、上記② b) について、長時間労働関連事案のうち生存事案について、長時間労働の環境下で、当事者におけるどのような認識・社会関係の下で精神障害発病がもたらされるのか、業務負荷に関する当事者の認識と事案経過に着目することで検討し、事案を典型的に把握しようと試みた。発病時年齢 50 代の長時間労働関連・生存事案 43 件をみると、「ムリが限界に」「業務・環境への適応」「厳しすぎる指導」「過度の追及」「不当な扱い」という類型が浮かび上がる。長時間労働下での精神障害発病プロセスにおいては、被災者の負荷認識に関していくつかの特徴的な形があることが窺える。

## 政策的インプリケーション

「第 1 章 裁量労働制適用者の労災認定事案の分析」における上記①の調査研究について、適切に対処するのは第一次的には職場の管理職であろうと思われる。事業場・企業としては、業務の采配などとともに、管理職の職責として、職場で生じる諸問題について適切に対応しうよう権限を与え職責を課すこと、またそうした管理職人材を配置・育成するなどの方策が求められるということを提起した。事業場・企業としても、労働者の業務負荷を軽減することにつなげていくために、裁量労働制のみなし時間を適正なものとする、出退勤管理の方法に万全を期し、裁量労働制適用者の実労働時間管理を適切に行ったうえで、健康福祉確保措置や苦情処理措置を適正に運用していくことが必要である。その一方で、裁量労働制適用者であっても、制度を適切に理解し、自ら働き過ぎとならないよう律しつつ勤務することも必要である。

「第 2 章 精神障害・長時間労働関連事案の特徴および負荷認識に関する分析」における上記②の調査研究について、長時間労働それ自体が精神障害発病の要因として被災者に認識されているとは限らない。むしろ、環境変化、対人関係、職場での出来事等に焦点があたっている場合も少なくない。長時間労働は、発病の重要な背景を成しているが、労働時間が機械的に精神障害発病をもたらすというより、被災者の認識過程、職場での社会関係が、発病プロセスの検討の際に重要な要素であることがわかる。ただ、長時間労働が、こうした精神障害発病のきっかけとなる事象・認識を生む「土壌」となっていることも見逃してはならない。長時間労働は、様々な過程を経て労働者の精神的健康を著しく阻害する。企業における法令順守、行政による監督指導強化等によって、長時間労働の是正が強く求められる。

## 政策への貢献

過労死・過労自殺防止対策のほか、長時間労働抑制

など過重労働に関連する諸問題にかかる政策の企画・立案に貢献するものである。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.223 『過重負荷による労災認定事案の研究 その 1』(2020 年 3 月)

ディスカッションペーパー 21-08

**ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性**

～活用事例からみる～

令和3年3月刊行

担当：関家ちさと

**研究の区分**

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

**研究の目的**

日本経済の成長を支えてきたものづくり産業は、就業者数の減少や第4次産業革命の影響を受け、人材確保・育成の面で厳しい状況に晒されている。日本経済を牽引してきたものづくり産業の人材育成力が低下すると、中長期的な日本経済全体の競争力低下につながる可能性があることから、ものづくり産業の能力開発を政策的に支援する必要性は増している。

そこで本研究では、ものづくり中小企業の能力開発を支援する中心的な政策である在職者訓練、その中でもとくに独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、JEED）が提供する能力開発セミナーに焦点を当て、次の目的のもと研究を行った。

すなわち、①能力開発セミナーはどのように提供されており、②ものづくり中小企業においてどのように活用されているか。③企業はなぜOJTや他のOff-JTではなく能力開発セミナーを利用するのか。④どのような企業が能力開発セミナーを利用しているか。⑤企業は能力開発セミナーに対してどのような要望を持っているか。さらに、⑥能力開発セミナーを今後どのように強化・拡充していくべきか、である。

**研究の方法**

以上の研究目的に基づき、能力開発セミナーを提供しているJEEDと、同セミナーを活用している中小企業12社へのヒアリング調査を行った。

**研究期間**

令和2年度

**研究担当者**

関家ちさと 研究員

**主な事実発見**

6つの研究目的に沿って、明らかとなった点を整理する。

第一に、「能力開発セミナーの提供方法」については、ものづくり分野の中小企業を主な対象とし、真に高度な内容で、地方公共団体や民間教育訓練機関において実施されていないものと定義され、全国の生産性向上人材育成支援センターを通じて提供されている。

第二に、「能力開発セミナーの活用方法」としては、次の点が明らかとなった。

- ①図表1に示すように、ものづくり中小企業が能力開発セミナーを活用する方法として、つぎの6つの活用パターンが見出された。
- 養成訓練パターンは、勤続年数の浅い社員に、担当業務の基盤となる幅広い知識・技術と、安全作業・操作の方法を習得させることを目的とした活用パターンである。
  - 中途活用促進パターンは、前職と同じ職種で採用した中途採用者の知識・技術を、自社が求める水準まで高めることを目的とした活用パターンである。
  - 日常業務強化パターンは、若手・中堅社員に、日常業務の知識・技術を改めて学ばせ、業務の効率化や技術向上を図ることを目的とした活用パターンである。

図表1 各活用パターンの定義

	対象者と育成目標
①養成訓練パターン	勤続年数の浅い社員に、担当業務の基盤となる幅広い知識・技術と、安全作業・操作の方法を習得させる。
②中途活用促進パターン	中途採用者（経験者）に、担当業務について体系的に学ばせ、自社が求める技能水準まで高める。
③日常業務強化パターン	若手・中堅社員に、日常業務の知識・技術を改めて学ばせ、業務の効率化や技術向上を図る。
④多能工化推進パターン	若手・中堅社員に、これまでの業務に間接的に関わる知識・技術を学ばせ、個人の業務の幅を広げることで、職場全体の不確実性への対応力を上げる。
⑤現場管理改善パターン	生産現場の責任者等に、工場の生産管理や改善に関する知識・技術を習得させ、生産現場の改善を図る。
⑥訓練体系立案パターン	中堅社員や管理職に、部門や全社的な訓練体系を立案させる。

- d. 多能工化推進パターンは、若手・中堅社員に、これまでの業務に関連する知識・技術を幅広く学ばせ、個人が担当できる業務の幅を広げることで、職場全体の不確実性への対応力を上げることを目的とした活用パターンである。なお、当該活用パターンは、多能工化を目的として配置転換を実施するか否かによって、「配転あり」と「配転なし」に分類される。
- e. 現場管理改善パターンは、生産現場の責任者等に、工場の生産管理や改善に関する知識・技術を習得させ、生産現場の改善を図ることを目的とした活用パターンである。
- f. 訓練体系立案パターンは、中堅社員や管理職に、部門や全社的な訓練体系を立案する上で必要な知識・技術を習得させることを目的とした活用パターンである。
- ②以上から、各活用パターンは次のような形で企業の能力開発に貢献していると推察できる。
- a. 養成訓練パターンは、勤続年数の浅い社員がものづくり人材として将来的に活躍するために必要な基盤となる知識・技術の習得を支援している。
- b. 中途活用促進パターンは、知識・技術の水準が企業が求める水準にない中途社員のレベルを高めることで、中途採用者の活発な活用を促している。
- c. 日常業務強化パターンは日常業務に関する知識・技術の向上に、d. 多能工化推進パターンは生産現場で発生する不確実性への職場の対応力向上に、e. 現場管理改善パターンはものづくりにおける生産性向上に役立てられている。
- d. 訓練体系立案パターンは、様々な事情から企業のみで訓練が難しい企業の人材育成を総合的に支援している。
- ③OJT や他の Off-JT と、能力開発セミナーをどのように組み合わせているかをみると（図表2）、新任者を対象とする養成訓練パターン、中途活用促進パターン、多能工化推進パターン（配転あり）においては、OJT で業務に直結する知識・技術

と自社固有の技術を学んだのちに、能力開発セミナーでその基盤となる理論を幅広く学んでいる。これによって、知識・技術の定着と向上を図っており、OJT と能力開発セミナーが補完的な関係を築いている。

ただし、セミナーの実習で用いる機械等と、企業が使用しているものが異なる場合には、その機械等のメーカー研修で操作方法等を学んでおり、メーカー研修が補足的に活用される。

第三に、「能力開発セミナーを利用する理由」としては、活用パターンによる違いがみられる（図表3）。

「社内訓練でない理由」として、養成訓練パターンをみると、OJT では業務に直結した知識・技術を教えることに止まり、関連する理論や技術を幅広く体系的に教えることが難しい点が理由として挙げられる。中途活用促進パターン、日常業務強化パターン、現場管理改善パターンは、いずれも社内に理論と技術を体系的に教えるノウハウや時間がないことが理由である。

この一方、多能工化推進パターン（配転なし）と訓練体系立案パターンは、いずれも社内に該当する知識・技術について専門的に学んだ人や、教えられる人がいない、あるいは不足していることを理由としている。

これに対して、他の Off-JT ではなく能力開発セミナーを利用する理由としては、ほとんどの活用パターンが、能力開発セミナーは他の訓練プロバイダーに比べて、価格が安い点と、実習時間が長く実践的な内容である点を挙げている。

第四に、「受講企業の特徴」も、活用パターンによる違いが見られる。養成訓練パターンは機械・部品製造を主な事業とし、新卒採用が中心で、過去3年間に複数人採用している企業で活用が進んでいる。中途活用促進パターンは機械・部品製造を主な事業とし、中途採用中心の採用政策をとり、量産品より高い技術が求められる多品種少量生産の生産形態をとる企業で活用される。これに対して、日常業務強化パターンは、人材確保の状況によらず、あらゆる企業で活用ニーズがあると考えられる。

図表2 能力開発セミナーと OJT、他の Off-JT との組合せ

		OJT との組合せ	その他の Off-JT との組合せ
養成訓練パターン		OJT → セミナー → OJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 入社時に、労働安全衛生法が定める研修</li> <li>■ セミナーと並行して、メーカー研修</li> </ul>
中途活用促進パターン		(OJT) → セミナー → OJT	セミナーと並行して、メーカー研修
日常業務強化パターン		不明	セミナーと並行して、 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働安全衛生法が定める資格の取得・更新</li> <li>■ メーカー研修</li> </ul>
多能工化推進パターン	配転あり	セミナー → OJT	不明
	配転なし	なし	なし
現場管理改善パターン		不明	なし
訓練体系立案パターン		なし	なし

図表3 能力開発セミナーを利用する理由

		何故、社内で訓練しないか	何故、他の訓練機関ではなく、能力開発セミナーを利用するのか
養成訓練パターン		OJTでは日常業務に直結した内容に止まり、関連する理論や技術を体系的に教えられないから	他の訓練機関の研修でに比べて、価格が安いうえ、実習時間が長く実践的な内容であるさらに安全作業についても丁寧に学べるため
中途活用促進パターン		社内に理論と技術を体系的に教えるノウハウや時間がないから	他の訓練機関の研修でに比べて、価格が安いため
日常業務強化パターン		社内に理論と技術を体系的に教えるノウハウや時間がないから	他の訓練機関の研修でに比べて、価格が安いうえ、実践的な内容であるため
多能工化推進パターン	配転あり	不明	不明
	配転なし	社内に専門的に学んだ人や、教えられる人がいないから	不明
現場管理改善パターン		社内に理論と技術を体系的に教えるノウハウや時間がないから	他の訓練機関の研修でに比べて、価格が安いため
訓練体系立案パターン		社内に専門的に学んだ人や、教えられる人が不足しているから	実践的な内容であるため

第五に「能力開発セミナーへの要望」は、活用パターンによって異なっており、養成訓練パターンでは新コース開発に関するニーズが少ない一方、多能工化推進パターン（配転なし）や訓練体系立案パターンでは自社の実情に合わせたコースの開発ニーズが多い。

### 政策的インプリケーション

第一に、中小企業においては、レディメイドコースでの利用が主流であることから、引き続き、ものづくり産業全体の訓練ニーズを丁寧に把握し、それに基づいたレディメイドコースの改善・見直しを行うことが課題となる。

第二に、多能工化推進パターン（配転なし）と訓練体系立案パターンは個別企業の実情に合わせた内容のコースのニーズが高い。しかし中小企業はレディメイドコースでの受講が主流のため、現状では細かな企業ニーズに対応することは難しい。そこで、レディメイドコースの受講前に、受講企業の要望をヒアリングし、質疑応答等の時間に反映させるといった対応が考えられる。

第三に、多能工化は、生産変動や、第4次産業革命を受けた技術革新の加速化等によって、不確実性が増すものづくり産業においては、重要な成長戦略の一つである。したがって、今後どの程度の企業でそうした対応が進んでいるか、また多能工化を目指す企業が求める支援策は何か等について把握していく必要がある。

第四に、本研究はものづくり中小企業を中心に分析を行ったが、非ものづくり企業においても、ものづくり企業と同様の活用パターンでの活用がみられた。このことから、社内では理論や技術の体系的な指導が難しく、他の訓練機関では高額になりやすい訓練分野については、ものづくり産業によらず、より幅広い産業で活用ニーズがあることが推察される。したがって、今後どの産業に、どの程度の訓練ニーズがあるか調査し、それに合わせて政策的な支援を検討する必要がある。

第五に、ものづくり産業によらず、日本企業の教育訓練にかかる支出額は2006年以降、低下傾向にあるうえ、新型コロナウイルスの感染拡大による長期的な経済への影響が避けられないことから、より幅広い産業を対象とした国による訓練サービス提供の重要性は高まる可能性がある。すでに生産性向上支援訓練やIT活用セミナー等で、全産業を対象とした支援策が行われている。したがって今後は、それらの実態把握を進め、ものづくり産業に限らず、能力開発に課題を抱えるあらゆる産業の中小企業を対象とした支援の在り方について、検討を進める必要がある。

### 政策への貢献

内閣府「若者円卓会議」にて報告（2021年4月7日）。

### 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.204 『デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』（2020年）
- 資料シリーズ No.220 『OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—』（2019年）



資料シリーズ No.236

## 若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状

「平成30年若年者雇用実態調査」より

令和3年3月刊行

担当：岩脇千裕

### 研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

### 研究の目的

若者のキャリア形成の状況と、企業による若者の雇用管理の現状を把握し、課題を探索する。

### 研究の方法

厚生労働省による「平成30年若年者雇用実態調査」を統計的手法により二次分析する。

#### 【調査対象者】

事業所調査：全国の常用労働者5人以上の事業所から、産業・事業所規模別に層化無作為抽出した9,455事業所（有効回答率55.3%）。

個人調査：上記の事業所に就業する15～34歳の若年労働者を無作為抽出した19,889人（有効回答率66.4%）。

【調査方法】郵送調査。平成30年10月1日現在の状況について回答。

#### 【分析方法】

事業所調査：ウェイトバック後の値を用いる。

個人調査：各回答者のデータに、その勤務する事業所による事業所調査への回答データを紐付けした「統合データ」をウェイトバックせず用いる。

### 研究期間

令和2年度

### 研究担当者

岩脇千裕 主任研究員

小杉礼子 研究顧問

### 主な事実発見

- (1) 若年正社員の転職希望理由のうち「賃金」「仕事が合わない」「労働時間・休日・休暇」は、性別や望ましいと思う職業生活を問わず回答率が3割を超える普遍的な理由である。転職希望理由を長期勤続型の職業生活を望む「不本意転職希望層」と転職・独立型の職業生活を望む「ジョブホッパー層」とで比べ

ると、前者は後者より「ノルマや責任が重すぎる」（女性は「健康・家庭の事情・結婚等」も）の回答率が高く、現職への採用経緯別にみると、男女の中途採用者（他社の正社員からの転職者）・男性既卒採用者（無業や非正規を経て初めて正社員へ採用された者）では「労働時間・休日・休暇」、女性中途採用者では「人間関係」の回答率がより高い（図表1）。

- (2) あらゆる属性の若者において、職業生活を構成する9要素のうち「賃金」への満足度が際立って低く、属性によっては「教育訓練・能力開発」「人事評価・処遇」についても同様の傾向がある。概ね多くの職業生活構成要素について、正社員より非正規社員、正社員の中では25～34歳の年長層、非大卒者（特に専門・高専・短大卒）、既卒採用者、男性生産工程職、女性専門技術職、中小企業で働く者の職業生活満足度が特に低い傾向がある（図表2）。

- (3) 初めて正社員として勤務した会社等を勤続3年未満で辞めた場合、3年以上勤続後の離職に比べて「人間関係」や「仕事が合わなかった」という理由を挙げる人が多く、この傾向は勤続1年未満での離職で顕著である。勤続1年未満離職者の離職理由を平成25年調査と比べると、男女とも「人間関係」を挙げる者が大きく増え、健康上の理由を挙げる者も増えた。

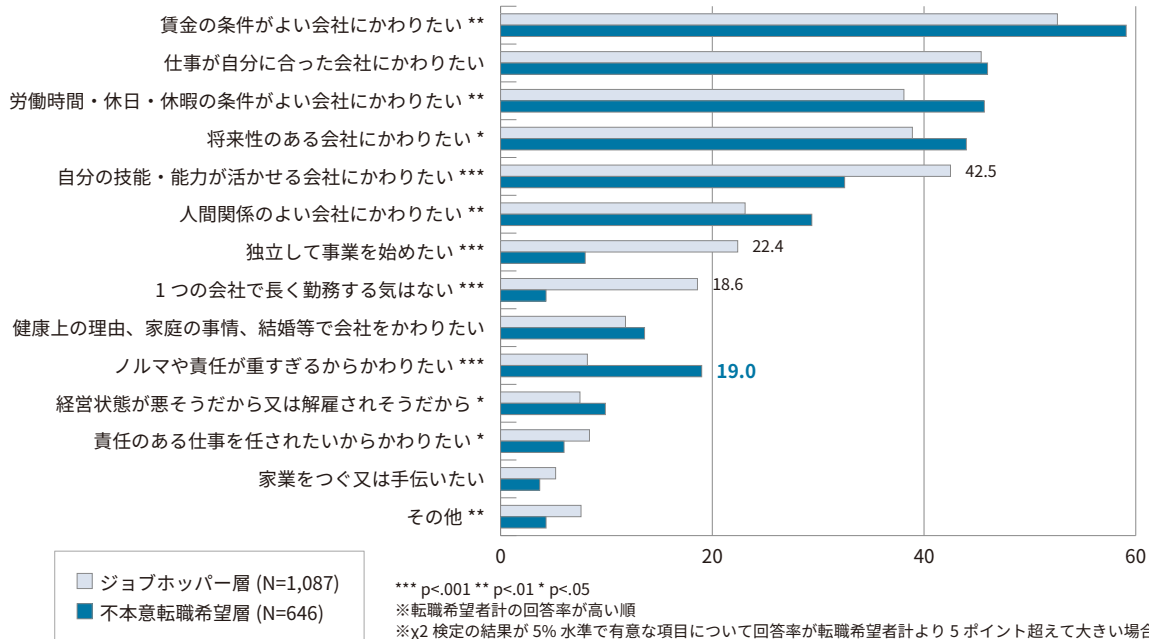
- (4) 調査時点である平成30年10月は、前回調査（平成25年10月）と比べて経済が活況にあったため、初めて正社員として勤務した会社等を離職した人の調査時点における正社員比率は平成25年調査より全般に高まっており、特に20歳代までの男女では10%ポイント以上増加した。ただし、初職での勤続期間が1年未満で離職した場合、男性では学歴にかかわらず調査時点における正社員比率は相対的に低く、この傾向は平成25年調査と変わらない。

### 政策的インプリケーション

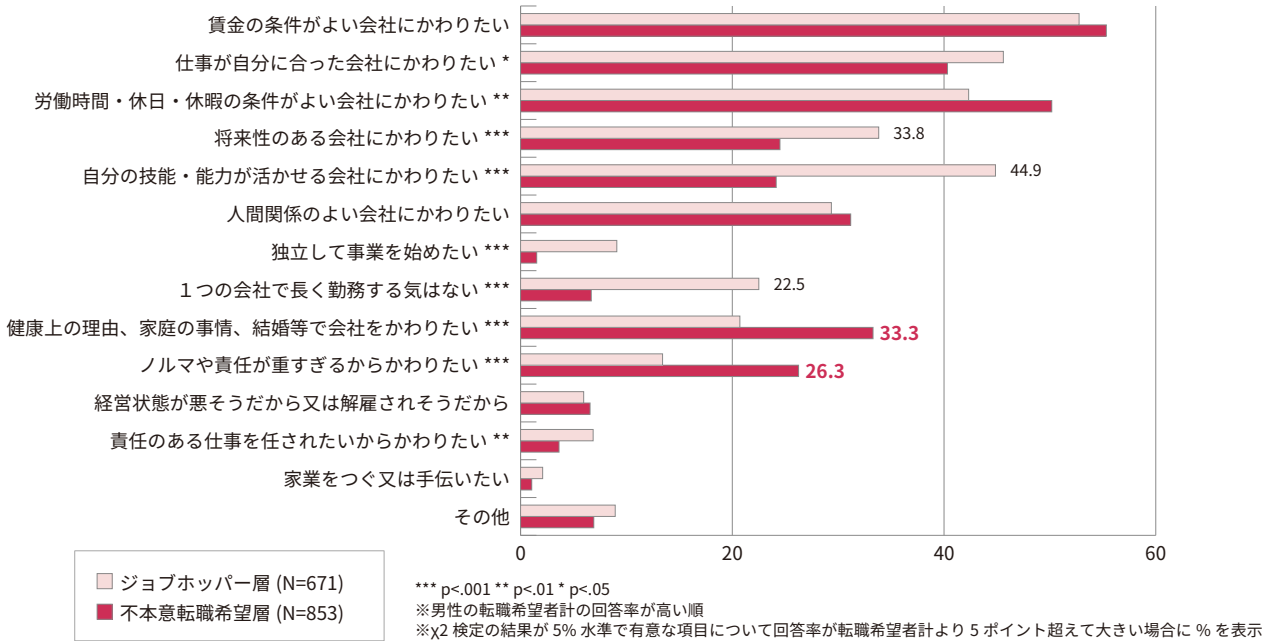
- (1) 「不本意転職希望層」は男女とも「ノルマや責任が重すぎる」を転職希望理由に挙げる傾向があり、負荷が過剰な業務内容が本来ならば職場に定着したかもしれない若年正社員を離職させる要因になっている可能性がある。また女性のみ「健康・家庭の事情・結婚等」を挙げる傾向があり、若者のキャリア形成過程に発生するジェンダー格差に一層の注意が必要である。さらに、新卒採用以外の経緯で入職した場合は「労働時間・休日・休暇」「人間関係」等の勤務先の雇用管理と関連する理由も挙げる傾向がある。若者の早期離職問題は「新卒採用者」に注目

図表1 若年正社員の転職希望理由 (MA, 性、キャリア展望類型別)

①男性転職希望者計



②女性転職希望者計



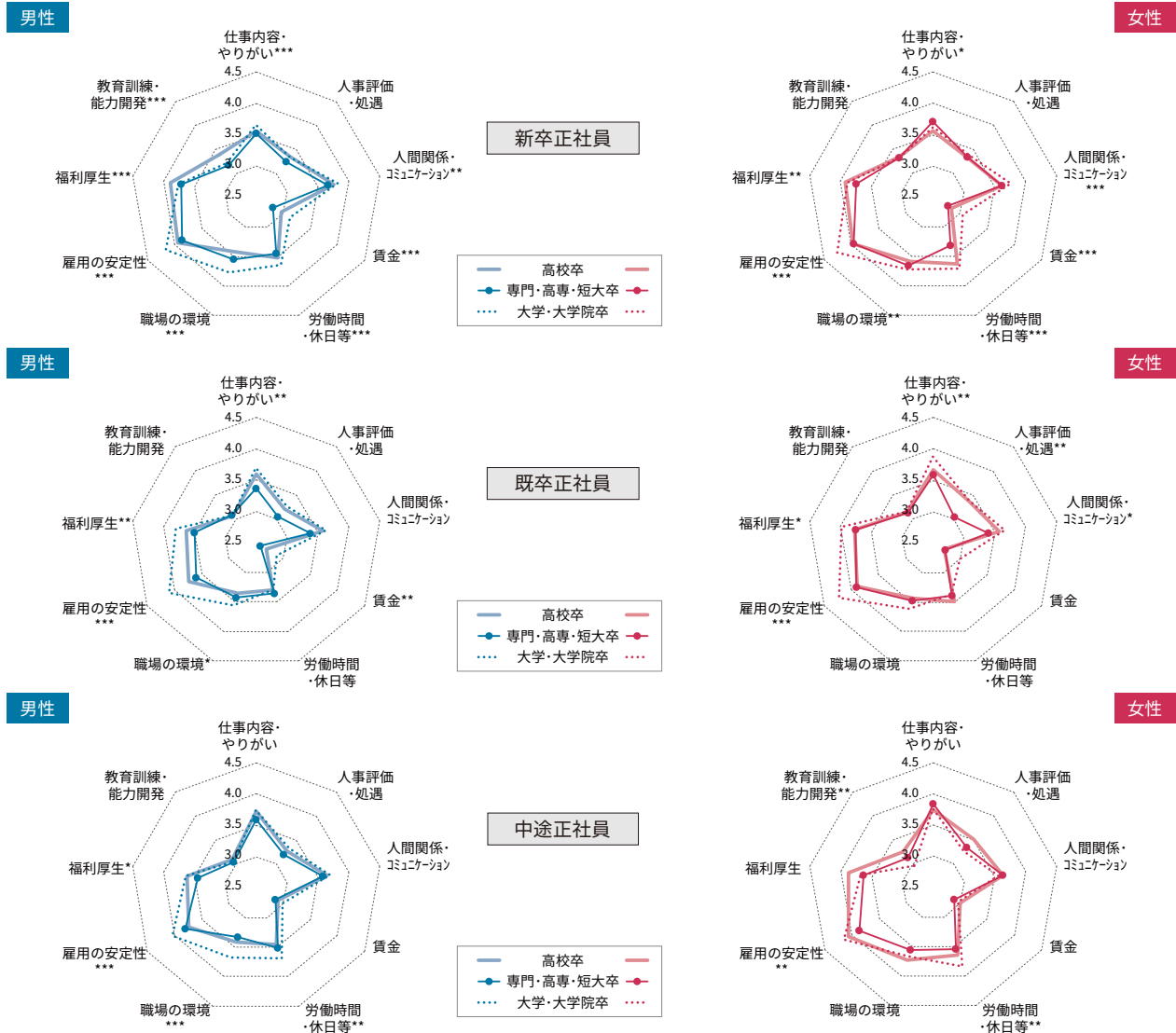
が集まるが、新卒採用システムから外れた若者に対する支援も同様に強化していくべきである。

- (2) 職業生活満足度が低い者は転職希望率が高く、「潜在的離職リスクが高い層」とみなして対策を講じる必要がある。特に「仕事の内容・やりがい」「雇用の安定性」「人間関係・コミュニケーション」への満足度が低い者の転職希望率は著しく高い。ただし「雇用の安定性」については、新卒採用された男性には「職場環境・福利厚生充実」を、既卒採用された女性には「女性の活躍に向けた支援」を定着対策として実施すると、不満があっても勤務する可能性が示唆された。「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」については、本調査が調べた「職場定着対策」の中には転職希望抑制効果を期待でき

るものが見いだせず、新たに探索する必要がある。

- (3) 本調査は、コロナ禍以前の平成30年に実施した調査であるが、この時点でも人間関係の悩みが新入社員の離職理由として増えていることは注目すべきであろう。現在は新型コロナウイルス感染症蔓延の影響を受け、新入社員の受け入れ態勢を整えることがより難しくなっていると思われ、これまで以上に新入社員の人事管理にはきめ細かな配慮が必要であろう。
- (4) 若者自身のキャリア選択を理由とする離職は、初職に比較的長く勤務した者に多くみられる。一方、勤務1年未満で離職する者は人間関係や健康上の理由などネガティブな理由をあげる傾向が増している。さらに、勤務1年未満で離職すると正社員への移行が比較的困難になる傾向は男性では依然として

図表2 若年正社員の学歴ごとの職業生活満足度の平均値（性、採用経緯別）



\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。  
 ※「満足」=5 「やや満足」=4 「どちらでもない」=3 「やや不満」=2 「不満」=1 と得点化し平均値を算出。

続いている。若者の安定的なキャリア形成のためにも、早期離職の原因となりうる雇用管理の改善を引き続き支援していく必要がある。

### 政策への貢献

若年労働者の能力開発や職場定着にむけての支援対策、および若年労働者を雇用する事業主に対する雇用管理改善支援対策を立案する際の資料を提供する。

### 関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.3 『「個人化」される若者のキャリア』 第4章「新卒採用正社員の早期転職希望の背景」(2017年)
- 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.237

# 変化するフリーターの意識と実態

—新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から—

令和3年3月刊行

担当：堀有喜衣

## 研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

## 研究の目的

「第5回若者のワークスタイル調査」の実施に先立ち、インタビューを通じて、より実態に即したかたちで不安定な状況で働く若者のありようを捉えることを目的とする。

## 研究の方法

フリーターへのオンラインインタビュー調査

## 研究期間

令和2年度

## 研究担当者

堀有喜衣 副統括研究員

## 主な事実発見

フリーター20人へのオンラインインタビュー調査により、以下の3点が把握された。

第一に、2020年4月7日発出の緊急事態宣言は本調査の対象者にも強い影響があったが、休業補償がない場合には勤務先と交渉するのではなく、自ら別の職場での追加就業で補うか状況を甘受していた。

第二に、日本労働研究機構(2000)の過去の調査と比較した今回の調査対象者においては、1999年調査で散見された浪人生活からアルバイトという経路のフリーターは存在せず、他方で奨学金が将来の見通しに影を落としている事例がいくつか見られるという変化があった。また過去に多数見られた、芸能関係で成功するために東京に出てくる必要性は動画共有サイト等の普及によりかつてよりかなり薄れており、労働環境の変化に加えて、教育政策の変化や情報インフラの充実がフリーターの働き方や将来展望にも影響を及ぼしていた。

第三に、フリーターの職業能力開発については、過去には希望する職場でアルバイトするという方法がしばしばとられていたが、今回の調査では高等教育機関において学ぶ内容がバレエや漫画など多様化し、また簿記の資格を取るために大卒後にさらに専門学校に行

図表 緊急事態宣言時から調査時(7月末から8月)の就業状況

ID	性別	都道府県	年齢	現職	学歴	休業	具体例(緊急事態宣言時→調査時)
A	男性	東京都	26	アルバイト	大卒	○	休業(補償あり)→通常だが追加の仕事探している
B	男性	神奈川県	29	アルバイト	高卒	●	シフト減(補償なし)→減少したまま
C	女性	茨城県	25	アルバイト	大学中退	●	休業(補償なし)→シフト減→通常
D	男性	北海道	27	アルバイト	大卒	派遣切り	派遣切り→バイトとして再雇用(時給減)
E	女性	神奈川県	22	アルバイト	大卒	○	休業(補償あり)→通常
F	男性	東京都	21	アルバイト	大学中退	○	休業(補償あり)→通常
G	男性	静岡県	25	アルバイト	大卒		(塾)オンライン授業に切り替え→通常
H	男性	京都府	23	アルバイト	専門中退	●	シフト減(3月~6月はシフト無し、補償なし)追加就業→減少したまま
I	男性	東京都	27	契約社員	大卒		通常通り(テレワーク)
J	男性	京都府	23	アルバイト	大卒		採用の見送り(6月まで)→採用後通常勤務
K	女性	福岡県	28	派遣希望	高卒		就職難→派遣採用
L	女性	東京都	22	アルバイト	大学中退	○	シフト減(補償あり)→他のバイト開始
M	男性	福岡県	28	アルバイト	大卒	○	シフト減(補償あり:有給休暇)→通常
N	男性	愛知県	27	アルバイト	大卒		求職活動停止→6月にバイト採用
O	女性	新潟県	28	アルバイト	大卒		病気により休養中→6月よりバイト
P	男性	北海道	27	アルバイト	専門卒		通常通り
Q	男性	石川県	29	アルバイト	短大卒		通常通り
R	女性	福岡県	24	アルバイト	大卒	●	バイト1:休業(補償なし)→通常、バイト2:通常通り→退職
S	女性	新潟県	27	職業訓練	大卒	希望退職	希望退職(退職金あり)→ハローワーク職業訓練
T	女性	東京都	20	アルバイト	短大卒		通常通り

注:●は休業補償なし、○は休業補償あり

くなど、学校の活用が目立った。ただし自分の希望と実際の労働市場における仕事を結び付けるための相談機会やマッチングのための体制や情報整備はまだ十分ではないため必ずしもその努力が実を結ぶわけではなく、迷走する例もあった。

第四に、フリーターになったきっかけや契機に基づき、夢追求型（芸能関係を目指しながらアルバイト）、モラトリアム型（やりたいことを探したい、正社員になりたくない、何となく、自由でいたいからアルバイト）、やむを得ず型（正社員になりたいが、なれないためアルバイト）、ステップアップ型（社会的に評価が高い専門職を目指しながらアルバイト）をこれまで析出してきたが、フリーター類型の内実も変化しつつあった。「夢追求型」は高学歴者が増加し、「モラトリアム型」は様々な経験や自由な働き方を追求するというよりは、正社員経験者が正社員ではない働き方として選択する傾向が濃くなっていた。また「やむを得ず型」は雇用状況の好転により、正社員になれなかったのではなく、メンタルの課題を抱える若者が中心となっていた。また新たに追加した「ステップアップ型」は、恵まれた資本を元手に自由に人生を選択する若者層から構成されていた。フリーターの支援について多様なニーズがあるという点に変化はないものの、雇用状況の悪化という構造的な制約が改善される中で、それぞれのニーズや置かれた状況の相違がより明確化される方向にあった。

## 政策的インプリケーション

以上の調査研究に基づき、3点の示唆を得た。

第一に、フリーターの職業能力開発について、専門的・技術的職業の増加により、従来以上に学校や職業訓練機関等の役割は重要になっている。ただし若者の希望を労働社会の中で生かすためにどのような手段があるのかについては当事者には分かりづらいため、職業経験が十分でない若者に対するキャリア形成に関する相談、支援が重要である。

第二に、高学歴化については、高卒者とは異なり、大卒者は方向付けがより明確なので、うまくいかなかった場合の気持ちの切り替えが難しい。このことはキャリアコンサルティングの重要性を示すとともに、学歴上昇に伴う職種が多様化に応じた公共職業訓練のメニューの拡充も考えられる。

第三に、好景気が続いたことから正社員になれずにフリーターになるという層は減少した。その結果として、フリーターの置かれた状況や意識、目標などはより複雑化し、支援がより困難度を増しつつあるように推測される。困難に対応した包括的な支援のため、労働関係の支援機関だけでなく福祉関係の支援機関との連携がさらに必要だと考えられる。

## 政策への貢献

若者政策への基礎資料とする。

## 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.199 『大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第4回 若者のワークスタイル調査」から—』（2017年）
- 調査研究報告書 No.136 『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—』（2000年、日本労働研究機構）

ディスカッションペーパー 21-03

# 職業調査において対象職業の就業者ではない回答者の混入を統計学的に検出する手法の検討—疑似混入シミュレーションによる3手法18条件の比較—

令和3年3月刊行

担当：鎌倉哲史

## 研究の区分

- プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

## 研究の目的

職業調査における対象職業の非就業者の混入を統計学的に検出する手法について妥当性を評価することを目的とした。

## 研究の方法

コンピュータ・シミュレーション

## 研究期間

令和2年度

## 研究担当者

鎌倉哲史 研究員

## 主な事実発見

無気力ランダム回答については一部例外を除き高い判定精度が達成され、各手法の適用の有効性が示された。異職業の就業者については再現性は維持できるが無気力ランダム回答と比べ特異度は劣っていた。検証した18条件の中ではA3条件(手法Aの片側1%水準、非ロバスト条件)が最も再現性を高く保持するが、特異度も考慮するとC3条件(手法Cの片側1%水準、非ロバスト条件)も望ましい精度を持つことが示唆された。

## 政策的インプリケーション

今後の職業調査における方法論の精緻化に本稿の知見の活用が期待される。

図表1 無気力ランダム回答混入時の各条件の再現性と特異度

麻薬取締官				入国警備官				検察官									
非ロバスト		ロバスト		非ロバスト		ロバスト		非ロバスト		ロバスト							
再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度						
A1	95.9%	100.0%	A1'	98.0%	99.0%	A1	100.0%	100.0%	A1'	100.0%	100.0%	A1	100.0%	100.0%	A1'	95.1%	100.0%
A2	99.2%	99.0%	A2'	99.6%	97.0%	A2	100.0%	100.0%	A2'	100.0%	100.0%	A2	100.0%	100.0%	A2'	97.1%	100.0%
A3	100.0%	93.0%	A3'	100.0%	90.0%	A3	100.0%	100.0%	A3'	100.0%	97.0%	A3	100.0%	100.0%	A3'	99.9%	100.0%
B1	96.1%	100.0%	B1'	88.6%	100.0%	B1	98.9%	100.0%	B1'	93.3%	100.0%	B1	95.0%	100.0%	B1'	85.9%	100.0%
B2	97.3%	100.0%	B2'	90.8%	100.0%	B2	99.7%	100.0%	B2'	95.2%	100.0%	B2	95.4%	100.0%	B2'	88.4%	100.0%
B3	99.4%	100.0%	B3'	93.1%	100.0%	B3	100.0%	100.0%	B3'	96.0%	100.0%	B3	98.0%	100.0%	B3'	90.5%	100.0%
C1	95.3%	100.0%	C1'	89.4%	100.0%	C1	100.0%	100.0%	C1'	84.0%	100.0%	C1	97.5%	100.0%	C1'	97.5%	0.0%
C2	98.5%	100.0%	C2'	95.4%	100.0%	C2	100.0%	100.0%	C2'	86.5%	100.0%	C2	100.0%	100.0%	C2'	100.0%	0.0%
C3	99.9%	100.0%	C3'	98.9%	76.0%	C3	100.0%	100.0%	C3'	91.6%	100.0%	C3	100.0%	100.0%	C3'	100.0%	0.0%

家庭裁判所調査官				外交官							
非ロバスト		ロバスト		非ロバスト		ロバスト					
再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度				
A1	100.0%	100.0%	A1'	91.2%	100.0%	A1	98.7%	100.0%	A1'	96.7%	100.0%
A2	100.0%	100.0%	A2'	95.8%	100.0%	A2	100.0%	98.0%	A2'	99.6%	100.0%
A3	100.0%	100.0%	A3'	98.5%	100.0%	A3	100.0%	84.0%	A3'	100.0%	100.0%
B1	99.9%	100.0%	B1'	93.0%	100.0%	B1	99.8%	100.0%	B1'	95.1%	100.0%
B2	100.0%	100.0%	B2'	95.3%	100.0%	B2	100.0%	100.0%	B2'	97.0%	100.0%
B3	100.0%	100.0%	B3'	97.4%	100.0%	B3	100.0%	100.0%	B3'	98.8%	100.0%
C1	100.0%	100.0%	C1'	93.0%	13.0%	C1	99.9%	100.0%	C1'	90.8%	96.0%
C2	100.0%	100.0%	C2'	93.2%	11.0%	C2	100.0%	100.0%	C2'	96.2%	69.0%
C3	100.0%	100.0%	C3'	93.5%	10.0%	C3	100.0%	100.0%	C3'	100.0%	26.0%

図表 2 異職業の就業者混入時の各条件の再現性と特異度

麻薬取締官					入国警備官					検察官							
非ロバスト		ロバスト			非ロバスト		ロバスト			非ロバスト		ロバスト					
再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	特異度			
A1	94.3%	52.0%	A1'	97.3%	44.0%	A1	97.8%	70.0%	A1'	99.9%	59.0%	A1	99.3%	96.0%	A1'	95.0%	91.0%
A2	97.0%	32.0%	A2'	99.4%	30.0%	A2	99.8%	63.0%	A2'	100.0%	48.0%	A2	100.0%	90.0%	A2'	97.2%	86.0%
A3	99.4%	21.0%	A3'	99.8%	16.0%	A3	100.0%	49.0%	A3'	100.0%	35.0%	A3	100.0%	81.0%	A3'	99.7%	74.0%
B1	93.5%	55.0%	B1'	88.9%	72.0%	B1	96.5%	86.0%	B1'	92.9%	83.0%	B1	95.0%	93.0%	B1'	87.8%	100.0%
B2	94.7%	43.0%	B2'	91.6%	64.0%	B2	97.0%	80.0%	B2'	95.0%	79.0%	B2	95.1%	89.0%	B2'	88.7%	98.0%
B3	96.9%	30.0%	B3'	93.4%	56.0%	B3	97.6%	76.0%	B3'	95.9%	72.0%	B3	95.8%	81.0%	B3'	90.4%	98.0%
C1	93.4%	61.0%	C1'	89.3%	45.0%	C1	98.7%	85.0%	C1'	83.8%	75.0%	C1	96.1%	99.0%	C1'	87.5%	3.0%
C2	95.0%	49.0%	C2'	94.4%	34.0%	C2	99.8%	78.0%	C2'	84.9%	64.0%	C2	98.0%	96.0%	C2'	94.9%	0.0%
C3	97.3%	35.0%	C3'	98.3%	22.0%	C3	100.0%	71.0%	C3'	90.0%	52.0%	C3	99.6%	92.0%	C3'	98.2%	0.0%

家庭裁判所調査官					外交官						
非ロバスト		ロバスト			非ロバスト		ロバスト				
再現性	特異度	再現性	特異度	再現性	再現性	特異度	再現性	特異度			
A1	97.8%	94.0%	A1'	89.1%	97.0%	A1	96.4%	50.0%	A1'	94.1%	75.0%
A2	99.3%	90.0%	A2'	93.3%	95.0%	A2	99.4%	38.0%	A2'	97.9%	65.0%
A3	100.0%	77.0%	A3'	97.1%	93.0%	A3	100.0%	16.0%	A3'	99.9%	47.0%
B1	96.8%	97.0%	B1'	91.3%	97.0%	B1	97.2%	85.0%	B1'	94.8%	85.0%
B2	97.2%	96.0%	B2'	93.5%	95.0%	B2	98.1%	81.0%	B2'	96.9%	80.0%
B3	97.9%	91.0%	B3'	96.7%	95.0%	B3	99.1%	75.0%	B3'	98.8%	74.0%
C1	97.4%	97.0%	C1'	79.9%	61.0%	C1	97.0%	82.0%	C1'	88.7%	40.0%
C2	98.2%	97.0%	C2'	80.4%	51.0%	C2	99.0%	72.0%	C2'	93.1%	30.0%
C3	99.4%	96.0%	C3'	81.4%	43.0%	C3	100.0%	56.0%	C3'	98.7%	20.0%

## 政策への貢献

次年度以降の職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の研究開発において中長期的に知見の活用を予定している。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.227 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』（2020 年）
- 資料シリーズ No.203 『仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—』（2018 年）

ディスカッションペーパー 21-11

# 日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：

## タスクのトレンド分析を一例として

令和3年3月刊行

担当：小松恭子

### 研究の区分

- プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

### 研究の目的

本研究の目的は、米国 O\*NET 等の職業に関する数値情報を使用した先行研究のレビューを行うとともに、日本の労働市場におけるタスクの分布の現状及びそのトレンドについて把握することにより、厚生労働省により 2020 年 3 月から公開されている職業情報提供サイト（日本版 O-NET、以下「日本版 O-NET」という。）の数値情報を使用した応用研究の可能性を示すことである。

### 研究の方法

- 米国 O\*NET 等の数値情報を使用した先行研究のレビュー
- 日本版 O-NET の数値情報と国勢調査の集計データ（1990 年～ 2015 年）を用いた二次分析

### 研究期間

令和 2 年度

### 研究担当者

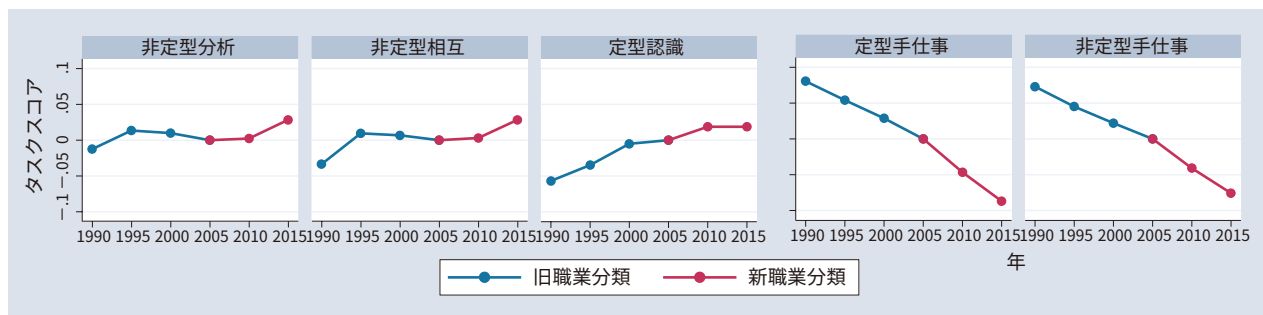
小松恭子 研究員

### 主な事実発見

日本版 O-NET と国勢調査の職業マッチングデータを使用して、Acemoglu and Autor (2011) の定義に基づき、「非定型分析タスク」「非定型相互タスク」「定型認識タスク」「定型手仕事タスク」「非定型手仕事タスク」の 5 つのタスクに分類し、1990 年から 2015 年にかけてのタスクのトレンド分析をした結果、次の 3 点が明らかになった。

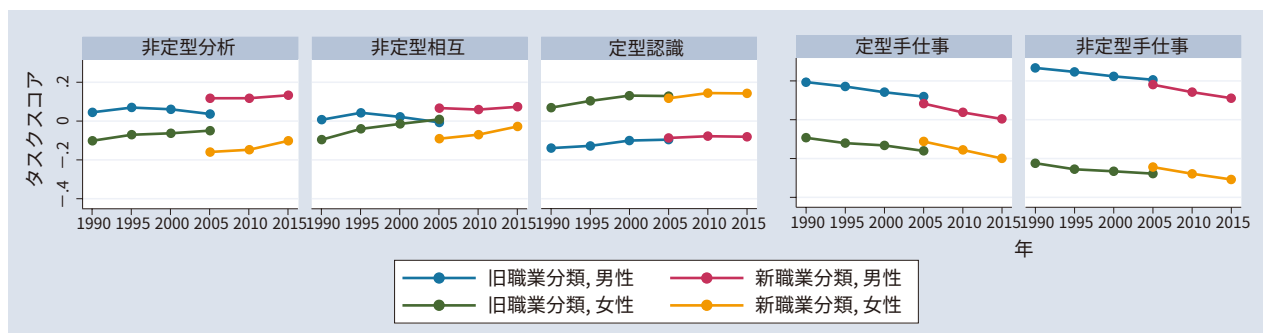
第 1 に、2005 年以降の就業者におけるタスクの分布をみると、高度な知的スキルを必要とする非定型分析・相互タスクが増加している一方で、身体的作業を行う定型手仕事・非定型手仕事タスクは減少している。また、2000 年頃まで増加傾向が見られていた定型認

図表 1 タスクスコアのトレンド（1990 年～ 2015 年）



注：2005 年以前は旧職業分類を、2010 年以降は新職業分類を用いている。ただし、2005 年は遡り集計も公開されているため、新職業分類・旧職業分類の両方を用いて推計し、2005 年を基準 (0) として、該当年のタスクスコアを推計している。

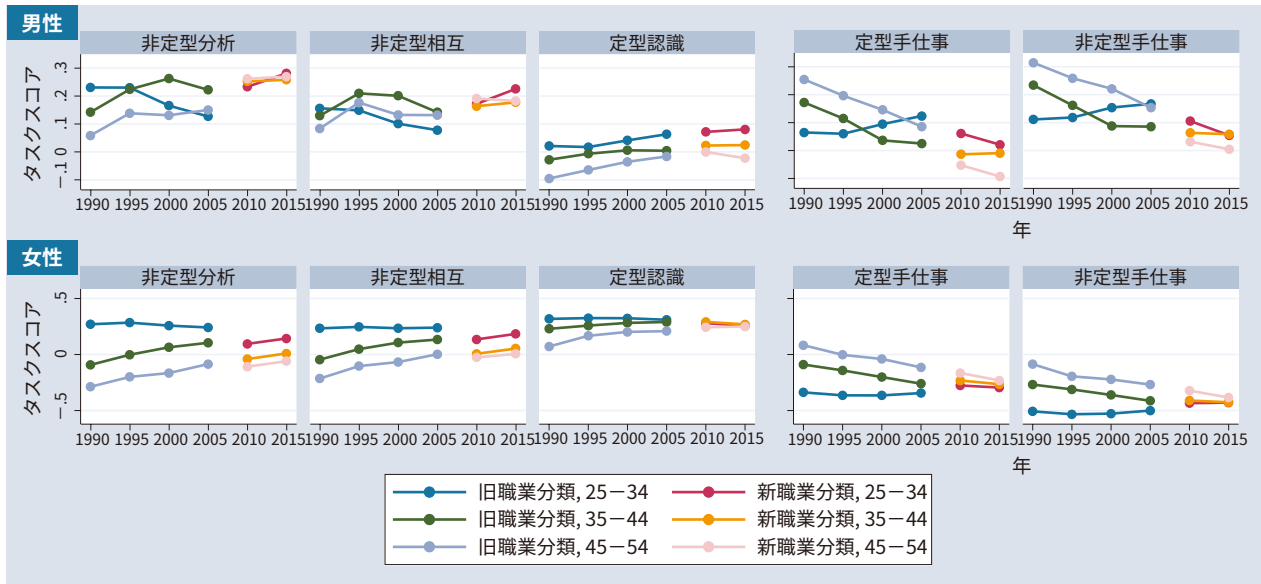
図表 2 性別の 5 タスクスコアのトレンド（1990 年～ 2015 年）



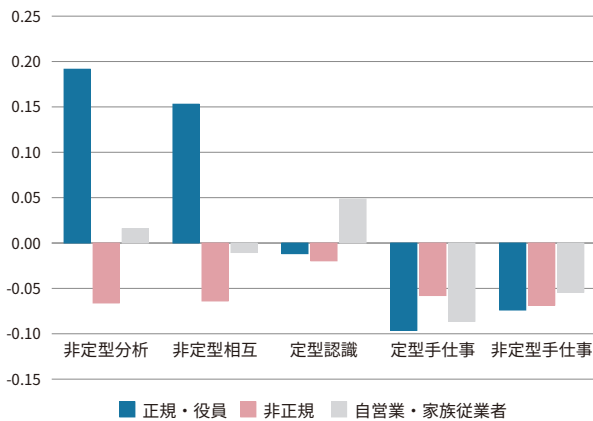
注：非定型分析・相互タスクの 2005 年の値が旧職業分類と新職業分類とで大きく異なるのは、職業分類の改訂が関係している。新職業分類において事務職等一部の職業分類が細分化されたため、男女のタスクスコアの差がより明確になったと考えられる。



図表3 性別・年齢別の5タスクスコアのトレンド(1990年～2015年)【男性】【女性】



図表4 就業形態別の5タスクスコアの変化(2005年～2015年)

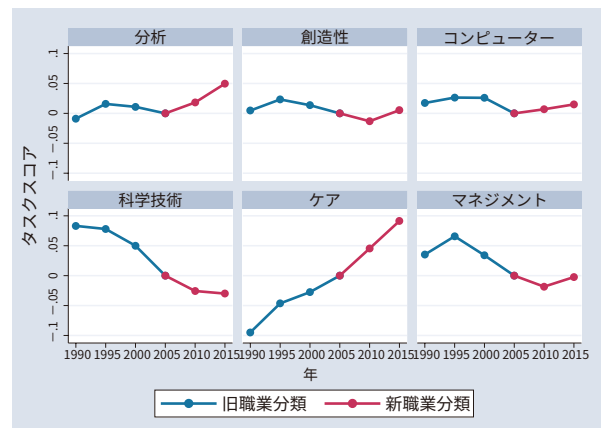


識タスクは2005年以降横ばいになっている(図表1)。

第2に、性別や年齢、就業形態などの属性によりタスクの分布のトレンドは異なる。性別にみると、1990年以降の女性の非定型分析・相互タスクの増加は一貫して男性より大きく、男女差が縮小している(図表2)。年齢別にみると、1995年頃から2005年頃にかけて、氷河期世代が含まれる25～34歳の若年男性の非定型分析・相互タスクの減少、定型手仕事・非定型手仕事タスクの増加が見られている。これは35～54歳の中高年男女や全体の傾向とは対照的な結果である(図表3)。就業形態別にみると、2005年以降、正規雇用・役員の非定型分析・相互タスクが増加している一方で、非正規雇用の非定型分析・相互タスクは減少している(図表4)。特に、女性の正規雇用・役員の非定型分析・相互タスクの増加が見られている。

第3に、より詳細なスキルに着目し、就業者におけるスキルの分布のトレンドをみると、1990年以降、分析スキルやケアスキルは米国と同様に増加している一方で、コンピュータースキルや情報通信技術(ICT)・人口知能(AI)と補完的な創造性スキル、マネジメ

図表5 スキルスコアのトレンド(1990年～2015年)



ントスキルについては、米国とは異なり(Liu and Grusky 2013:1350)、大きな増加は見られていない(図表5)。

### 政策的インプリケーション

以上の分析結果を踏まえた政策的インプリケーションは次の3点である。

第1に、氷河期世代を含む就労困難者に対する就労支援の充実が必要である。具体的には、求職者支援訓練をはじめとした公的職業訓練の充実(訓練期間の拡充・訓練内容の見直し等)や求職者支援制度の拡充(対象者の要件緩和や給付金の増額等)があげられる。

第2に、コンピュータースキルやICT・AIに代替されないスキルの開発・育成が重要である。具体的には、企業における就業者のICT・AIスキルの開発・育成に加え、国による在職者訓練、人材開発支援助成金の充実や教育訓練給付制度の拡充(対象講座の拡大、給付金の引上げ等)により、国全体としてAI・デジタル人材を育成していく必要がある。特に、キャリアアッ

ブ助成金の充実や教育訓練給付制度の拡充（雇用保険の加入要件のない非正規雇用やフリーランスへの対象拡大）等を通じて、高度な非定型タスクに従事する機会が少ない非正規雇用労働者等のキャリア形成を公的に支援することが重要である。

第3に、公的統計の職業分類の改善が必要である。分析結果から、2005年以前の国勢調査の職業分類が粗いことがタスクスコアの推定にバイアスを生じさせていた可能性や、タスクスコアの男女差を見えにくくしていたことが示唆された。労働市場のより正確な実態把握が可能となるよう、国勢調査をはじめとした公的統計について、スキルやタスクを考慮したより詳細な職業分類を検討していくことが望まれる。

## 政策への貢献

氷河期世代を含む就労困難者を対象とした就労支援政策や今後の職業訓練・人材育成支援政策を検討する際の基礎資料として活用されることが期待される。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.227 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』（2020年）
- 資料シリーズ No.203 『仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—』（2018年）

調査シリーズ No.208

## 就業者のライフキャリア意識調査

—仕事、学習、生活に対する意識—

令和3年3月刊行

担当：下村英雄

### 研究の区分

- プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

### 研究の目的

近年、我が国の就業者のキャリアをめぐる環境は大きく変化しつつあり、人生100年時代を見据えた社会経済システム全般に関わる政策的なグランドデザインが幅広く議論されている。そうしたなか、働く人々のキャリア及びその支援についても、各人のワークキャリアのみならず、ライフキャリアも含めた人生全体との関わりの中で検討する必要がある。

特に、本人のキャリア及びキャリア支援ニーズを、家族構成、年収、就労形態、勤務先規模等の従来から検討されてきた要因の他に、学校時代の学習、生涯学習、人間関係、性格特性、社会観、結婚観・家族観、幸福感、老後観・健康観等の様々な要因との関連で検討することにより、就業者のライフキャリア全般に関する視点から把握することができる。このことにより、従来の検討では明らかにされなかった新たなキャリア支援ニーズ、及びキャリア形成支援施策につながるシーズを掘り下げて示唆することが可能となる。

以上の問題意識から、本研究では、改めて就業者のライフキャリアについて調査研究を行い、①就業者のライフキャリアに関する意識の実情を詳細に明らかにすること、②就業者のライフキャリア意識と人生・生活全般における広汎な意識との関連を検討すること、③就業者のライフキャリア意識の検討結果からキャリ

ア形成支援施策全般に関する有意義な示唆を得ることを目的とした。

### 研究の方法

アンケート調査。調査対象は、性別×年代（20代、30代、40代、50代）×雇用形態等（正規就労、正規就労以外（自営等含む））を総務省統計局「2018年度労働力調査」（基本集計）の比率に応じて割り当てた6,000人。調査方法はWebモニター調査。実施時期は2019年11月。あわせて1年後の2020年11月に同一対象者に対して部分的に質問項目を一致させた調査を実施した。2019年調査に回答した6,000名のうち、1年後の2020年調査にも回答した人数は4,670名であった。

### 研究期間

令和元～2年度

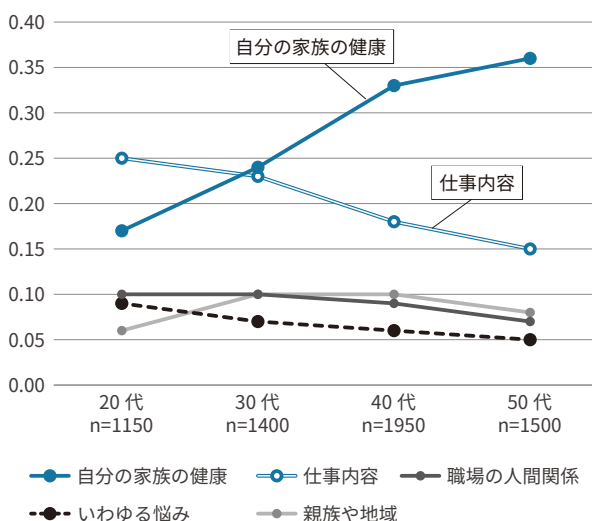
### 研究担当者

下村英雄 副統括研究員  
松原亜矢子 統括研究員

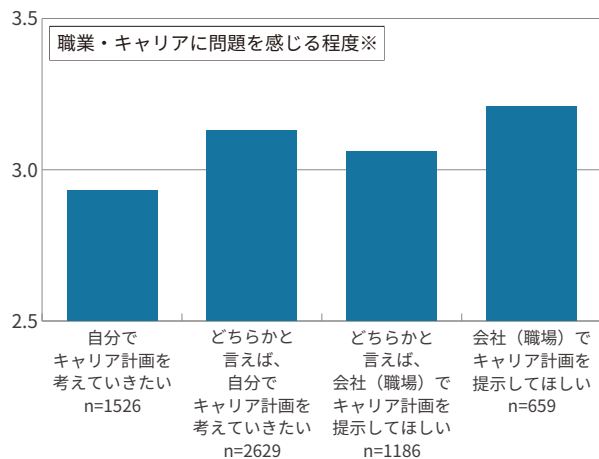
### 主な事実発見

1. 職業・キャリアも含めたライフキャリア全般についての問題点の平均得点を年代別にまとめた結果、20～30代は「職場の人間関係」と「仕事内容」の

図表1 年代別のライフキャリア全般についての問題点



図表2 自律的なキャリア意識別の職業・キャリアに問題を感じる程度



※問題を感じる程度を5件法でたずね、0～4点で指数化。点数が高いほど「問題を感じている」

図表3 職場観の回答

上位 10 位まで	
(労働負荷) 家に仕事をもち帰ったことはめったにない	43.7%
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	41.9%
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	37.6%
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	34.3%
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	34.0%
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	33.3%
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	32.9%
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	32.8%
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	31.5%
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	31.1%
下位 10 位まで	
(処遇) 給料の決め方は、公平である	20.1%
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	19.6%
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	19.1%
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	18.9%
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	17.9%
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	17.8%
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	16.8%
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる	16.7%
(キャリア) 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	15.2%
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	12.0%

※数値は自分が働く職場に対する評価（職場観）について、「非常によくあてはまる」+「よくあてはまる」と回答した割合

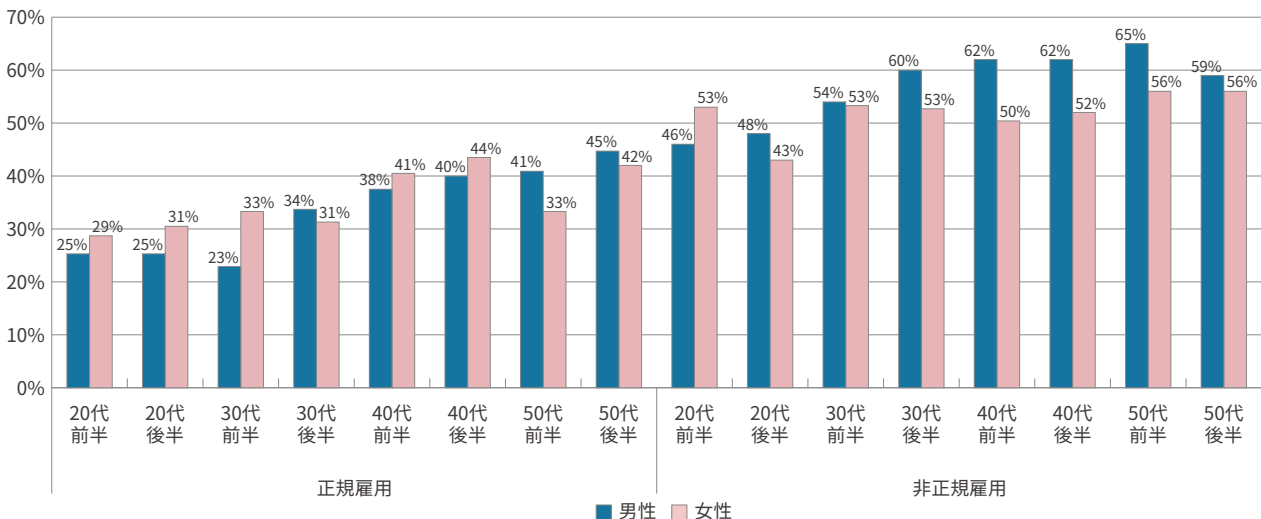
平均得点が高い（＝問題を抱えている）が、年代が上がるにつれて「自分や家族の健康」と「親族と地域」の平均得点が高くなった（＝問題を抱えていた）（図表1）。

2. 自律的なキャリア意識を持っている場合、職業やキャリアについて問題を感じる程度が低く、自らのスキルに自信を持ち、キャリア支援・キャリアサービスを積極的に利用する傾向がみられた（ただし、専門のカウンセラーに相談したいという傾向は低かった）（図表2）。
3. 自分が働く職場に対する評価（職場観）について、「非常によくあてはまる+非常によくあてはまる」の回答が最も多かったのは「家に仕事をもち帰ったことはめったにない」であり、以下「上司や同僚と気軽に話ができる」「自分のやり方と責任で仕事ができる」「仕事の計画、決定、進め方で決めることができる」と続いていた。主に（労働負荷）（人間関係）（裁

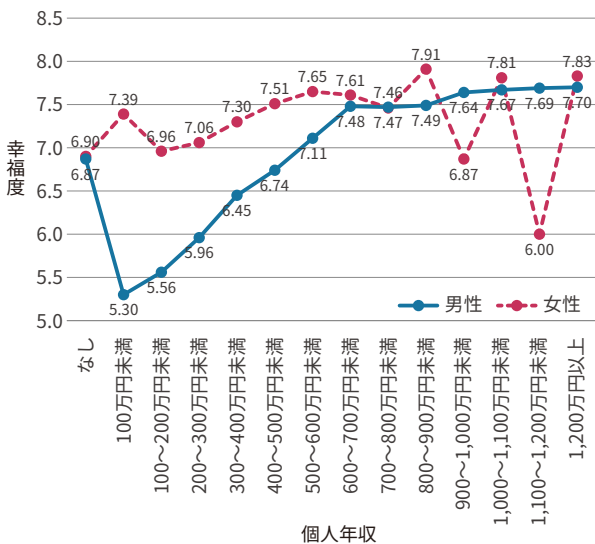
量性）のサブグループについては肯定的に回答されていた。一方、最も少なかったのは「若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている」であり、以下、「意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている」「この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる」「グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている」と続いていた。（キャリア）（休暇）のサブグループについては、否定的に回答されていた（図表3）。

4. ライフキャリアを考えるにあたって学習は重要な意味を持つが、成人期の学習の重要性を高く認識していたのは、高学歴の者、中学卒業時の学業成績の良かった者、正規雇用者、管理的職業・専門的技術的職業に従事する者、大企業で働く者、高収入の者などであった。それに対して、特に学習・研修の参加経験は無いと回答した者は、非正規雇用者あるいは

図表4 雇用形態・性別・年代別の「学習・研修参加経験なし」の割合



図表5 性別・個人年収別の幸福度



中高年で多かった。非正規雇用者の中では男性の方が学習・研修参加経験の無い者が多かった。なお、非正規雇用者では学習のための障壁として「学習に費やすお金がない」と回答する者も多く、こちらは女性の非正規雇用者に多くみられた（図表4）。

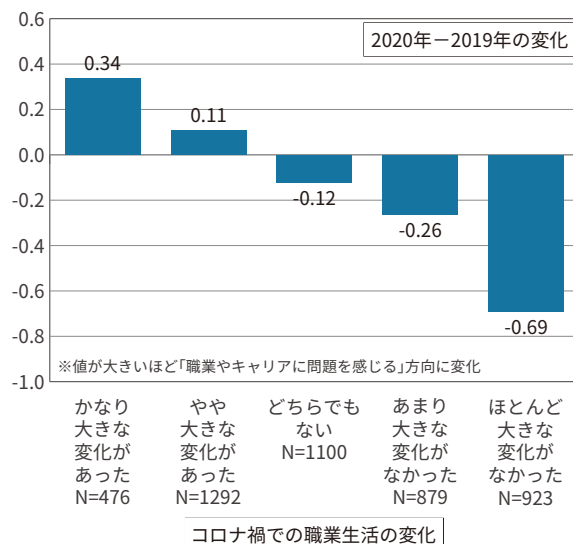
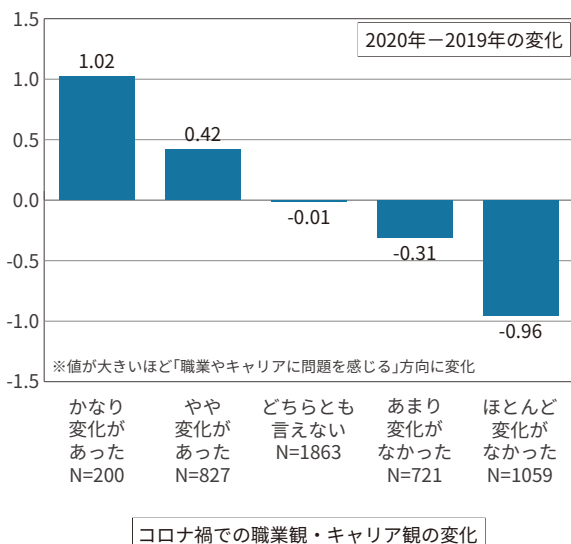
- 性別に、年収と幸福度の関連について検討した結果、男性は年収増加に伴い幸福度が上昇し、600～700万円未満以降は横ばいとなった。女性は、100～200万円未満から500～600万円未満まで年収増加に伴い幸福度が緩やかに上昇し、それ以降は大きな上下動が示された。女性は低収入であっても幸福度が比較的高く、幸福度と年収の関連は比較的弱かった。男性は先行研究と同様、年収による幸福度の上昇は一定水準で頭打ちになることが示された（図表5）。
- コロナ禍での職業観・キャリア観の変化及び職業生活の変化と職業やキャリアに問題を感じる程度は密

接に関連していた。コロナ禍によって職業観・キャリア観や自らの職業生活が大きく変化したと回答した者ほど、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が大きくなった（図表6）。

### 政策的インプリケーション

- 従来からの「日本型雇用慣行」が、漸次、崩れ行くという認識が広く共有されながらも、現状では、学卒時の就職活動の成否がその後のキャリアに大きく影響を与えるなど、日本は「やり直し」が難しい社会であることが本調査結果の各所で示された。成人の生涯学習、リカレント学習、職業訓練を含めたりスキル施策を含めて、キャリアのやり直しが可能な社会へのより一層の展開が求められる。あわせて、こうした時代背景にあって自律的なキャリアへの意識の高まりも広く示された。自らのキャリア形成に主体的に取り組みたいというニーズは根強く、このニーズに応えるべく充実したキャリア形成支援施策が求められていた。
- 成人期の学習の重要性を高く認識していたのは、高学歴の者、中学卒業時の学業成績の良かった者、正規雇用者、管理的職業・専門的技術的職業に従事する者、大企業で働く者、高収入の者などであった。それ以外の者では、成人後の学習に十分な意欲が示されず、また実際に学んでいない者も多かった。諸外国で指摘される成人期の学習格差は、日本でも同様に示されたと言え、この格差を是正すべく何らかの政策的な対応が求められる。学習に対する動機づけや教育訓練機会の情報を提供する専門家としての役割をキャリアコンサルタント等にも求め得ることが示唆される。
- 幸福感には、「経済的豊かさ」「雇用状況」「人と社

図表6 コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別（左）及びコロナ禍での職業生活の変化別（右）にみた職業やキャリアに問題を感じる程度の変化



会のつながり」「将来展望」「性格特性（不安傾向が低いこと）」などが影響を与えていた。先行研究と同様、概して経済的豊かさは幸福感に対して影響を与えていたが、一方で、経済的豊かさが一定の水準に近づくと幸福度は徐々に頭打ちとなることが示された。ライフキャリアを支援の対象として考えた場合、その究極の目標は人の幸福感を高めるところに求められるが、収入の他、適切な労働負荷、組織との適合性、心理面の支援、他者との交流に向けた支援などが、ライフキャリアの支援を考える際に重要な要因となることが示された。

4. ライフキャリアを考える背景には将来に対する漠然とした不安が伏在していることが示されたが、現在、コロナ禍の渦中であって、よりそうした不安が高まっている。コロナ禍を挟んだ変化は、一般に思われている以上に意識面での変化である可能性が高く、具体的・現実的に生じた職場の変化以上に、コロナ禍による職業観・キャリア観の変化、コロナ禍による不安が人々の意識に影響を与えていた。多くの場合、心理面でのケアも含むことが多いキャリアコンサルティングをはじめとする各種のキャリア形成支援施策においても一定の対応が求められる。

## 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（キャリアコンサルティング施策の他、セルフ・キャリアドック施策、ジョブ・カード施策等含む）および職業能力開発政策に資する。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.226 『ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として—』（2020年）
- 労働政策レポート Vol.12 『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』（2019年）
- 労働政策研究報告書 No.200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』（2018年）
- 労働政策研究報告書 No.191 『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』（2017年）
- 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）

労働政策研究報告書 No.209

## 第四次産業革命と労働法政策

— “労働 4.0” をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題—

令和 3 年 3 月刊行

担当：山本陽大

### 研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

### 研究の目的

第四次産業革命下における労働法政策のあり方について、“第四次産業革命 (Industrie 4.0)” の淵源であり、これに対応するための法政策的議論の蓄積や立法動向 (いわゆる “労働 4.0”) がみられるドイツを分析対象として採り上げ、日本との比較法的考察を行うことで、我が国における労働法政策の現状にかかる評価と今後の課題を提示する。

### 研究の方法

文献サーベイ  
ヒアリング調査

### 研究期間

令和 2 年度

### 研究担当者

山本陽大 副主任研究員

### 主な事実発見

- ドイツでは 2015 年以降、“労働 4.0” のタイトルのもと、第四次産業革命 (デジタル化) に対応するための新たな労働法政策のあり方について、政府レベル (特に連邦労働社会省) においても検討がなされており、そこでは、職業教育訓練、特定の時間や場所にとらわれない「柔軟な働き方」の促進と保護、クラウドワーク等の「雇用によらない働き方」の保護、労働者個人情報保護および集团的労使関係が、立法政策上の取り組みを要する領域として、それぞれ議論の対象とされている。
- このうちまず、職業教育訓練法政策に関しては、AI やロボット等の新たなテクノロジーの職場への導入に伴い人間 (労働者) の役割が変化しうることから、継続的職業訓練によって新たな職業資格を獲得し employability を確保しようとする労働者を失業保険制度の枠組みにおいてサポートすべきとの政策

的方向性 (「失業保険から、就労のための保険へ」) が、“労働 4.0” の議論のなかでは示されている。そのうえで、ドイツでは、2018 年の職業資格付与機会強化法および 2020 年の “明日からの労働” 法により、かかる方向性に沿う形で失業保険制度を定める社会法典第 III 編が改正され、継続的職業訓練を受ける労働者 (および、その使用者) に対する助成 (金) 制度 (82 条) が拡充されている。

- 次に、「柔軟な働き方」をめぐる法政策についてみると、ドイツにおいてはまず、かかる働き方を促進するための法政策について議論がなされている。特に、労働場所の柔軟化に関しては、2020 年 11 月に連邦労働社会省が公表したモバイルワーク法第二次草案 (以下、MW 法案) では、使用者に対し (在宅テレワークを含む) モバイルワークの実施を希望する労働者との間での協議を義務付ける旨の提案がなされている。また、労働時間の柔軟化に関しては、2018 年 12 月のパートタイム・有期法 (TzBfG) 改正により、期限付き労働時間短縮請求権 (9a 条) が創設され、これにより労働者はフルタイムへの復帰を保障されたうえで、一時的にパートタイム労働へ転換することが可能となっている。また、その一方で、ドイツにおいては、「柔軟な働き方」のもとでの労働者の健康や安全の保護をめぐる法政策についても、議論がなされている。特に、上記の MW 法案は、労働時間規制の実効性確保の観点から、使用者に対しモバイルワークで就労する労働者の全労働時間の把握 (記録) を義務付けるべきこと、またモバイルワークで就労する労働者が仕事のために子供を保育所へ送迎する途中で生じた災害については、労災保険制度 (社会法典第 VII 編) による保護の対象とすべきことを提案している。一方、“労働 4.0” の議論では、いわゆる 「つながらぬ権利」 に関して一律の法規制を行うことに関しては、消極的な姿勢が示されている。
- 続いて、「雇用によらない働き方」をめぐる法政策に関しては、ドイツでは主にクラウド (プラットフォーム) ワークの法的保護のあり方という観点から議論がなされている。特に、連邦労働社会省から近時公表されている幾つかの政策文書のなかで示されている緒提案は、主に 2 つのベクトルから構成されている。一つは、いわゆる “誤分類 (misclassification)” の防止に向けたものであり、例えばクラウドワーカーの 「労働者」 性 (民法典 611a 条) に関する証明責任をプラットフォーム事業者へ転換すること等が提案されている。またもう

一つは、労働者とは認められないクラウドワーカーの法的保護に関するものであり、クラウドワークのなかでも一定の要保護性が認められる場面については、従来の労働法規制の一部（あるいはこれに類似の規制）を及ぼすこと等が提案されている。

- 更に、労働者個人情報保護法政策に関してみると、ドイツでは2018年5月以降は、欧州一般データ保護規則（GDPR）が施行されているとともに、国内法のレベルでは連邦データ保護法（BDSG）26条により、雇用関係における労働者の個人データ保護にフォーカスした規制が行われている。そのうえで、第四次産業革命下においては労働者にかかるビッグデータのAIによる分析が行われうるが、これらの規制は、アルゴリズム開発のためのデータの収集段階およびビッグデータ分析の実施段階の双方に対して、機能しうるものとなっている。
- 最後に、集团的労使関係法政策についてみると、“労働4.0”の議論では、一方において、ドイツの伝統的な二元的労使関係システムは、第四次産業革命による雇用社会の変化（デジタル化）に対応するために既に一定の役割を果たしている（また、今後も果たしうる）こと、しかし他方で、同システムには現在なお弱体化の傾向がみられることから、連邦労働社会省を中心に、その強化に向けた立法政策上の提案が複数示されるに至っている。

## 政策的インプリケーション

第四次産業革命下において、新たな対応が求められる政策領域のうち、職業教育訓練、柔軟な働き方、雇用によらない働き方をめぐっては、日本はドイツとほぼ同様の問題意識のもと、同一ないし類似の政策的方向性を志向していると評価できる。また、これらの領域における個々の労働法政策の具体的な制度設計に関しては、日本はドイツに学べることも少なくない。一方、労働者個人情報保護および集团的労使関係の領域をめぐっては、日本では、ドイツと問題意識を同じくしつつも、具体的な立法政策上の動きはまだまだみられない。しかし、これらの領域に関しても今後日本で検討が求められることは必至であり、その際にはドイツ法における議論や制度設計が参考となりうる。

## 政策への貢献

厚生労働省をはじめ、各種政府会議で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

- ディスカッション・ペーパー 19-02 『“労働4.0”とドイツ労働法—Krause鑑定意見を中心に』（2019年）

- ディスカッション・ペーパー 18-02 『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』（2018年）



ディスカッションペーパー 21-05

## イギリス労働法政策の現代的展開

— Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容

令和 3 年 3 月刊行

担当：滝原啓允

### 研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

### 研究の目的

本研究は、労働に係る諸課題につき一定の対応策を示したイギリスの Taylor Review（2017 年 7 月）を対象とするものである。Taylor Review は、当時のイギリス首相 May の要請に基づき策定され、イギリス政府に対する勧告を相当数伴うものだった。そのほとんどが同政府により受け入れられたため、同国の現在の労働法政策の淵源のひとつが Taylor Review といえる。本研究は、Taylor Review の背景につき論じ、同報告書の概要と労働法政策に係る勧告につき紹介することを、主な目的とする。

### 研究の方法

文献サーベイ 研究会開催

### 研究期間

令和 2 年度

### 研究担当者

滝原啓允 研究員

### 主な事実発見

上記の目的のもと、本研究は、①プラットフォームを介した新しい働き方の登場、②脆弱な立場の就労者の増加、③雇用上の法的地位と税制といった諸課題を主な背景としたものとして Taylor Review を位置付けた。Taylor Review による勧告は、雇用上の法的地位に関するものや派遣労働に関するものなど多岐にわたる。それらの中には、一定の評価がなされたものもあるが、基本的に研究者からの評価は高いものではない。

とはいえ、Taylor Review には、法政策との関係で評価すべき点が複数ある。それは、雇用に関わる者たちへの「わかりやすさ」を重視しようとしている点、現実を把握しようとする一定の解を導出しようとしている点、明快かつ効果的に法政策の内容を伝え得る good work との語を用いている点の 3 つである。ただ、

いずれも、場合によってはマイナスに作用する可能性もある。また、既存のアプローチを維持することを基本的な態度としていること、各勧告と good work との関係が必ずしも明らかでない場合がみられること、プラットフォームを介した労働についての検討が Uber 型に偏っていることなど、Taylor Review には一定の限界もみられる。

### 政策的インプリケーション

上記の事実発見で述べたように、Taylor Review には、法政策との関係で評価すべき点が複数ある。すなわち、雇用に関わる者たちへの「わかりやすさ」を重視しようとしている点、現実を把握しようとする一定の解を導出しようとしている点、明快かつ効果的に法政策の内容を伝え得る good work との語を用いている点の 3 つは、参酌に値するであろう。

### 政策への貢献

厚生労働省をはじめ、各種政府会議で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

- ディスカッションペーパー 20-02 『イギリス労働法政策における Good Work Plan — Good Work Plan に至る背景とその具体的内容』（2020 年）

ディスカッションペーパー 21-06

## 中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究

令和3年3月刊行

担当：仲 琦

### 研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

### 研究の目的

①労働者と公務員の中間に位置付けられる事業単位で就労する者の就労関係、②就労事実はあるが、労働法規による保護を受けられない就労関係という2つの意味から、中国の労働関係と非労働関係の中間に位置付けられる準労働関係の特性を解明し、中国の労働関係認定基準の独特性を明らかにする。

### 研究の方法

文献サーベイ、オンライン研究会

### 研究期間

令和2年度

### 研究担当者

仲 琦 研究員

### 主な事実発見

労働者と請負業者の中間に位置付けられる就労者について、その保護を図る必要があるが、企業に負担をかけることで大量失業を引き起こす可能性があるため、中国政府は労働者性を認定する際に慎重な態度をとっている。

労働関係認定基準について、中国の場合、当事者関係を3つの従属性に分けて検討し、「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」をすべて備わっていないと、労働関係の成立を認めないという理解をしている。この独特な理解は、台湾経由で導入された。

### 政策的インプリケーション

労働関係認定基準について、中国と台湾は、「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」をすべて備わっていないと、労働関係の成立を認めないと解している。そのため、例えばプラットフォームエコノミー関連の新たな就労形態を規制するため、「経済的従属

性のある自営業者」というカテゴリーを新たに構築することができない。そこで、プラットフォームについてどのような法的保護が図られるか、注目に値する。

### 政策への貢献

中国と台湾の労働関係認定基準は、日本と根本的に異なっていることが判明された。

### 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.231 『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（2020年）
- 労働政策研究報告書 No.202 『中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影』（2019年）

資料シリーズ No.238

## 現代ドイツ労働法令集 II

— 集団的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法 —

令和 3 年 3 月刊行

担当：山本陽大

### 研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

### 研究の目的

ドイツにおける労働法令のうち集団的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法の分野に属するものの邦語訳を提供する。

### 研究の方法

翻訳

### 研究期間

令和 2 年度

### 研究担当者

山本陽大 副主任研究員

### 政策への貢献

厚生労働省による労働法政策立案の際に参照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.225 『現代ドイツ労働法令集 I — 個別的労働関係法 —』（2020 年）



# 課題研究・緊急調査 の成果

# 労災補償保険制度の比較法的研究

—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題

令和2年9月刊行

担当：山本陽大

## 研究の区分

- 課題研究「諸外国の労働者災害補償保険制度」

## 研究の目的

「働き方改革実行計画」（2017年3月）においては、雇用型テレワーク、非雇用型テレワーク（雇用契約によらない働き方）、兼業・副業といった「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が、柱の一つとして掲げられており、これらの働き方にかかる労災補償保険制度による保護の在り方は、現在ないし今後の我が国における重要な政策課題の一つとなっている。このような動向を背景に、本研究は、ドイツ・フランス・アメリカ・イギリスにおける労災補償保険法制の現状を詳細にフォローしつつ、日本との比較検討を行うことにより、同制度をめぐる日本法の国際的な位置と今後の検討課題と明らかにすることを目的とするものである。

なお、労災補償保険制度をめぐる国際比較研究については、労働政策研究・研修機構（JILPT）の前身である日本労働研究機構（JIL）の時代に刊行された、『調査研究報告書 No.148・労災補償制度の国際比較研究』（2002年）があるが、本研究は同報告書の update 版としての意義をも有するものである。

## 研究の方法

- 文献調査（日本・ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス）
- ヒアリング調査（ドイツ・アメリカ）

## 研究期間

令和元～2年度

## 研究担当者

山本陽大 副主任研究員

## 主な事実発見

1. 兼業・副業を行う労働者について労働災害等の保険事故が生じた場合、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）においては、本業先と副業先の賃金額を合算した額を基礎として、労災保険給付（金銭給付）が算定される（賃金合算）。一方、イギリスにおい

ては、労災保険給付（障害年金）は、定額（均一）給付となっているため、このような賃金合算は問題とならない。

2. 本研究で比較対象とした諸外国の労災補償保険制度においては、兼業・副業を行う労働者について、本業先と副業先双方での負荷を総合すれば、傷病等との因果関係を肯定できる場合に、これを固有の保険事故として労災保険給付の対象とするといった取り扱い（負荷合算）は、なされていない。
3. ドイツ・フランス・アメリカ（一部の州）・イギリスにおいては、職業疾病についてリストを作成しているが、かかるリスト中においては長時間労働等による脳・心臓疾患や心理的負担による精神疾患は採り入れられていない。
4. ドイツ・フランスにおいては、雇用型テレワーク中の傷病等がどのような場合に労働災害等として認められるかについて、近時、判例や立法によって、判断基準の明確化が一定程度図られてきている。
5. ドイツ・フランス・アメリカにおいては、事業主であっても、いかなる業種に従事しているかに関わらず、個人として労災補償保険制度へ任意加入することが可能となっている。従って、これらの国々においては、雇用契約によらない働き方をしている独立自営業者等についても、少なくとも自身で保険料を負担する限り、かかる任意加入により、同制度による保護を受けることが可能である。更に、フランスでは2016年以降、一定の要件を充たすデジタル・プラットフォームにより就労している独立自営業者が労災補償保険制度へ任意加入した場合、生じる保険料については当該プラットフォーム運営者の側が、これを負担すべき義務を負うこととなっている。

## 政策的インプリケーション

1. 日本では従来、兼業・副業を行う労働者（複数事業労働者）にかかる労災保険給付（給付基礎日額）の算定に当たっては、賃金合算は原則として認められていなかったが、2020年3月の労災保険法改正によりこれを認めるための立法措置（新8条3項）が採られた。これによって、日本法は、この問題に関する国際標準に合致する形となったといえる。
2. そして、これに加えて、2020年3月の労災保険法改正では、複数事業労働者について負荷合算による労災認定（複数業務要因災害）を行うための立法措置（新7条1項2号等）も講じられている。この点は、諸外国とは異なり、脳・心臓疾患や心理的負担によ

る精神疾患が従来から業務上の疾病（労働基準法施行規則別表第1の2第8号・9号）として認められており、またその認定に当たっては、行政上の認定基準によって、特に時間外労働時間数のような定量的な負荷の指標が重要な役割を果たしてきた日本特有の法制と評価することができる。

3. 雇用型テレワークに関しては、ICTの進展や新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、テレワーカー人口の増大が予想されることから、テレワーク中の傷病等の労災認定について、従来のあるいは今後の認定事例の蓄積を踏まえ、ガイドライン化等の方法により判断基準の明確化を図ることが重要な課題となる。
4. 独立自営業者等の雇用契約によらない働き方をしている者の労災補償保険制度による保護については、現行の特別加入制度の対象範囲の拡大を検討すべきであるとともに、現在の団体加入方式を維持することが妥当かという点についても、併せて検討する必要がある。
5. なお、上記のうち、特に1、2および4.で挙げた点について立法政策による対応が進むなかでは、いわゆる「労災保険の一人歩き」現象がいっそう顕著なものとなることから、労働基準法が定める使用者の災害補償責任が現代において持つ意義と労災補償保険制度の法的性格付けについても、改めて議論・検討する必要がある。

## 政策への貢献

今後、厚生労働省労働基準局労災管理課等において、労災補償保険制度をめぐる立法政策を検討するうえで、活用される予定である。

労働政策研究報告書 No.206

## 労働者性に係る監督復命書等の内容分析

令和3年2月刊行

担当：濱口桂一郎

### 研究の区分

- 緊急調査

### 研究の目的

労働基準監督署において取り扱った労働者性に係る事案の内容分析を通じて、1985年労基研報告の労働者性判断基準の運用実態を明らかにする。

### 研究の方法

労働基準監督行政が作成した監督復命書及び申告処理台帳のうち、その中に「労働者性」「個人事業主」という文言の含まれているものの提供を受け、その内容分析を行う。

### 研究期間

令和元～2年度

### 研究担当者

濱口桂一郎 研究所長

### 主な事実発見

労働者性の判断状況は、全122件のうち労働者性ありとする事案が27件(22.1%)、労働者性なしとする事案が37件(30.3%)、労働者性の判断に至らなかった事案が58件(47.5%)となっており、半数近くが労働者性の判断に至っていない。また労働者性を判断したもののうち、否定的な判断が肯定的な判断を上回っている。職種別・業種別分析は報告書を参照。

### 政策的インプリケーション

近年情報通信技術の急速な発展により、契約上は「労働者」ではないが、その就労の実態はこれまでの雇用契約に基づくものほとんど変わらないような新たな就業形態の者をどう扱うべきかが、世界共通に大きな政策課題として持ち上がってきている。7月17日閣議決定の「成長戦略実行計画」において、「フリーランスの環境整備」の中に「現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する」

とされ、また同日の規制改革実施計画においても「厚生労働省は、労働基準監督署等を通じ労働者性の判断基準を分かりやすく周知し、問題が認められる場合にはその是正を図る。」とされている。このような状況のなか、労働基準監督現場における労働者性に係る事案の実態を明らかにすることの政策的意義は大きい。

### 政策への貢献

フリーランスの働く環境を整備するためのガイドライン策定に活用。

### 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.214 『労働法の人的適用対象の比較法的考察』(2019年)
- ディスカッションペーパー 04-007 『社会法における「労働者」の概念—法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論—』(2004年)



労働政策研究報告書 No.207

## 雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向

—独・仏・英・米調査から—

令和3年2月刊行

担当：内藤 忍

### 研究の区分

- 課題研究「諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態」

### 研究の目的

本調査研究は、厚生労働省の要請に基づき、雇用類似の働き方に係る論点整理に資するため、諸外国（ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国）の雇用類似の働き方に関する労働政策の動向を探り、日本の労働政策を構想するために有益な示唆を得ることを目的としている。

### 研究の方法

文献調査、現地ヒアリング調査

### 研究期間

平成30～令和2年度

### 研究担当者

内藤 忍 副主任研究員

### 主な事実発見

- 20世紀後半にはあいまいな雇用（本調査でいう雇用類似就業）が広がり、労働者性の判断は裁判所に委ねられた。ドイツ、フランス、イギリスでは、裁判所は「労働者」を統一的概念と位置づけ、その概念を拡大する動きもあったが、結局、それほど広げることがなかった。その結果、雇用類似就業者に対して必要な保護を与えることができなかった。そこで、これらの国では、雇用類似就業者の保護は立法的解決に委ねられることになる。これに対して、アメリカでも労働者概念は基礎概念であるが、統一的に把握されているわけではなく、裁判所は、当初はコントロールを中心とする判断基準をもっていたが、その後、公正労働基準法の適用対象について経済の実態テストを用いて労働者概念を拡大した。
- 雇用類似就業者の保護のあり方については、各国の状況を見ると、①労働者と自営業者の間に中間的なカテゴリー（就労者、労働者類似の者など）を設けて、雇用類似就業者を中間のカテゴリーに位置づけ、

労働法・社会保障法の一部を適用する方式、②雇用類似就業者について、法律ごとにその保護目的に従い独自に定義して、必要な保護を行う方式、③労働者概念を拡大し、雇用類似就業者を「労働者」として位置づけて保護する方式（「誤分類の修正」）に分類することができる。

- さらに、近年では、プラットフォームを介して委託・請負で働く就業者（クラウドワーカーなど）に対して保護を図る動きがみられ、フランスでは「労働者」ではないことを明確にしたうえで一定の保護を図る立法的対応がなされたが、イギリス、ドイツでは現時点では立法的対応がなされていない。アメリカでは、カリフォルニア州で裁判所は労働者概念を広く捉え、こうした就業者を「労働者」と判断する判決が出されている。

### 政策的インプリケーション

- 日本でも、雇用類似就業者の労働者性をめぐる紛争が増加する中で、裁判所は、労働組合法上の「労働者」について労働基準法のそれよりも広く解する立場をとっているが、個別的労働関係においては「労働者」を統一的にとらえ、使用従属性を判断基準としている。学説の一部は裁判所のこうした立場に批判を加えているが、イギリス、ドイツ、フランスにおいて裁判所は労働者概念について依然として従属性、コントロールを判断基準の中核とする伝統的な立場を維持していることに鑑みると、日本でも労働者概念が個別労働法の統一的概念であることから、労働者概念の見直しにはなお多くの時間を要すると思われる。
- 日本の労働法は労働者と自営業者という伝統的な二分法を維持しているが、各国の動向をみると、この基本構造を見直す時期に来ていると思われる。今後の保護のあり方を考える上で、上記で示した①～③の三つの方式は重要な示唆を与えると思われる。三つのうちいずれのアプローチをとるか、またはそれ以外のアプローチをとるかは重要な課題となろう。個別労働関係において「労働者」を統一的に捉える日本では、当面は、①②の方式を模索するのが適当と思われる。日本は、イギリス、ドイツのような中間のカテゴリーをもたないが、家内労働法、労災保険制度における特別加入制度など、自営業者を対象とした保護の制度がある。こうした現状を考えると、労働政策のあり方として、家内労働法、労災保険制度の特別加入制度などの既存の制度を活用する方向が考えられる。

- 3.日本でもプラットフォームを介して委託・請負で働く就業者の保護が議論されている。各国の動向をみると、こうした就業者の保護のために明確な方向性が示されているとまではいえないと思われる。

## 政策への貢献

厚生労働省「第5回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」(2019年2月13日)及び「第8回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」(2019年3月22日)において、本研究会委員が現地調査に基づき、4カ国の労働政策等の動向について報告した。

また、今後も厚生労働省等において雇用類似の働き方に関する施策を検討するうえで、活用される予定である。

## 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.206 『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』(2021年)
- 労働政策研究報告書 No.205 『労災補償保険制度の比較的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』(2020年)
- ディスカッションペーパー 20-02 『イギリス労働法政策における Good Work Plan — Good Work Plan に至る背景とその具体的内容』(2020年)
- 資料シリーズ No.219 『諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』(2019年)
- 海外労働情報 19-07 『諸外国のプラットフォームビジネス調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』(2019年)
- 資料シリーズ No.214 『労働法の人的適用対象の比較法的考察』(2019年)
- 調査シリーズ No.187 『「独立自営業者」の就業実態』(2019年)
- 資料シリーズ No.117 『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』(2013年)

調査シリーズ No.206

# 人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査

令和2年12月刊行

担当：石水喜夫

## 研究の区分

■ 緊急調査

## 研究の目的

長寿社会の進展に伴い、働く人一人ひとりが長期化する職業人生を展望してキャリアを設計していくことが求められている。また、こうしたもとの労働政策的確に企画・立案していくためには、人生100年時代に向けた企業の雇用管理の動向や今後の課題を把握することが不可欠である。本調査は、これらの社会的課題に応えるとともに、労使間で検討することができる資料の提供を目的として、厚生労働省からの要請によって実施したもの。

## 研究の方法

企業アンケート調査

## 研究期間

令和元～2年度

## 研究担当者

石水喜夫 統括研究員 ※肩書きは調査実施時点

## 主な事実発見

### 1. 企業が予測する「人生100年時代」のイメージ

企業が雇用管理を定める場合にイメージする「人生100年時代」としては、従業員の勤続がより長期化するとともに、従業員の介護負担の増加などから働き方への配慮がより求められるといった内容であった（図表1）。また、人生100年時代は同時にAI（人工知能）などの導入が進む技術革新の時代であり、これまでの経験をもとに地道に働く姿勢から、自ら考え行動することのできる能力、柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力など、新たな能力を獲得する努力が求められるだろうとの予測が示されている。

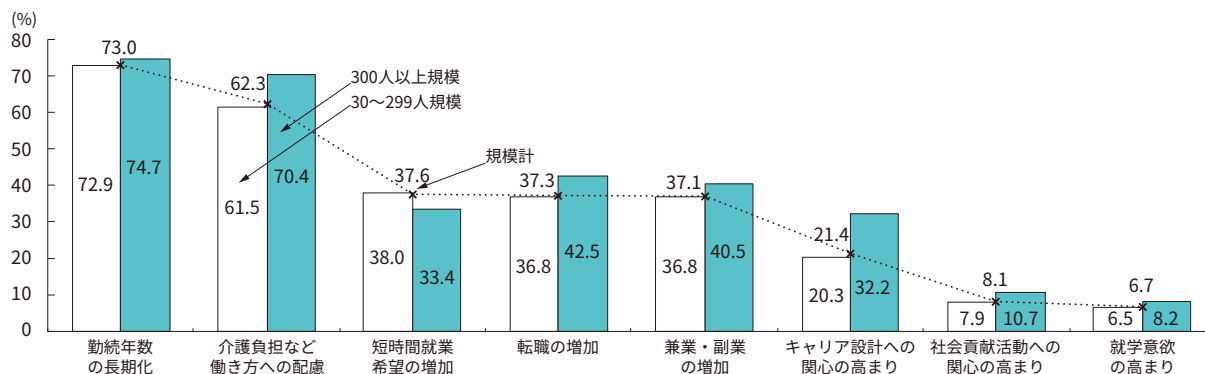
### 2. 日本企業の雇用管理と長期勤続化の課題

日本企業の雇用管理とその前提にある雇用慣行に関する考え方をみると、大企業中心に、引き続き長期雇用を前提として従業員のキャリア形成に取り組んでいく傾向がみられる。また、その際、働きやすい職場の実現に対する配慮や労働組合とのコミュニケーションなどが重視されている（図表2）。ただし、長期雇用のもとで、誰もが昇進できるわけではないという現実もあり、企業としても、特に男性正社員の40歳層以降で、仕事に対する意欲が急速に低下するとともに、キャリア形成に向けた主体的な取り組みが停滞しがちなことを意識している。

### 3. キャリア形成のための諸制度とその動向

キャリア形成のための諸制度をみると、総じて大企

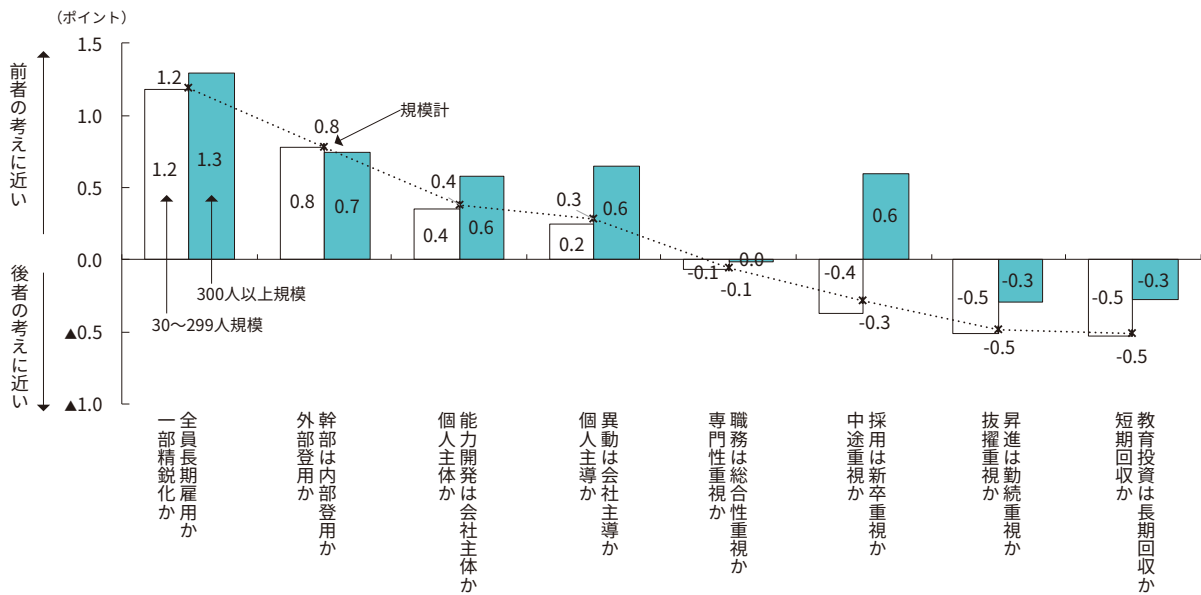
図表1 「人生100年時代」で企業が予測していること



注1：企業に対する調査で複数回答。

注2：表章事項は簡略化しており、調査では、従業員の勤続年数が長くなる / 介護を担う従業員が増え働き方への配慮がより求められる / 労働時間の短い仕事への就業希望が強まる / 従業員の転職が多くなる / 兼業・副業など他の企業で働く従業員が増える / 職業能力開発など従業員の自らのキャリア設計への関心が高まる / ボランティアなど社会貢献活動への参加に関心が高まる / 従業員の就学意欲が強まる、とされている。

図表2 採用・配置・昇進管理に関する企業の考え方



注1: 企業に対する調査で、二つの対になる考え方（前者と後者）を示し、前者に近い、どちらかというと前者に近い、どちらかというと後者に近い、後者に近い、のいずれかの回答をえた。集計にあたっては、前者に近いに2ポイント、どちらかというと前者に近いに1ポイント、どちらかというも後者に近いに▲1ポイント、後者に近いに▲2ポイントを与え加重平均値をとった。

注2: 表章事項は簡略化しており、調査における前者と後者の表現は、正社員全員の長期雇用に努める・正社員の一部を精鋭として残す / 高い職位には生え抜き社員を登用する・高い職位には外部人材を登用する / 従業員の能力開発の責任は企業側にある・従業員の能力開発の責任は従業員個人にある / 異動は会社主導で行う・異動には従業員の意見・希望をできるだけ反映させる / 職務にとらわれず広く仕事を体験させる・特定の職務内で仕事を体験させる / 新卒採用に力を入れている・中途採用に力を入れている / 勤続年数を重んじて昇進させる・勤続年数に関係なく抜擢する / 従業員への教育投資の回収は10年以上かけて行う・従業員への教育投資の回収は10年未満で行う、とされている。

業の方が導入に積極的であり、自己申告制度（従業員の今後の仕事・キャリアへの意向を把握する制度）、目標管理制度（従業員が自律的に設定した目標に基づく評価制度）などの導入割合が高い。また、産業別には、建設業で自己啓発支援、卸売業、小売業で目標管理制度、医療、福祉でキャリア面談（人事部門担当者によるキャリアに関する個別面談）などの導入割合が高い。これらのキャリア形成のための諸制度の効果を年齢階層別にみると、若年層で実施の効果が高く、中高年層では、同じ制度でも効果が低下している。それぞれの制度についてみると、若年層で最も効果が高かったのはメンター制度（先輩社員が相談役になって後輩社員を支援する制度）であり、高年齢層で効果が高かったのは社会貢献参加であった。なお、兼業・副業の人材育成効果にはあまり高い評価は与えられていない。兼業・副業については、依然、多くの企業で禁止されており、長時間労働や労働時間管理への懸念を示す企業も多く、これらの課題への対応が求められる。

#### 4. ワークライフバランスに向けた諸対応

女性活躍推進やワークライフバランス実現のため、経営トップの積極的なかかわりが強まっている。出産・育児を支援する制度の導入・利用状況をみると、育児期の短時間勤務のニーズも高いように見え、短時間正社員制度導入に対する期待も高い。ただし、短時間正

社員制度導入のためには、短時間正社員以外の正社員の働き方や雇用管理の見直しも重要である。

#### 政策的インプリケーション

企業の雇用管理に関する予測からは、人々の職業人生の長期化に伴い、企業での勤続期間も長期化するものと見通されている。このもとで、労働者のさらなる能力形成、意欲喚起、働きがいの向上などが、労使関係施策の主要な課題として明確になった。

#### 政策への貢献

労働政策の総合的な検討のため労使の協議資料として活用される予定。

#### 関連の研究成果

- 「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」（令和元年9月18日）等、当機構調査部実施の厚生労働省要請調査（労働経済白書関連）。

資料シリーズ No.232

## 男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例

—ヒアリング調査—

令和2年9月刊行

担当：藤澤美穂

## 研究の区分

■ 緊急調査

## 研究の目的

我が国の男性が家事・育児に費やす時間が他の先進国と比べてかなり低い水準であることなども踏まえると、女性が出産後も就業を継続でき、社会で活躍できるようにするためには、男性の育児・家事を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている状況を変えていくことが必要である。

国は、男性の育児休業取得率について2020年までに13%、2025年に30%とする目標を掲げているが、現状は6.16%にとどまっており（2018年度）、男性の育児休業取得を強力に進めることが必要である。

こうした中、厚生労働省より、男性の育児休業の取得促進策を検討するに当たっての参考とするため、男性の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例を収集するよう要請を受け、協力を承諾いただいた企業にヒアリング調査を行ったものである。

## 研究の方法

ヒアリング調査

## 研究期間

令和元年度

## 研究担当者

藤澤美穂 統括研究員

## 主な事実発見

ヒアリング調査に協力いただいた13社について、次のような状況が見られた。それぞれの風土・文化を背景に、制度やソフト的な部分で工夫を凝らしている。

1. 制度面での対応として、①原則となる取得対象期間について、「子どもが3歳になるまで」あるいは「子どもが2歳になるまで」としている企業が多い。  
②育児休業を有給にしている（有給期間は5日間～1ヶ月。そのほか失効年休等の活用が可能な企業もある。）企業が多く、無給としている企業でも、育児休業とは別の形で、育児を目的とした、あるいは

育児にも活用できる男女共通の有給の制度を設けている。

2. 育児休業の取得日数については、各企業が取得に関して掲げている目標や、育児休業を有給としている場合の有給日数、取得勧奨の際の具体的な勧奨内容、ほかの制度などによる影響もある。なお、多くの企業において有給期間による影響を挙げている。
3. 男性の育児休業取得を促進する主な目的として、多くの企業が「女性社員の活躍推進」や「ダイバーシティの推進」「仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランス」を挙げている。
4. ソフト面での対応として、各社がさまざまな工夫を凝らしているが、大きく分類すると、「トップからの発信」「個別の取得勧奨」「風土醸成・情報共有」、そのほか取得手続の簡素化、育児休業中の生活に向けたアドバイス・支援などである。「トップからの発信」「個別の取得勧奨」「風土醸成・情報共有」はほとんど企業において行っている。
5. 「個別の取得勧奨」は、男性の育児休業取得促進を統括する部署から、男性本人やその直属の上司、所属長などへ働きかけを行う企業が多い。取得対象者となった男性を把握した際の勧奨はほとんどの企業で、また、その後なお未取得の場合の勧奨も多くの企業で行っている。未取得の場合の勧奨は、定期的に状況確認し、取得するまで勧奨を継続する企業、取得期限が近くなると勧奨方法を強化する企業などいろいろである。勧奨の内容や程度も、取得日数や取得時期について特にコメントしない企業、一定日数以上の取得や、一定の取得時期を推奨する企業、取得日数は短くてもいいのでまずは取得を優先している企業、勧奨の程度が特に高い企業など、多岐にわたる。
6. 「風土醸成・情報共有」としては、「育児休業取得についての考え方の理解促進」「育児休業の取得計画の作成・情報共有」「取得状況等についての情報共有」「業務調整等職場のサポート」「取得を促す雰囲気づくり」「取得事例の紹介や制度の周知」「研修」などの取組が見られる。
7. これらの取組の中でも、取得促進に当たって特に効果的なものとして、「経済的支援」「一定日数以上の取得勧奨」「トップによる発信」「男性の育児休業取得促進に関する考え方の理解促進」「目標の設定」「男性本人・上司等への働きかけ・勧奨」などが挙げられていたが、「男性本人・上司等への働きかけ・勧奨」や「経済的支援」「トップによる発信」を挙げる企業が多い。

8. また、こうした取組による効果として、育児休業取得率の向上以外にも、「仕事の分担の見直し、仕事の属人化の排除、業務の見える化・標準化」など仕事の進め方の変化や、「助け合う風土やお互い様の意識の醸成」など風土の変化、人材確保に当たってのPR効果などを挙げる企業が多い。
9. 風土醸成に当たっての課題・苦労した点としては、「事業所間・部門間の違いの解消」、「上司・管理職などの理解促進」、「男性本人の意識づけ」などである。  
一方、風土醸成がスムーズに進んだ点としては、「もともとの社内の風土・文化」、「トップによる発信、目標設定、全社的な取組」、「実際の効果の認知」、「取得者の増加による相乗効果」、「上司からの声かけ」、「早くから着手したこと」、「総合的な施策を進めたこと」などが挙げられている。特に、「トップによる発信、目標設定、全社的な取組」は、ほとんどの企業でスムーズな風土醸成につながったとしている。
10. 風土醸成以外にも、取組推進に当たっての課題等として「業務調整・人員体制に係る課題・対応」「営業や現業部門などほかの職種・職場に比べて取得が困難な場合の対応」をはじめさまざまな事項が挙げられている。
11. 今後の取組の基本方針として、「現在の取組の持続・定着」のほか、「取得率や取得日数の増加」「風土醸成」「企業文化や働き方の変革」「他社も含めた取組の拡大」などが挙げられている。

## 政策的インプリケーション

1. 男性の育児休業取得促進に向けて、企業間での情報交換、情報共有は重要であり、効果的な取組などは広く共有することが望まれる。男性の育児休業取得促進に取り組む仲間を増やすことが重要で、自社だけ取り組んでいても意義・効果は限定的であり、取組が拡がり、社会全体が一緒に変わっていくことが必要と考えられる。国もさまざまな啓発資料やHP上などで情報提供を進めているが、提供する情報の充実を引き続き図っていくことが重要である。  
また、実際に取組を進めた効果として、仕事の進め方の見直しにつながったとする企業や、助け合う風土や「お互い様」という意識の醸成、コミュニケーションの活性化、チーム力の向上などを挙げる企業も多く、育児休業の取得は、休業前の準備、休業後の働き方など育児休業の前後を通じてメリットを生み出すものと捉えられている。また、取得者の増加による相乗効果により、風土醸成がスムーズに進んだとする企業もあり、取組を進め、取得者が増加することで風土醸成が進み、それがさらに取得者の増加につながるというサイクルが生まれるというのは大きな効果である。

こうしたメリットや効果などを広く情報共有することも、取組の拡がりに必要であろう。

2. 取得したい男性が取得できる環境整備のために、その障害を除去するべくサポートする制度・取組を検討し、実施していても、その制度・取組内容が、男性の取得行動に一定の影響を与えていると考えられる場合も少なくないという状況が見られた。また、取組を進めている中で、例えば半年、1年といった長期の取得者があまり増えていない企業も多かった。  
実際の取得状況を踏まえながら、当面は現行制度・取組の持続・定着を進めていくのか、見直しが必要なのか、その場合どこをどう見直すべきか等を見極めることが重要である。そのため、日頃から問題意識を持ちながら、取得状況や、取得対象の男性の希望・意見をはじめ、ほかの社員の考え、職場の状況なども把握しておくことが必要であろう。
3. この男性の育児休業取得促進というテーマが、限定された一部の社員だけの話だと受け止められないようにすること、社員みんなの共感を得られることが重要であるとし、また、誰もが直面し得る介護という課題への対策とセットでアプローチするなどの工夫を凝らしている企業もあった。

また、男性の育児休業取得促進策を単独のテーマとして進めるのではなく、総合的な施策を進める中でやっていくこと、例えばダイバーシティ、多様な働き方、働き方改革全般という中で動かしているとした企業もあった。

実際、各社の取組の目的や効果などをみても、育児休業の対象となる男性のことだけにとどまらず、幅広い指摘がなされている。「お互い様」の意識醸成にもつながることだが、男性の育児休業の取得促進が、一部の男性のための対策にとどまるものではないということを、みんなが認識できることが重要であろう。

## 政策への貢献

今後、男性の育児休業の取得促進のための施策を検討するに当たって、活用される予定である。

## 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)
- 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)

資料シリーズ No.235

## 外国人労働者の雇用状況に関する分析

令和2年12月刊行

担当：石水喜夫

## 研究の区分

- 緊急調査「外国人労働者の雇用状況に関する分析」

## 研究の目的

2012年末から始まった第16循環の景気拡張過程では、これまでに増して外国人労働者の受入れが大きく進展した。景気は2018年10月に山を迎え、企業の人手不足感も急速に後退しているが、景気のピーク時には、外国人労働者を即戦力として受け入れようとする認識も広がりを見せた。これまでの雇用政策の運営では、景気拡張過程の人手不足感の高まりは、企業経営に対し労働力供給の希少性とその価値を訴え、求職者の立場からみた雇用管理改善指導を強化する好機であるととらえてきた。外国人労働者の受入れの進展と新たな状況に応じ、雇用政策研究の深化が求められている。

本研究は、こうした状況を受けて厚生労働省職業安定局より研究要請があり、調査と分析を実施したものである。

## 研究の方法

外国人雇用状況報告以来の行政把握データを長期的に分析し、これまでの外国人雇用の状況の概要を分析すること、外国人労働者を雇用する企業における採用、配置、育成、処遇などについて調査し、地域の労働力需給の観点も踏まえ分析すること、などの方法により研究を実施した。

## 研究期間

令和元～2年度

## 研究担当者

石水喜夫 統括研究員 ※肩書きは調査実施時点

## 主な事実発見

## 1. 外国人労働者の雇用状況と雇用管理(報告書第2章、第3章)

外国人雇用状況報告以来、労働行政によって把握された外国人労働者数は、継続的な増加傾向を示している。外国人労働者の入職経路は歴史的に形成されてお

り、その形成の契機は、送り出し国の社会情勢や歴史的段階と強く結びついている。

外国人労働者の採用理由としては、能力・人物本位で採用した結果であるとする企業が多いが、日本人が採用できないために外国人採用に依存する企業も存在している。本研究においては、外国人労働者が就労している場合に、その企業の直接雇用関係にあるのか、労働者派遣事業所からの派遣労働者であるのかなど、就労の関係を整理し、正確な把握、検討を行うことは難しかった。

## 2. 企業の人手不足感と外国人雇用(報告書第4章)

景気の第16循環の拡張過程では、労働力需要が大きく拡張し、外国人労働者の受入れもこれまでに増して進展した。この間のマクロの労働経済指標をみると、労働生産性上昇率は鈍化し、実質賃金変化率もマイナスになっている。

これまで外国人労働者の受入れについては、人手不足への対応として受け入れることは適当ではなく、国内の労働力需給の改善に資するよう、省力化、効率化、雇用管理の改善などによって対応するという国民的なコンセンサスが成立していたように思われるが、第16循環の景気のピーク時には、外国人労働者を即戦力として受け入れようとする認識も広がりを見せた。

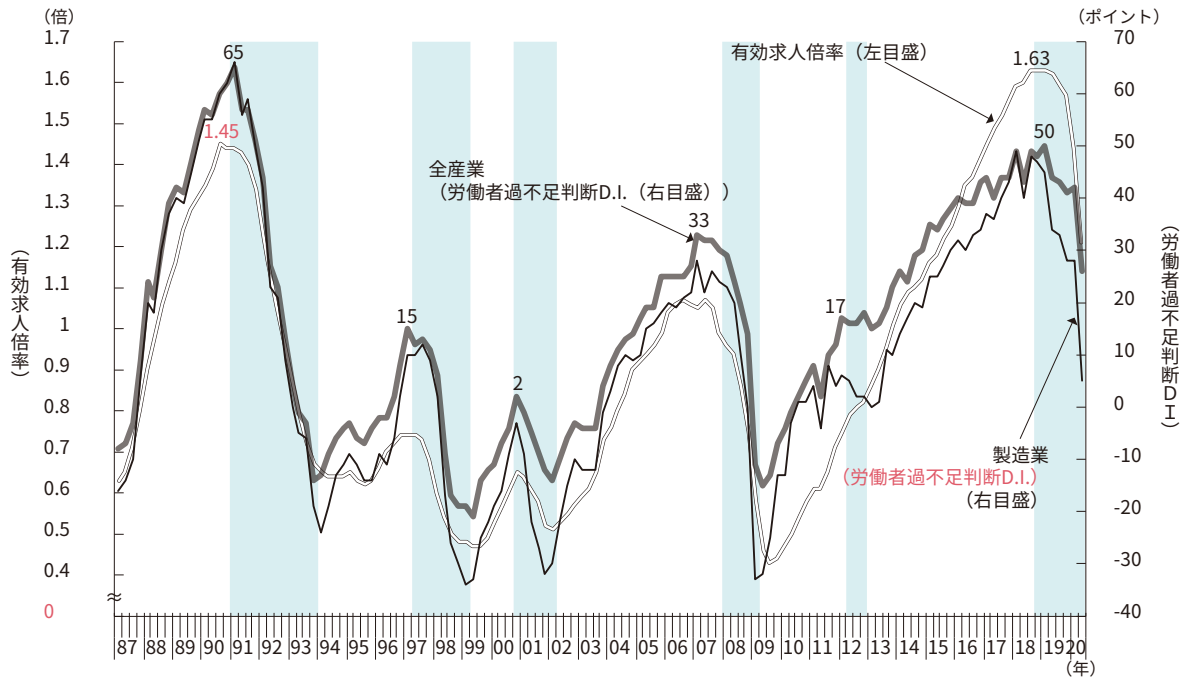
企業の人手不足感については、第16循環における有効求人倍率の高まりから、バブル期を超える人手不足と言われる場合もあったが、労働経済動向調査をみると、バブル期を超える人手不足であったとは言えない(図表1)。また、職種別に労働者過不足判断D.I.をみると、単純労働者は、景気拡張過程に不足感が著しく高まるが、景気後退に転じれば、一気に過剰感が高まり、雇用調整の対象となる(図表2)。

外国人労働者の受入れは、企業にとって、労働力調達コスト、養成コストの観点から魅力がある場合があるだろうが、景気後退過程での離職の増加は、日本社会全体にとって、社会的コストの支払いを要請する。外国人労働者の受入れが、個々の事業者のレベルで利益を受けるものであるとしても、その社会的なコストの負担も含めて、国民経済的な総合的な検討を必要とする。

## 政策的インプリケーション

外国人労働者の受入れについて国民的コンセンサスの形成に資するよう、調査、分析の結果を広く共有できる報告書(資料シリーズ)として公表した。

図表1 労働者過不足判断D.I.と有効求人倍率の推移

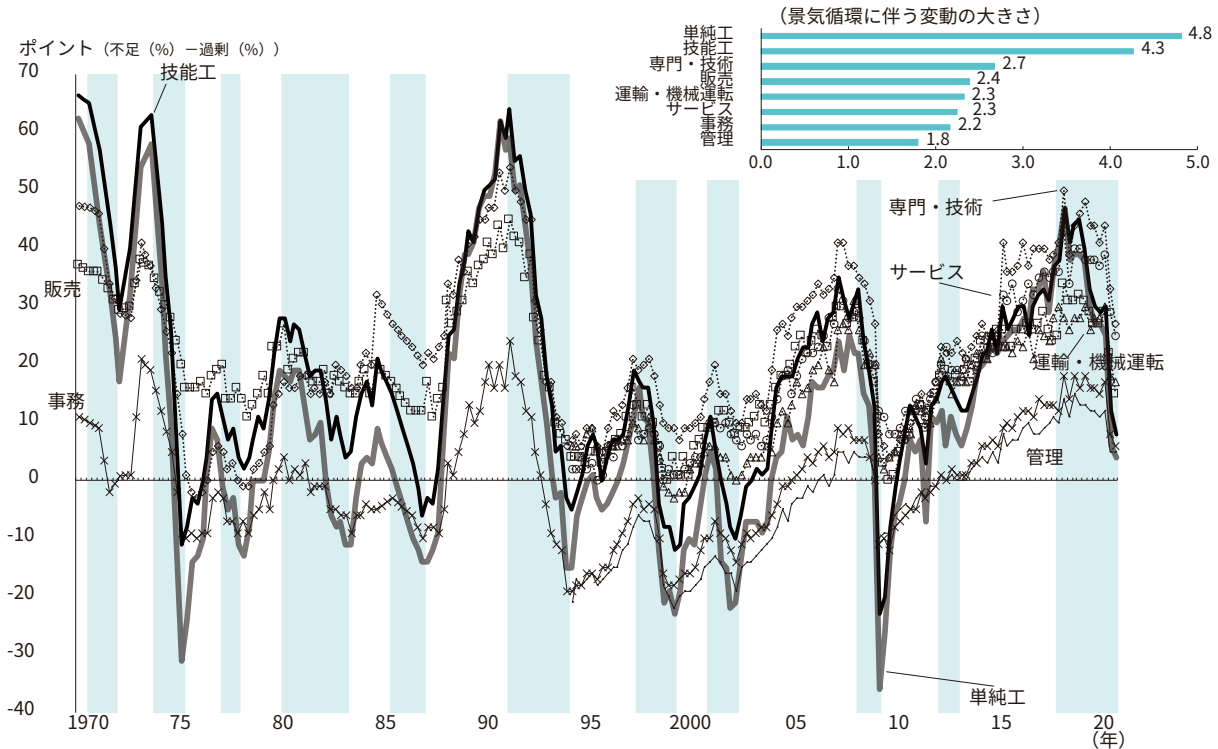


資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」、「職業安定業務統計」より作成

注1：労働者過不足判断D.I.は、百分率で計測された全労働者（2008年2月調査以降は常用労働者）の不足事業所割合から過剰事業所割合を減じたもので、時系列の数値は2月調査を第1四半期、5月調査を第2四半期、8月調査を第3四半期、11月調査を第4四半期に対応させた。また、全産業は産業計のものであるが、調査対象は1984年8月調査より製造業、卸売・小売業、サービス業の3産業であったが、1994年2月調査より建設業、運輸・郵便業が加わり、1999年2月調査より、金融・保険業、不動産業が加わった。

注2：有効求人倍率は四半期の季節調整値である。

図表2 職種別労働者過不足判断D.I.の推移



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

注1：労働者過不足判断D.I.は不足事業所割合(%)から過剰事業所割合(%)を減じたポイントであり、全産業の四半期の原数値を用いた。また、数値は1966年から示したが、初期の調査においては1年又は半年ごとの調査実施であったため、線形補間法により中間値を推計した(8職種のうち管理、サービス、運輸・機械・運輸は1994年から示している)。

注2：計数の変動の大きさは各期の前期との変化差の絶対値をとり、期間平均値をもって「景気循環に伴う変動の大きさ」とした。

注3：シャドウは景気後退過程を示している。

## 政策への貢献

雇用政策の検討のため労使の協議資料として活用される予定。



# 労働情報の収集・整理 の成果

調査シリーズ No.203

企業における福利厚生施策の実態に関する調査

—企業／従業員アンケート調査結果—

令和2年7月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

勤労者の福利厚生については、非正規雇用労働者の増加など就業構造が変化するなか、各企業が様々な取り組みを重ねている。そこで、企業における福利厚生制度・施策の現状や従業員のニーズなどを探るため、アンケート調査を実施した。本調査は厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課勤労者福祉事業室からの要請により実施したものである。

研究の方法

方法：郵送による調査票の配付・回収

時期：2017年10月28日～12月20日

調査対象：平成26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）の企業分布に従い、東京商工リサーチの企業情報データベースから、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国の10人以上規模の民間企業1万2000社（農林漁業、鉱業を除いた15大産業）と、そこで働く従業員約5万4000人（従業員票は企業規模に応じ、1社あたり「30人未満」規模3枚、「30～99人」規模6枚、「100～299人」規模9枚、「300人以上」規模12枚をそれぞれ配分）

有効回収数：企業 2,809社 / 有効回答率 23.4%

従業員 8,298人 / 有効回答率 15.4%

研究期間

平成29～30年度

主な事実発見

（企業調査）

本調査では、福利厚生制度・施策（サービス）を財産形成（財形貯蓄制度など）、休暇制度（慶弔休暇制度）など11カテゴリ・48項目に分類して示している。この48項目について、企業に「施策の有無」を尋ねたところ、施策が「ある」と答えた割合は、「慶弔休暇制度」（90.7%）、次いで「慶弔見舞金制度」（86.5%）、「病気休職制度」（62.1%）、「永年勤続表彰」（49.5%）、「人間ドック受診の補助」（44.6%）の順となっており、「休暇制度」、「慶弔災害」、「健康管理」に関連するものが並び、ほかに「住宅」、「余暇活動」に属する施策も見られる（図表1）。

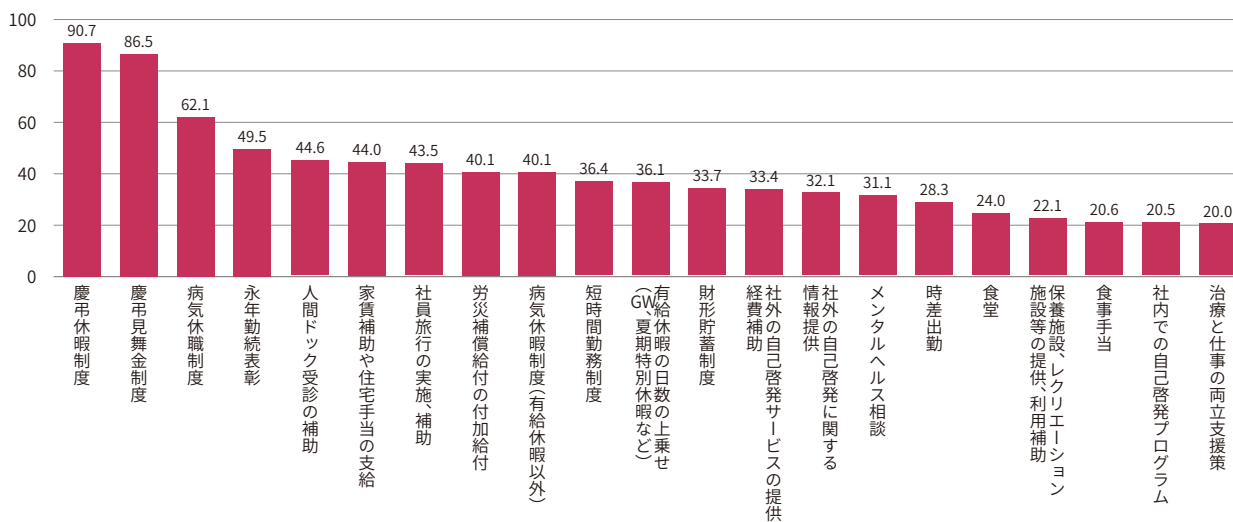
この他、企業調査においては以下のような特徴が明らかになっている。

- 福利厚生制度・施策について、従業員規模別に「ある」と答えた割合をみると、全般的な傾向としては、規模が大きいほど「ある」の割合が高い。
- 施策・制度ごとに実施・導入が「ある」と答えた企業に対し、その施策等を非正規従業員に適用しているか否かの回答割合（企業全体における実施割合が低くても、非正規従業員への適用が進んでいる場合この割合は高くなる）は、「食事」（「食事手当」56.4%など）、「健康管理」、「両立支援」、「慶

図表1 施策が「ある」割合

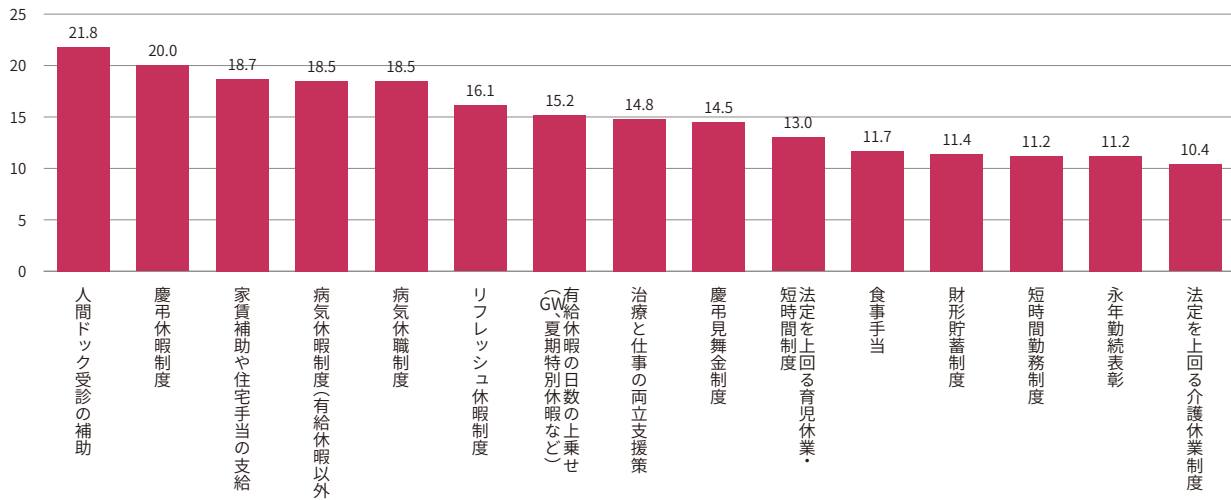
「ある」割合が20%以上の項目

n=2809 単位：%



図表2 特に必要性が高いと思うもの

n=8298 単位:%



弔災害) (「慶弔見舞金制度」53.9%など)、「働き方」(「ノー残業デー等の設置」60.2%、「短時間勤務制度」55.1%など)が高い水準にある。

- 上記の割合と異なり、企業全体(施策の実施が「ない」と答えた企業も含む)のうち非正規従業員に適用している割合をみると、「慶弔見舞金制度」(46.6%)の割合が最も高く、以下、「慶弔休暇制度」、「病気休職制度」、「社員旅行の実施、補助」、「人間ドック受診の補助」などの適用割合が高い。
- 今後「充実させたい(施策の新設・拡充含む)」施策についてすべての企業に聞いたところ、「充実させたい」と答えた企業割合は、「メンタルヘルズ相談」が12.4%で最も高く、以下、「治療と仕事の両立支援策」、「人間ドック受診の補助」、「社内での自己啓発プログラム」、「ノー残業デー等の設置」、「社員旅行の実施・補助」、「社外の自己啓発サービスの提供・経費補助」などの順となっている。
- 実施している福利厚生施策の数(施策が「ある」数)を従業員規模別に集計したところ、実施している施策数は規模が大きくなるほど多くなる傾向がみられ、300人以上規模企業では4割以上が20以上の施策を実施している。
- 福利厚生制度・施策について、重視する目的を尋ねたところ(複数回答3つまで)、「現在」の目的については、「従業員の仕事に対する意欲の向上」、「従業員の定着」、「人材の確保」など雇用維持・確保の関連事項が企業割合5割を超えている。
- アウトソーシングを実施している企業は全体の15.0%。カフェテリアプラン導入企業は1.3%で導入割合は低い。1000人以上規模企業ではアウトソーシング実施が37.5%、カフェテリアプラン導入が9.4%になるなど、どちらも従業員規模が大きくなるほど実施・導入の割合が高い。

### (従業員調査)

従業員に対し、自分にとって「特に必要性が高いと思うもの」(複数回答)(勤務先での制度・施策のある・なしにかかわらず)を聞いたところ、「人間ドック受診の補助」(21.8%)をはじめとして、「慶弔休暇制度」、「家賃補助や住宅手当の支給」、「病気休暇制度(有給休暇以外)」、「病気休職制度」などがあがった。主に「健康管理」、「休暇制度」に関連するものが目立っている(図表2)。

一方、福利厚生に関する制度・施策について、実際に「ある」か否か、そして「ある」場合の「利用のある・なし」を従業員に聞いたところ、施策が「ある」を選択し、かつ利用が「ある」割合の高い項目は、「財産形成」関連項目で「財形貯蓄制度」「社内預金制度」、「従業員持株制度・持株会」がそれぞれ3割以上。「食事」関連では「食堂」、「食事手当」がともに5割以上と高い。「健康管理」では「診療所、健康管理センター等医療施設」と「人間ドック受診の補助」がそれぞれ4割前後。「休暇制度」で「リフレッシュ休暇」、「働き方」で「ノー残業デー等の設置」が3割台となっている。このほか、「余暇活動」関連で「運動会等のレクリエーション活動の実施」(39.3%)が約4割、「社員旅行の実施、補助」(47.3%)が5割近くの高い割合。

この他、従業員調査における主な特徴は以下の通り。

- 「必要性が高いと思う制度・施策」についての性・就業形態別の回答は、「財形貯蓄制度」で正社員(12.0%)とパート・アルバイト(7.6%)を比べると正社員のほうが「必要性が高いと思う」割合が高い。「世帯用住宅・寮の整備」「家賃補助や住宅手当の支給」についても同様に正社員の割合が高い。「退職前準備教育(セミナーなど)」をはじめ高齢者に関する項目は「契約社員」および「嘱託」の割合が高い。これに対し、「人間ドック受診の補助」については性・就業形態別の差が少なく、健康管理に属

するものとしては「治療と仕事の両立支援」、休暇制度に属する「病気休職制度」、「病気休暇制度（有給休暇以外）」、「慶弔休暇制度」のほか、「慶弔災害」に属する「慶弔見舞金制度」に関しても就業形態ごとの差が少ない。

- 会社の福利厚生制度に満足しているかどうかについての回答をみると、「どちらともいえない」（50.2%）が半数近くを占め、「満足」と「不満足」の割合が拮抗している。男女別では、大きな差はみられない。就業形態別では、「パート・アルバイト」および「契約社員」「どちらともいえない」の割合が高く、「嘱託」で「不満足」の割合が高い。年齢別では、「20歳未満」および「20歳代」で満足度が高く、「60歳以上」で最も低くなっている。一方、「不満足」の割合は50歳代で最も高い。
- 「会社の福利厚生制度に満足しているか」と「現在の会社に勤め続けたいと思うか」の回答結果の関係をみると、福利厚生制度に「満足」の割合が高いほど、現在の会社に「勤め続けたい」とする割合も高くなっている。反対に福利厚生制度に「不満足」の場合、「どちらかと言えば勤め続けたくない」「勤め続けたくない」の割合が顕著に高くなっている。

## 政策的インプリケーション

法定外福利厚生施策は、かつての慶弔給付、財産形成、食事・住宅等の提供あるいは補助といった主軸に加え、現在、仕事と生活の両立支援、自己啓発、労働時間・休暇制度の見直しを含む「働き方改革」に係る施策など、多様化が進行しており、本調査ではその状況にある程度明らかにできたと考える。また、企業の従業員規模別や利用者の就業形態別の状況、大手企業を中心とするアウトソーシング、カフェテリアプランの利用実態なども調べており、多様な制度構築や「働き方改革」との関連付けの検討など幅広い利用を期待している。

## 政策への貢献

労働政策審議会（勤労者生活分科会）における調査結果報告等に活用された。

調査シリーズ No.204

# デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果

令和2年10月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

## 研究の区分

■ 情報収集

## 研究の目的

IoT（Internet of Things）やビッグデータ、人工知能（AI）などを活用した第四次産業革命が注目を集めている。人手不足への対応や生産性向上のため、大企業に限らず中小企業でもこれらの先進テクノロジーを導入・活用することが求められるものの、現状ではまだ、中小企業の多くで導入・活用が進んでいないものと推測される。99%以上が中小企業である製造業では、新卒の大企業志向の高まりや若者のものづくり離れ、少子化等によって人手不足が深刻化している。

「ものづくり基盤技術振興基本法」の基本理念では、ものづくり労働者が不足していることを鑑み、ものづくり労働者の確保及び資質の向上が図られなければならないとしている。一方、2018年に政府が閣議決定した「未来投資戦略2018」は、第四次産業革命に対応できる人材投資と労働移動の円滑化を進めるとうたい、IT（情報技術）人材に焦点を当てている。こうしたなか、ものづくり産業におけるICT（情報通信技術）などデジタル技術に対応した人材の育成や育成の取り組みの現状がどのようになっているのか明らかにするため、実態等を把握する企業アンケート調査を行った。

## 研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）。

全国の日本標準産業分類（平成25年10月改訂）による項目「E 製造業」に分類される企業（以下「製造業の企業」という）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〕の従業員数30人以上の企業20,000社。総務省の経済センサス基礎調査（平成26年版）の確報集計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。

## 研究期間

令和元～2年度

## 主な事実発見

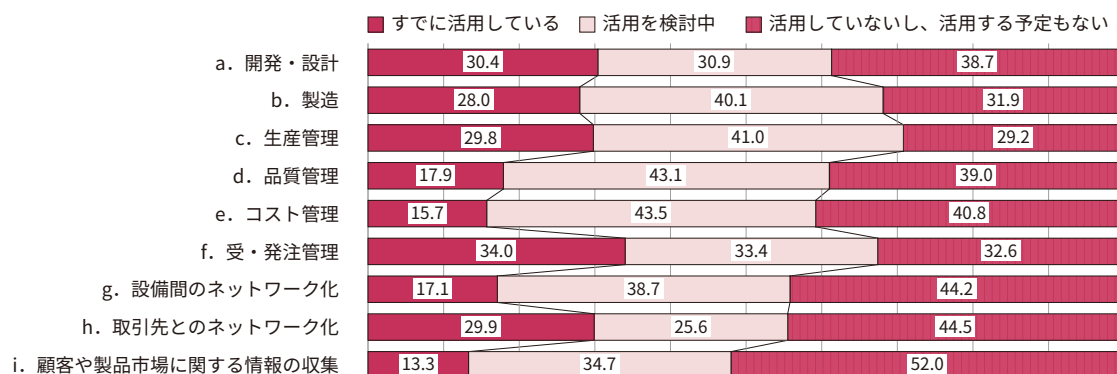
**ほぼ半数の企業がいずれかの工程・活動でデジタル技術を活用。活用理由のトップは「人の作業負担の軽減」**

図表1にある〈a. 開発・設計〉～〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉までのものづくりの工程・活動のなかで、1つの工程・活動でも「すでに活用している」との回答があった企業（以下、「デジタル技術を活用している企業」と略）は2,151社で、回答企業に占める割合は49.3%となっている。

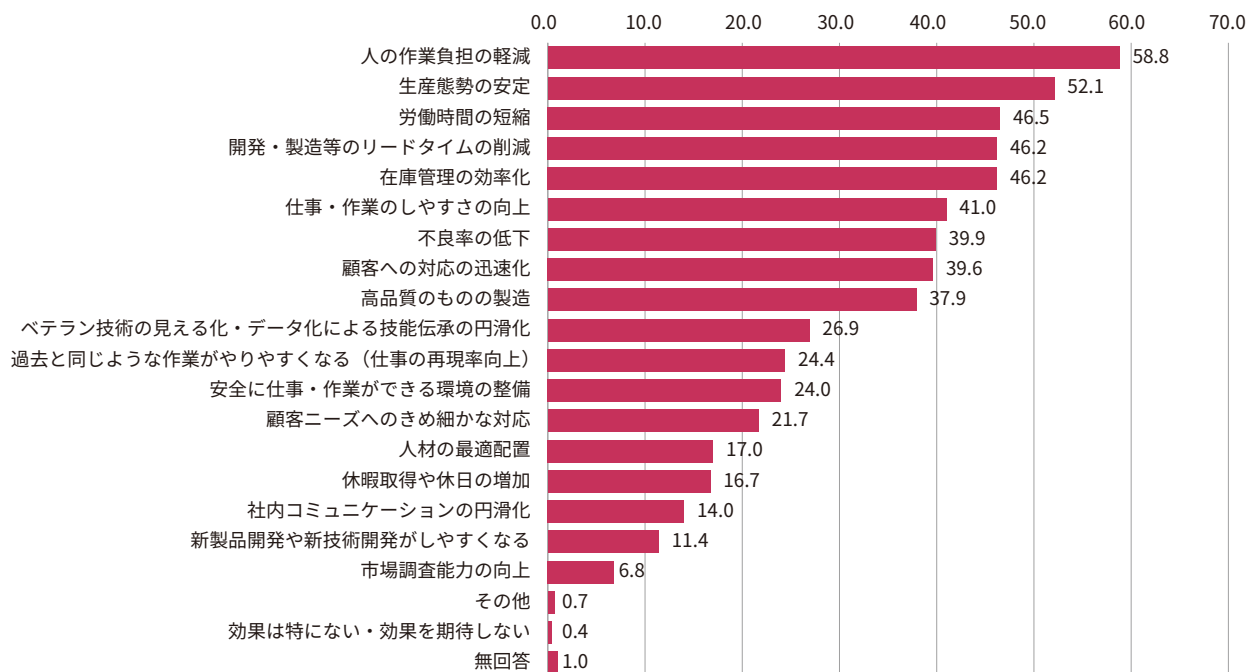
「該当する工程・活動がない」と回答した企業と無回答を除いて、工程・活動ごとに「すでに活用している」と回答した企業割合を集計したところ、同割合が最も高い工程・活動は〈f. 受・発注管理〉（34.0%）で、次いで〈a. 開発・設計〉（30.4%）、〈h. 取引先とのネットワーク化〉（29.9%）、〈c. 生産管理〉（29.8%）、〈b. 製造〉（28.0%）などの順で高い。

〈a. 開発・設計〉～〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉までの工程・活動のなかで、1つの工程・活動でも「すでに活用している」または「活用を検討中」との回答があった企業（n=3,209）に対し、デジタル

図表1 ものづくりの各工程・活動におけるデジタル技術の活用状況（「該当する工程・活動がない」および無回答を除いて集計）（単位：%）



図表2 デジタル技術を活用する理由(複数回答) 1つの工程でも「すでに活用している」「活用を検討中」との回答があった企業 n=3,209 (単位: %)



技術を活用する理由を尋ねると(複数回答)、「人の作業負担の軽減」(58.8%)が最も割合が高く、次いで「生産態勢の安定」(52.1%)、「労働時間の短縮」(46.5%)、「開発・製造等のリードタイムの削減」(46.2%)および「在庫管理の効率化」(46.2%)などの順で高い(図表2)。

**デジタル技術活用を進めるための取り組みとして、デジタル技術活用企業では「研修・講習会への参加」の回答割合(24.5%)が3番目に高い**

デジタル技術の活用を進めるため、現在行っている取り組みを尋ねたところ(複数回答)、デジタル技術を活用している企業では、「会社が必要とするデジタル技術活用の要件の明確化」が29.8%で最も回答割合が高く、「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」(24.5%)が3番目に高い回答割合となっている(図表3)。

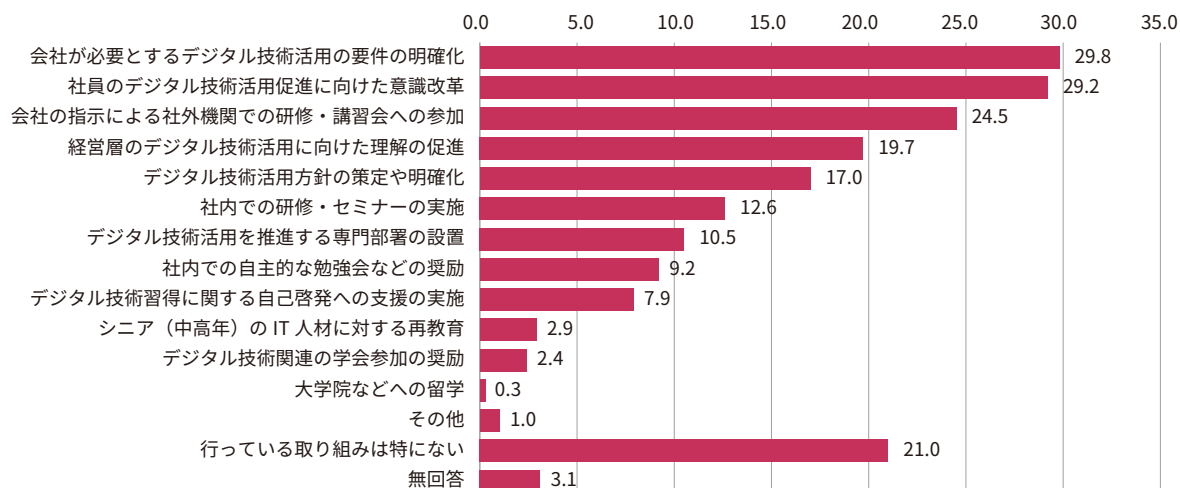
**デジタル技術活用企業の4割が、5年後に鍵となる技術社員の技能として、デジタル技術導入・活用能力をあげる**

主力製品の製造にあたって、研究・開発、生産管理などを担当する技術系正社員にとって5年後に鍵となっている技能(見通し)についての回答結果をみていくと、デジタル技術活用企業では、「ICTなどデジタル技術をものづくり現場等へ導入・活用していく能力」をあげる企業が約4割(39.7%)にのぼり、デジタル技術未活用企業の同割合を10ポイント以上上回っている(図表4)。

**デジタル技術活用企業がより、先を見越して人材育成・能力開発を行っている様子**

ものづくり人材の育成・能力開発の方針について、最も近いものを選んでもらったところ、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しな

図表3 デジタル技術の活用を進めるため現在行っている取り組み(複数回答) デジタル技術を活用している企業だけで集計 n=2,151 (単位: %)



図表4 主力製品の製造にあたって、5年後に、研究・開発、生産管理などを担当する技術系正社員にとって鍵となる技能の見通し

(複数回答) (単位: %)

	n	特定の技術に関する高度な専門知識	複数の技術に関する幅広い知識	設計・開発能力	製品の企画・構想段階から問題点を把握し、改善提案を行うコンサルティング能力	革新的技術を創造していく能力	プロジェクト管理能力	生産の最適化のための生産技術	工程管理に関する知識	生産設備の保守・管理技術	ICTなどデジタル技術をもものづくり現場等へ導入・活用していく能力	その他	特になし	無回答
計	4,364	40.9	49.3	44.0	31.0	30.3	29.7	46.3	43.7	32.0	32.4	0.5	3.1	4.8
デジタル技術を活用している企業	2,151	42.8	52.3	46.3	34.4	35.3	33.6	50.1	44.9	35.1	39.7	0.7	1.7	4.4
デジタル技術未活用企業	2,027	40.0	47.9	42.8	28.1	26.0	26.2	43.1	43.5	29.5	25.7	0.4	4.4	4.0
無回答	186	29.0	31.2	31.2	22.6	18.3	21.0	37.1	33.9	24.2	22.6	0.5	5.9	18.3
【デジタル技術を活用している企業における割合】 ー【デジタル技術未活用企業における割合】		2.8	4.4	3.5	6.3	9.3	7.4	7.0	1.4	5.6	14.0	0.3	-2.7	0.4

から能力開発を行っている」との回答割合は、デジタル技術活用企業の方が未活用企業よりも高くなっており、デジタル技術活用企業がより、先を見越した視点で人材育成を行っている様子がうかがえる(図表5)。

**デジタル技術活用企業の5割以上が社内人材のOJTやOFF-JTにより、デジタル技術活用を担う人材を確保していく意向**

デジタル技術を活用している企業の、デジタル技術の活用を担う人材の今後の確保方法に対する考え

方(複数回答)をみていくと、「自社の既存の人材をOJT(職場での仕事を通じた教育訓練)で育成する」(57.0%)が最も回答割合が高く、「自社の既存の人材をOFF-JT(外部セミナー・講習等への参加など職場を離れた教育訓練)で育成する」(51.5%)も5割以上の回答割合となっている(図表6)。

図表5 ものづくり人材の育成・能力開発の方針(複数回答)

(単位: %)

	n	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	数年前の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	その能力をもう一段アップできるような能力開発を行っている	当面の仕事に必要な能力だけでなく、その能力をもう一段アップできるような能力開発を行っている	面々の仕事をこなすために必要なことを身につけることを目的に能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事に必要なことを身につけることを目的に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	無回答
計	4,364	14.3	32.1	36.2	16.2	1.3			
デジタル技術を活用している企業	2,151	15.8	36.8	34.2	12.3	1.0			
デジタル技術未活用企業	2,027	12.7	28.1	38.0	19.9	1.2			
無回答	186	13.4	22.6	38.7	21.0	4.3			

図表6 デジタル技術の活用を担う人材の今後の確保方法に対する考え方(複数回答)

(単位: %)

	n	自社の既存の人材をOJT(職場での仕事を通じた教育訓練)で育成する	自社の既存の人材をOFF-JT(外部セミナー・講習等への参加など職場を離れた教育訓練)で育成する	ICT専攻などの人材を新卒採用する	ICTなどに精通した人材を中途採用する	出向・派遣等により外部人材を受け入れる	デジタル技術の活用は外注するので社内確保する必要はない	その他	今後、デジタル技術を活用するつもりはない	無回答
計	4,364	42.9	44.8	11.7	25.6	8.3	6.5	3.0	10.1	4.2
デジタル技術を活用している企業	2,151	57.0	51.5	14.3	28.3	8.8	4.9	2.2	1.9	3.0
デジタル技術未活用企業	2,027	29.7	39.5	9.4	23.9	7.9	8.3	3.8	18.3	3.6
無回答	186	24.7	25.8	7.0	14.0	6.5	5.4	4.3	15.1	25.3
【デジタル技術を活用している企業における割合】 ー【デジタル技術未活用企業における割合】		27.3	12.0	4.9	4.4	0.9	-3.4	-1.6	-16.4	-0.6

## 政策的インプリケーション

デジタル技術の進展に伴って、ものづくり企業においても今後、デジタル技術を導入したり活用できる人材へのニーズが高まるものの、デジタル技術活用企業の半数は、そうした人材を今後、社内での OJT や OFF-JT の活用により確保していくとの見通しであることから、デジタル技術の進展に対応した企業の人材開発に対する行政側の支援が今後も重要となる。

## 政策への貢献

「令和元年度ものづくり基盤技術の振興施策」（令和 2 年版ものづくり白書）に活用。また、人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.194 『ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果』（2020 年）
- 調査シリーズ No.183 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果』（2018 年）
- 調査シリーズ No.177 『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果』（2017 年）
- 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.205

## 事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査

令和2年11月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

### 研究の区分

#### ■ 情報収集

### 研究の目的

働き方改革法案の附帯決議において「事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること」とされており、事務所等における労働者の休養、清潔保持等についての実態及び労働者のニーズについて把握する必要がある。

本附帯決議を踏まえ、事業所における休養や清潔保持のための設備（照度、便所、休憩設備、更衣室、洗身設備、休養室等）の現状や労働者の満足度、改善要望等について、労働者を対象にWEBモニターアンケート調査を実施した。

### 研究の方法

- ①調査方法：調査会社のモニター登録会員を対象としたインターネット調査。
- ②調査対象：男女15歳以上の16大産業で働く正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣労働者。回収は「就業構造基本調査（2017年）」の「性」「年齢」「産業」（「農林漁業」「公務」「分類不能」除く）の分布に合わせた層化割付回収とし、合計7,000件を目標回収件数とした。
- ③調査項目：事業所の照度、温度、便所、休憩設備、更衣室、洗身設備、休養室の現状、労働者の満足度、改善要望等。

### 研究期間

令和元～2年度

### 主な事実発見

#### 1. 事務作業における照度

本調査では、調査対象全数（n=7,000）に対して、事務作業の有無を尋ねた。その結果、「行っている」が67.4%、「行っていない」が32.6%となり、全体の7割弱がなんらかの事務作業を「行っている」と回答した。

事務作業を「行っている」と回答した者（n=4,719）に対して、事務作業における照度を尋ねた結果、「十分である」（80.5%）と回答した割合が8割を占めた。一方、「十分でないと感じることもある」（17.4%）と「十分ではない」（2.0%）と合わせた「十分でない・計」は19.4%となり、事務作業を行っている者の2割程が照度不足を感じている結果となった。

事務作業の照度が十分でないと感じている者（「十分でない・計」）に、明るさ不足による事務作業面への悪影響を複数回答で尋ねた結果、「目や肩が疲れて小休止が必要」（51.1%）を挙げる割合が最も高く、次いで、「作業を間違えることがある」（21.6%）、「作業に時間がかかる」（19.4%）、「ルーペなどの補助器具が必要」（12.3%）の順となった。一方、「特に作業効率は変わらない」（26.5%）と回答した割合は2割程となった。

年齢別にみると、全体平均より5ポイント以上高い項目に着目すると、20代以下では、「目や肩が疲れて小休止が必要」（58.5%）、「作業を間違えることがある」（30.9%）、「作業に時間がかかる」（29.3%）と回答した割合が高くなっている。50代では、「ルーペなどの補助器具が必要」（21.2%）と回答した割合が高くなっている。一方、60代以上は、「特に作業効率は変わらない」（36.6%）と回答した割合が高くなった。

#### 2. トイレ

男女別トイレの整備状況を全数に尋ねた結果、「男女別」が78.4%、「男女共用」が21.6%となった。全体の2割程が勤務先のトイレが「男女共用」と回答している。

これを事業所規模別にみると、「男女共用」と回答した割合は、「29人以下」（39.5%）が4割程と高くなっている。男女共用トイレは小規模事業所に多いことがわかった。

事業所の便房（個室トイレ）の混雑状況を全数に尋ねた結果、「常に混雑している」（2.9%）と「混雑するときがある」（34.5%）を合わせた「混雑・計」は37.4%で、全体の4割弱が個室トイレに混雑を感じている結果となった。

便房の混雑感（「混雑・計」）を性別に見ると、顕著な男女差は見られなかったが、事業所規模別に見ると、おおむね規模が大きくなるほど、高くなる傾向が見られた。

一方、男性小便器の「混雑・計」は25.8%となった。事業所規模別に見ると、「混雑・計」の割合は、おおむね規模が大きくなるほど、高くなっている。

図表1 トイレの不満点 (MA、単位=%)

		n	男女共用である	トイレの設置箇所が少ない	トイレ内の個室(便房)が少ない	トイレが狭い	洗面台が少ない	不潔である	薄暗くて使いにくい	極端に暑い/寒い	ロールペーパーがないことがある	石鹸、ハンドソープがないことがある	遠くであり不便である	出入りが他人の目に触れる	バリアフリー対応でない	ジェンダーフリー対応(性別に関わりなく利用できるトイレ)でない	その他	特に不満はない
全体		7000	8.8	15.1	18.4	17.2	6.3	9.9	7.5	7.6	2.8	4.4	5.8	10.4	4.4	1.4	4.7	39.2
性別	男性	3809	5.5	14.6	18.9	15.3	4.6	10.4	6.5	6.3	3.2	4.4	4.3	6.6	3.9	1.1	3.6	42.7
	女性	3191	12.8	15.7	17.9	19.4	8.4	9.2	8.8	9.2	2.4	4.4	7.6	15.0	4.9	1.8	5.9	35.1
性年齢	男性・20代以下	632	3.8	19.1	21.4	18.2	5.1	12.3	8.4	5.4	6.2	5.2	4.1	7.1	4.0	1.1	4.0	36.7
	男性・30代	774	5.4	17.6	23.0	17.1	6.5	15.0	7.5	7.1	3.2	4.9	4.8	8.3	4.0	1.3	3.5	34.5
	男性・40代	952	5.8	15.4	20.1	15.1	3.9	10.9	6.4	6.7	3.3	4.1	4.4	5.4	3.0	0.7	3.3	41.6
	男性・50代	759	6.2	11.9	17.1	12.6	4.7	7.6	5.9	6.7	2.5	4.0	3.7	7.5	3.8	1.2	3.8	47.4
	男性・60代以上	692	6.2	9.2	12.6	13.9	2.9	5.9	4.2	5.1	1.0	3.9	4.3	4.9	5.1	1.4	3.6	53.8
	女性・20代以下	604	11.9	21.0	25.8	22.7	10.4	13.1	11.3	9.4	4.0	5.5	10.3	16.2	5.6	3.5	3.8	25.3
	女性・30代	617	14.6	18.6	23.2	24.0	10.4	11.0	11.3	12.2	2.4	4.7	9.1	18.3	4.1	1.3	6.0	27.7
	女性・40代	816	12.4	14.8	16.9	19.2	7.8	9.2	8.7	10.2	1.8	4.0	7.0	13.7	4.3	0.6	7.1	33.5
	女性・50代	650	12.2	13.8	13.4	14.8	7.4	7.4	6.9	6.8	2.5	4.5	7.2	14.6	4.9	1.7	6.6	42.5
	女性・60代以上	504	13.1	9.3	9.1	16.3	6.0	4.6	5.4	7.1	1.6	3.0	4.4	11.9	6.0	2.6	5.6	48.8
男女別トイレ	男女別	5486	0.0	15.8	20.8	15.8	6.2	9.3	7.1	7.5	2.8	4.4	6.2	8.5	4.2	1.4	4.8	41.4
	男女共用	1514	40.9	12.7	9.9	22.3	6.9	11.9	9.2	7.9	2.9	4.1	4.5	17.4	4.8	1.6	4.2	31.5
トイレ満足度	「満足・計」	4932	5.4	10.0	12.2	10.5	4.0	3.0	3.2	4.2	1.9	3.1	4.3	7.0	3.3	1.1	2.5	54.0
	「不満・計」	2068	17.0	27.2	33.3	33.1	11.9	26.3	17.8	15.7	5.0	7.4	9.5	18.7	6.9	2.2	9.9	4.1
利用頻度	0回	217	19.4	8.8	8.3	18.0	5.1	15.7	11.5	6.0	1.8	4.1	3.7	14.7	1.8	1.4	5.5	41.9
	1回~3回	3907	10.1	14.5	16.3	17.3	5.6	9.6	7.2	7.1	2.5	3.9	5.8	10.3	4.1	1.1	4.5	40.2
	4回~6回	2539	6.4	16.1	21.5	16.7	7.3	9.7	7.6	8.5	3.4	5.1	5.9	10.2	4.8	1.9	4.8	37.9
	7回~9回	246	5.3	18.3	31.3	18.7	8.9	10.2	8.5	8.9	3.7	3.7	5.7	10.2	2.8	1.2	3.7	35.8
	10回以上	91	8.8	18.7	14.3	17.6	8.8	9.9	8.8	6.6	3.3	4.4	6.6	11.0	13.2	4.4	7.7	38.5

※各項目で全体より5ポイント以上高い数値に網掛け。  
 ※トイレ満足度の「満足・計」は、「満足」「やや満足」の合計。「不満・計」は、「やや不満」「不満」の合計。

事業所にあるトイレの満足度を全数に尋ねた結果、「満足」が26.4%、「やや満足」が44.1%となり、「満足・計」は70.5%となった。一方、「やや不満」は22.2%、「不満」は7.4%となり、「不満・計」は29.6%となった。これを性別にみると、男性と比べて女性は、「不満・計」の割合が高くなっている(男性26.4%、女性33.2%)。

トイレの不満点を全数に複数回答で尋ねた結果、「トイレ内の個室(便房)が少ない」(18.4%)と回答した割合が最も高く、以下、「トイレが狭い」(17.2%)、「トイレの設置箇所が少ない」(15.1%)、「出入りが他人の目に触れる」(10.4%)、「不潔である」(9.9%)、「男女共用である」(8.8%)の順となっている。一方、「特に不満はない」と回答した割合は39.2%となる(図表1)。

これを性年齢別にみると、女性20代以下は「トイレ内の個室(便房)が少ない」(25.8%)、「トイレが狭い」(22.7%)などの回答割合が全体より5ポイント以上高くなっている。

一方、トイレが「男女共用」と回答した者(n=1,514)に対して、男女別トイレの必要性を尋ねた結果、「そう思う」が37.6%、「やや思う」が23.9%で、「思う・計」は61.5%となる。勤務先のトイレが「男女共用」と回答した者の6割超が、男女別トイレの設置を求めていることがわかった(図表2)。

これを性別にみると、男性と比べて女性のほうが、男女別トイレの必要性の「思う・計」の回答割合が高くなっている(男性56.8%、女性64.9%)。性年齢別にみると、「思う・計」の回答割合は、女性20代以下、女性30代で7割程と高くなっている(それぞれ72.1%、72.3%)。

### 3. 休憩室

調査対象全数に事業所における休憩室の有無を尋ねた結果、「ある」が59.9%、「ない」が40.1%となり、全体の約6割が勤務先に休憩室や休憩スペースが設置されていると回答している。

これを事業所規模別にみると、休憩室が「ある」と回答した割合は、おおむね規模が大きくなるほど、高くなっている。「1,000人以上」では、休憩室が「ある」の回答割合が7割超となっている(70.4%)。一方、休憩室が「ない」と回答した割合は、「29人以下」で高くなっている(50.1%)。小規模事業所では、休憩室の設置が進んでいないようだ。

休憩室が「ない」と回答した者(n=2,807)に対して、休憩室の必要性を尋ねた結果、「そう思う」が31.0%、「やや思う」が30.0%となり、「思う・計」が61.0%となった。休憩室が「ない」と回答した者の6割程が設置を希望している結果となった。

図表2 男女別トイレの必要性 (SA、単位=%)

		n	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	思う・計	思わない・計
全体		1514	37.6	23.9	26.7	11.8	61.5	38.5
性別	男性	632	30.9	25.9	27.7	15.5	56.8	43.2
	女性	882	42.5	22.4	26.0	9.1	64.9	35.1
性年齢	男性・20代以下	92	31.5	26.1	27.2	15.2	57.6	42.4
	男性・30代	122	30.3	32.8	24.6	12.3	63.1	36.9
	男性・40代	167	29.9	26.9	26.9	16.2	56.8	43.1
	男性・50代	126	31.0	23.0	31.7	14.3	54.0	46.0
	男性・60代以上	125	32.0	20.8	28.0	19.2	52.8	47.2
	女性・20代以下	143	49.7	22.4	18.2	9.8	72.1	28.0
	女性・30代	162	55.6	16.7	21.6	6.2	72.3	27.8
	女性・40代	229	41.0	24.5	25.3	9.2	65.5	34.5
	女性・50代	175	33.1	27.4	30.9	8.6	60.5	39.5
	女性・60代以上	173	35.8	20.2	32.4	11.6	56.0	44.0

※事業所のトイレが男女共用と回答した者 (n=1,514) を対象に集計。

#### 4. 更衣室

調査対象全数に、更衣室の有無を尋ねた結果、「ある(男女別)」(53.8%)と「ある(男女共用)」(9.0%)を合わせた「ある・計」の回答割合が62.8%となり、全体の6割程が勤務先に更衣室が「ある」と回答している。

事業所形態別に見ると、更衣室の「ある・計」の割合は、「病院、医療・介護施設」(86.0%)、「工場、作業所(鉄道の駅や発電所、倉庫を含む)」(79.8%)、「研究所」(78.9%)など、着替えの必要性の高い事業所形態で高くなっている。一方、「ない」と回答した割合は、「事務所」(50.9%)、「営業所、出張所」(43.5%)で高くなっている。

事業所規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、更衣室が整備されている割合(「ある・計」)が高くなっている。一方、小規模事業所では、更衣室の整備が進んでいないようで、「29人以下」では、更衣室が「ない」割合が半数超を占めている(52.4%)。

更衣室が「男女共用」と回答した者(n=631)に対して、男女別更衣室の必要性を尋ねた結果、「そう思う」が30.4%、「やや思う」が29.3%で、「思う・計」は59.7%となる。回答者の6割近くが男女別更衣室の必要性を感じている結果となった。

#### 5. 休養室

体調が悪い時に横になって休む「休養室」の有無を全数に尋ねた結果、「ある(男女別)」が13.0%、「ある(男女共用)」が16.7%、両者を合わせた「ある・計」は29.7%となり、全体の3割弱が勤務先に休養室が「ある」と回答している。

休養室は、常時50人以上または常時女性30人以上の労働者を使用する事業者に対して、その設置が求められている。事業所規模別にみると、休養室の「ある・計」の回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど、

高くなっている。「ある・計」の回答割合は、29人以下(19.3%)、50人以上(41.2%)、1,000人以上(49.9%)となった。

休養室が「男女共用」と回答した者(n=1,169)に、男女別休養室の必要性を尋ねた結果、「そう思う」が19.7%、「やや思う」が32.5%で、「思う・計」が52.2%となった。休養室が「男女共用」と回答した者の半数強が、男女別の設置を求めているようだ。性年齢別にみると、「思う・計」は、男女とも50代で高くなっている(男性59.3%、女性59.8%)。

#### 政策的インプリケーション

小規模事業所では、男女別トイレや休憩室、更衣室などの整備が進んでいないことから、事業者に対する支援が必要と思われる。

#### 政策への貢献

厚生労働省労働基準局安全衛生部が開催した第1回「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」(令和2年8月25日)で調査結果(速報版)を報告。第2回目以降の検討会の議論で活用された。

調査シリーズ No.207-1

# 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編

令和3年1月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

## 研究の区分

- 情報収集

## 研究の目的

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」が2015年4月に施行され、2020年4月には「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」を含めた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」等が施行された。パートタイム・有期雇用労働法の施行を前に、企業の「パートタイム」「有期雇用」の労働者に対する雇用管理の状況がどのようになっているのか、また、今後の対応の動向を明らかにするため、アンケート調査を行った。

## 研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）。

日本標準産業分類における〔鉱業，採石業，砂利採取業〕〔建設業〕〔製造業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔情報通信業〕〔運輸業，郵便業〕〔卸売業，小売業〕〔金融業，保険業〕〔不動産業，物品賃貸業〕〔学術研究，専門・技術サービス業〕〔宿泊業，飲食サービス業〕〔生活関連サービス業，娯楽業〕〔教育，学習支援業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕〔サービス業（他に分類されないもの）〕に属する常用雇用者10人以上の企業2万社を対象とし、民間信用調査機関が所有する名簿から、経済センサスの従業員10人以上の企業の分布に基づき産業・規模別に層化無作為抽出した。

## 研究期間

令和元～2年度

## 主な事実発見

### 1. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員・正職員の、職務や人材活用の仕組みの違い

自社の【有期雇用でフルタイム】、【有期雇用でパートタイム】、【無期雇用でパートタイム】の労働者について、正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるかどうか尋ねたところ、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」との回答割合が、【有期雇用でフルタイム】については29.1%とほぼ3割にのぼっている（図表1）。

### 2. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に支給・適用している制度や待遇

自社の【有期雇用でフルタイム】、【有期雇用でパートタイム】、【無期雇用でパートタイム】の労働者に支給・適用している制度・待遇をあげてもらったところ（複数回答）、「賞与」をあげた企業の割合は【有期雇用でフルタイム】については58.9%と6割近くにのぼる一方、【有期雇用でパートタイム】では4割弱（38.7%）となっている。一方、「退職金」をあげた企業の割合は【有期雇用でフルタイム】でも1割台（14.8%）にとどまる（図表2）。

### 3. 待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員・正職員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務や人材活用の仕組み、その他の事情に照らして不合理な待遇差等が禁止される（第8条、第9条）とともに、本人からの求めがあれば、待遇差の理由等も

図表1 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるか（単位：%）

	n	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の仕組みまで同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれも同じ者はいない）	無回答
有期雇用でフルタイム	2,068	29.1	7.8	21.2	45.0	22.0	4.0
有期雇用でパートタイム	2,088	8.8	2.0	6.8	39.6	47.0	4.5
無期雇用でパートタイム	2,801	12.8	3.7	9.1	42.2	40.8	4.2

図表2 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に支給・適用している制度・待遇（複数回答）賃金、賞与、退職金など（選択肢の一部）（単位：%）

	n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退職金
正社員・正職員	4,538	75.5	62.6	83.3	72.1
有期雇用でフルタイム	2,068	40.8	42.6	58.9	14.8
有期雇用でパートタイム	2,088	40.6	32.9	38.7	7.0
無期雇用でパートタイム	2,801	45.5	33.5	46.3	12.1

説明しなければならなくなる（第14条第2項）ことから、待遇差の理由等について、どの程度、説明できるとするか尋ねたところ、「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答割合は、パートタイム・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」と回答した企業では7割近く（69.3%）にのぼったものの、内容が分からないなどとした企業では、それよりも20ポイント以上低くなっている（図表3）。

図表3 待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか（単位：%）

	n	大半の待遇差を、説明できると思う	半分以上の待遇差は、説明できると思う	半分以下の待遇差は、説明できないと思う	大半の待遇差を、説明できないと思う	待遇差は一切ない	分からない・考えたことが無い	無回答
計	4,538	52.3	26.0	4.9	6.7	6.9	3.2	
改正法等の施行の認知度	内容まで知っている	1,605	69.3	22.5	1.4	5.0	0.9	0.8
	内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている	2,623	45.1	30.0	7.1	7.6	8.5	1.7
	まったく知らない・分からない	222	32.4	15.3	5.9	9.9	34.2	2.3
	無回答	88	5.7	1.1	-	1.1	-	92.0

図表4 正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差を無くすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容（ともに複数回答）（単位：%）

	n	賃金・賞与・退職金					手当関係					休暇関係				その他										無回答		
		基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し	基本的な賃金の水準の引上げ	昇給制度の導入や、昇給制度の見直し	賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し	賞与の水準の引上げ	退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し	役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し	仕事の危険度や作業環境に応じた特殊作業に伴う勤務手当の導入や算定方法等の見直し	精進手当の導入や、精進手当の算定方法等の見直し	通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し	時間外労働や深夜・休日労働に応じた手当の割増率の見直し	左記以外の諸手当の導入や、算定方法等の見直し	慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し	病気時の休暇付与や勤務免除に係る見直し	健康診断の受診に伴う休暇付与や勤務免除に係る見直し	左記以外の休暇付与や勤務免除に係る見直し	食堂、休憩室、更衣室の利用に係る見直し	教育訓練機会の導入や、訓練内容の見直し	正社員・正職員以外からの相談窓口の設置や、担当者の配置	正社員・正職員（無期雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し	正社員・正職員とそれ以外の、職務の分離や明確化	正社員・正職員側の、賃金・労働条件の見直し	（新たな正社員区分の創設等）雇用管理区分の見直し	定年後の再雇用者に係る制度や活用の方の見直し		派遣労働者に係る制度や活用の方の見直し	その他
これまで	1,508	38.4	54.9	28.2	31.2	17.6	13.1	19.3	7.6	9.2	31.0	26.5	10.7	27.9	22.5	22.7	11.3	20.6	18.2	20.0	34.5	13.5	22.7	5.0	30.2	4.9	1.1	0.7
今後	1,369	31.6	28.5	25.4	23.6	15.3	19.6	13.8	7.7	9.4	14.0	8.3	12.9	14.2	12.8	10.2	9.5	5.2	15.0	10.2	16.6	18.3	19.3	9.0	23.2	8.3	1.7	4.9

#### 4. ガイドライン案の提示以降での不合理な待遇差をなくす取り組み

政府の働き方改革実現会議において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提示されて以降（2016年12月20日以降）、これまでに正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差を無くすための取り組みを行ったか尋ねたところ、「取り組みを行った」は33.2%で、今後については30.2%が「取り組みを行う予定がある」とした。

これまでにどのような取り組みを行ったか、また、今後予定する取り組みをそれぞれ尋ねたところ、これまでの取り組みでは「基本的な賃金の水準の引上げ」（54.9%）が最も回答割合が高く（図表4）、今後については「退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し」を2割弱（19.6%）の企業が取り組む予定としている。

## 政策的インプリケーション

パートタイムや有期雇用で働く労働者のなかには、有期雇用でフルタイムなど、正社員と業務の内容や責任の程度が同じ人も少なくないが、賞与や退職金など適用割合がそれほど高くない制度や処遇もみられる。また、改正法等の認知度が低い企業では必要な待遇改善の取り組みが遅れている可能性もあることから、引き続き、改正法等の趣旨を企業に周知し、企業の取り組みを促していくことが肝要である。

## 政策への貢献

- 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（「パート・有期雇用労働法」）に基づき策定された「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」（令和2年3月）に調査結果が活用・引用された。また、今後のパートタイム・有期雇用にかかる施策立案のための基礎資料として活用される。
- 内閣府「令和2年度年次経済財政白書—コロナ危機：日本経済変革のラストチャンス—」（令和2年11月6日）に引用。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.207-2 『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」編』（2021年）

調査シリーズ No.207-2

# 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編

令和3年1月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

## 研究の区分

■ 情報収集

## 研究の目的

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」が2015年4月に施行され、2020年4月には「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」を含めた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」等が施行された。パートタイム・有期雇用労働法の施行を前に、企業の「パートタイム」「有期雇用」の労働者に対する雇用管理の状況がどのようになっているのか、また、今後の企業がどのように対応しようとしているのか等の動向を明らかにするとともに、そこで勤務する「パートタイム」「有期雇用」の労働者の就労状況等を把握するため、当該労働者を対象とするアンケート調査を行った。

## 研究の方法

調査対象は、日本標準産業分類における〔鉱業、採石業、砂利採取業〕〔建設業〕〔製造業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔情報通信業〕〔運輸業、郵便業〕〔卸売業、小売業〕〔金融業、保険業〕〔不動産業、物品賃貸業〕〔学術研究、専門・技術サービス業〕〔宿泊業、飲食サービス業〕〔生活関連サービス業、娯楽業〕〔教育、学習支援業〕〔医療、福祉〕〔複合サービス事業〕〔サー

ビス業（他に分類されないもの）に属する常用雇用者10人以上の企業（2万社）で働く「パートタイム」や「有期雇用」の労働者約4万3,600人。

民間信用調査機関が所有する名簿から、経済センサスの従業員10人以上の企業の分布に基づき産業・規模別に層化無作為抽出し、労働者向けの本調査票を企業票と同梱して郵送。企業に「直接雇用されているパート・有期雇用労働者」を対象に配布することを依頼した。

なお、労働者票の配布にあたっては、社員構成に照らしてできるだけ偏りが出ないような配布を依頼した。返送は会社経由ではなく、回答者から直接、記入済みの調査票を受ける形をとった。

## 研究期間

令和元～2年度

## 主な事実発見

### 1. 業務の内容等が同じ正社員との賃金水準比較

勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した「パートタイム」「有期雇用」の労働者（n=1,967）に対し、業務の内容等が同じ正社員と比べて、自分の賃金水準をどう思うか尋ねたところ、賃金水準が自分よりも高かったり、低くても納得している労働者が4割弱を占めたが、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」とする労働者が24.6%と4人に一人の割合にのぼった（図表1）。

「正社員より賃金水準が低く、納得していない」との回答割合は、有期雇用でフルタイムの労働者や、正社員と仕事の異同状況が同じ人でより高くなっている。

図表1 業務の内容等が同じ正社員と比べて自分の賃金水準をどう思うか  
（勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答）（単位：%）

	n	同等もしくはそれ以上の賃金水準である	正社員より賃金水準は低い、納得している	正社員より賃金水準が低く、納得していない	何とも言えない・分からない	無回答	
計	1,967	10.7	28.4	24.6	35.0	1.3	
所定労働時間と期間の定められた×	有期雇用でフルタイム	620	12.7	24.5	35.2	26.5	1.1
	有期雇用でパートタイム	586	7.0	33.1	23.4	35.7	0.9
	無期雇用でパートタイム	528	13.1	30.5	13.6	41.3	1.5
	その他の雇用形態	125	8.0	18.4	24.8	48.0	0.8
	無回答	108	10.2	25.9	24.1	35.2	4.6
の正社員との仕事	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる	27	18.5	3.7	40.7	37.0	-
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	10.8	21.6	33.5	32.8	1.3
	業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なる）	1,098	10.4	34.2	17.4	36.7	1.4

図表2 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか（複数回答）（単位：％）

	n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退職金	家族手当	住宅手当	精皆勤手当	食事手当（費用補助を含む）	単身赴任手当	業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	交替制勤務などの勤務形態に応じた特殊勤務手当	特定の地域で働く補償としての地域手当	深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）	通勤手当や交通費	
計	1,967	26.6	12.7	37.0	23.3	6.0	6.4	4.6	1.2	0.7	1.7	0.9	0.3	1.9	5.4	
所定労働時間 正社員と比較した 雇用期間の定め ×	有期雇用でフルタイム	620	33.4	17.6	45.2	31.8	7.9	9.4	3.9	0.8	0.8	1.6	0.5	-	1.6	3.5
	有期雇用でパートタイム	586	26.5	12.6	38.1	22.5	7.0	6.8	4.6	1.7	0.5	2.2	1.5	0.7	2.9	6.7
	無期雇用でパートタイム	528	17.8	7.0	27.1	15.0	1.9	1.5	3.8	0.4	0.4	1.3	0.6	-	0.9	5.7
	その他の雇用形態	125	33.6	12.8	37.6	26.4	10.4	10.4	9.6	3.2	0.8	1.6	0.8	0.8	3.2	7.2
	無回答	108	23.1	12.0	31.5	15.7	5.6	5.6	6.5	2.8	1.9	0.9	1.9	-	0.9	6.5

	n	慶弔休暇	慶弔休暇以外で法定外の休暇	病気休職	健康診断（費用補助を含む）の利用	給食施設や休憩室、更衣室の利用	保養所や運動施設の利用	企業年金	社外活動の補助	その他	特に無い	無回答	
計	1,967	8.3	5.1	5.2	4.5	0.9	1.0	3.6	1.1	3.6	39.4	4.7	
所定労働時間 正社員と比較した 雇用期間の定め ×	有期雇用でフルタイム	620	7.6	4.8	6.3	2.6	0.8	1.3	4.5	1.0	2.3	33.1	4.0
	有期雇用でパートタイム	586	10.8	6.5	6.5	6.8	1.2	1.2	3.8	1.2	2.9	35.2	5.6
	無期雇用でパートタイム	528	5.3	3.2	2.5	2.7	0.8	0.2	1.3	0.8	5.3	53.0	4.4
	その他の雇用形態	125	14.4	8.0	8.0	8.0	1.6	1.6	7.2	1.6	5.6	28.8	4.0
	無回答	108	7.4	5.6	2.8	7.4	-	1.9	4.6	2.8	3.7	44.4	5.6

2. 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていて納得できない制度や待遇

勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者（n=1,967）に対し、業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇

があるかどうか尋ねたところ（複数回答）、「特に無い」を除いてみれば最も回答割合が高かったのは「賞与」（37.0%）で、次いで「定期的な昇給」（26.6%）、「退職金」（23.3%）などの順で高い（図表2）。有期雇用でフルタイムの労働者では、「賞与」の回答割合は4割以上（45.2%）におよんでいる。

図表3 現在の勤務先に限らずこれまで働いてきたなかで、パートタイム・有期雇用労働法第8条で禁止しているような不合理な待遇差を感じたことがあるか（単位：％）

	n	ある	ない	分からない・考えたことが無い	無回答	
計	5,574	21.3	35.2	39.4	4.1	
所定労働時間 正社員と比較した 雇用期間の定め ×	有期雇用でフルタイム	1,116	33.5	28.4	33.2	4.8
	有期雇用でパートタイム	1,998	20.4	35.9	40.1	3.6
	無期雇用でパートタイム	1,733	14.8	40.3	41.7	3.1
	その他の雇用形態	391	23.5	28.6	43.2	4.6
	無回答	336	16.4	34.2	39.9	9.5
正社員との職務等の異同別	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる	27	48.1	25.9	22.2	3.7
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	37.2	26.2	32.5	4.0
	業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）	1,098	25.0	31.7	39.5	3.8
	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている	2,415	15.7	42.9	39.4	2.1
	分からない	800	19.0	28.0	48.8	4.3
無回答	392	14.3	31.9	36.5	17.3	



### 3. 不合理な待遇差があると感じたことがあるか

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員・正職員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間での、職務や人材活用の仕組み、その他の事情に照らして不合理な待遇差等が禁止されるが（第8条）、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきたなかでそうした不合理な待遇差があると感じたことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答した労働者は約2割（21.3%）で、同割合は、有期雇用でフルタイムの労働者や、正社員と仕事の異同状況が同じ人でより高くなっている。（図表3）。

### 4. 企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか

不合理な待遇差があると感じたことが「ある」と回答した人（n=1,186）に、同法14条第2項に基づき、企業に対して待遇差の理由等の説明を求められることができるようになることを示したうえで、企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねたところ、「説明を求めたい」が37.2%と4割弱にのぼった（「必要ない」が25.2%、「分からない・考えたことが無い」が36.7%）。

## 政策的インプリケーション

有期雇用であってもフルタイムで働く労働者や、仕事の内容が正社員に近い労働者はより、賃金水準や賞与・退職金等の適用を受けていないことや支給内容に、納得できないとする割合が高いことから、引き続き改正法等の趣旨を企業に周知し、合理的でない待遇格差があればそれを是正する取り組みを促していくことが肝要である。

## 政策への貢献

- 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（「パート・有期雇用労働法」）に基づき策定された「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」（令和2年3月）に調査結果が活用・引用された。また、今後のパートタイム・有期雇用にかかる施策立案のための基礎資料として活用される。
- 内閣府「令和2年度年次経済財政白書—コロナ危機：日本経済変革のラストチャンス—」（令和2年11月6日）に引用。

## 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.207-1 『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編』（2021年）

資料シリーズ No.233

# 諸外国の民間教育訓練機関について

—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

令和2年11月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

## 研究の区分

- 情報収集

## 研究の目的

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、公的職業教育訓練の提供にかかわる民間教育訓練機関の質の維持・向上のための取り組みや制度について、以下の項目を中心に情報収集を行った。

- 委託手続き（訓練機関の募集、選定等の手法、応募に関する資格要件）
- 訓練内容の策定、実施体制に関する基準
- 教育訓練の成果に関する評価手法

## 研究の方法

文献サーベイ

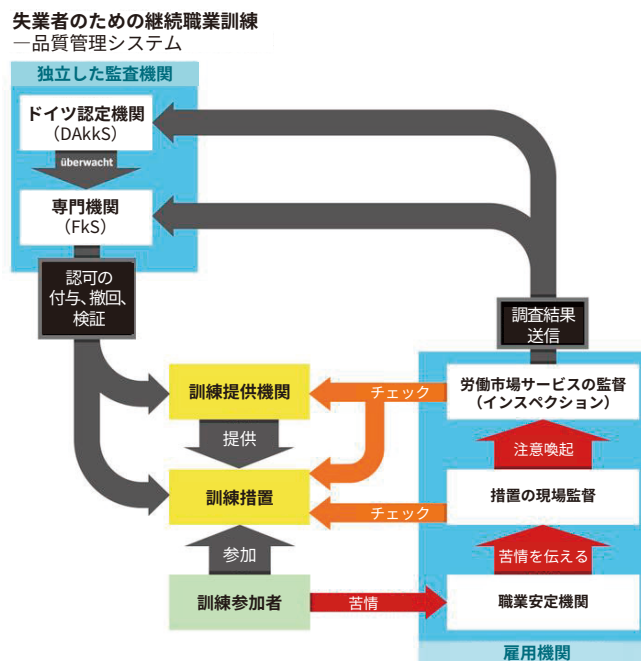
## 研究期間

令和元～2年度

## 主な事実発見

- 各国では、公的訓練の提供機関の資格として認証・認可制度あるいは登録制度を実施。
- 訓練の質の維持・向上に関する手法は、地域の技能需要に基づく訓練内容等の決定（アメリカ）、訓練のモニタリング、参加者の苦情・評価（ドイツ）、資格取得や企業ニーズに対応した訓練内容の拡充（フランス）、資格等による訓練内容・評価手法等の規定（イギリス）など、多様。また各国では、訓練体制や実施状況の検査が、外部専門機関や行政機関により実施されている。
- 訓練の成果に関する評価手法も、国によって異なる。例えばアメリカでは、地域の技能需要への対応という観点から雇用実績や賃金水準などを評価項目に設定。

図表1 ドイツにおける継続職業訓練の品質確保の仕組み



出所：第2章 ドイツ報告より

図表2 フランスにおける教育訓練組織認証機関の一覧

(1)	AB Certification
(2)	Afnor Certification
(3)	Apave Certification
(4)	ATALIA Certification
(5)	BCS Certification
(6)	Bureau de Certification international France
(7)	Bureau Veritas Certification
(8)	Certifopac
(9)	CertUp Maieutika
(10)	Cidees Certification
(11)	Dauge Fideliance
(12)	DEKRA Certification
(13)	Global Certification
(14)	I.Cert
(15)	ICPF & PSI
(16)	ISQ
(17)	Label Qualite Systeme
(18)	LRQA France SAS
(19)	Proneo Certification
(20)	Qualianor Certification
(21)	Qualibat
(22)	Qualitia Certification
(23)	SGS ICS
(24)	Socotec Certification

出所：第3章 フランス報告より

図表3 イギリスにおける継続教育訓練の組織種別ごとの受講者数の分野別内訳（2019年、%）

	16-19歳向け教育訓練 プログラム	成人教育訓練	アプレントイスシップ
継続教育カレッジ	32	54	14
シックス・フォーム・カレッジ	89	9	2
専門継続教育カレッジ	51	33	15
専門カレッジ	23	75	1
民間教育プロバイダー	5	27	68
コミュニティ・ラーニング訓練プロバイダー	3	90	7
16-19歳向けアカデミー	91	9	0
高等教育機関	14	8	77
全国キャリアサービス提供事業者	0	64	36

出所：第4章 イギリス報告より

## 政策的インプリケーション

各国では、公的教育訓練の提供に係る各段階で、プロバイダや訓練内容・体制に関する質の維持・向上をはかる取り組みがみられる。手法や重点、主要な実施主体などは国によっても異なるものの、継続的かつ詳細なモニタリングが重視されていると考えられる。

## 政策への貢献

次期職業能力開発基本計画の策定に向けた検討に参考資料として活用されることを想定。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.206 『職業訓練の効果測定制度に関する調査研究—アメリカ—』（2018年）
- 資料シリーズ No.194 『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—』（2017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）



# 研究成果の普及 ・情報発信

2020年度に発行された主な

## ■ 出版物

### ブックレット

#### 新型コロナウイルスと労働政策の未来

2020年12月21日刊行 A5判 134頁 濱口桂一郎[著] 1,100円(本体1,000円)

#### 2020年8月開催の東京労働大学特別講座の内容を書籍化

2020年8月20日に開催された東京労働大学特別講座「新型コロナウイルスと労働政策の未来」の内容を、関連する背景資料と併せてブックレットとしてとりまとめた。

#### 主な内容

- I 雇用調整助成金と新たな休業支援金／II 非正規雇用への保護拡大／
- III フリーランスへの保護拡大／IV テレワークの時代？／【資料編】



### ハンドブック

#### 新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2020

2021年3月刊行 A4判 478頁 労働政策研究・研修機構[編] 非売品

#### 2020年の成果全体について参照・活用できる一冊

2020年3月、新型コロナウイルス感染症拡大が雇用・労働面に及ぼす影響に関する実態把握のため、組織横断的なプロジェクトチームを緊急に立ち上げ、個人・企業を対象とした連続パネル調査や、国内外の統計データ、諸外国における雇用対策等の最新動向に関する情報収集に着手するとともに、ホームページに「新型コロナ特設サイト」を開設し、関連成果・情報の発信に取り組んできた。本書は、この一年の成果全体について参照・活用できるよう一冊に取りまとめたハンドブックである。



JILPTにおける2019年度(令和元年度)調査研究成果をベースとした

## ■ 政策論点レポート

### 概要

このレポートは、2019年度においてJILPTが取りまとめた調査研究成果をベースにしている。2019年度は第4期の第3年度目であり、いくつか注目する研究成果を出している。

### 執筆担当者

濱口桂一郎 研究所長  
下島 敦 調査部統計解析担当部長

### 目次

- はじめに
- 第1章 対象期間における労働経済の動向
- 第2章 2019年度における労働政策の動向
- 第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果



2021年3月

## 月刊誌「日本労働研究雑誌」

第一線で活躍中の研究者・専門家による質の高い論文を掲載するレフェリー制の専門研究雑誌。毎月テーマを決め、論文を掲載。2020年度のテーマは以下の通り。

2021年2・3月号

### 学界展望 労働経済学研究の現在 特集 船員の働き方

船員の働き方改革について、ごく基本的な労働の実態から現代的な課題までの論考を掲載している。

2021年特別号

### 2020年労働政策研究会議報告

「2020年労働政策研究会議」（コロナ禍により中止）のために提出された報告論文などを掲載した特別号。総括テーマは、「〈平等〉の視点からみた女性労働」。

2021年1月号

### 新たな労働市場における労働保険の役割

労働保険制度の開始当初はあまり想定していなかったような働き方が拡大する中で、労働保険の適用範囲をどのように拡大したらよいかといった議論に加え、適用範囲の拡大という方向とは別の救済方法として設けられた新たな制度に関する評価といった問題も取り上げている。

2020年12月号

### 変化する管理職の役割と地位

職場の管理職はどのような課題に直面しているのか。管理職の役割と地位にかかわる問題を、実態の変化に注目しながら様々な角度から検討する。

2020年11月号

### ディアローグ 労働判例この1年の争点 特集 スキルの継承・伝承

人から人へと受け継がれるスキル（技術・技能）に着目し、現状の課題を俯瞰する論考を学際的にまとめている。

2020年10月号

### あらためて賃金の「上がり方」を考える

賃金の「上がり方」に影響を与えると考えられる様々な側面、具体的には環境変化、企業の報酬管理、労使関係、労働法、労働者個人のニーズから検討し、その現状や過去からの変化について明らかにする。

2020年9月号

### 専門・管理職の女性労働

女性労働をめぐる状況と近年の変化の諸相を専門的・技術的職業および管理的職業に注目して明らかにする。

2020年8月号

### 学び直し

学び直しに関する施策の変遷やその課題、リカレント教育がもたらす経済への影響や、世界を取り巻く状況が変化していく中での日本の教育の課題などについて、諸外国の動向を踏まえ、多角的な視点から論じる。

2020年7月号

### チームワーク

チームでの協働を成果につなげるために注目すべき点や、多様性がチームでの協働に与える影響を明らかにする。

2020年6月号

### 無償労働と有償労働の間

有償労働と無償労働の混ざり合いに焦点を当て、無償労働と有償労働の関係を問うことによって、雇用労働の新たな検討課題、その良い混ざり方、また働くことで得られる幸せのあり方について考える。

2020年5月号

### 東京圏一極集中による労働市場への影響

東京圏への一方的な人口流動によって東京圏と地方で生じる様々な労働・教育の問題を検討し、有効な解決策を探る。

2020年4月号

### 平成の労働市場

平成の30年余りに日本の労働市場で観察された特徴的な事象や変化を、平成の時代を通じて現在に至るまで第一線で活躍している研究者の方々に解説していただいた。



## 月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」 Business Labor Trend

研究員などによる研究成果の解説に加え、独自の取材をベースに、毎月の特集では、労働の現場で今、起きていることの全体像を抽出。問題解決に向けた選択肢も提示。2020年度は研究成果等を活用し、次のとおり特集テーマを設定。

### 2021年3月号 アニメーターの労働環境



- **労働政策フォーラム** アニメーターの職場から考えるフリーランサーの働き方
- **動向** ケガの治療費を3分の2が自分で支払う——「一人親方」制度の認知度は5.9% JAniCA調査
- **スペシャルトピック** すべての女性が輝く令和の社会へ——第5次男女共同参画基本計
- **トピックス** 雇用政策／コロナ後の雇用政策のあり方を提言——厚労省研究会
- **フォーカス** 新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題  
——第18回北東アジア労働フォーラムから
- **地域シンクタンク・モニター調査** 地域における経済・雇用  
——コロナ禍による前期の落ち込みから好転するも先行きは不透明

### 2021年1・2月号 テレワークの現状



- **労働政策フォーラム** テレワークをめぐる課題
- **労組の対応** 導入費用の負担は原則として使用者／時間外・休日のメール送付は就業規則で禁止を——連合のテレワーク導入に向けた取り組み方針
- **連載** 働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善の取り組み（第12回）——調査部
- **トピックス** 賃上げ／賃金引き上げ実施・予定企業は前年比8.7ポイント減の81.5%  
——厚労省調査
- **BLM 定例調査** 「本曇り」と「雨」を合わせた割合は67.5%とやや改善、来期見通しも不透明感  
——景況感の改善の足取りは鈍い

### 2020年12月号 仕事と介護の両立



- **労働政策フォーラム** 仕事と介護の両立支援
- **職場の実態** コロナ禍の介護職場の状況
- **連載** 働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善の取り組み（第11回）——調査部
- **企業ヒアリング** 新しい技術の導入が雇用・労働に与える影響
- **トピックス** 厚生労働白書／社会保障の給付規模は平成の間に2倍強に
- **フォーカス** コロナ禍における雇用維持スキームと給付プロセス  
——アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス

### 2020年11月号 ICTやIoT等を活用した働き方



- **ヒアリング調査** 新しい技術の導入が雇用・労働に与える影響
- **トピックス** 予算要求／コロナ禍で広がるテレワーク支援に31億円を計上——厚労省
- **海外労働事情** イギリス／景気回復と雇用維持に向けた追加的プラン
- **BLM 定例調査** 「本曇り」と「雨」の割合が約8割、来期見通しはわずかに改善  
——新型コロナ問題が景況感に強く影響
- **地域シンクタンク・モニター調査** 地域における経済・雇用  
——新型コロナウイルス感染症拡大の影響が顕著に

### 2020年10月号 コロナ禍での経営・雇用環境



- **JILPT 調査** コロナショックは、企業の経営や雇用にどのような影響を及ぼしているのか
- **連載** 働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善の取り組み（第9回）——調査部
- **白書** 新型コロナウイルス感染症の影響で飲食業からの経営相談が最多に  
——中小企業白書・小規模企業白書
- **スペシャルトピック** 副業・兼業、フリーランスのルール整備を提言  
——経済財政運営と改革の基本方針2020、成長戦略実行計画
- **フォーカス** 感染症流行の長期的影響——過去の流行から見えてくること



## 2020年8・9月号 新型コロナウイルスの働く人への影響



- JILPT 調査 「コロナショック」は、仕事や生活にどのような影響を及ぼしているのか
- 取材 新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響と労組・団体の取り組み
- BLM 定例・特別調査 「本曇り」と「雨」の割合が急上昇、来期見通しは「雨」が過半数に
- 地域シンクタンク・モニター定例調査 新型コロナウイルス感染症拡大がおよぼした影響と変化
- トピックス 勤労者意識／感染症の拡大で仕事への意識が大きく変化——内閣府調査
- 海外労働事情 アメリカ／経済活動再開と「感染リスク」「訴訟リスク」

## 2020年7月号 新型コロナウイルスを巡る国内外の雇用対策



- 各国レポート 米英独仏の新型コロナ対策の動向——調査部 海外情報担当
- 資料 新型コロナウイルス感染症に関する緊急雇用・社会政策的対応
- 国内の動き 新型コロナウイルスへの雇用面の対応——調査部
- 取材 新型コロナウイルス感染症が各業界におよぼす影響と労使の取り組み
- トピックス 就業環境／多様な人材が活躍できる職場環境を——性的マイノリティ取り組み事例集
- 海外労働事情 ドイツ／男女賃金格差は20%——前年より1ポイント改善

## 2020年6月号 日本人の就業実態の変化



- JILPT 調査 20~40代では男性より女性の方が仕事を生きがいにする割合が高い——30代女性の就業率が約7ポイント伸びるなど、M字カーブは改善傾向に
- 解説 意欲を持って仕事に生きがいを感じる働き盛り女性の姿が浮き彫りに——正規・非正規の格差解消の環境整備も
- 連載 働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善の取り組み（第6回）——調査部
- BLM（産別・単組）調査 新型コロナウイルス感染症の影響が広範囲に影を落とす
- スペシャルトピック 新型コロナウイルス感染症の影響でテレワーク・在宅勤務、出勤抑制進む

## 2020年5月号 若手人材の確保と定着に向けて



- 労働政策フォーラム 若者の離職と職場定着について考える
- 連載 働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善の取り組み（第5回）——調査部
- BLM 調査 目立つ非正規労働者の処遇を正社員に近づける取り組み
- トピックス 賃金／男女間賃金格差が過去最少に——厚労省調査
- 海外労働事情 フランス／公的年金制度改革審議——コロナ対策で一時棚上げに
- 地域シンクタンク・モニター調査 第1四半期見通しに新型コロナウイルスの影響

## 2020年4月号 働き方をめぐる新たな動き



- JILPT 調査 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用管理状況や、同一労働同一賃金に向けた対応動向は怎么样了のか
- シンポジウム 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、企業にはどのような取り組みが求められるのか
- 不定期連載 賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流——調査部
- トピックス パート・有期雇用／向こう5年間の「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」を策定へ
- 海外労働情報 中国／新型肺炎感染拡大防止措置にかかる雇用安定政策

## ■ 英文情報誌「Japan Labor Issues」

2017年8月創刊。読む場所を選ばない電子版英文ジャーナル。刻々と変わりゆく日本の労働問題を世界に向けて発信中。2020年度は以下の号を刊行。

### ■ 2021年4・5月号 Vol.5, No.30, April-May 2021

- **Trends** コロナ下における日本の労働時間変動  
——2020年緊急事態宣言中及びその後の局面変化を読み解く  
高見具広（副主任研究員）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**  
日本の労使関係——Part I: 集团的労使関係システムの特徴  
濱口桂一郎（研究所長）

- **Special Feature on Research Papers (III)** [論文特集 (3回目)]  
日本の労働事情を海外で紹介するという観点から編集委員会が主に『日本労働研究雑誌』掲載論文の中から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした論文を3号にわたり掲載。
  - 再家族化する介護と短時間勤務の必要性  
池田心豪（主任研究員）
  - 日本の労働組合における女性役員の選出と育成——企業別組合を中心に  
後藤嘉代（労働調査協議会主任調査研究員）



### ■ 2021年2・3月号 Vol.5, No.29, February-March 2021

- **Trends** コロナショックの被害は女性に集中（続編）——雇用回復の男女格差 周 燕飛（主任研究員）
- **Judgments and Orders** 育児休業後になされた「合意」により雇用上の地位は変化するか  
——ジャパンビジネスラボ事件（東京高裁 2019年11月28日判決） 滝原啓允（研究員）
- **Special Feature on Research Papers (II)** [論文特集 (2回目)]
  - 人間とICTとの共存はどうあるべきか——日本におけるテレワークの現状と今後  
柳原佐智子（富山大学教授）
  - 置き換え効果の企業パネルデータ分析  
安田宏樹（東京経済大学准教授）、荒木宏子（慶應義塾大学特任准教授）、ファン N. マルティネス ダブラ（データサイエンティスト）
- **Statistical Indicators**

### ■ 2021年1月号 Vol.5, No.28, January 2021

- **Trends** コロナショックの被害は女性に集中——働き方改革でピンチをチャンスに  
フルタイム労働を襲ったコロナショック——時短、在宅勤務と格差 周 燕飛（主任研究員）  
高見具広（副主任研究員）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**  
春闘とは 荻野 登（リサーチフェロー）
- **Special Feature on Research Papers (I)** [論文特集 (1回目)]
  - 日本におけるパワー・ハラスメント防止のための法政策 小畑史子（京都大学大学院教授）
  - 日本の大学におけるキャリア支援・教育の現在地  
——ビジネスによる侵蝕、あるいは大学教育の新しいかたち？ 児美川孝一郎（法政大学教授）
- **Statistical Indicators**

2020年11・12月号 Vol.4, No.27, November-December 2020

- **Trends** 雇用調整助成金と新たな休業支援金 濱口桂一郎（研究所長）  
削られた非正規雇用、底堅い正規雇用——コロナ感染拡大「第一波」は何をもたらしたか  
高橋康二（副主任研究員）
- **Research** ‘コロナショック’は、仕事や生活にどのような影響を及ぼしているのか  
——「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」結果より  
雇用構造と政策部門と調査部  
求職活動支援の研究——自律型求職活動モデルの実用可能性の検討 榎野 潤（統括研究員）
- **Judgments and Orders** 自動車メーカーにおけるスタッフ職の管理監督者該当性  
——日産自動車（管理監督者性）事件（横浜地裁 2019年3月26日判決） 山本陽大（副主任研究員）
- **Statistical Indicators**

2020年10月号 Vol.4, No.26, October 2020

- **Trends** 労働時間の減少と賃金への影響——新型コロナ「第一波」を振り返って 高橋康二（副主任研究員）
- **Research** 精神障害の労災認定事案の事例研究——若年層の事案を対象に 高見具広（副主任研究員）
- **Judgments and Orders** 看護学校修学資金等の貸付契約、貸付金返還請求  
——医療法人杏祐会元看護師ほか事件（広島高裁 2017年9月6日判決） 細川 良（青山学院大学教授）
- **Statistical Indicators**

2020年8・9月号 Vol.4, No.25, August-September 2020

- **Trends** 労働政策対象としての学生アルバイト 濱口桂一郎（研究所長）  
高齢者雇用——70歳までの就業機会の確保措置の努力義務化
- **Research** 日本の職業情報提供サイトのインプットデータ開発に関する研究  
鎌倉哲史（研究員）、松原亜矢子（統括研究員）、松本真作（特任研究員）
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**  
日本の賃金——Part III:雇用形態と賃金 西村 純（副主任研究員）
- **Statistical Indicators**

2020年7月号 Vol.4, No.24, July 2020

- **Trends** 新型コロナウイルス感染症の拡大が日本の雇用・就業に及ぼす影響 濱口桂一郎（研究所長）  
新型コロナで生活破綻のリスク群に支援を 周 燕飛（主任研究員）  
新型コロナウイルス感染症の影響を受けた日本の雇用動向と雇用・労働対策 中井雅之（総務部長）  
賃金請求権の消滅時効の在り方について——労働政策審議会分科会
- **Judgments and Orders** コンビニエンス・ストアのオーナー店長は労働組合法上の労働者か？  
——セブン・イレブン・ジャパン事件（中央労働委員会 2019年2月6日命令） 池添弘邦（主任研究員）
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**  
日本の賃金——Part II:企業規模と賃金 西村 純（副主任研究員）
- **Statistical Indicators**

2020年5・6月号 Vol.4, No.23, May-June 2020

- **Trends** 人手不足下での「働き方」をめぐる課題を分析——労働経済白書
- **Research** 企業組織再編の実像——日本の労使関係の最前線 呉 学殊（副統括研究員）
- **Judgments and Orders** 企業組合メンバーの労働者性——企業組合ワーカーズ・コレクティブ靴・東村山  
事件（東京高裁 2019年6月4日判決） 濱口桂一郎（研究所長）
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**  
日本の賃金——Part I:なぜ年功的な賃金カーブになるのか？ 西村 純（副主任研究員）
- **Statistical Indicators**

## メールマガジン労働情報

JILPT の研究成果、人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報など、雇用・労働分野の最新情報を毎週 2 回（水曜、金曜）、タイムリーに配信。登録は無料。

### 特別号

JILPT の最近の研究成果等をテーマ別に紹介することを目的として、特別号を配信。

#### ①第 1585 号（2020 年 5 月 1 日）

- 「新型コロナウイルス感染症関連情報 緊急コラム」、「高齢者雇用、年金法政策」、「職業情報・職業分類」、「パワーハラスメント」

#### ②第 1611 号（2020 年 8 月 7 日）

- 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響（個人調査）」、「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響（企業調査）」、「欧州諸国の雇用対策—新型コロナウイルス対応」、「介護と仕事の両立支援」、「求職活動・就職支援」

#### ③第 1649 号（2021 年 1 月 6 日）

- 「新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響」、「在宅勤務、テレワーク」、「人材育成・技能継承」、「労働災害、労働保険」、「労働統計」

### 通常号

以下のコンテンツを中心に、JILPT の研究成果、雇用・労働分野の最新情報を週 2 回、タイムリーに配信。

- **機構の研究成果情報、新型コロナウイルス感染症関連情報**
- **機構のイベント・講座**  
フォーラム、東京労働大学講座の開催案内など
- **行政** 厚生労働省の労働関連記者発表資料など
- **統計** 労働関連の統計調査結果
- **労使** 労働組合や使用者団体の政策提言・賃上げ結果
- **動向** 調査研究機関の労働関連動向調査の結果
- **企業** 企業の最新の人事関連制度の紹介
- **海外** 欧米・アジア・国際機関の最近の労働情報の紹介
- **判例命令** 労働関連裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令
- **法令** 労働関連の法律、政令、省令、告示
- **イベント** 各種団体主催のセミナー・講座の案内

メールマガジン特別号サンプル ➡

■□——【メールマガジン労働情報／No. 1649】

特別号：JILPT 研究成果等のご紹介

—2021 年 1 月 6 日発行— ■□

本号は特別号として、新型コロナウイルス感染症関連情報を中心に JILPT の最近の研究成果等をテーマ別にご紹介します。JILPT では、新型コロナウイルス感染症に関連する企業調査及び個人調査を行うとともに、その調査結果や二次分析などについて特設ページ「新型コロナウイルス感染症関連情報」を設け、順次、情報の追加・更新等を行っています。皆様の業務等に活用いただければ幸いです。

※本号の記事見出し・リンク先一覧です。

<https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/list/mm20210106.html?mm=1649>

※「新型コロナウイルス感染症関連情報」特設ページ

<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/index.html?mm=1649>

※ Novel Coronavirus (COVID-19) 英文サイト

<https://www.jil.go.jp/english/special/covid-19/index.html?mm=1649>

#### ■新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響■

【ブックレット】

◇『新型コロナウイルスと労働政策の未来』（2020 年 12 月刊行）

本書は、8 月 20 日に開催された東京労働大学特別講座「新型コロナウイルスと労働政策の未来」の内容を、関連する背景資料と併せてブックレットとしてとりまとめたものです。新型コロナウイルス感染症への緊急対策として打ち出された雇用調整助成金の要件緩和や適用拡大、新たな休業支援金の制定、アルバイト学生へのセーフティネットの構築、さらには学校休校によってクローズアップされたフリーランスへのセーフティネットの問題や、一斉に拡大したテレワークがもたらした様々な課題など、各分野のさまざまな労働政策について、歴史的経緯を振り返りつつ、その政策的意義について検討・分析を行っています。

【A 5 判 134 頁 定価：1,100 円（本体 1,000 円）】

<https://www.jil.go.jp/publication/ippan/booklet/01.html?mm=1649>

【企業経営への影響】

◇記者発表『第 2 回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』（一次集計）結果（2020 年 12 月 16 日）

JILPT は 12 月 16 日、「第 2 回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」の一次集計結果を記者発表しました。本調査は連続パネル企業調査で、第 1 回（6 月調査）に引き続き、今回が第 2 回目（10 月調査）の実施となります。「9 月の企業の生産・売上額等を 5 月と比較すると、一定の回復はみられるものの、前年同月との比較では約 6 割で減少し、厳しい経営環境が続いている」こと、「4 分の 1 以上の企業で人件費が減少しており、生産・売上額等の減少に比べ減少幅は小さいが、飲食・宿泊業などでは大幅な減少も生じている」ことなどが分かりました。

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201216.pdf?mm=1649>

◇記者発表『新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』（一次集計）結果（2020 年 7 月 16 日）

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200716.pdf?mm=1649>

▽関連の分析結果

☆リサーチアイ 第 44 回「2～5 月の新型コロナウイルス流行下の企業業績と採用・雇用維持—「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」の二次分析—」（2020 年 8 月 21 日）

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/044\\_200821.html?mm=1649](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/044_200821.html?mm=1649)

☆リサーチアイ 第 43 回「業種別にみたコロナ禍への企業対応— JILPT 企業調査より—」（2020 年 8 月 11 日）

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/043\\_200811.html?mm=1649](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/043_200811.html?mm=1649)

▽ビジネス・レーパー・トレンド 2020 年 10 月号

特集「コロナ禍での経営・雇用環境」

<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2020/10/index.html?mm=1649>

【仕事や生活への影響】

◇記者発表『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（8 月調査）』一次集計結果（2020 年 8 月 26 日）

JILPT は 8 月 26 日、「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（8 月調査）」の一次集計結果を記者発表しました。本調査は 4 月

# ホームページ

調査研究成果、国内・海外の労働情報、統計情報、データベース、刊行物、イベント・講座情報等をホームページで提供。

The screenshot shows the JILPT homepage with several key features highlighted by numbered callouts:

- 1 最新の成果**: Latest research results, including a special page for COVID-19 related information.
- 2 最新の労働情報**: Latest labor information, categorized by domestic and overseas news.
- 3 東京労働大学講座情報**: Information about seminars and lectures from Tokyo University of Labour Studies.
- 4 イベント情報**: Event information, including forums and workshops.
- 5 各種刊行物**: Various publications, such as journals and newsletters.
- 6 メールマガジン労働情報**: Labor information newsletter.

## 1 最新の成果

JILPT が取り組んだ調査研究の成果を掲載報告書等は全文を閲覧可能

## 2 最新の労働情報

国内・海外別に情報をまとめ最新トピックを掲載各種統計データも随時更新し掲載

## 3 東京労働大学講座情報

総合講座をはじめ、専門講座、特別講座など各種講座情報を掲載

## 4 イベント情報

労働政策フォーラムやワークショップなど各種イベント情報を掲載

## 5 各種刊行物

月刊誌「日本労働研究雑誌」や「ビジネス・レーパー・トレンド」をはじめ新刊やおススメの刊行物を紹介

## 6 メールマガジン労働情報

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用労働分野の最新ニュースを毎週2回（水・金）配信中。登録は無料

### ★ 新型コロナウイルス感染症関連情報 2020年3月に特集ページを新設

#### 掲載コンテンツ

- 特設ページ掲載の成果をまとめたハンドブック「新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2020」
- 新型コロナウイルスの影響に関する JILPT による調査結果（個人調査・企業調査）
- JILPT 研究員等による緊急コラム
- 調査結果等の二次分析など、エビデンスに基づく論考：「リサーチアイ」
- 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響（国内統計・国際比較統計）
- 国内労働事情（BLM 調査、政府による支援策、労使団体等の情報）
- 海外労働情報（欧州諸国の動向、有識者コラム）英語サイト「Novel Coronavirus (COVID-19)」を開設し、海外への情報発信も実施。

## 統計情報の提供

### JILPT データ・アーカイブ

- **利用実績**

公開本数	113 本 (13 本)
利用件数	152 件 (17 件)
利用データ本数	234 件 (29 件)

※ ( ) 内は 2020 年度実績



#### ■ 2020 年度 公開データ

調査名	調査実施時期	成果物
離職者訓練（委託訓練）における訓練・就職支援についての調査 受講者・受講後	2015年 6月	調査シリーズ No.154
離職者訓練（委託訓練）における訓練・就職支援についての調査 施設 / 受講者・受講中	2014年11月	調査シリーズ No.154
企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査	2014年 1月	調査シリーズ No.142
過半数労働組合および過半数代表者に関する調査	2017年11月	調査シリーズ No.186
人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査	2019年 3月	調査シリーズ No.193
多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査	2018年 2月	調査シリーズ No.184
労働条件をめぐる労使コミュニケーションの実態に関するアンケート調査	2012年12月	ディスカッションペーパー 14-03
イノベーションへの対応状況調査（企業調査）結果 及びイノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果	2017年 1月	調査シリーズ No.176
大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査	2017年 7月	調査シリーズ No.178
ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査	2016年11月	調査シリーズ No.177
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 2016（第4回子育て世帯全国調査）	2016年11月	調査シリーズ No.175
企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査	2016年 4月	調査シリーズ No.169
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	2016年11月	調査シリーズ No.173

#### ■ 2020 年度 利用データ

No.	調査名	利用回数
1	第2回日本人の就業実態に関する総合調査	3
2	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・団体調査及び従業員調査）	4
3	情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査	1
4	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	1
5	企業の転勤の実態に関する調査	2
6	職業キャリアと生活に関する調査	1
7	ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査	1
8	副業者の就労に関する調査	1
9	NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体・個人調査） - 東日本大震災復興支援活動も視野に入れて	1
10	多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査	3
11	人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査	4
12	雇用保険受給資格取得者実態調査	1
13	人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	1
14	高齢者の雇用に関する調査（企業調査）	1
15	平成21年度日本人の職業実態に関する総合調査	2
16	職業キャリアと生活に関する調査	2
	合計	29

## ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2020

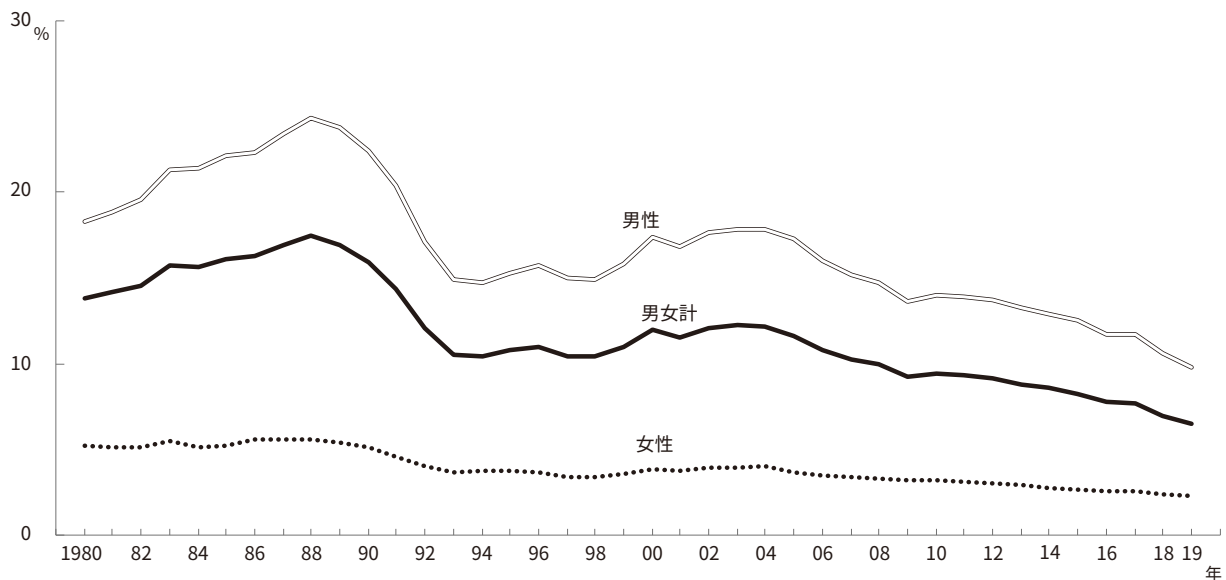
『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。2020年版は、労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、55の指標を紹介。

### ■ 主な指標

- ◎フリーター数、若年無業者数 ◎雇用形態別失業率
- ◎就業、失業、非労働力人口間の移動 ◎所定内給与の賃金格差
- ◎男女間賃金格差 ◎転職による賃金変動 D.I ◎部長・課長比率
- ◎女性役職者割合◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など



長時間労働者割合（雇用者に占める月末1週間の就業時間が60時間以上である者の割合）

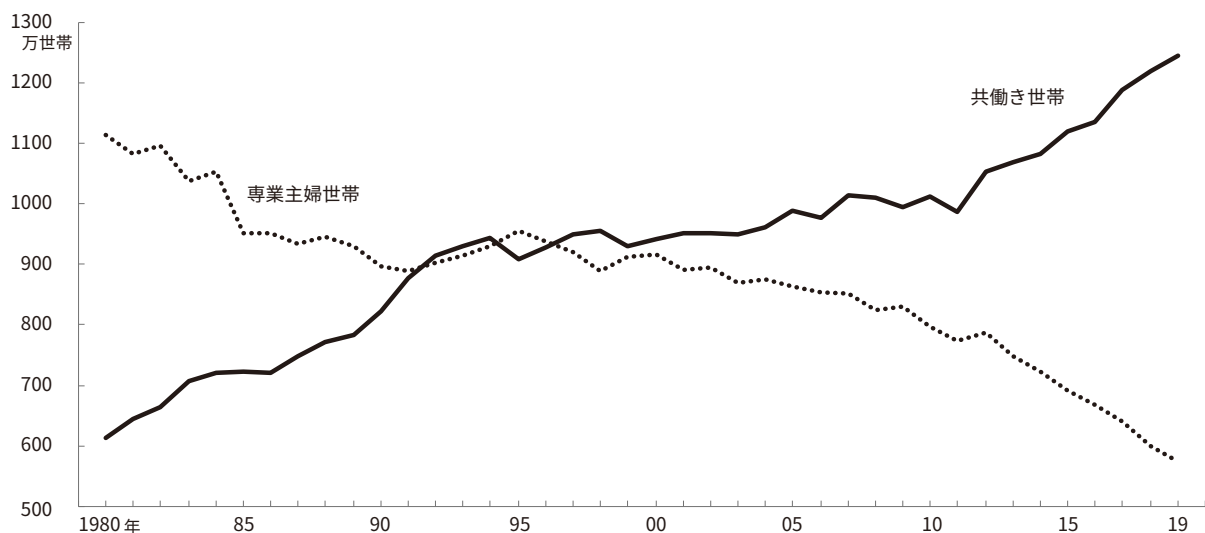


資料：総務省「労働力調査（基本集計）」

注1：2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

注2：週間就業時間が60時間以上の者を長時間雇用者とした。

共働き世帯と専業主婦世帯



資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2002年以降）、「労働力調査特別調査」（2001年以前）

注：2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果

## 労働政策フォーラム

労働・雇用の分野における様々な政策課題を取り上げ、広範な労働関係者間での政策議論の活性化に貢献することを目的として開催。2020年度は研究成果等を活用し、次のとおり開催した。

### 2021年3月5-8日 第114回 新型コロナと働き方の変化—就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して—

オンライン

#### ■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 研究報告 1 荻野登（リサーチフェロー）
3. 研究報告 2 柿岡明（日本生産性本部 生産性総合研究センター 上席研究員）
4. 事例報告 ソニー株式会社、凸版印刷株式会社、エーザイ株式会社
5. パネルディスカッション

#### ■講演者（登壇順）

- 上記3名  
 高田直樹（ソニー株式会社エレクトロニクス人事部門人事企画部 労政グループ統括課長）  
 奥村英雄（凸版印刷株式会社 人事労政本部 労政部 部長）  
 眞鍋裕人（エーザイ株式会社 人財開発本部 労務政策部 部長）

### 2021年2月19-22日 第113回 これからの能力開発・キャリア形成を考える—人手不足と技術革新にどう対応すべきか—

オンライン

#### ■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 問題提起 藤本 真（主任研究員）
3. 調査報告 荒川創太（主任調査員補佐）
4. 特別報告 Mark Keese（OECD 雇用労働社会局 スキル・就業能力課長）
5. 事例報告 キヤノン株式会社、株式会社小松製作所
6. パネルディスカッション

#### ■講演者（登壇順）

- 上記4名  
 小笹 剛（キヤノン株式会社人事本部人材・組織開発センター組織開発担当 主席）  
 高野史好（株式会社小松製作所 CTO 室 技術統括部長）  
 北野正一郎（鹿島建設株式会社 人事部企画グループ長）  
 富田 望（厚生労働省大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当））

### 2020年12月15日 第112回 アニメーターの職場から考えるフリーランサーの働き方

オンライン

#### ■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 基調講演 松永伸太郎（長野大学 企業情報学部 助教）
3. 研究報告 濱口桂一郎（研究所長）
4. 事例報告 シティライツ法律事務所、東映動画労働組合、亜細亜堂労働組合
5. パネルディスカッション

#### ■講演者（登壇順）

- 上記3名  
 桶田大介（弁護士（シティライツ法律事務所、東京弁護士会）  
 日本アニメーター・演出協会 監事）  
 沼子哲也（東映動画労働組合 副委員長）  
 船越英之（亜細亜堂労働組合 委員長）



2020年11月10日 第111回 企業組織再編と労使関係 経営環境の変化に労使はどのように対応すべきか



オンライン・会場

■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 呉学殊 (統括研究員)
3. 事例報告 三菱重工株式会社、ルネサスグループ連合、全日本ハム労働組合、JAM 横河電機労働組合
4. パネルディスカッション

■講演者 (登壇順)

上記2名  
 今田太司 (三菱重工株式会社 人事労政部長)  
 荒井雅彦 (ルネサスグループ連合会長、ルネサスエレクトロニクス労働組合執行委員長)  
 白神直大 (全日本ハム労働組合 中央執行委員長、日本ハムグループユニオン 会長)  
 長谷川望 (JAM 横河電機労働組合 執行委員長)  
 狩谷道生 (JAM 大阪 オルガナイザー育成アドバイザー)

2020年9月29日 第110回 テレワークをめぐる課題



オンライン

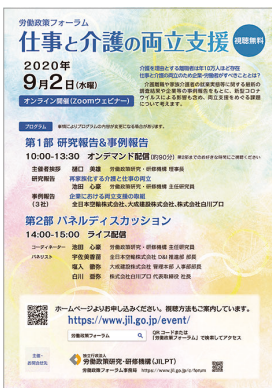
■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 池添弘邦 (副統括研究員)
3. 事例報告 株式会社キャスター、株式会社日立製作所、サイボウズ株式会社
4. パネルディスカッション

■講演者 (登壇順)

上記2名  
 中川祥太 (株式会社キャスター 代表取締役)  
 近藤恭子 (株式会社日立製作所 人財統括本部 人事労務本部  
 エンployeeリレーション部 働き方改革グループ 部長代理)  
 なかむらアサミ (サイボウズ株式会社 チームワーク総研 シニアコンサルタント)  
 濱口桂一郎 (研究所長)

2020年9月2日 第109回 仕事と介護の両立支援



オンライン

■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 池田心豪 (主任研究員)
3. 事例報告 全日本空輸株式会社、大成建設株式会社、株式会社白川プロ
4. パネルディスカッション

■講演者 (登壇順)

上記2名  
 宇佐美香苗 (全日本空輸株式会社 D&I 推進部 部長)  
 塩入徹弥 (大成建設株式会社 管理本部 人事部 部長)  
 白川亜弥 (株式会社白川プロ 代表取締役 社長)

## 国際セミナー

海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次のフォーラムを開催。

### 国際比較労働政策セミナー

主要国及びアジア諸国の研究者が参加し、各国に共通する政策課題について比較検討を行うセミナーを実施している。2020年度（第4回）は、デジタル化の進展と雇用・労働への影響、デジタル化に対応した労働法政策に関し、各国における現状と課題を比較検討し、今後の労働政策の方向性について議論した。

- **日 時** 2020年11月9日
- **開催方式** オンライン形式
- **テ ー マ** デジタル時代における仕事の世界の変容—新しい働き方と労働政策の役割—
- **主 催** 労働政策研究・研修機構（JILPT）
  
- **プログラム**
  - ▶ **開会挨拶**  
樋口美雄（理事長）
  
  - ▶ **基調講演**  
ステイン・ブロッケ（OECD 雇用・労働・社会問題局 シニア・エコノミスト）  
ジュゼッペ・カッサーレ（国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）事務局長）  
荒木尚志（東京大学大学院 教授）
  
  - ▶ **セッション1：デジタル化の進展と雇用・労働への影響**  
座長：高橋康二（副主任研究員）  
各国からの報告
    1. オーストラリア アリソン・ペニンソン（オーストラリア研究所未来の仕事センターシニア・エコノミスト）
    2. インド スーリヤ・プラカシュ・パティ（インド経営大学院コジコデ校 助教授）
    3. 日本 西村純（副主任研究員）
    4. 韓国 ジュワン・ヤン（韓国外国語大学校経営学部 助教授）
    5. フィリピン シェリル・ルース・ソリアーノ（デ・ラ・サール大学教養学部コミュニケーション科 准教授）
    6. シンガポール ルーベン・ナー（シンガポール大学リー・クアンユー公共政策大学院 助教授）
 座長のコメント
  
  - ▶ **セッション2：デジタル化に対応した労働法政策**  
座長：神吉知郁子（東京大学大学院准教授）  
各国からの報告
    7. 中国 ティエン・ヤン（北京大学法科大学院 助教授）
    8. 中国 ティエンユウ・ワン（中国社会科学院法学研究所 准教授）
    9. インドネシア イク・ファリーダ（ファリーダ法律事務所所長、インドネシア労働法コンサルタント協会会長）
    10. 韓国 ソックァン・チェ（国立ソウル大学校法学部 助教授）
    11. 台湾 ポーシャン・フー（国立台北大学法学部 助教授）
 座長のコメント
  
  - ▶ **総括討論**  
座長：森戸英幸（慶應義塾大学大学院 教授）  
基調講演者3名によるディスカッション

## 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、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、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。2020年度（第18回）では、各国における新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と労働分野の対応策、働き方の面での変化について比較検討するとともに、今後の労働政策の課題について議論した。

- 日 時 2020年12月18日
- 開催方式 オンライン形式
- テーマ 新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題
- 主催 韓国：韓国労働研究院（KLI）  
中国：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）  
日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）

### ■ プログラム

#### ▶ 開会挨拶

金維剛（CALSS 院長）、ペ・ギュシク（KLI 院長）、樋口美雄（理事長）

#### ▶ 第1セッション

座長：金維剛（CALSS 院長）

「コロナショックの被害が女性に集中—現状と今後の見通し—」

周燕飛（主任研究員）

「COVID-19の流行が就業に与える影響とその対策」

陳雲（CALSS 副主任）

「コロナ19が労働市場に与える影響」

ソン・ジェミン（KLI 研究委員）

討論

コメンテーター：張麗賓（CALSS 主任）

#### ▶ 第2セッション

座長：ペ・ギュシク（KLI 院長）

「新型コロナウイルス感染症の世界的拡大が柔軟な就業形態の人々に与える影響と対策」

李付俊（CALSS 補助研究員）

「ソーシャルディスタンス時代、つなげるための労働—プラットフォーム労働の拡大と社会的セーフティネット—」

チャン・ジョン（KLI 主任研究委員）

「新型コロナウイルスの感染拡大が日本の雇用労働にもたらしている影響—労働時間の変動と格差を中心に—」

高見具広（副主任研究員）

討論

コメンテーター：イ・スンホ（KLI 研究委員）

#### ▶ 総括討論

樋口美雄（理事長）、鮑春雷（CALSS 副研究員）、キム・ジョンウク（KLI 前任研究委員）、

呉学殊（統括研究員）、仲琦（JILPT 研究員）

#### ▶ 閉会挨拶

金維剛（CALSS 院長）、ペ・ギュシク（KLI 院長）、樋口美雄（理事長）

報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

<https://www.jil.go.jp/institute/>

