

JILPT

# 成果の概要 2015

平成27年度



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)  
The Japan Institute for Labour Policy and Training



**CONTENTS****第 1 章 調査研究成果**

調査研究成果一覧	2
1. 総合政策部門	4
2. 経済社会と労働部門	27
3. 人材育成部門	39
4. キャリア支援部門	52
5. 企業と雇用部門	76
6. 労使関係部門	89
7. 国際研究部	92
8. 調査・解析部	100

**第 2 章 国際共同研究等**

	111
--	-----

**第 3 章 調査研究成果の普及**

Business Labor Trend 掲載記事	113
労働政策フォーラム開催記録	115
統計情報の提供	118

## 調査研究成果一覧

1.総合政策部門			
1	壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—	労働政策研究報告書No.180	4
2	NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—	労働政策研究報告書No.183	7
3	60代の雇用・生活調査	調査シリーズNo.135	11
4	日本人の職業キャリアと働き方 —JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—	調査シリーズNo.143	13
5	高齢求職者給付金に関するアンケート調査	調査シリーズNo.147	17
6	中高年齢者の転職・再就職調査	調査シリーズNo.149	19
7	高齢者の雇用に関する調査(企業調査)	調査シリーズNo.156	22
8	非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究	資料シリーズNo.174	25
9	2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況	資料シリーズNo.177	26
2.経済社会と労働部門			
10	帰国技能実習生フォローアップ調査 —2014年度アンケート調査、インタビュー調査結果—	調査シリーズNo.144	27
11	UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—	調査シリーズNo.152	29
12	企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査	調査シリーズNo.157	32
13	労働力需給の推計のための基礎研究—「社会生活基本調査」を用いたマイクロデータ分析—	資料シリーズNo.160	34
14	労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—	資料シリーズNo.166	36
15	マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—	資料シリーズNo.168	38
3.人材育成部門			
16	離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—	調査シリーズNo.154	39
17	介護人材確保を考える	資料シリーズNo.161	42
18	若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—	資料シリーズNo.162	44
19	多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告—	資料シリーズNo.163	46
20	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	資料シリーズNo.171	48
4.キャリア支援部門			
21	求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討	労働政策研究報告書No.181	52
22	「職業相談の動とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発 —認知的タスク分析を取り入れた研修研究—	労働政策研究報告書No.182	56
23	求人情報・求職情報関連事業の実態—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—	調査シリーズNo.155	58
24	職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査	資料シリーズNo.165	60
25	職業能力の評価—GATBを用いた13年間のデータの検討—	資料シリーズNo.169	63
26	キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介 —IAEVG国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより	資料シリーズNo.170	65
27	適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察	資料シリーズNo.175	67
28	企業内プロフェッショナルのキャリア形成—知的財産管理と企業法務の分野から—	資料シリーズNo.178	69
29	ハッと、グッと、ホッと、体験型研修 「職業相談の動とコツの『見える化』ワークショップ」マニュアル Ver.3.0(CD教材付き)	研究開発成果物	72
30	逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発 —職業相談における問題解決の意識化を促進する「事例研究」プログラムの開発—	研究開発成果物	74

## 調査研究成果一覧

5.企業と雇用部門			
31	労働時間の柔軟性とその便益—O*Net職業特性スコアによる検討—	ディスカッションペーパー16-01	76
32	人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題	ディスカッションペーパー16-03	79
33	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)	調査シリーズNo.145	80
34	妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果	調査シリーズNo.150	82
35	介護者の就業と離職に関する調査	調査シリーズNo.153	85
36	中小企業をめぐるヒトの移動概要—「採用と定着」調査・中間報告—	資料シリーズNo.172	87
6.労使関係部門			
37	現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点—	労働政策研究報告書No.184	89
38	職場の分断化現象—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—	ディスカッションペーパー16-02	91
7.国際研究部			
39	諸外国の民間人材ビジネスに関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—	資料シリーズNo.167	92
40	北欧の公共職業訓練制度と実態	資料シリーズNo.176	94
41	解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較 ～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～	諸外国に関する報告書	96
42	米国の失業保険制度	諸外国に関する報告書	98
43	諸外国のLGBTの就労をめぐる状況	諸外国に関する報告書	99
8.調査・解析部			
44	ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査	調査シリーズNo.126	100
45	雇用促進税制に関するアンケート調査結果	調査シリーズNo.146	102
46	「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか—	調査シリーズNo.148	104
47	改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—	調査シリーズNo.151	107
48	メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査	資料シリーズNo.164	110

## 1. 総合政策部門

**壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究**  
— 経歴分析を中心として —

労働政策研究報告書 No.180 / 平成27年9月刊行

担当：高橋康二

**研究の区分**

プロジェクト研究

**研究の目的**

若年非正規雇用労働者の増加が問題視されてから20年以上が経ち、最初に「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者が40歳前後に差しかかるなか、35～44歳層の非正規雇用労働者が増加している。その人数は、有配偶女性を除いても、2014年時点で149万人となっている。

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

**研究の方法**

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

それらの知見を踏まえ、平成25年7月～8月に、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を、面接法と訪問留置法を併用して実施した。調査対象は全国の25～44歳の10,000名（25～34歳3,000名、35～44歳7,000名）であり、有効回収数は4,970（有効回収率49.7%）である。2014年5月刊行の報告書 No.164 では、この全国アンケート調査を用い、(2)壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状について分析している。

本報告書は、(2)についてより詳細に分析するとともに、経歴データを用いて、(1)かれらが非正規雇用労働をするに至る原因、(3)キャリアアップするための条件を分析するものである。

**研究期間**

平成26～27年度

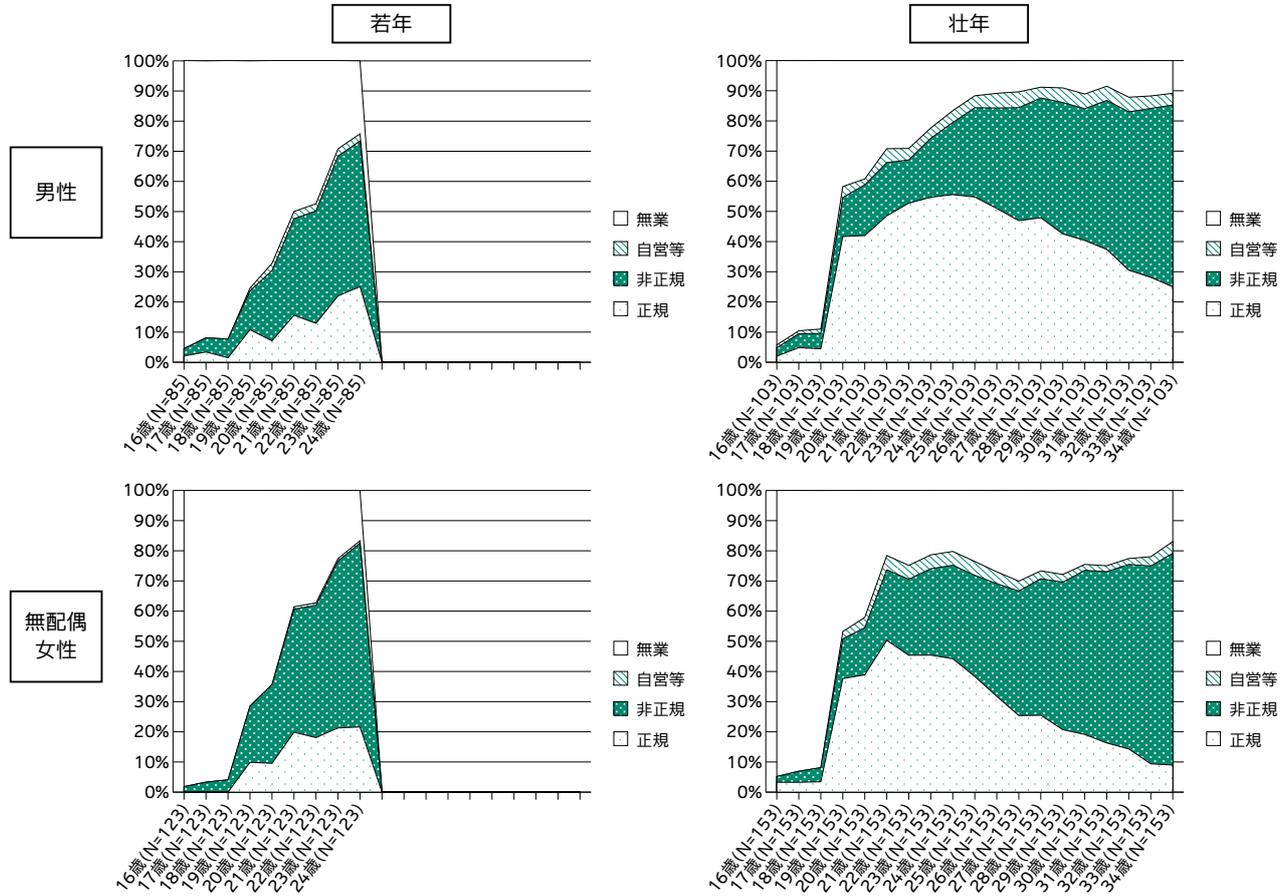
**研究担当者**高橋康二 副主任研究員  
池田心豪 副主任研究員  
堀 春彦 副主任研究員  
小林 徹 研究員**主な事実発見**

1. 壮年非正規雇用労働者は、同年代の正規雇用労働者と比べて担当する職務の難易度、年収の水準が著しく低い傾向にある。男性・無配偶女性については、等価所得が低く生活に対する不満が強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多いこと、仕事満足度も低いことが確認された。加えて、男性・無配偶女性の壮年「不本意」非正規雇用労働者は、若年「不本意」非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していた。
2. 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くは、若年期には正規雇用で働いていた（図表1）。そのことを踏まえて、人々が正規雇用を辞めて非正規雇用へ就くメカニズムを探ったところ、過去の職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど非正規雇用へ転じやすいことが示唆された。また、仕事に関連した「病気・けが」の経験により壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることも示唆された。
3. 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと比べて変わらない。そして分析によれば、30歳時点で非正規雇用・無業であっても、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後正規雇用へ転換できる可能性が高まることが示された（図表2）。また、必ずしも壮年期に限定されないが、転職経路として「ハローワーク」を利用することが、非正規雇用から正規雇用への転職を起しやすくなることも示された。
4. ただし、非正規雇用から正規雇用に移行するにあたり、転職にしても内部登用にしても、その可能性が比較的大きいのは20歳代までの若い年齢層であることが示された。また、30歳以降の正規雇用への転換は職種や業種が限定される傾向にあること、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換については、仮に成功したとしても、それに伴う収入増加が小さいことが示された。他方、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないが、非正規雇用の労働市場

1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.180

図表1 非正規雇用労働者の過去のキャリア



資料出所:本文121頁図表6-3-2、123頁図表6-3-4より。

図表2 30歳時非正規雇用・無業からの正規雇用への転換の発生要因 (プロビット分析)

分析対象 = 被説明変数 =		(a) 正規経験なし				(b) 正規経験あり			
		35歳時までに 正規転換		40歳時までに 正規転換		35歳時までに 正規転換		40歳時までに 正規転換	
		限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.
性別	男性	0.146	0.462 *	0.460	0.557 ***	0.139	0.287	0.106	0.272
本人学歴 (参照: 中学高校)	短大、高等専門、専修、各種	0.255	0.565 *	0.263	0.587	0.101	0.328	0.001	0.302
	大学、大学院	0.335	0.628 **	0.562	0.621 ***	0.481	0.427 ***	0.342	0.404 **
両親学歴	両親のどちらかが大学・大学院卒	0.103	0.581	-0.022	0.623	-0.084	0.349	-0.119	0.358
職業資格取得 (参照: 資格無し)	職業資格あり (30歳以前に取得)	-0.079	0.576	-0.063	0.539	0.170	0.358	0.316	0.336 **
	職業資格あり (30歳以降に取得)	0.017	0.639	0.223	0.733	0.195	0.340 *	0.272	0.327 **
世代・年代 (参照: 1972年以前生まれ)	1978年生まれ以降	-0.042	0.627	-0.302	0.548 **	0.183	0.410	-0.097	0.402
	1973~1977年生まれ	0.044	0.559	-0.118	0.520	0.158	0.323	0.006	0.290
N		90		90		137		137	

資料出所:本文245頁、図表11-3-5を再編集。

注1:分析対象は、男性・未婚女性のみ。

注2:\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

注3:上記の他、25歳時の雇用形態、30歳時の雇用形態、25歳時の職場での教育・訓練の状況、30歳時の職場での教育・訓練の状況をコントロールしている。

のなかには、同一の職種を継続することで収入を高めていく道筋があること、同一職種経験年数が同じであったとしても、その間に会社の費用で研修を受講していた者ほど収入が高まることも示された。

## 1. 総合政策部門

## 労働政策研究報告書 No.180

## ◆ 政策的インプリケーション

1. 特に男性・無配偶女性について見ると、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないものの、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している。これらの人々が低い収入のまま職業キャリアを終えたり、その際に年金加入期間が十分でなかったりすれば、当人の老後の生活はもとより、社会保障制度の観点から見ても、将来に大きな禍根を残すことになる。それらの観点から、壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づける必要性は極めて高い。なお、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の実態は、職種や非正規雇用労働を選択した理由などにより大きく異なっており、その支援施策を講じる際には、対象者を適切に絞り込み、支援を必要としている者により多くの支援が届くよう工夫する必要がある。
2. 正社員の職場環境、働き方を改善することで、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制できる可能性がある。逆に言えば、ハラスメントなどの職場内トラブル発生を放置していると、壮年非正規雇用労働者が増加する可能性もある。それらに加えて、病気やけがを負った者が不利にならないようにするためにも、治療と職業生活の両立の推進や、一時的な短時間勤務制度に限定されない短時間正社員制度の導入の推進も求められる。
3. 壮年非正規雇用労働者についても、若年非正規雇用労働者と同様、正規雇用への転換支援を基本軸として政策を講じるべきであろう。たとえば、キャリアアップ助成金の「正規雇用等転換コース」において年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすることに加え、同じく「人材育成コース」において非正規雇用労働者の資格取得も助成対象とすること（かつ、年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすること）、などを検討してもよい。また、独力で転職活動を行っている非正規雇用労働者がいるならば、ハローワークの利用を促進していくことも有効である。
4. いずれにせよ、正規雇用への転換を希望する者については、できるだけ早期に転換できるように支援した方がよい。しかし、労働行政として正規雇用への転換支援を基本軸とすべきことに変わりはないが、現実には、壮年期に正規雇用へ転換することが難しい人々がいることにも留意する必要がある。それらの層を念頭に置かなければ、キャリアコンサルティングや技能検定・職業能力評価基準の活用などを通じてそのキャリアを的確に方向付けること、企業における非正規雇用労働者への研修実施を支援することなどにより、少しでも収入が高まるよう誘導することが求められる。

## ◆ 政策への貢献

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

## ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方— JILPT 職業キャリアと働き方に関するアンケート』調査結果より—』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』（2014年）
- 資料シリーズ No.126 『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』（2013年）

1. 総合政策部門

# NPOの就労に関する研究

—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—

労働政策研究報告書 No.183 / 平成28年5月刊行

担当：小野晶子

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

本研究は、非営利組織（NPO: Non-Profit Organization）における就労について調査に基づき実証的に分析するものである。調査はNPOの中でも日本で最も典型的な「NPO」として認識されているであろう、特定非営利活動法人（以下、NPO法人）を取り上げている。本研究でNPO法人を調査対象とした理由は、10年前にJILPTで同様の調査を実施しており、その調査から10年経過してどのように変化しているかを捉えるためである。また、東日本大震災がNPO活動に与えた影響を分析するために、支援活動に関する設問を入れて実態を探っている。

## 研究の方法

アンケート調査の分析

## 研究期間

平成25～27年度

## 研究担当者

小野晶子 主任研究員

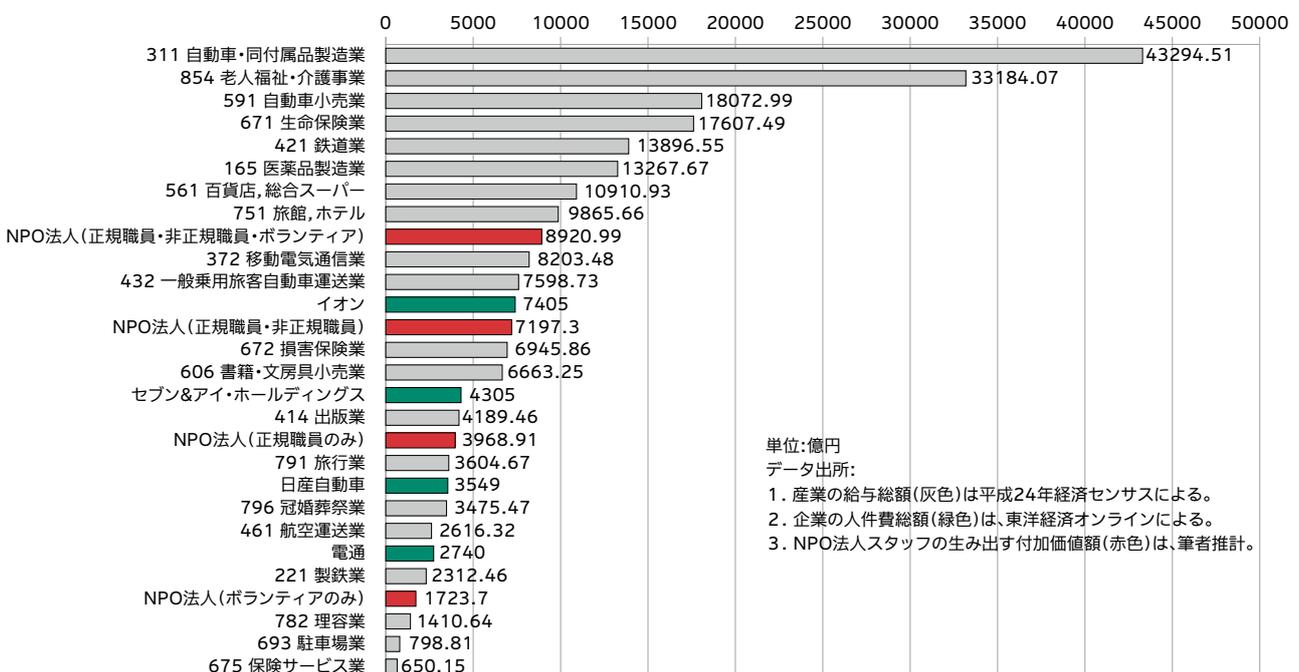
## 主な事実発見

### 1. NPOにおける雇用創出の可能性について

第2章では、NPO法人の労働市場の規模を推計するという試みに挑戦しており、その規模を1つの産業セクターに見立てるとどのくらいになるかを検証している。その結果、NPO法人の有給職員およびボランティアが1年間に生み出す付加価値は合計8,921億円と推計された。この規模を他の産業セクターと比較すると「移動電気通信業（携帯電話事業等）」や「損害保険業」を上回る（図表1）。今後NPO法人数の拡大より1団体あたりの人員数が拡大していくことが見込まれ、それには依然として零細な経営状態を改善していくことが必要である。

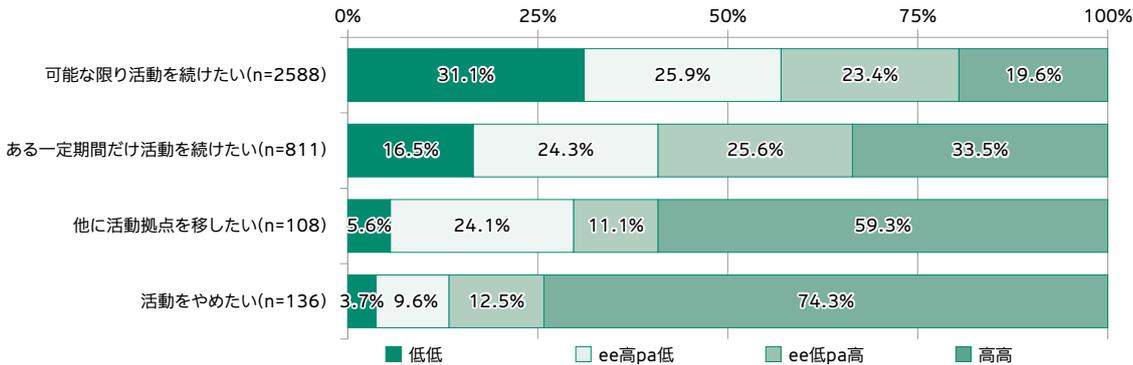
第3章では、NPO法人の1団体あたりの有給職員数が増加してきている要因を鑑み、有給職員数の規定要因を団体調査から探索している。その結果、この10年の有給職員の増加は主に人口規模の小さい地方でみられ、特に正規職員に関しては、市場賃金の低い地域で多い傾向がみられている。逆に非正規職員は、市場賃金の高い地域で多くなっている。

図表1 NPO法人の有給・無給職員の生み出す付加価値の産業・企業との比較



1. 総合政策部門

図表2 活動継続意思ごとにみたバーンアウト4類型



注: eeは「情緒的消耗感(emotional exhaustion)」、paは「個人的達成感(personal accomplishment)の低下」の略で、それぞれの得点の中央値を基準に、高群と低群とに2分し4類型を作成している。

NPO 全体の賃金水準は依然として低いが、市場賃金の低い地域であれば、より NPO の賃金に近接することが考えられ、NPO も働く場所として選択される可能性がある。NPO 法人も正規職員を獲得しやすくなるのが考えられる。また、地方行政と協働関係（補助金や事業委託など）にある場合、有給職員が多くなる傾向がみられている。

第4章では、賃金構造の分析を行っている。賃金関数からは、10年前の調査同様に人的資本要因が賃金水準に与える影響は小さいと指摘されている。また、これまでの先行研究同様に活動年数と賃金の関係性は統計的に確認されていない。他方、確認されたのは、年齢と性別の賃金に与える影響である。年齢が高くなるほど、そして男性で、賃金が高くなるという結果が出ている。特に年功的なのは男性で、正規職員で、傾向が強くみられる。これまで NPO の賃金分析で見られなかった発見であり、NPO の賃金が一般労働市場と少しずつ接近しつつあるのではないかと感じさせる。

2. 活動者の継続意思とキャリアの変化について

第4章では、賃金がある職員の継続意思にどの程度影響を持つかについて分析している。それによると賃金の絶対額の多少は継続意思には影響を与えず、平均賃金との差が大きかったり、賃金が上昇していたりという相対的な賃金要因が活動継続につながるということが明らかになった。

第5章では、若年・壮年層の活動動機と継続意思の関係性を分析している。消費的動機に関わる「理念・活動目的への共感」については、理論モデルの想定としては、この動機が強いほど継続意思が強くなる。結果も仮説通りだが、高齢層よりも若年・壮年層においてその傾向がより強くみられた。また、投資的動機である「知識、技術、経験の獲得」については、NPO で得た人的資本を将来的に他で活かすことを考えると、動機が強いほど継続意思は弱くなる

という理論モデルとなる。結果は、若年・壮年層では継続意思が弱くなり、モデル想定と合致しているが、興味深いのは高齢層での同動機と継続意思の強さであり、高齢層ではこれまでのキャリアとは別の新しい経験を望んでいることが示唆された。

第6章では、高齢者のセカンドキャリアの展開の観点から、活動開始年齢と活動への関与度について分析を行っている。その結果、活動開始年齢の低さが「組織全体」の運営・管理や活動時間を増加させる効果を持っており、活動開始年齢を60歳から55歳にすることで65歳時のNPO活動への関与の確率が2倍になることが明らかになった。

第7章では、NPO 活動における「バーンアウト」状態とされる心理状況の要因を分析している。「バーンアウト」とは、「燃え尽きた」ように仕事に対する意欲を失い、休職・離職に至る症状のことである。この状態を測定する指標として、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」という2つを使っている。「情緒的消耗感」は、端的にいうと「精神的に疲れ果てた」状態であり、「個人的達成感の低下」は、仕事を通じたやりがいを失っている状態である。例えば、長時間労働の場合は、「情緒的消耗感」は高くなるが、「個人的達成感」は低下しない。ところが、「活動をやめたい」と思っているグループでは、「情緒的消耗感」だけでなく、「個人的達成感の低下」も著しく高くなるということが明らかになった(図表2)。つまり、離職行動は、何の達成感もないままに疲れ果てた末に出る行動であり、逆にいえば、クタクタに疲れたとしても達成感に満ち溢れていたり、さして達成感はないがそれほど疲れないのであれば、活動を継続するということが出来るだろう。

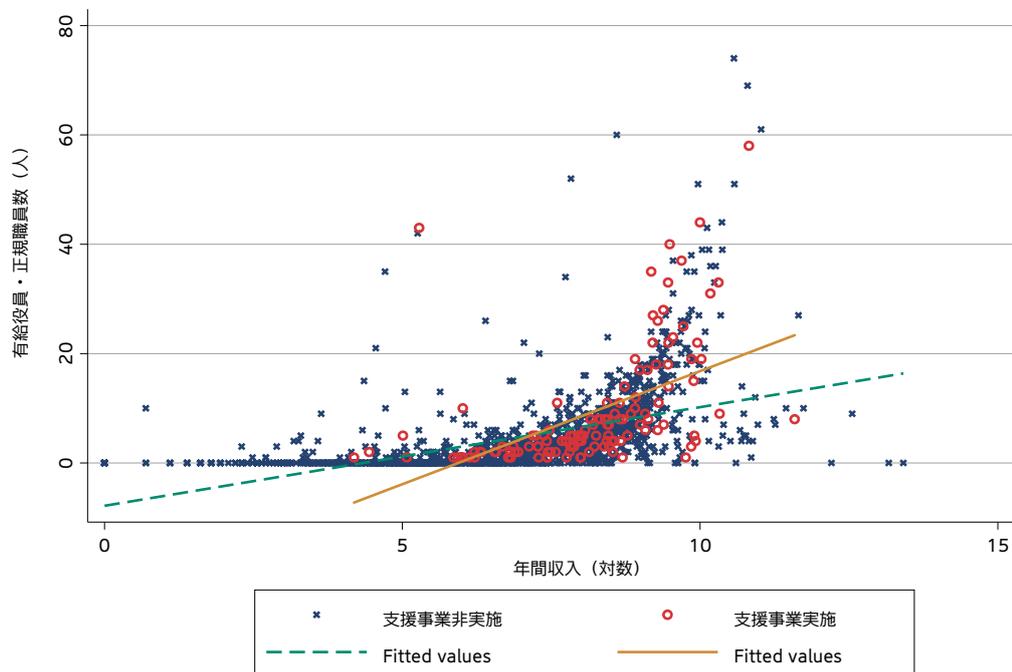
3. 東日本大震災と NPO の支援活動について

第8章では、NPO 活動者の働き方や意識の変化が震災を契機とした一時的なものなのか、それとも「構造変化」ともいべき継続性を持つものなの

## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.183

図表3 年間収入で見る有給役員・正規職員数



かを論じている。結論としては、近年 NPO で活動を始めた人や被災地で活動する人の「労働者」としての意識の高まりを感じさせるという。ただ、NPO の活動継続が「構造変化」というほどの持続性があるかどうかには疑問があり、活動者の継続意思が団体要因よりも意識要因で強く規定されていることから「気持ちのみで支えられた活動は脆弱であり、持続性に乏しい」としている。

第9章では、東日本大震災の支援活動を行った NPO 法人の財務状況と雇用の関係に注目している。被災地で活動する NPO の財政状態をみると、ほとんどの団体が震災から3年間は年間収入が拡大しており、雇用数も全国比で大きくなっている。特に、震災後に立ち上がった NPO については、その財源のほとんどが補助金や助成金といった外部資金となっている。また、復興支援事業を実施している NPO では、年間収入が大きくなるにつれてより多くの有給役員・正規職員が配置される傾向にある(図表3)。ただ、これまでの災害復興の過程で、短期的に流入する巨額の復興事業の資金が、復旧に目途が立った頃には減少していくことを挙げ、阪神淡路大震災をみても復興は短期間に終わらないことを指摘し、息の長い支援の必要性を説いている。

第10章では、東日本大震災の支援活動の NPO への影響について分析している。その結果、被災地で寄付を含む支援活動を行った NPO は、被災地に近いという結果が挙げられ、「地の利」が重要であることが挙げられている。ゆえに、平時から近隣レベ

ルでの支援を想定したシステム、協力体制を探ることが求められる。さらに、NPO 同士の協力関係が強い団体ほど支援活動を行っている傾向がみられる。また、支援活動を行った NPO では、正規職員数、ボランティア数が増加するのみならず減少する傾向も確認されており、支援活動を通じて人的資源がより流動化する傾向がみられる。これは、一時的な外部資金の流入により雇用が増加しても不安定な状態であると考えられる。

第11章では、災害時のボランティアのあり方について論じている。災害復興時には全国から多くのボランティアを集め、いかに活用するかを考える必要がある。日本にはボランティア活動の保護や補償に関する法律はなく、活動時にはボランティア保険に入ることが推奨されるが、被災地で活動している人の約半数が未加入のまま活動を行っている。当調査では、国や行政がボランティアを募集、派遣することや、ボランティアに対して補償制度を充実させることについて8割以上が肯定的に捉えていることが明らかになっている。本章では、独、仏、米のボランティア活動時の補償制度や募集方法を紹介し、日本への展開の必要性について論じている。

## 1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.183

**政策への貢献**

非営利組織（NPO）関連施策  
高齢者就労関連施策  
東日本大震災復興支援施策

**関連の研究成果**

- 調査シリーズ No.139 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.142 『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.82 『NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える—』（2007年）
- 労働政策研究報告書 No.60 『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識—』（2006年）
- 労働政策研究報告書 No.12 『就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託と NPO 就業を中心として—』（2004年）

1. 総合政策部門

# 60代の雇用・生活調査

調査シリーズ No.135 / 平成27年7月刊行

担当：田原孝明

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

日本が人口減少社会に突入し、労働力人口も減少していくことが見込まれる中、高齢者の活用に注目が集まっている。本調査では、60代の高齢者を対象に雇用・生活の全般を質問し、今後の高齢者雇用のヒントを得ようとするものである。

## 研究の方法

60～69歳の5,000人を調査（住民基本台帳から層化二段階抽出）

## 研究期間

平成26年度

## 研究担当者

田原孝明 統括研究員

## 主な事実発見

- 60代の不就業者のうち26.0%が就業を希望しており、特に、60代前半層の男性の不就業者のうち42.9%が就業を希望している（図表1）。将来の労働力人口の確保が求められる中、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが確認されたので、就業希望者に対するマッチング機能の一層の強化が重要であろう。
- 高年齢者の定年到達後の仕事の内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）が最も多い（本文図表2-60）。一方、高年齢者の定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっている（図表2、本文図表2-63）。このような状況に対し、賃金が下がったことについての考えを尋ねたところ（複数回答）、「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人（是認派）は72.6%（継続雇用者68.1%）である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人（否認派）は58.2%（継続雇用者83.1%）と、是認派と否認派が拮抗した状況となっている（本文図表2-65）。

図表1 高齢者の就業状況（平成26年6月）

（単位：%）

区分	高齢者総数	就業者 (収入になる仕事をした者)	不就業者 (収入になる仕事をしなかった者)	うち 就業希望者 (仕事をしたいと思 いながら仕事に就け なかった者)	うち 非就業希望者 (仕事をしたいと思 わなかった者)
総数	100.0	55.5	44.5	11.6	32.0
			(100.0)	(26.0)	(71.9)
60～64歳	100.0	62.7	37.3	10.4	26.0
			(100.0)	(28.0)	(69.7)
65～69歳	100.0	47.4	52.6	12.8	38.6
			(100.0)	(24.4)	(73.6)
男性（計）	100.0	65.9	34.1	11.9	20.8
			(100.0)	(35.0)	(61.1)
60～64歳	100.0	74.8	25.2	10.8	13.2
			(100.0)	(42.9)	(52.5)
65～69歳	100.0	55.6	44.4	13.2	29.7
			(100.0)	(29.8)	(66.9)
女性（計）	100.0	45.6	54.4	11.2	42.5
			(100.0)	(20.6)	(78.2)
60～64歳	100.0	50.8	49.2	10.1	38.5
			(100.0)	(20.5)	(78.3)
65～69歳	100.0	39.9	60.1	12.4	47.0
			(100.0)	(20.7)	(78.2)

(注)  
 1. 無回答：略  
 2. 行中の下段の数値は、不就業者=100.0とした場合の内訳を表す。  
 3. 総数について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は2.1%（下段）

## 1. 総合政策部門

調査シリーズ No.135

図表2 定年に到達した直後の賃金額の変化

(55歳当時雇用者で定年年齢または60歳以降も仕事をした人を対象)

(単位:%)

	総数(千人)	計	賃金額は減少した	賃金額は余り変化していない	賃金額は増加した	無回答
<b>男女計</b>	11,329	100.0	41.9	32.5	2.7	22.9
60～64歳	6,146	100.0	42.0	32.9	2.1	23.0
65～69歳	5,183	100.0	41.8	32.1	3.3	22.8
<b>男性計</b>	6,348	100.0	56.0	23.6	2.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	55.4	24.2	2.3	18.1
男性・65～69歳	2,930	100.0	56.8	23.0	2.5	17.7
<b>女性計</b>	4,981	100.0	23.9	43.8	3.0	29.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	25.1	43.8	1.9	29.1
女性・65～69歳	2,252	100.0	22.4	43.8	4.3	29.5
<b>うち継続雇用者計</b>	2,352	100.0	80.3	13.8	1.2	4.7
60～64歳	1,227	100.0	83.8	10.4	1.0	4.8
65～69歳	1,125	100.0	76.4	17.6	1.4	4.7

将来の労働力人口減少を踏まえ、高齢者に納得して働いてもらうためには、各企業において高齢者の賃金制度の在り方を再検討する時期に来ているのではないか。

#### ◆ 政策的インプリケーション

就業を希望する高齢者の活用や、高齢者に納得して働いてもらう賃金制度の構築が重要。

#### ◆ 政策への貢献

「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会(厚生労働省)」において活用された。今後も高齢者雇用対策の検討に活用される予定。

#### ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.75 『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査』(2010年)

## 1. 総合政策部門

## 日本人の職業キャリアと働き方

— JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より —

調査シリーズ No.143 / 平成27年6月刊行

担当：高橋康二

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、若年期から壮年期にかけて、日本人がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにするため、全国調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を実施した。本調査シリーズは、大規模かつ包括的な全国調査という特性を活かし、日本人の職業キャリアと働き方に関する基本的な事実と課題を、できる限りシンプルな手法を用いて整理することを目的としたものである。

なお、本調査のデータは、JILPT プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」において、具体的な研究課題に即して詳細に分析されている<sup>(※)</sup>。

※既に公表されているものとして、JILPT 労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』がある。

## ◆ 研究の方法

- 調査実施時期：2013年7月～8月
- 調査対象者：全国の25～34歳（若年）の男女3,000名、35～44歳（壮年）の男女7,000名<sup>(※)</sup>、計10,000名
- 母集団台帳：住民基本台帳
- サンプリング：層化二段無作為（系統）抽出法
- 調査方法：訪問面接法と留置法の併用
- 有効回収数：4,970（有効回収率49.7%）
- 業務委託先：株式会社日経リサーチ

※35～44歳層が多くなるよう調査対象者を傾斜配分したのは、本調査がJILPT プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の中の「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」の一環として実施されたことによる。

## ◆ 研究期間

平成25～26年度

## ◆ 研究担当者

高橋康二 研究員

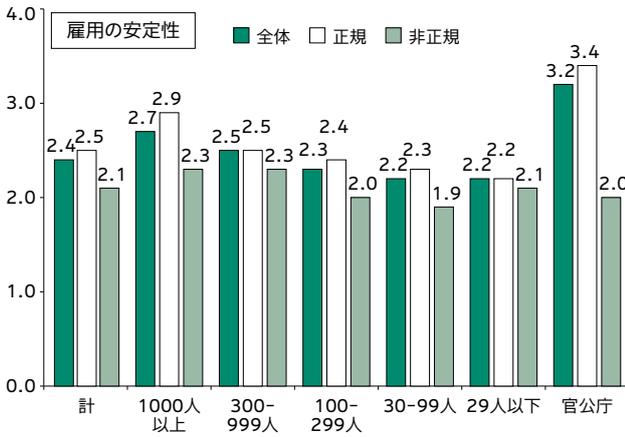
## ◆ 主な事実発見

1. 正規雇用と非正規雇用を比較すると、正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い反面、週実労働時間が長く、労働時間・休日・休暇に対する満足度が低く、仕事において不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがをする危険を感じる傾向があった（図表1）。他方、企業規模による違いに注目すると、大企業や官公庁において勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い傾向が明確に示された。この傾向は、特に正規雇用の場合にはっきりしていた。それゆえ、各企業規模内で正規雇用と非正規雇用を比較すると、特に大企業と官公庁において、実態面の労働条件について大きな雇用形態間格差が確認された。（第2章）
2. 女性有業者は年齢が高いほど非正規雇用率が高かった。それは、主として結婚の影響によるものであるが、未婚女性有業者に限定しても、同年代の男性有業者より非正規雇用率は高かった。また、正規雇用の場合、「専門知識・スキルを求められる業務」など熟練業務へのかかわりは男女で違いがなかったが、「部下やスタッフを管理する業務」など企業・組織の中核的業務へのかかわりには男女差があった（図表2）。他方で、正規雇用の女性の仕事負担感は「男性並み」であった。以上を踏まえ、正規雇用の女性について、企業・組織の中核的業務へのかかわりと意識の関係を分析すると、男性の場合とは異なり、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望が高まらないことが示された。しかし、ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望ともに高まることが示された。（第3章）
3. 非正規雇用労働者のうち、有配偶女性は、「自分の都合のよい時間に働けるから」など積極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が高く、正社員転換希望が弱かった。これに対し、男性と無配偶女性は「正社員として働ける会社がなかったから」など消極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が低く、正社員転換希望が強かった。また、男性、無配偶女性それぞれにおいて、若年よりも壮年の方が消極的な理由から非正規雇用労働を選択している傾向が強かった（図表3）。（第4章）
4. 改めて指摘するまでもなく、男女で年齢推移による雇用形態や職種の変化の仕方が大きく異なる。調査対象者の職業キャリアを集計すると、女性ではいわゆ

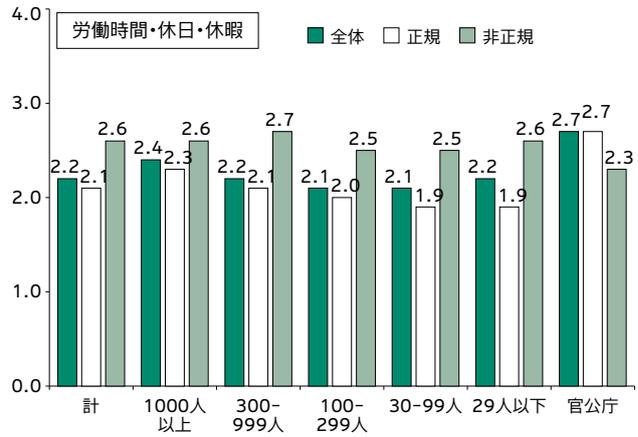
1. 総合政策部門

調査シリーズ No.143

図表1 雇用形態・企業規模別に見た仕事満足度（スコア）

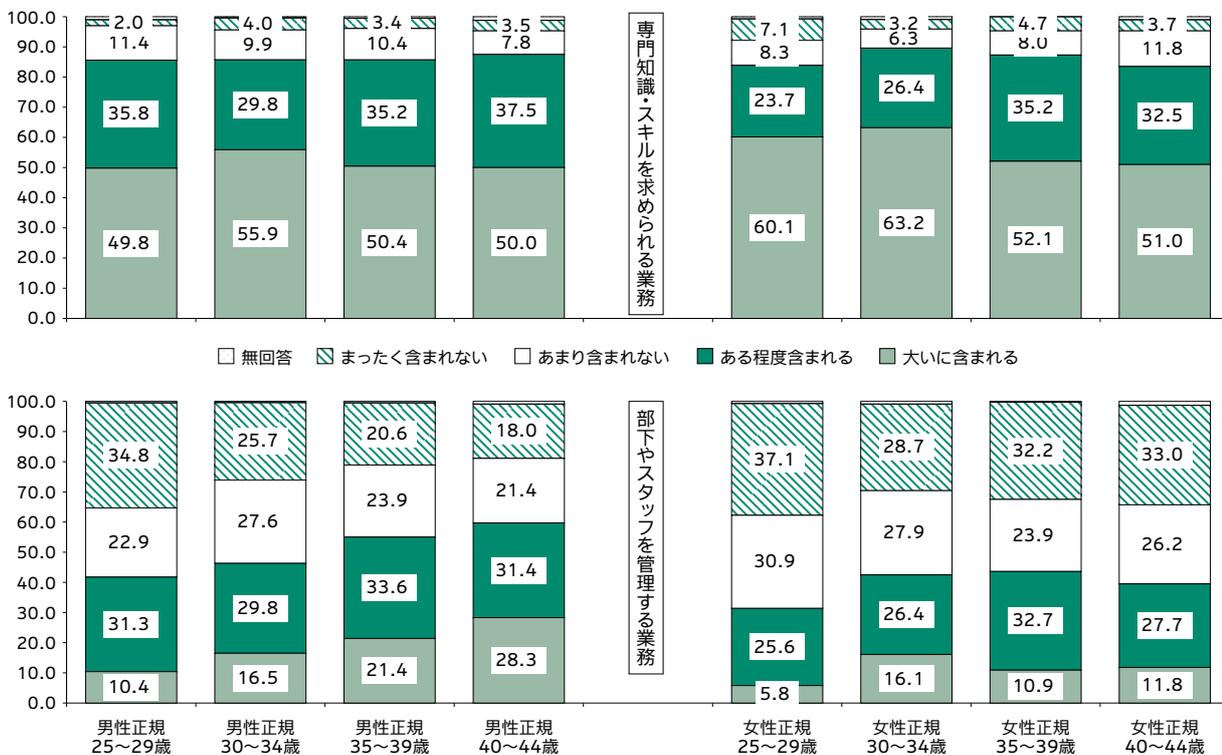


出所:本文図表2-3-2より。



出所:本文図表2-6-3より。

図表2 男女別、年齢別に見た正規雇用の担当業務の状況（%）



出所:本文図表3-4-1、3-4-4より。

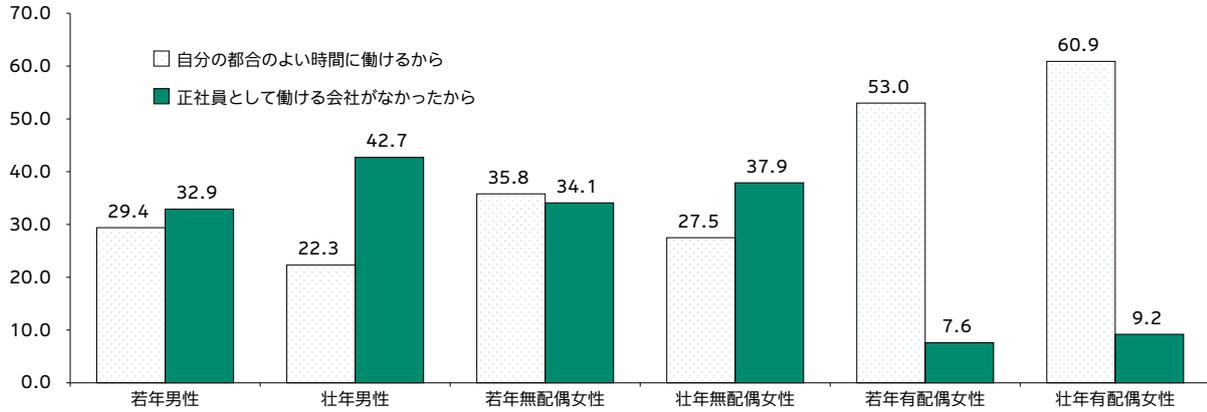
る「M字型カーブ」が確認できたのに対し、男性では年齢が高くなるとともに正規・非正規雇用ともに減少し、自営が増え無業はあまり変化しない形状が確認できた。なお、未婚女性に限ると、就業率が「M字型カーブ」を描くことはなかったが、20代半ばから30代半ばにかけて非正規雇用率は高まっていた（図表4）。また、学歴によって雇用形態、企業規模、職種が大きく異なっていた。大卒以上の場合、若年の正規雇用率が高く、年齢が高くなるとともに正規雇用率が低下する傾向は弱く、勤務先の企業規模が大きく、専門・技術職や管理職、営業職が多かった（図表5）。さらに、年齢が高くなるとともに管理職が増える傾向

は、大卒以上の場合のみ確認された。（第5章）  
 5. 非正規雇用から正規雇用に転換した者の多くは、企業規模の下方移動を経験していた（図表6）。また、正規雇用への転換者の転換先の業種・職種構成をみると、医療・福祉業、運輸業、小売業、飲食サービス業や販売職、運輸・通信・保安職、資格を要するサービス職、資格を要しないサービス職が（正規雇用の業種・職種構成と比べて）大きかった。この傾向は特に医療・福祉業や資格を要しないサービス職で顕著であったが、資格を要しないサービス職や飲食サービス業は、正規雇用から非正規雇用への転換者の流入先となっている様子も確認された。（第5章）

1. 総合政策部門

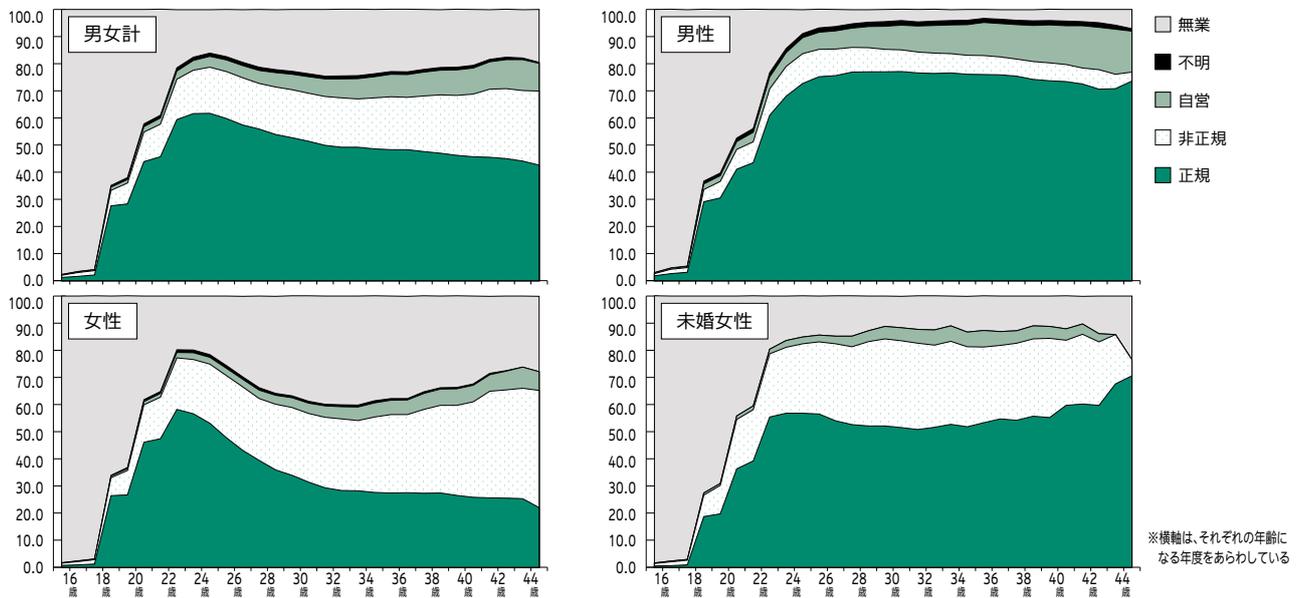
調査シリーズ No.143

図表3 男女別、年齢別、婚姻状態別にみた非正規雇用労働の選択理由 (MA, %)



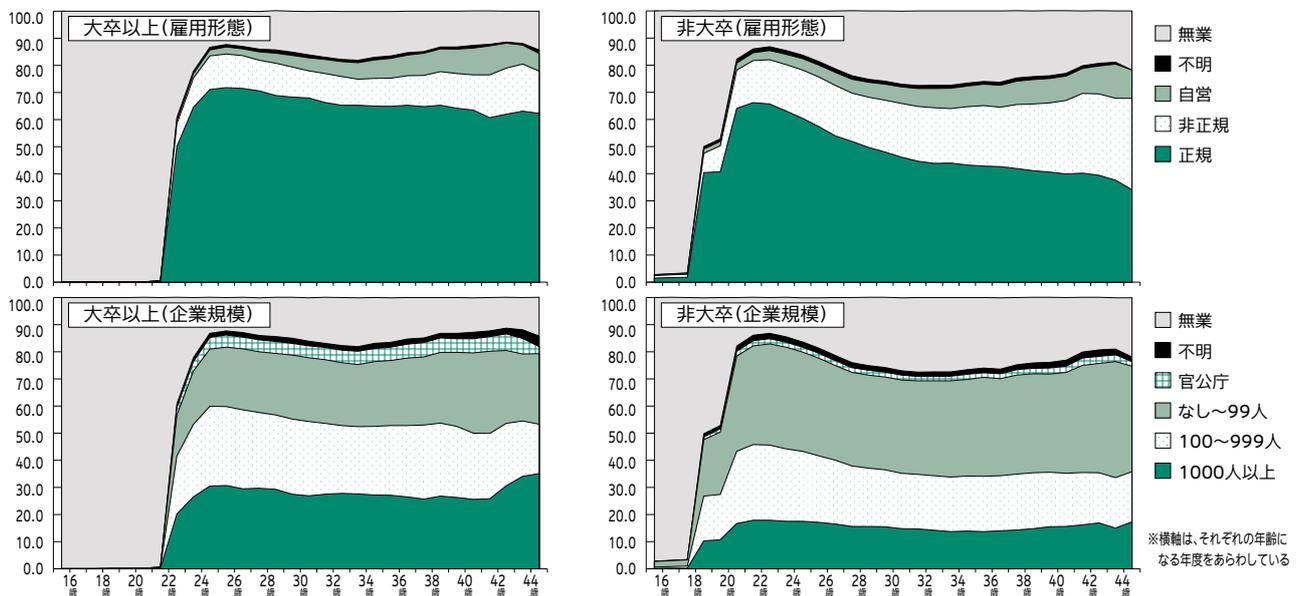
出所:本文図表4-2-1より。

図表4 男女別、婚姻状態別にみた雇用形態の履歴 (%)



出所:本文図表5-2-1~5-2-4より。

図表5 学歴別にみた雇用形態、勤務先の企業規模の履歴 (%)



出所:本文図表5-2-5、5-2-6、5-3-19、5-3-20より。

## 1. 総合政策部門

調査シリーズ No.143

図表6 非正規雇用から正規雇用への転換にともなう企業規模の変化（行%）

転換前	N	転換後				
		1000人以上	100～999人	なし～99人	官公庁	不明
計	647	16.2	26.6	55.6	1.2	0.3
1000人以上	120	30.0	30.8	39.2	0.0	0.0
100～999人	182	13.7	38.5	47.8	0.0	0.0
なし～99人	320	12.5	19.7	66.3	1.3	0.3
官公庁	18	16.7	11.1	50.0	22.2	0.0
不明	7	14.3	0.0	71.4	0.0	14.3

出所:本文図表5-4-2より。

### 政策的インプリケーション

1. 女性が正規雇用で企業・組織の中核的業務を担いつつ定着的に働くことが求められる。しかし、企業・組織の中核的業務に携わる女性は、仕事と生活の両立が難しく、必ずしもその業務を長く続けられないことも懸念される。企業・組織において女性の中核的業務への参画を進めるにあたっては、仕事と生活の両立への配慮、長時間・不規則労働の抑制をともなう必要がある。
2. 女性の職業キャリアにかかわるもう1つの課題は、若年期に正規雇用を離職した女性が、非正規雇用労働者の供給源となっていることである。非正規雇用労働者の供給源の大部分は既婚女性であるが、未婚女性の場合でも、同年代の男性より非正規雇用率ははるかに高く、また、20代半ばから30代半ばにかけて非正規雇用率が高まる傾向が読み取れた。
3. 非正規雇用労働の実態および本人による評価を総合的に見たところ、非正規雇用労働者の大半を占める既婚女性でもなく、昨今その対策が拡充されつつある若年者でもない、壮年男性、壮年未婚（あるいは無配偶）女性の非正規雇用労働者が、大きな課題に直面していることが分かった。これらの人々が安定した職業キャリアを歩んでいくためにどのような政策的支援が必要か、実態に基づいて検討していく必要がある。
4. 非正規雇用労働者の職業キャリアの安定を図る上で、正規雇用への転換が重要であることは言うまでもない。この点に関連して、非正規雇用から正規雇用への転換者の移動パターンの分析から、中小企業や、医療・福祉業が、転換者の受入先となりやすいことが明らかになった。ただし、平均的に見るならば、大企業と中小企業とで労働条件格差が存在するのも事実である。現状において非正規雇用から正規雇用への転換先となっているこれらの職場の労働条件や

労務管理の実態について、情報を収集していく必要がある。

5. 非大卒者が、大卒以上の者と比べて正規雇用に着きにくく、大企業に入りにくいなど、良好な雇用機会に与りにくいことが示された。これらの事実から、既に取り組みされていることではあるが、義務教育、中等教育段階でのキャリア教育の重要性などが、改めて確認できる。

### 政策への貢献

正規・非正規の多様な働き方の実態を捉える上で、基礎資料として活用されることが期待される。

### 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』（2014年）
- 資料シリーズ No.126 『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』（2013年）

1. 総合政策部門

高年齢求職者給付金に関するアンケート調査

調査シリーズ No.147 / 平成28年2月刊行

担当：田原孝明

研究の区分

緊急調査

研究の目的

急速な高齢化の中で、働く意欲と能力のある高年齢者が、その能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような環境整備が課題となっている。特に、65歳以上の高年齢者については、近年、65歳以上が一概に引退過程と捉える状況にはなくなっており、65歳以上の再就職についても増加している状況である。

このような中で、65歳以上の高年齢者が働くことができる環境整備の在り方の検討が必要となっており、今般、高年齢求職者給付金（以下、「給付金」）の活用実態について調査し、今後の参考とすることを目的としている。

研究の方法

ハローワークから過去の受給者へ調査票を送付する形での郵送調査。

研究期間

平成27年度

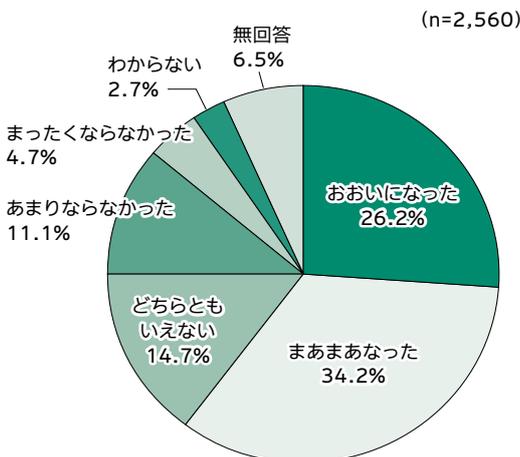
研究担当者

田原孝明 統括研究員

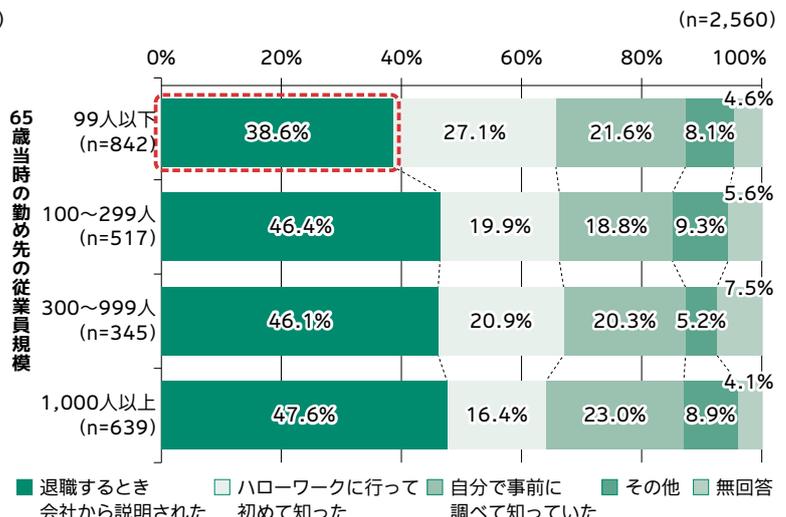
主な事実発見

1. 給付金が求職期間中の生活の助けになったか尋ねたところ、「おおいになった」が26%、「まあまあなった」が34%で、計6割が生活の助けになったと回答した（図表1）。
2. 給付金制度の認知経路を尋ねたところ、前の勤め先の退職時の会社説明が約4割を占め最も多かった。ただし従業員数100人未満の事業所では大企業と比較して選択率が8%ポイント程度低かった（図表2）。
3. 給付金受給時の就業意識を尋ねたところ、「できるだけ早く」という切迫した就業意識を持っていた人は2割弱と限定的であり、半数以上は「急がないで」、「条件の良いところがあれば」といった就業意識だった。
4. 求職活動の時に希望していた雇用形態を尋ねたところ、有効回答の7割超は「パート」「アルバイト」を初めとする非正規職を希望していた。
5. 求職活動内容を複数回答で尋ねたところ、26.2%が「ハローワーク」、21.6%が「親戚や知人」であった。一方、再就職した人に入職経路を択一式で尋ねたところ、1位の「親戚や知人」が3割を占めた。
6. 全体の再就職率は42.7%だった。また、再就職した人で正社員・正職員になった人は4%に留まり、75%が非正規職、週40時間未満の短時間労働という状況であった（図表3）。
7. 今後の就業希望を尋ねたところ、過半数の人は就業の意思を持っていた。ただし現在の年齢が高いほど（図表4）、また現在の健康状況が「よくない」人ほど「すでに仕事からは引退している」の比率が高かった（図表5）。

図表1 求職期間中、給付金が生活の助けになったか



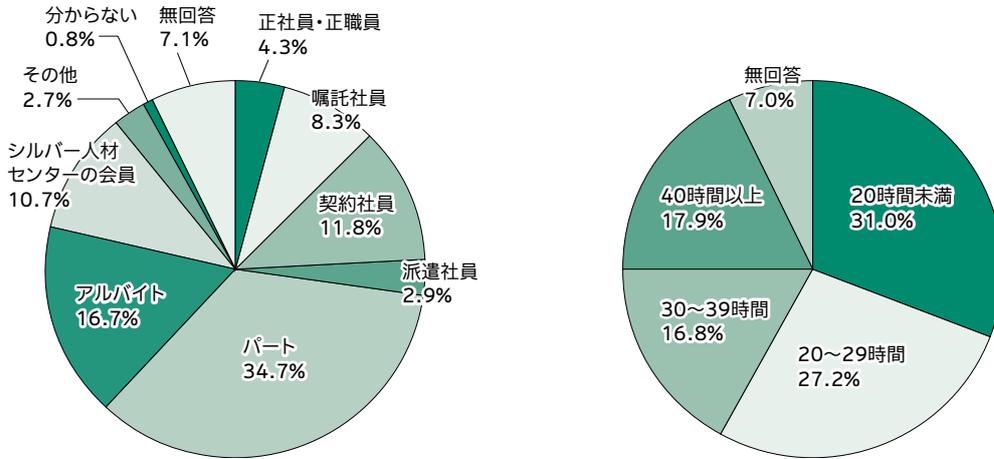
図表2 65歳当時の勤め先の従業員規模ごとの給付金の認知経路



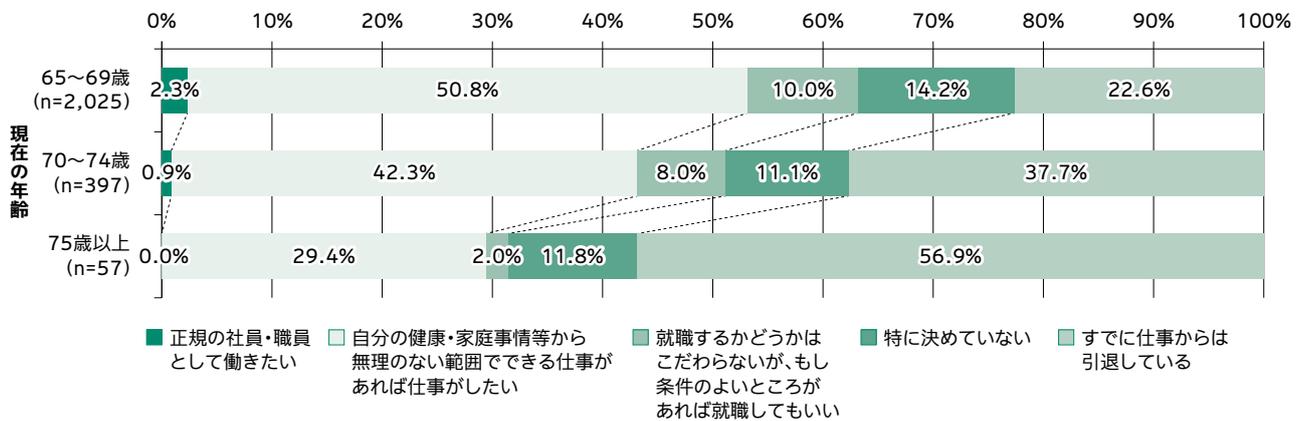
1. 総合政策部門

調査シリーズ No.147

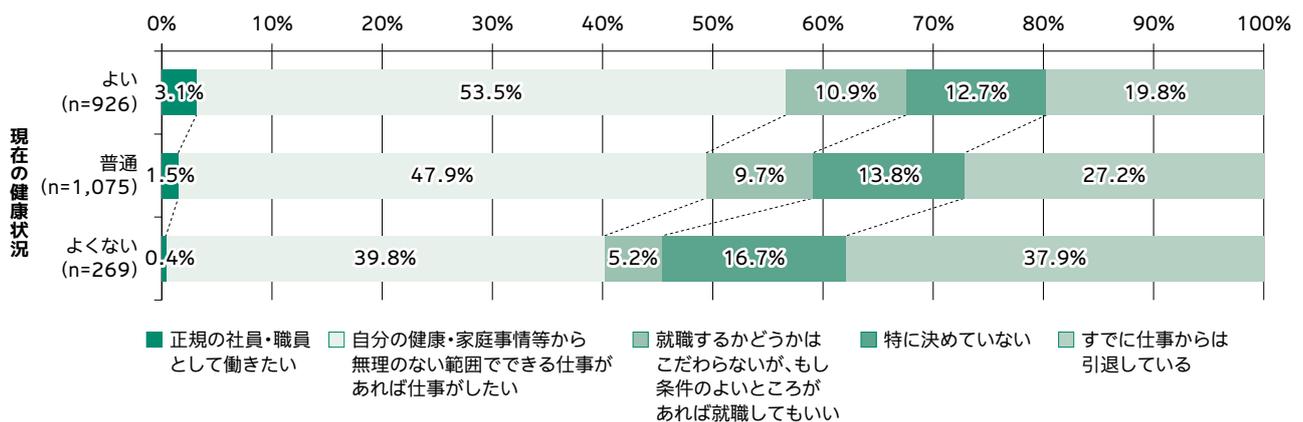
図表3 再就職した人の再就職先での雇用形態と就業時間（自営を除く、n=1,093）



図表4 現在の年齢ごとの今後の就業希望（無回答は除外、n=2,283）



図表5 現在の体調ごとの今後の就業希望（無回答は除外、n=2,270）



政策的インプリケーション

1. 給付金は、求職活動中の生活の助けになっていたケースが多く、制度として一定の役割を果たしていたことが示唆された。
2. 給付金の認知経路としては「退職するとき会社から説明された」が最も多いが、従業員100人未満の事業所ではその比率が大企業よりも8%ポイント程度低かった。今後給付金の周知、及び認知率の格差を

是正するにあたっては、特に100人未満の中小企業の事業主への要請が有効と考えられる。

3. 「すでに仕事からは引退している」という人は70~74歳で37.7%、75歳以上でも56.9%に留まり、程度差はあれ就業意思を失っていない高齢者が少なくないことが分かった。ただし、健康状況が悪くなると同比率が高まることから、健康促進の観点も引き続き重要である。

1. 総合政策部門

中高年齢者の転職・再就職調査

調査シリーズ No.149 / 平成28年4月刊行

担当：田原孝明

研究の区分

緊急調査

研究の目的

急速な高齢化の中で、働く意欲と能力のある高齢者がその能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような環境整備が課題となっている。このような中、平成25年4月より65歳までの継続雇用が義務化されたところであるが、離転職を行う中高年齢者の実態を把握することも重要である。

このため、本調査では、45～74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて調査機関のモニターを活用して郵送調査を実施した。

研究の方法

調査実施業務委託機関の郵送調査協力モニターから、45歳～74歳までを男女別5歳区切りで各500人、計6,000人を選定し調査票を発送した。無効票を除き有効回答数は5357(89.3%)となった。

研究期間

平成27年度

研究担当者

田原孝明 統括研究員（研究とりまとめ）

主な事実発見

※以下、章・節・項番号はそれぞれ対応する調査シリーズ本文中の記述箇所を表す。

1. 調査対象者の約6割が転職経験を持っていた。転職経験者内での転職回数平均は、男性が2.4回、女性が2.7回だった。(2章2節1項)
2. 転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情」が約3割を占めていた。この「家庭の事情」には介護、家事・育児、配偶者の転勤等が含まれる。(2章2節3項)
3. 転職で利用した機関・サービスの複数回答では「縁故」が4割程度で最も多く、「求人情報誌等」が3割強、「ハローワーク」が3割弱と続いた。(2章2節6項)
4. 転職経験者における転職に要した求職期間は「0カ月」が19.8%、「1～2カ月」が23.7%、「3～5カ月」が13.8%であり、合計で約6割が半年未満であった。求職活動に要した費用は約8割が「0円」であった。(2章2節8～9項)
5. 現在の勤め先の選定理由の複数回答では男性と女性で選択した人の比率が変わらない項目が多かったものの、「通勤が便利」と「労働時間、休日等の労働条件が良い」は女性が約4割、男性が2割以下と性差が大きかった。(2章2節4項)
6. 男性に関しては45歳以上の中高年での転職に際して月の賃金額の平均値が低下していた。これは勤務日数・勤務時間の減少だけでなく労働単価の低下も反映したものと考えられる。一方女性に関しては、男性と同じく月の賃金額が高齢での転職ほど減少しているものの、1日あたりの勤務時間や月の平均時

図表1 転職結果への満足度を説明する重回帰分析の結果（強制投入法、直近の転職年齢別）

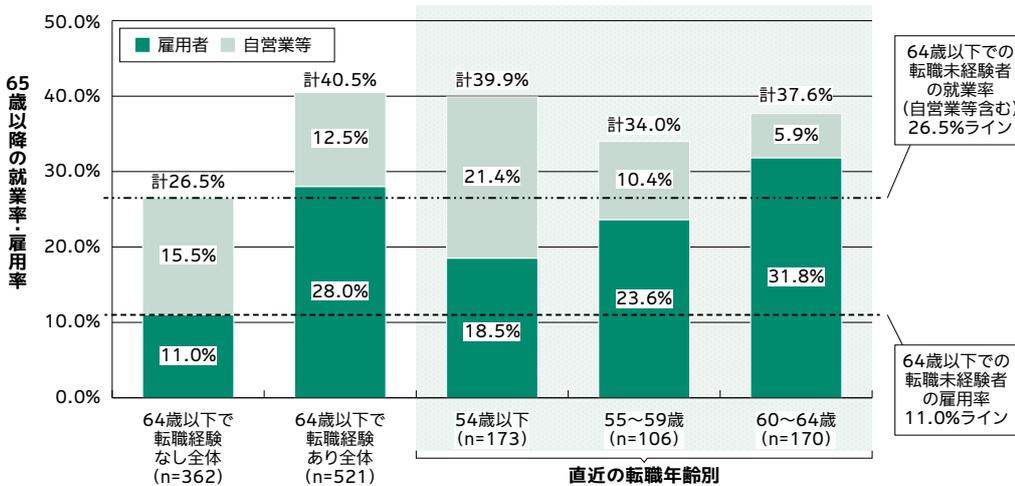
説明変数		45～54歳での 転職者 (n=531) 標準化β	55～59歳での 転職者 (n=192) 標準化β	60歳以上の 転職者 (n=222) 標準化β
基礎属性	現在の年齢	.06	.25 ***	.26 ***
	性別	.12 *	-.04	.07
	定年に伴う退職	-	-	.09
転職変化	転職前後での仕事の種類の変化	-.12 *	.18 *	.07
	転職前後での業種の変化	.09	-.04	.01
転職先選定理由	労働利便性志向	.18 ***	.12	.09
	優良企業志向	.09 *	.12	.09
	就業願望	-.13 **	-.11	-.12
	自己適性志向	.14 ***	.18 *	.13 *
転職コスト	転職に要した求職期間（月換算）	-.02	.02	-.05
	転職に要した費用	-.01	-.01	-.10
	転職直後の企業規模	.04	.01	.03
転職先の状況	転職直後の雇用形態	.05	.11	.06
	転職に伴う賃金減少	-.14 ***	-.19 *	.00
		調整済み R <sup>2</sup> = .15***	調整済み R <sup>2</sup> = .15***	調整済み R <sup>2</sup> = .09**

\*\*\* p < .001 \*\* p < .01 \* p < .05

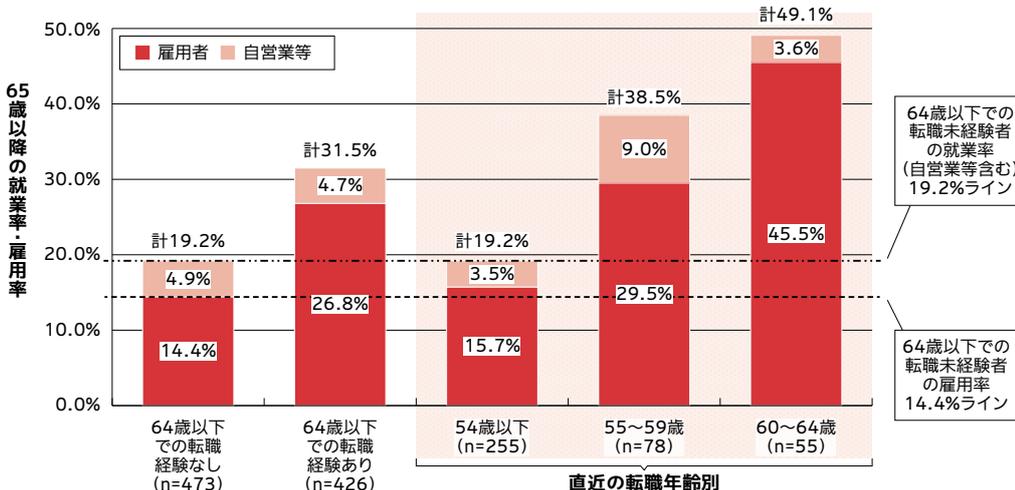
1. 総合政策部門

調査シリーズ No.149

図表2 現在65歳以上の男性の現在の就業率・雇用率（64歳以下での転職経験の有無および直近の転職年齢別）



図表3 現在65歳以上の女性の現在の就業率・雇用率（64歳以下での転職経験の有無および直近の転職年齢別）



給の変化は小さく、基本的には月の労働日数の減少が賃金額の減少に反映されたものと解釈できる。(3章1節)

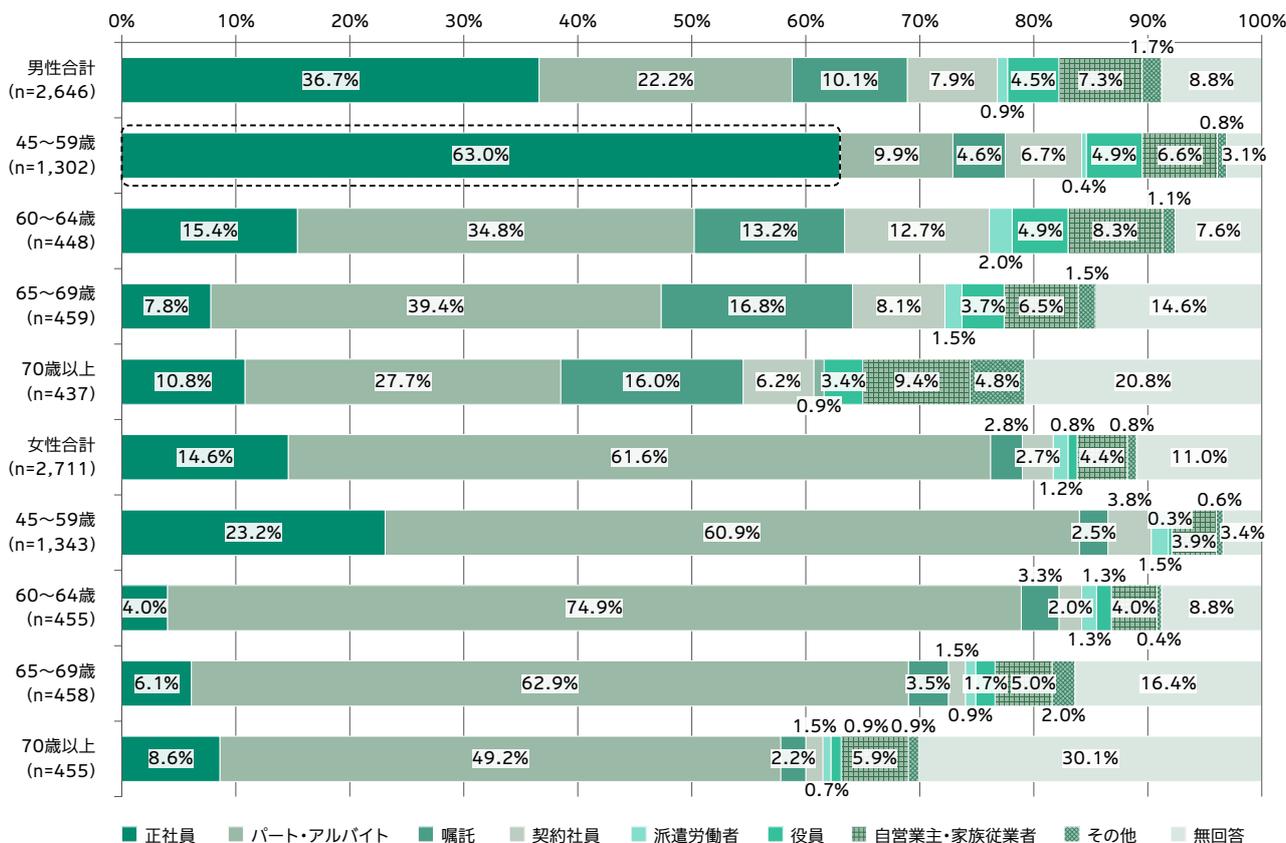
- 転職結果への満足度については、過半数の人が満足していることが分かった。一方、約2割の人は転職結果に不満を持っていることが分かった。満足度の規定要因としては、60歳未満での転職においては転職に伴う賃金の低下が満足度を低下させる主要な要因であった。一方、60歳以上での転職においては賃金の低下による影響が見られず、「自己適性志向」(i.e. 自分の興味、能力、個性、資格等に合った仕事を選ぶこと)が満足度を高める要因であった(図表1)。(3章3節)
- 転職を希望しながら転職しなかった人にその理由を尋ねたところ、男女ともに「新しい環境に不安だったから」が約4割を占め最も多く、男性ではこれに加えて「賃金下がるから」、「経験・能力を活かせないと思ったから」の選択率も高かった。(2章2節18項)

- 現在65歳以上の回答者全体に占める就業者の比率(以下「就業率」という)、および回答者全体に占める自営を除く雇用者の比率(以下「雇用率」という)を見ると、男性に関しては64歳以下での転職経験のある人(就業率37.6%、雇用率24.7%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率26.5%、雇用率11.0%)よりも高かった。また、直近の転職年齢が高いほど雇用率が高くなっている(図表2)。(3章2節1項)
- 女性についても、64歳以下での転職経験のある人(就業率31.5%、雇用率26.8%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率19.2%、雇用率14.4%)よりも高く、直近の転職年齢が高いほど就業率・雇用率が高くなっている(図表3)。ただし女性については専業主婦等、家庭に留まる人も一定数含まれているため、転職経験の有無が65歳以降の就業に及ぼす影響を男性ほど正確に見ることはできない。(3章2節2項)

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.149

図表4 性別・年代ごとの今後の転職で希望する雇用形態（男性n=2,646, 女性n=2,711）



11. 今後の転職で希望する雇用形態としては60歳未満の男性は約6割が「正社員」を希望している一方、男性の60歳以降では3割前後、女性全体では6割前後が「パート・アルバイト」を希望していた(図表4)。(2章3節5項)

◆ 政策的インプリケーション

1. 男女では転職活動の内容はもとより、その背景となる動機や就業意識が一部質的に異なっていることが示されており、この点に配慮した政策が必要と考えられる。
2. 中高年齢者の転職では非正規化・賃金低下など他の年齢層であればネガティブに評価される変化が確認された。ただし男性の60歳以上、および女性全体では本人の希望自体が少日数・短時間を中心とすることから、一概に悪い変化とは言えず、本人の希望が実現していたかどうか注目する必要がある。
3. 転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には同変数が有意な説明変数とならなかった。常識的に考えれば賃金の低下はある程度普遍的に転職結果への満足度を減少させ

- る要因と想定されるが、この常識が60歳以上の転職には当てはまらないという知見は特に重要である。
4. 64歳以下での転職経験のある現在65歳以上の人のほうが、64歳以下での転職経験のない同年代の人よりも現在の就業率・雇用率が高かった。ただしその結果については、男性の定年退職や自身・家族の健康上の理由、経済的理由等が複合的に作用していると考えられ、今後さらに要因を精査する必要がある。

1. 総合政策部門

高齢者の雇用に関する調査（企業調査）

調査シリーズ No.156 / 平成28年5月刊行

担当：堀 春彦

研究の区分

緊急調査

研究の目的

我が国は、人口減少社会を迎えており、働く意欲と能力のある高齢者が、その能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような環境整備が課題となっている。これまで、年金の支給開始年齢の引上げ等もあり、65歳までの雇用確保（継続）に力点が置かれがちであったが、今後、65歳以上、更には70歳以上の高齢者が企業や地域で一層活躍することも重要な課題となっている。

このような問題意識から、高齢者の活用も含む企業の雇用管理について、企業に対してアンケート調査することにより、今後の参考とすることを目的としている。

研究の方法

調査の方法概要は以下のとおりである。

調査会社の企業情報から、農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数50人以上の民間企業を20,000社、無作為に抽出した。具体的には、平成24年経済センサス-活動調査に合わせて、業種・規模別に層化無作為抽出を行った。郵送による調査票の配布・回収を実施し、有効回答数6,187社（有効回答率30.9%）を得た。調査の実施期間は2015年7月17日から7月31日である。

研究期間

平成27年度

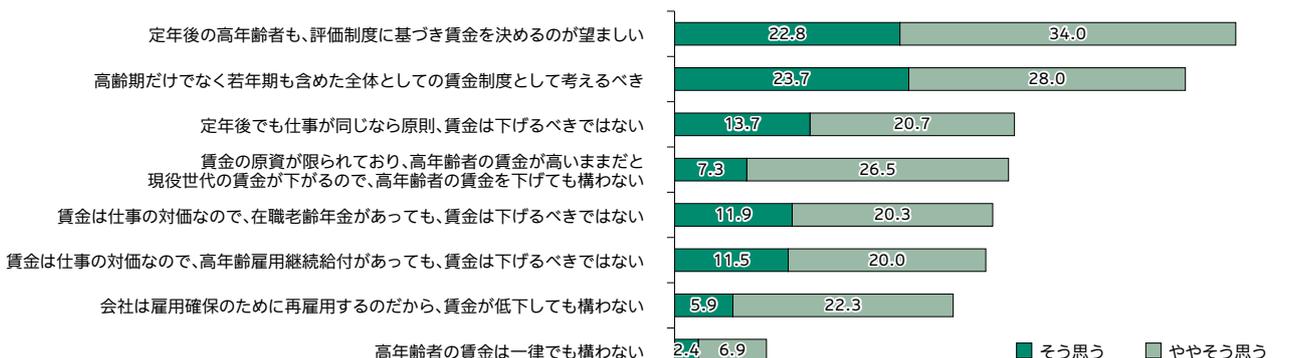
研究担当者

田原孝明 統括研究員  
 藤本 真 主任研究員  
 堀 春彦 副主任研究員

主な事実発見

- 60代前半層（60歳以上64歳以下）の継続雇用の雇用形態（複数回答）は「嘱託・契約社員」（60.7%）が6割を超えており、「正社員」は34.2%であった。
- 60代前半層の継続雇用の仕事内容については、「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」（39.5%）、「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」（40.5%）に回答が集中している。
- 60代前半の自社のフルタイム勤務の継続雇用者について、平均的な年収（ここでいう年収には、企業が支給する賃金・賞与のほか、企業から支給される企業年金、公的給付（在職老齢年金、高齢雇用継続給付）を含む。）を尋ねたところ、「300万円以上400万円未満」（27.1%）が最も多く、回答企業の6割近くは200万円から500万円の間に分布している。
- 今後の高齢者の賃金制度のあり方について、企業の考え方を見ると（図表1）、回答企業全体で、肯定的回答（「そう思う」+「ややそう思う」）の割合が最も高かったのは、「定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という見解で56.8%がそのように考えている。

図表1 今後の高齢者の賃金についての考え（単位：%）



1. 総合政策部門

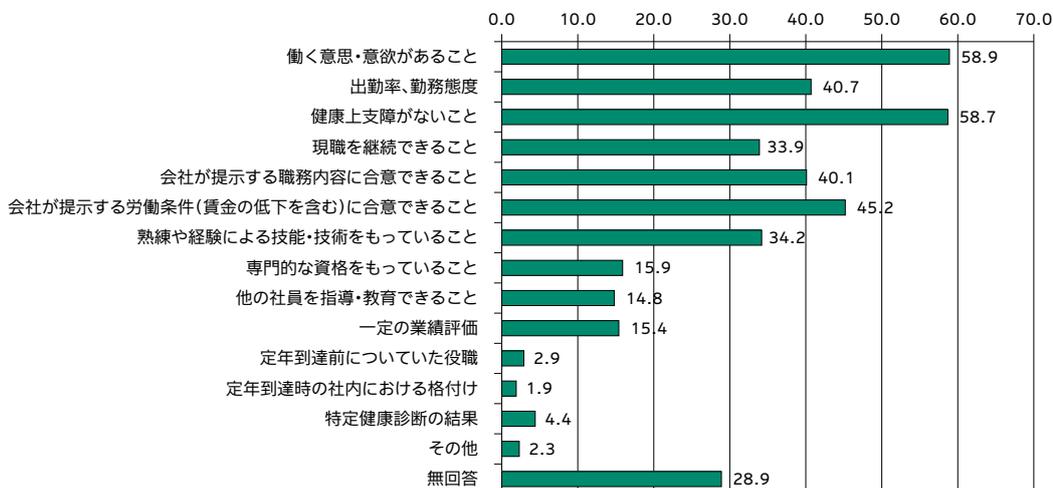
調査シリーズ No.156

図表2 65歳以降の高年齢者の雇用状況（従業員規模別）

		合計	65歳以降は働くことができない	65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる	65歳以降も希望者全員が働くことができる	無回答
合計		6,187 100.0	1,830 29.6	3,434 55.5	645 10.4	278 4.5
従業員規模	100人未満	2,856 100.0	729 25.5	1,634 57.2	344 12.0	149 5.2
	100～300人未満	2,205 100.0	690 31.3	1,231 55.8	211 9.6	73 3.3
	300～1,000人未満	695 100.0	260 37.4	375 54.0	45 6.5	15 2.2
	1,000人以上	222 100.0	106 47.7	94 42.3	16 7.2	6 2.7
	無回答	209 100.0	45 21.5	100 47.8	29 13.9	35 16.7

注：表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

図表3 65歳以降も働く際の該当基準（複数回答、単位：%）



「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という見解について肯定的な企業は回答企業全体の3分の1程度（同・34.4%）である。一方で、「会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」（同・28.2%）、「賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」（同・33.8%）といった、高年齢者の雇用確保、あるいは現役世代の賃金水準の維持を図るために高年齢者の賃金を調整してもよいと考える企業がそれぞれ3割前後ある。

5. 希望すれば65歳以降も働き続けられるのかどうか企業に尋ねたところ、回答企業（6,187社）のうち、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」が55.5%と最も多く、以下、「65歳以降は働くことができない」が29.6%、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」が10.4%となっている。

上記結果を従業員規模別に見ていくと、従業員規模が大きいほど、「65歳以降は働くことができない」とする割合が高くなっていることがわかる。反対に、従業員規模の相対的に小さな企業では、「65歳以降

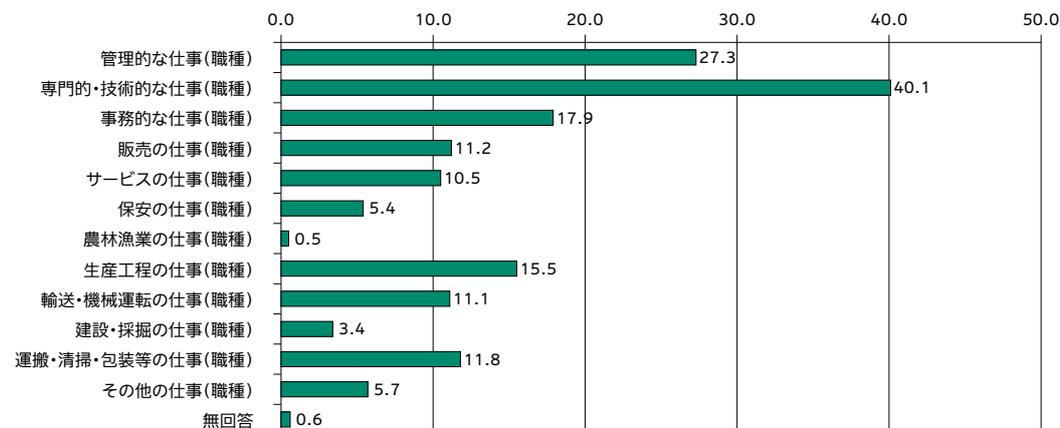
は希望したら基準に該当した者は働くことができる」とする割合が高くなっている（図表2）。

- 「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」と回答した企業に対して、その該当基準について尋ねている。「働く意思・意欲があること」（58.9%）が最も多く、続いて「健康上支障がないこと」（58.7%）、「会社が提示する労働条件に合意できること」（45.2%）、「出勤率、勤務態度」（40.7%）、「会社が提示する職務内容に合意できること」（40.1%）等の順番となっている（図表3）。
- 65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）についてみると、「専門的・技術的な仕事」（40.1%）、「管理的な仕事」（27.3%）などの回答割合が高い（図表4）。
- 65歳直前の賃金水準を100とした場合の66歳時点の賃金水準を見ると、平均的な水準は87.3で、13ポイントほど低下している。また、最も高い水準と最も低い水準では15ポイント程度の差が生じている（図表5）。
- 65～69歳層の高年齢者について雇用・就業のあり方を企業に聞くと、「基準を設けて適合者を雇用したい」（55.6%）、「健康の維持・管理に注力してほしい」（40.8%）が企業の主な考え方である（図表6）。

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.156

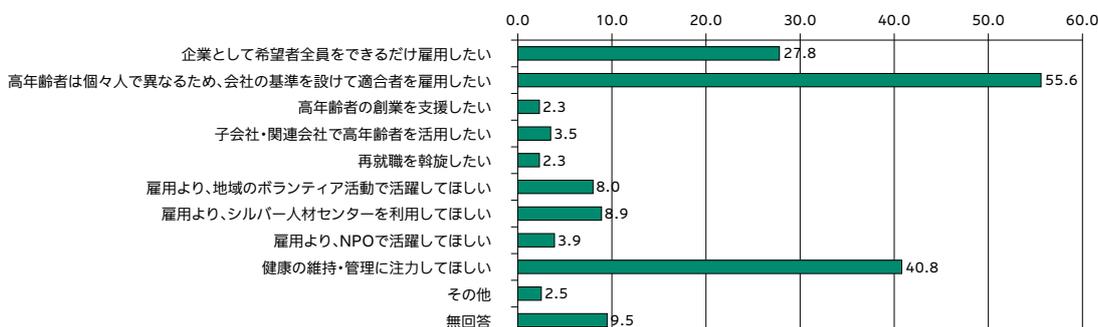
図表4 65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）（複数回答、単位：%）



図表5 66歳時点の賃金水準

	平均値	標準偏差
最も高い水準の人	95.1	21.9
平均的な水準の人	87.3	19.9
最も低い水準の人	80.9	22.2

図表6 65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方（65～69歳）（複数回答、単位：%）



政策的インプリケーション

- 60代前半層の賃金の在り方が課題となっているが、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」、「定年後の高齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」とする企業が大半を占めており、今後の60代前半層の賃金設計や高年齢継続給付の在り方に参考となると思われる。
- 65歳以降の継続雇用については、「希望者全員働くことができる」10.4%、「基準該当者は働くことができる」55.5%、「働くことができない」29.6%となっており、特に1,000人以上の大企業では47.7%が働くことができない状況であり、今後の課題と思われる。

関連の研究成果

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

## 1. 総合政策部門

## 非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究

資料シリーズ No.174 / 平成28年5月刊行

担当：前浦穂高

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

非正規労働者を組織化した労働組合が、組織化後に、非正規労働者に対して、どのような取り組みを行うのかを明らかにする。

## ◆ 研究の方法

本研究では、非正規労働者を組織化した労働組合（8事例）を対象に、ヒアリング調査を実施した。

## ◆ 研究期間

平成26～27年度

## ◆ 研究担当者

前浦穂高 副主任研究員

## ◆ 主な事実発見

本研究の主な事実発見は、以下の3点である。なお、以下で言う、非正規労働者とは、労働組合に加入した非正規労働者を指す。

第1に、非正規労働者の雇用の確保である。日本の労働組合は、組合員の雇用の確保を最優先してきた。非正規労働者を組織化すると、その機能が非正規労働者にも発揮される。ある組合は、パートタイマー組合員に対しても、事業所閉鎖の際の手続きを定め、労使で雇用を確保するために取り組むことになっている。ある組合は、会社から事業所閉鎖の提案を受けた際、

労使で1,000人を超える組合員の個人面談を行い、出来る限り、組合員の希望に沿う形で雇用を守った。

第2に、処遇改善である。労働組合は、非正規労働者を組織化すると、非正規労働者の処遇改善に取り組む。その内容は、賃金制度の整備、賃上げ、福利厚生適用等、多岐にわたる。

第3に、組織化活動の波及である。これは、グループ企業の労働組合に見られることであるが、グループ内の組合が非正規労働者の組織化に取り組むと、その経験がグループ内の他の組合に共有され、組織化活動がグループ内に波及していく。

## ◆ 政策的インプリケーション

本稿では、均衡処遇が実現された状態を、「従業員区分間の処遇格差に対して、それぞれの従業員区分の労働者が概ね納得している状態」と考える。この定義に即して考えると、本稿で取り上げた労働組合は、全てではないが、非正規労働者の不満に耳を傾け、処遇改善に取り組む中で、本稿のいう均衡処遇を実現していると考えられる。

本稿のいう均衡処遇を実現するには、非正規労働者が組合運営に関与し、賃金制度を公開すること（組合内で賃金制度に関する情報を共有すること）が必要であり、その結果として、両者の賃金制度が接近していくことで、労働者の納得が得られるものと考えられる。

## ◆ 政策への貢献

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

## ◆ 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー15-01『非正規労働者の組織化の胎動と展開—産業別組合を中心に』（2015年）
- 調査シリーズNo.96『非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査』（2012年）
- 労働政策研究報告書No.48『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』（2006年）
- 資料シリーズNo.9『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』（2005年）
- 調査研究報告書No.30『チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係』日本労働研究機構編（1992年）

図表 組織化の効果

事例	雇用の確保	処遇改善	組織化の波及
イオンリテールワークスユニオン	○	○	×
小田急百貨店労働組合	-	○	×
ジョリーバスタユニオン	○	○	○
全矢崎労働組合	○	○	×
日本ハムユニオン	-	○	○
セシール労働組合	△	○	△
私鉄中国地方労働組合 広島電鉄支部	-	○	○
クレディセゾン労働組合	-	○	×

出所：インタビュー調査結果より。

注：○はあり、△はどちらもない、×はなしを意味する。-は不明である。

## 1. 総合政策部門

**2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況**

資料シリーズ No.177 / 平成28年5月刊行

担当：高橋陽子

**◆ 研究の区分**

緊急調査

**◆ 研究の目的**

本資料シリーズは、厚生労働省より要請を受け、2007年の最低賃金法の改正後の労働者の賃金の変化についてまとめている。

**◆ 研究の方法**

「賃金構造基本統計調査」の個票を用いた分析

**◆ 研究期間**

平成26～27年度

**◆ 研究担当者**

高橋陽子 研究員

**◆ 主な事実発見**

1. 2008年以降の最低賃金の引上げは、一般労働者の賃金には大きな影響を与えていないが、パートタイム労働者の賃金に影響を与えている。特に、近年の都市部を中心とする大幅な最低賃金の引上げを受けて、目安制度におけるランクがAランクの都道府県において、パートタイム労働者の賃金分布にスパイクが見られるようになった。
2. 2005年から2014年の賃金センサスの個別データを利用して、2008年以降の最低賃金の上昇が賃金分位の低い労働者の賃金を底上げし、日本全体の賃金格差を縮小する効果を持つことを確認した。

**◆ 政策への貢献**

中央最低賃金審議会目安制度に関する全員協議会等で利用

## 2. 経済社会と労働部門

## 帰国技能実習生フォローアップ調査 — 2014年度アンケート調査、インタビュー調査結果 —

調査シリーズ No.144 / 平成28年5月刊行

担当：渡邊博頭・野村かすみ

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

我が国の外国人労働者を受け入れるスキームのひとつである外国人技能実習制度は、開発途上国等の「人づくり」を目的に、日本で修得した技能等を活用して業務を行うことが予定される外国人に対して技能実習を行う制度である。しかし、この制度においては技能実習が技能移転のためではなく、安価な労働力の確保のために利用されているという批判がある。そこで、技能実習制度における技能の適正な移転のあり方を検討する目的で、技能実習生が日本で修得した技能が帰国後の就業に十分なレベルに達しているかを調査した。

本調査では、技能実習生を受け入れている事業所・企業を対象としたアンケート調査及びインタビュー調査（「技能実習制度に関する調査」）と実習期間を修了し帰国した技能実習生を対象としてアンケート調査及びインタビュー調査（「技能実習修了者に関する基礎的調査」）を実施しているが、本調査シリーズは、帰国技能実習生を対象として調査した日本での技能実習の経験や成果および帰国後の就職状況などの内容をとりまとめたものである。

### 研究の方法

#### 調査の趣旨

この調査は、技能実習を終了し帰国した技能実習生について、日本での技能修得状況、帰国後の就職状況、日本で修得した技術、技能、知識等の活用状況などを把握することにより、技能実習生の帰国後の実態を明らかにすることを目的に実施した。

#### 1. アンケート調査

##### 1-1. 調査の対象

この調査の対象は、技能実習2号を修了し、2014年10月10日から11月30日までの間に帰国（予定を含む。）した6,274名を対象としている。

技能実習生の国籍の選定にあたっては、技能実習生全体の99%以上を占める上位5カ国である中国、インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナムとした（図表1）。

##### 1-2. 調査期間と方法

(1) 厚生労働省から提供された名簿に基づき、調査対象者の所属する監理団体および企業単独型受入企業に対し、対象人数分の母国語調査票をリストとともに送付し、本人への配布を依頼した。

(2) 調査票は、調査対象者の母国語（中国語、インドネシア語、タイ語、フィリピン語、ベトナム語）の5か国語に翻訳し帰国技能実習生に受入れ機関を通じて配布した。調査期間は2014年10月から2015年2月。回収は、企業単独型が53票、監理団体型が521票の合計578票で、回収率は9.2%であった。

図表1 調査対象者（国籍別人数）

	配布数	回収数	回収率
企業単独	224	53	23.7%
中華人民共和国	126	28	22.2%
ベトナム社会主義共和国	53	0	0.0%
フィリピン共和国	5	4	80.0%
インドネシア共和国	35	8	22.9%
タイ王国	5	13	260.0%
監理団体	6,050	521	8.6%
中華人民共和国	4,265	366	8.6%
ベトナム社会主義共和国	708	26	3.7%
フィリピン共和国	528	62	11.7%
インドネシア共和国	429	53	12.4%
タイ王国	120	14	11.7%
受入れタイプ不明(中国3、フィリピン1)	-	4	-
総計	6,274	578	9.2%

注：企業単独型タイ王国の配布と回収について、回収数が配布数を上回っているのは、実習実施機関が調査実施時期からさかのぼり調査対象者への可能な限りの調査票配布に協力してくれたことによる（タイ王国企業単独型の当初調査対象者は21名）。

## 2. インタビュー調査

### 2-1. 調査の対象

アンケート調査でインタビュー調査への協力を承諾した中国、ベトナム、インドネシア、フィリピン、タイの合計41名の帰国技能実習生を対象とした。国別内訳は、中国が19名、ベトナムが8名、フィリピンが5名、インドネシアが3名、タイが6名であった。

### 2-2. 調査期間と方法

インタビュー調査は2015年3月に行った。調査の方法は、原則的に1名ずつの対面インタビュー形式で、必要に応じて電話インタビュー等による補足を行っている。インタビューは、通訳を介して対応者の母国語で行った。また、調査対象者が所在する各国各都市の対象者が指定した場所にインタビュー実施者が出向いてインタビューを行った。

### 研究期間

平成26年度

### 調査実施、執筆担当者

野村かすみ 主任調査員

渡邊博頭 統括研究員

## ◆ 主な事実発見

### 1. アンケート調査

#### 1-1. 日本での技能実習は役立っているか

日本での技能実習が役立ったかどうかを尋ねたところ、「役に立った」という回答が98.4%、「役に立たなかった」が1.0%であった。

#### 1-2. 具体的にどのようなことが役に立ったのか

具体的にどのようなことが役に立ったのか、複数回答で尋ねたところ、「修得した技能」が69.1%で最も多く、以下、「日本での生活経験」(62.2%)、「日本語能力の修得」(60.8%)、「日本で貯めたお金」(59.4%) などとなっている(図表2)。

#### 1-3. 実習期間中に困ったことの有無

実習期間中に困ったことがあったかどうかを尋ねたところ、「困ったことはあった」が32.0%、「困ったことはなかった」が67.3%であった。

#### 1-4. 具体的に困ったこと(内容)

「実習期間中に困ったことはあった」と回答した者に対して、具体的な内容を複数回答で尋ねたところ、「家族と離れて寂しかった」が74.6%で最も多く、以下、「残業が少ない」(21.6%)、「仕事が厳しい(きつい)」(18.9%)、「家賃が高い」(16.2%)などが多かった。

#### 1-5. 帰国後の就業状況

帰国後の就業状況を見ると、「雇用されて働いている」が36.7%で最も多く、以下、「仕事を探している」(23.9%)、「雇用されて働くことが決まっている」(14.7%)、「起業している」(13.5%)などが多い。

#### 1-6. 帰国後の仕事の内容

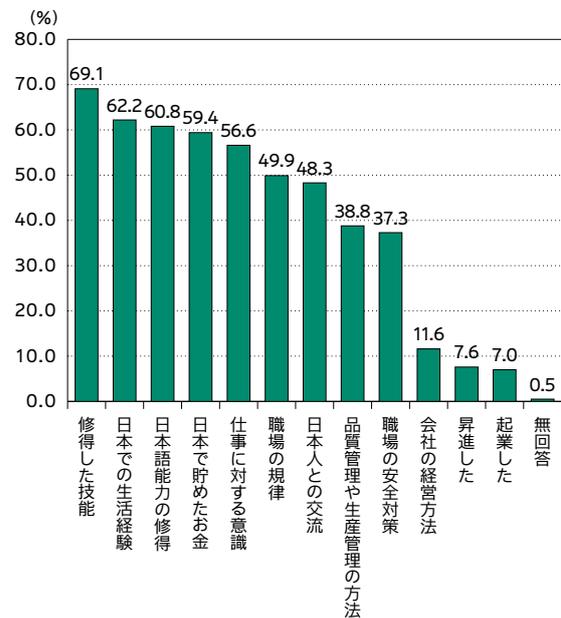
帰国後の仕事の内容を見ると、「実習で行った仕事と同じ仕事」(56.5%)が最も多く、以下、「実習と同じ仕事ではないが同種の仕事」(18.7%)、「実習で行った仕事と異なる仕事」(14.4%)などとなっている。

### 2. インタビュー調査

帰国技能実習生は、技能実習での成果について概ね肯定的な評価をしている。それは具体的には「日本人の仕事の仕方や仕事での考え方が勉強になった」「仕事や生活を通じて、対人関係の重要性を学んだ」「経済的に助かった」「視野が広がった」「生活面で自立できるようになった」「日本語の勉強が役立った」などの意見に代表される。

一方、技能実習制度について改善してほしいことを希望することを聞くと、「日本語研修を徹底してほしい」「日常的に使える日本語を学びたかった」など実用的な日本語研修への要望が多く、さらに経済的事情を反映してか、「実習期間を3年よりも長くしてほしい」という希望を述べる帰国技能実習生も多かった。

図表2 具体的に役に立ったこと(有効回答数569 複数回答)



## ◆ 政策的インプリケーション

本調査は、日本での技能実習の経験と意見を帰国技能実習生から生の声として聞き、制度運営の実態を把握することに努めている。2014年10月と11月に2年間ないし3年間の実習期間を修了して帰国した技能実習生を対象に実態を調査した。

近年、技能実習制度の見直しが言われる中で、技能実習に参加した実習生の側から日本での仕事と生活について、その経験と認識を聞くことは、技能実習生制度の実際の運用の一端を理解する上で極めて有効であると考えられる。

## ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.157 『企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査』(2016年)

2. 経済社会と労働部門

UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化  
—若年期の地域移動に関する調査結果—

調査シリーズ No.152 / 平成 28 年 5 月刊行

担当：高見具広

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

近年、地方からの若年者流出とそれに伴う地域の衰退が問題視され、大都市圏からの UIJ ターン促進・支援と地方の活性化が重要な政策課題になっている。そして、若年者の地方定着・還流のためにも、地方に質の高い雇用機会を創ることが求められている。

本研究では、若年期の地域移動（地方出身者の出身地からの転出と U ターン、大都市出身者の地方移住）の実態把握と行政支援ニーズの所在・中身を明らかにする目的で個人アンケート調査を行うとともに、地域の実態把握を目的とするヒアリング調査を行った。

研究の方法

アンケート調査、ヒアリング調査

（※本調査シリーズは、アンケート調査を中心に結果を取りまとめた。）

研究期間

平成 27 年度

研究担当者

高見具広 研究員

主な事実発見

(1) 地方出身者の出身地からの転出

出身地からの転出は、大学・専門学校等への進学や就職に伴う移動が主であり、年齢でいうと 18 歳時が過半数を占める。転出の理由をみると、「地元には進学を希望する学校がなかった」「地元から通える進学先が限られていた」といった教育機会の地理的偏在と進路選択に大きく依拠し、「親元を離れて暮らしたかった」「都会で生活してみたかった」などの生活上の選択も重なり合った結果、もたらされるものといえる。

(2) 地方出身者の U ターン移動

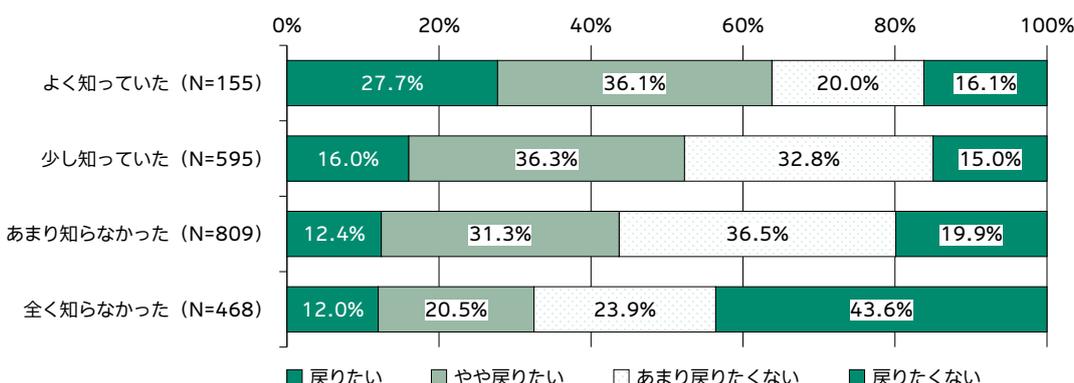
地方出身者の出身県への U ターンは、就職や学校卒業をきっかけとして、実家（もしくは実家近く）に戻る移動が主となっている。年齢でいうと 22 歳時が中心であるが、新卒就職のタイミングを過ぎても、20 代は離転職や結婚を機とした U ターンが少なくない。

出身市町村へ U ターンする（できる）かどうかには、出身市町村の位置づけによる違いも関係する。つまり、同じ地方圏でも大都市部の出身者ほど出身市町村に戻る（戻れる）が、都市部から離れた地域の出身者では、県内の大都市部への J ターンとなるケースが多い。背景には、地元に必要な雇用の受け皿がないことが考えられる。

U ターンにあたっての仕事面の気がかりとしては「求人が少ない」「収入が下がってしまう」「希望にかなう仕事が見つからない」などが多く挙げられる。特に女性では、U ターンに際して「求人が少ない」「希望にかなう仕事が見つからない」という気がかりが男性に比べて多い。

なお、出身県外に居住している者についても、「出身地に戻りたい」という U ターン希望が少なくない。

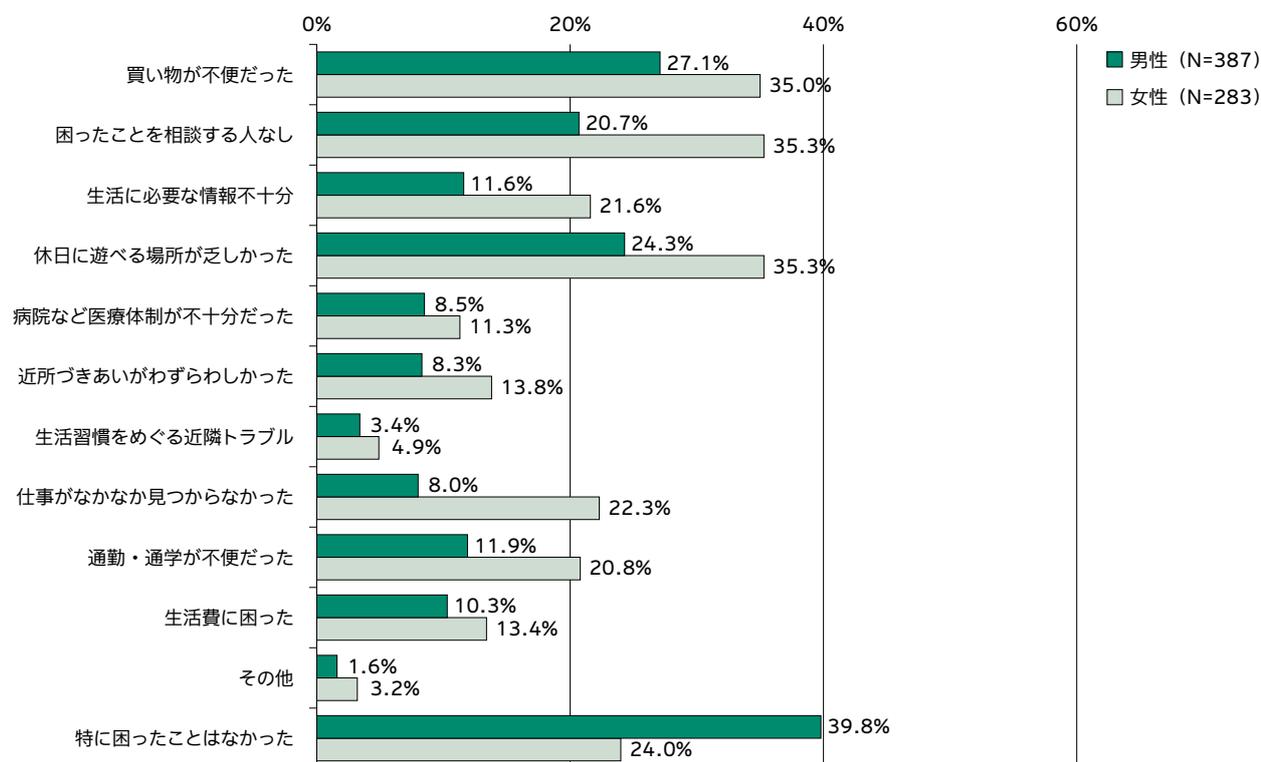
図表1 出身市町村へのUターン希望—高校時代までの地元企業の認知程度別—【出身県外居住者】



## 2. 経済社会と労働部門

調査シリーズ No.152

図表2 移住当初に苦労したこと（複数回答）—男女別—【地方移住者（転勤等による移住を除く）】



特に、20代を中心とした若年者（35歳未満の者）においてUターン希望が多く、潜在的な支援ニーズの所在を示しているといえる。また、出身地に愛着がある者ほど強いUターン希望をもつほか、出身地を離れる前に地元企業をよく知っていた者ほどUターン希望が強い（図表1）。そして、Uターンするための行政支援としては、「仕事情報の提供」「転居費用の支援」「無料職業紹介」などが希望されている。

## (3) 大都市出身者の地方移住

地方移住（Uターン）は、転勤等を機としたものを多く含むが、転職、結婚、就職を機とした移住も多く見られる。なお、就職、転職、転勤等に伴う地方移住者には業種・職種の特徴がみられ、結婚による地方移住者には女性が多いという特徴がみられた。

地方移住の年齢については、Uターンよりも幅があるが、就職を機とした移動は22～25歳頃、転職を機とした移住は20代半ば～30代後半、結婚を機とした移住は20代後半（25～30歳頃）、転勤等を機とした移動は20代後半～30代が多い。

地方に移住した当初の苦労としては、仕事面よりも、「休日に遊べる場所が乏しかった」「買い物が不便だった」「困ったことを相談する人がいなかった」などの生活面の苦労が多く挙げられるが、女性は、男性に比べて「仕事がなかなか見つからなかった」などの仕事面の苦労を挙げる人が多くみられた（図表2）。

転職を伴った地方移住者について、地方移住によ

る仕事面・生活面の変化をみると、地方移住に伴い、仕事面では収入低下を伴う場合が少なくないが、通勤の負担低下などによって時間面・精神面でゆとりも生まれ、居住スペースの増加も相まって生活の質向上をもたらす可能性があることがうかがえた。

## 政策的インプリケーション

地方出身者のUターンは、初職就職時（22歳時）に大きなピークがあった。ここから、新卒予定者を対象とした地方就職支援が最も効率的・効果的なUターン促進策であることがうかがえる。また、初職就職以降も、30歳頃まで、離転職や家庭理由などを機としたUターンが続いており、地元の仕事に関して継続的に情報提供すること等も、有効なUターン促進・支援策になる可能性がある。

さらに、出身県外居住者においても「出身地（県・市町村）に戻りたい」という希望（潜在的なUターン希望）が少なくない。そうした「潜在的Uターン希望者」にも、「仕事情報の提供」といった就業支援ニーズが多くみられた。そのため、潜在的Uターン希望者をどのように把握し、どのように継続的な情報提供の仕組みを作るか、今後検討する必要がある。

地方移住に関しては、転勤等のほか、結婚、就職、転職を機としたものが多い。結婚を機に地方に移住するケースも多い女性においては、移住先での職探しの

心配・苦勞があり、就業支援のニーズが存在する。ハローワークで支援できる部分大きいことがうかがえた。

最後に、分析からは、地域の雇用機会が個人のUターン選択にも大きく関わることがうかがえた。つまり、同じ地方圏であっても、大都市部ほど出身市町村へのUターンが起こりやすい一方で、都市部から離れた地域ほど一度転出した個人がUターンという選択をしにくく、出身県に戻る場合でも県内の大都市部へのJターンとなってしまう。この背景には、地方の中でも大都市部ほど雇用機会の量・質が豊富であることが考えられよう。都市部から離れた地域ほど、進学でいったん外に出た優秀な人材を呼び戻すには、魅力ある雇用機会を創出していくことが切に求められると示唆された。

---

#### ◆ 関連の研究成果

---

- 資料シリーズ No.151 『地域における雇用機会と就業行動』（2015年）

## 2. 経済社会と労働部門

## 企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査

調査シリーズ No.157 / 平成28年5月刊行

担当：渡邊博頭

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

- ①技能実習生の技能習得状況、実習内容、評価、実習実施機関の賃金水準と実習生の賃金の実態の把握
- ②技能実習生等の外国人労働者を受入れることによって、日本人労働者の賃金等労働条件に対する影響の把握

## ◆ 研究の方法

- ①技能実習生を受入れている事業所・企業アンケート調査
- ②企業ヒアリング調査

## ◆ 研究期間

平成26～27年度

## ◆ 研究担当者

渡邊博頭 統括研究員  
中村良二 主任研究員

## ◆ 主な事実発見

- (1) 技能実習生の受入れ理由は、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」などが多い。
- (2) 技能実習生の送出国は、「中国」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」などが多い。
- (3) 技能実習生の選抜要件では、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取り組み姿勢」、「年齢」などを挙げる企業が多い。また、選抜要件は職種により異なっており、他の業種に比べて繊維・衣服では「技能レベル」を重視し、長い経験年数を求めている。
- (4) 技能実習生の配置は、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」などが多い。
- (5) 技能実習で求められる技能レベルは、日本人の未経験者が「1年未満」でこなせる仕事のレベル、

「1年以上2年未満」でこなせるレベルがといった回答が多い。

- (6) 技能実習生の賃金は、「1年目」「2年目」「3年目」とも所定内給与で「12万円～13万円」「13万円～14万円」が多い。時給では「700円～750円」「800円～850円」が多い。

技能実習生の賃金額の決め方は、5割近い事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」と回答しているが、「独自に決めている」という事業所・企業も4割以上ある。具体的な賃金水準は、「地域別最低賃金のレベルの額」が7割以上で、また、技能や能力によって賃金を加算する仕組みがある事業所・企業が2割弱あった。

- (7) 技能実習終了時に到達する技能レベルは、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」が4割以上、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」が3割以上あった。
- (8) 技能実習生の配置と実習終了時に到達する技能レベルの関係は、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」という場合に高い技能レベルに達している。

なお、技能検定の上位級受験者は少数であった。

- (9) 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の所定内給与は、「15～20万円未満」、「10～15万円未満」、「20～25万円未満」などが多く、時給では、「800～850円未満」、「750～800円未満」、「700～750円未満」などが多い。同じ仕事、作業の技能実習生と日本人労働者の賃金を比較すると、全体では日本人労働者の賃金が高い。
- (10) 過去1年間の技能職の作業員、作業者の募集状況は、「募集した（募集中を含む）」というところが4割で、募集の際に提示した賃金額は、実習生の賃金より約30%高い。
- (11) 技能実習生と同じ仕事、作業をする従業員を雇うことが可能な賃金額は、正社員では「実習生の賃金の1～3割増しくらい」、「実習生の賃金の3～5割増しくらい」が多い。また、パート・アルバイトでは「実習生の賃金の1～3割増しくらい」、「実習生の賃金と同等の額」などが多い。
- (12) 技能実習生と日本人従業員の弾力性を計算した結果、常用労働者、パート・アルバイトと技能実習生は、ほとんどの業種で補完的な関係にあった。

### ◆ 政策的インプリケーション

今後、技能実習3号が創設され、検定試験合格者が実習期間の延長を認められることになれば受検者数が増加すると思われる。そこで、技能実習生が修得した技能レベルを正しく評価することができるよう、技能検定試験の内容を適宜見直し、合わせて日本語能力試験なども活用することが求められる。企業には、技能検定試験の結果やそのほかの資格の取得状況、仕事や作業の成果に基づいて、技能実習生の技能を適切に評価し、それに応じた報酬を支払うことが求められる。

2. 経済社会と労働部門

**労働力需給の推計のための基礎研究**  
 — 「社会生活基本調査」を用いたマイクロデータ分析—

資料シリーズ No.160 / 平成27年7月刊行

担当：中野 諭

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

「労働力需給の推計」の精緻化に貢献する情報を提供するため、公表されているマクロ集計データでは捉えることが困難な労働力供給の規定要因に関する基礎的な研究を実施する。また、従来の「労働力需給の推計」とは異なる労働力供給の推計方法の検討も行う。

◆ 研究の方法

総務省「社会生活基本調査」のマイクロ（特別集計）データを用い、夫の家事分担、インターネットの活用、及び65歳以上の要介護者の介護が労働市場参加や就

業に与える影響を計量経済学的手法によって分析した。また、同データを用い、統計的学習の手法によって就業状態選択を予測する方法の検討を行った。

◆ 研究期間

平成26年度

◆ 研究担当者

中野 諭 研究員

◆ 主な事実発見

- 夫の家事分担比率（夫婦の家事時間計に占める夫の家事時間の割合）の1%ポイント上昇が妻の就業確率及び労働市場参加確率を高める効果(限界効果)は、

図表1 妻の就業の有無に対する限界効果（2011年、プロビットモデル）

	妻(全年齢)						
	妻(25～44歳)		妻(25～29歳)	妻(30～34歳)	妻(35～39歳)	妻(40～44歳)	
夫の家事分担比率 (%)	-0.00040 (0.00011) ***	0.00185 (0.00024) ***	0.00296 (0.00066) ***	0.00236 (0.00047) ***	0.00137 (0.00043) ***	0.00138 (0.00042) ***	
年齢	-0.01336 (0.00018) ***	0.00710 (0.00084) ***	0.01284 (0.00904)	0.00194 (0.00581)	0.00774 (0.00481)	0.00001 (0.00472)	
調査日に土日を含むか否か(土日ダミー)	-0.00126 (0.00486)	-0.03471 (0.00899) ***	-0.02934 (0.02832)	-0.05562 (0.01907) ***	-0.04342 (0.01604) ***	-0.01393 (0.01471)	
6歳未満の子供の有無	-0.35711 (0.00539) ***	-0.22898 (0.00906) ***	-0.18536 (0.02534) ***	-0.23493 (0.01628) ***	-0.21928 (0.01464) ***	-0.25736 (0.02339) ***	
65歳以上の要介護者の有無	-0.03350 (0.00866) ***	-0.03461 (0.02886)	-0.03484 (0.15228)	0.07810 (0.07884)	-0.05485 (0.05225)	-0.04752 (0.03851)	
学歴ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	
都道府県ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	
サンプルサイズ	49491	14268	1579	3575	4588	4526	
Log likelihood	-30599.411	-8620.170	-996.984	-2256.040	-2778.166	-2479.718	
LR chi2	6953.87 ***	1638.54 ***	192.93 ***	428.20 ***	498.11 ***	308.21 ***	
Pseudo R2	0.1020	0.0868	0.0815	0.0867	0.0823	0.0585	
夫の家事分担比率 (%) (各観測値の限界効果を乗率で加重平均)	-0.00040 (0.00011) ***	0.00192 (0.00025) ***	0.00299 (0.00067) ***	0.00239 (0.00047) ***	0.00143 (0.00045) ***	0.00146 (0.00045) ***	
	妻(45～49歳)		妻(50～54歳)	妻(55～59歳)	妻(60～64歳)	妻(65歳以上)	
夫の家事分担比率 (%)	0.00126 (0.00040) ***	0.00123 (0.00036) ***	0.00086 (0.00030) ***	0.00022 (0.00035)	-0.00217 (0.00019) ***	-0.00178 (0.00034) ***	
年齢	-0.00237 (0.00419)	-0.01717 (0.00414) ***	-0.02413 (0.00409) ***	-0.03269 (0.00486) ***	-0.01474 (0.00079) ***	-0.008077 (0.00474) *	
調査日に土日を含むか否か(土日ダミー)	-0.01286 (0.01357)	-0.01672 (0.01345)	-0.01160 (0.01316)	-0.00333 (0.01564)	0.02293 (0.00892) **	0.01442 (0.01536)	
6歳未満の子供の有無	-0.17006 (0.06114) ***	-0.33133 (0.24022)					
65歳以上の要介護者の有無	-0.04314 (0.02593) *	-0.07940 (0.02178) ***	-0.05690 (0.01947) ***	-0.02695 (0.02438)	-0.07465 (0.01352) ***	-0.04698 (0.02544) *	
学歴ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	
都道府県ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	
サンプルサイズ	4994	5510	7109	5236	12032	4799	
Log likelihood	-2586.4123	-3039.634	-4580.591	-3516.459	-6635.373	-2993.820	
LR chi2	192.55 ***	242.92 ***	200.01 ***	185.61 ***	789.32 ***	166.79 **	
Pseudo R2	0.0359	0.0384	0.0214	0.0257	0.0561	0.0271	
夫の家事分担比率 (%) (各観測値の限界効果を乗率で加重平均)	0.00136 (0.00043) ***	0.00130 (0.00038) ***	0.00088 (0.00031) ***	0.00022 (0.00035)	-0.00205 (0.00018) ***	-0.00172 (0.00033) ***	

注1:括弧内は標準誤差を示している。\*\*\*、\*\*及び\*は、それぞれ有意水準1%、5%及び10%で統計的に有意であることを示している。  
 注2:妻(65歳以上)には70歳以上の妻も含まれる。

## 2. 経済社会と労働部門

資料シリーズ No.160

図表2 15～64歳の就業の有無に対する限界効果（プロビットモデル）

	2011年	2006年	2001年	1996年	2011年	2006年	2001年	1996年
	男性				女性			
65歳以上の要介護者の有無	-0.0150 (0.0074) **	-0.0241 (0.0089) ***	-0.0205 (0.0090) **	-0.0009 (0.0067)	-0.0755 (0.0095) ***	-0.1079 (0.0110) ***	-0.0951 (0.0112) ***	-0.0596 (0.0112) ***
その他家族の要介護者の有無	-0.0255 (0.0170)	-0.0333 (0.0146) **	-0.0424 (0.0160) ***	-0.0521 (0.0159) ***	-0.1292 (0.0160) ***	-0.0816 (0.0144) ***	-0.0921 (0.0158) ***	-0.0883 (0.0145) ***
世帯内の65歳以上介護従事者数	0.0038 (0.0036)	0.0057 (0.0038)	0.0092 (0.0036) ***	0.0036 (0.0029)	0.0409 (0.0062) ***	0.0592 (0.0071) ***	0.0463 (0.0068) ***	0.0380 (0.0068) ***
都道府県ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
サンプルサイズ	57571	58981	64556	94816	60632	62748	68048	99960
擬似決定係数	0.3873	0.4184	0.4441	0.5555	0.1178	0.1425	0.1445	0.1690

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

女性の労働力率のM字カーブの谷付近の年代、つまり25～44歳の妻で相対的に大きくなる。とりわけ、25～29歳及び30～34歳の妻の就業確率及び労働市場参加確率を高める効果の大きさが顕著である（図表1）。

- インターネットの活用は15～64歳、特に25～44歳の活用者の労働市場参加率及び仕事に就くための学習・研究の実施確率を高め、無業確率を低下させる。さらに、2006年についてインターネットの内容別の影響を見ると、「電子メールの利用」、「情報検索及びニュース等の情報入手」、「画像・動画、音楽データ、ソフトウェアの入手」は労働市場参加確率を高め、無業確率を低下させる。ただし、「掲示板・チャットの利用」は、労働市場参加確率に有意な影響をもち、無業確率を高める。
- 1996年以降（男性が介護者の場合は2001年以降）、65歳以上の要介護者の存在は、15～64歳の介護者の就業確率及び労働市場参加確率を下げ、無業確率を高める傾向がある（図表2）。年齢階級別に見ると、とりわけ35～54歳において、65歳以上の要介護者の存在が介護者の就業確率を低下させ、無業確率を高めている。従来は女性が介護の中心的役割を担っていたが、徐々に男性の介護者も増加しつつある状況のなかで、65歳以上の要介護者の存在は女性のみならず男性の就業を抑制する要因となることが窺える。
- 統計的学習手法による予測を実施した結果、同じ調査年においても、異なる調査年においても就業状態の予測に関する全体としてのパフォーマンスの良さが確認されている。カーネル法を入れるなど一般化線形推計法を用いることによって、労働力供給の推計に利用できる可能性がある。

### 政策的インプリケーション

1) 夫が家事分担率を高めることが可能な環境の整備は、妻の労働市場参加を促進させる可能性があること、2) インターネットの活用が可能な環境の整備は、若年層を中心に労働市場への参加に資する可能性があ

ること、3) 高齢の要介護者の存在は男女ともに中堅層を中心に就業の抑制要因となる可能性があることが定量的に示された。

### 政策への貢献

「労働力需給の推計」の精緻化に貢献する情報提供が間接的な貢献である。また、就業を希望する者の労働市場参加を促進する政策の企画・立案の基礎資料となることが期待される。

### 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.166 『労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—』(2016年)
- 資料シリーズ No.129 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—』(2014年)
- 資料シリーズ No.110 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年版)による政策シミュレーション—』(2012年)
- 資料シリーズ No.89 『労働力需給の推計—新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に基づく将来推計—』(2011年)
- 資料シリーズ No.34 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—』(2008年)
- 資料シリーズ No.23 『平成18年度 労働力需給の推計—都道府県別将来推計—』(2007年)
- 資料シリーズ No.12 『2005年度 労働力需給の推計』(2006年)
- 資料シリーズ No.6 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2004年版)による将来推計—』(2005年)

## 2. 経済社会と労働部門

## 労働力需給の推計

—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—

資料シリーズ No.166 / 平成28年4月刊行

担当：中野 諭

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

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

## ◆ 研究の方法

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2012年1月推計）と政府の「日本再興戦略」改訂2015」（2015年6月30日閣議決定）の成果目標を踏まえ、将来の全国の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数について、次のシナリオにわけて計量経済モデルによるシミュレーションを実施した。また、全国のシミュレーション結果を踏まえ、都道府県別労働力人口及び就業者数の試算を行った。

1. 経済再生・労働参加進展シナリオ（以下、経済再生・参加進展）：各種の経済・雇用政策を適切に講ずることにより、年率2%程度の経済成長注）で、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が進むシナリオ（経済成長と労働参加が適切に進むケース）
2. ゼロ成長・労働参加現状シナリオ（以下、ゼロ成長・参加現状）：ゼロ成長に近い経済成長で、性、年齢階級別の労働力率が現在（2014年）と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ（経済成長と労働参加が適切に進まないケース）

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

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 研究担当者

中野 諭 研究員

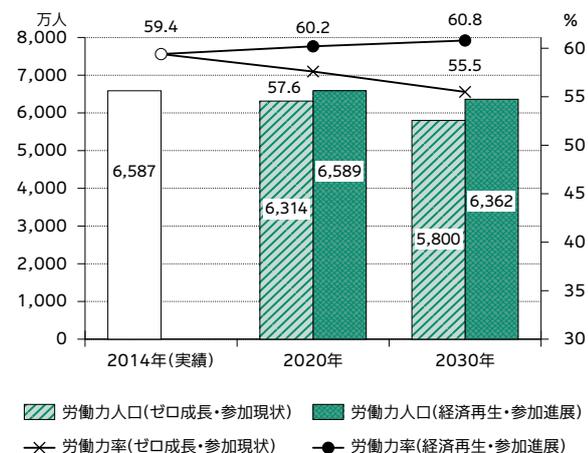
## ◆ 主な推計結果

- ① 2030年の労働力人口は、2014年の6,587万人から、ゼロ成長・参加現状では5,800万人に減少すると見込まれる（図表1）。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合である経済再生・参加進展では、6,362万人とゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。2030年の労働力率は、2014年の59.4%から、ゼロ成長・参加現状では55.5%に低下すると見込まれる。経済再生・参加進展では、60.8%と2014年水準よりも上昇する結果となる（図表1）。
- ② 2030年の就業者数は、2014年の6,351万人から、ゼロ成長・参加現状では5,561万人に減少すると見込まれる。経済再生・参加進展では、6,169万人とゼロ成長・参加現状と比べ減少幅が縮小すると見込まれる（図表2）。2030年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長・参加現状では2014年（男57.0%、女43.0%）とほぼ同様であるが、経済再生・参加進展では女性の構成比が1.4ポイント上昇するとの結果を得る。2030年での年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60歳以上の者の割合が2014年の19.4%から、ゼロ成長・参加現状で20.3%、経済再生・参加進展で22.8%といずれも高まると見込まれる。2030年の就業率は、2014年の57.3%から、ゼロ成長・参加現状では53.2%に低下すると見込まれる。一方、経済再生・参加進展では、59.0%に上昇する結果となる（図表2）。
- ③ 2020年の産業別就業者数は、2014年と比較すると、経済再生・参加進展で「日本再興戦略」の成長分野に関連する農林水産業（14万人増）、一般・精密機械器具（4万人増）、電気機械器具（9万人増）、輸送用機械器具（2万人増）、その他の製造業（11万人増）、情報通信業（25万人増）、その他のサービス（7万人増）で増加する他、高齢化の進展とともに需要が増大する医療・福祉（111万人増）において増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数は、2014年と比較すると、経済再生・参加進展で、情報通信業（36万人増）、医療・福祉（215万人増）及びその他のサービス（21万人増）において増加すると見込まれる。製造業全体では、経済再生・参加進展で、2020年に25万人増の1029万人、2030年に18万人減の986万人と推計される。
- ④ 2030年の労働力人口が2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、ゼロ成長・参加現状では

## 2. 経済社会と労働部門

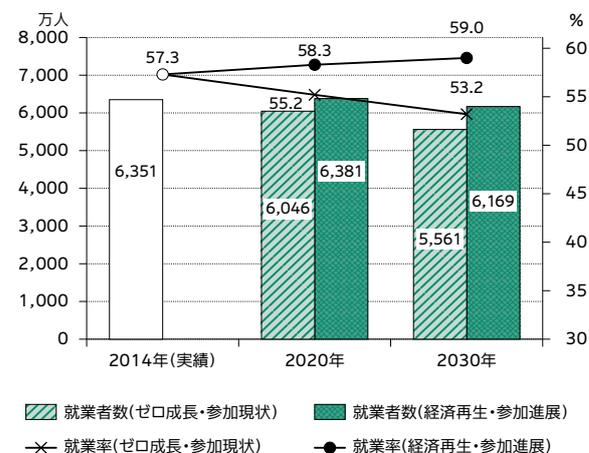
資料シリーズ No.166

図表1 全国の労働力人口及び労働力率(右軸)の推移



注: 2014年実績値は総務省統計局「労働力調査」、2020年及び2030年は推計値。

図表2 全国の就業者数及び就業率(右軸)の推移



注: 2014年実績値は総務省統計局「労働力調査」、2020年及び2030年は推計値。

秋田県(26.7%減)、青森県(23.3%減)、岩手県(20.8%減)などであり、相対的に減少する変化率が小さい都道府県は、沖縄県(5.3%減)、滋賀県(5.4%減)、愛知県(5.4%減)などとなっている。経済再生・参加進展では、2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、秋田県(19.8%減)、青森県(15.7%減)、山形県(13.8%減)などであり、2014年から増加する変化率の大きな都道府県は、沖縄県(4.7%増)、滋賀県(3.5%増)、愛知県(3.4%増)などとなっている。

- ⑤ 2030年の就業者数が2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、ゼロ成長・参加現状では秋田県(27.1%減)、青森県(24.3%減)、高知県(21.8%減)などであり、相対的に減少する変化率が小さい都道府県は、東京都(4.9%減)、愛知県(5.1%減)、沖縄県(6.2%減)などとなっている。経済再生・参加進展では、2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、秋田県(19.2%減)、青森県(15.4%減)、山形県(13.6%減)などであり、2014年から増加する変化率の大きな都道府県は、沖縄県(5.4%増)、東京都(4.7%増)、愛知県(4.5%増)などとなっている。

## 政策への貢献

今後、我が国が重点的に取り組むべき雇用・労働政策の方向性を検討した厚生労働省雇用政策研究会において基礎データとして活用され、同研究会報告書(平成27年12月)にも多数引用された。

## 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.160 『労働力需給の推計のための基礎研究—「社会生活基本調査」を用いたマイクロデータ分析—』(2015年)
- 資料シリーズ No.129 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—』(2014年)
- 資料シリーズ No.110 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年版)による政策シミュレーション—』(2012年)
- 資料シリーズ No.89 『労働力需給の推計—新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に基づく将来推計—』(2011年)
- 資料シリーズ No.34 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—』(2008年)
- 資料シリーズ No.23 『平成18年度 労働力需給の推計—都道府県別将来推計—』(2007年)
- 資料シリーズ No.12 『2005年度 労働力需給の推計』(2006年)
- 資料シリーズ No.6 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2004年版)による将来推計—』(2005年)

## 2. 経済社会と労働部門

## マクロの労働移動、転職市場の実態 —既存統計とヒアリング調査より—

資料シリーズ No.168 / 平成28年5月刊行

担当：小林 徹

### ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

### ◆ 研究の目的

- ①産業や職業、地域特性別に労働移動や転職市場の実態と動向を明らかにし、マクロの外部労働市場の見取り図を得ること
- ②転職率が低く「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」という指摘の対象と考えられる「正社員ホワイトカラー層」の市場規模や労働移動促進の方向性を明らかにすること。

### ◆ 研究の方法

- ①公開されている公的マクロ統計の再整理および既存の個票データの2次分析
- ②正社員のホワイトカラー層を対象としている転職支援機関に対するヒアリング調査

### ◆ 研究期間

平成27年度

### ◆ 研究担当者

小林 徹 研究員

### ◆ 主な事実発見

- ①産業や職業、企業規模別に労働移動の発生頻度が異なっており、正社員の管理職や専門・技術職ほど労働移動が発生していない。転職経路も異なり、転職が頻繁に発生する分野ほど広告が、頻繁ではない分野ほど民間紹介機関や縁故が活躍している。
- ②正社員のホワイトカラー層の中もさらに3層に分かれている。①若年層と②高度な専門性を持った壮年層③ゼネラリストとして特定の専門分野を持たない壮年層である。それぞれの層では転職支援の活動特徴も異なっており、さらなる労働移動促進のために求められる公的支援の内容も異なる。

### ◆ 政策的インプリケーション

マクロの転職市場において、流通される人材は多様。労働移動促進に関する政策のそれぞれごとにターゲットを明確にする必要があると考えられる。

例えば、求人企業から引き合いがある人材も情報流通の問題により移動が実現されていないことから、これを解消する登録型・サーチ型の転職支援利用に対する助成金がヒアリングにおいて求められた。一方で、外部労働市場における市場価値が低い人材層に対しては、教育など長期的対応が必要であることが指摘される。

### ◆ 政策への貢献

インプリケーションを元に、労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）に活用が予定される。

## 3. 人材育成部門

## 離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究 —訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—

調査シリーズ No.154 / 平成28年5月刊行

担当：藤本 真

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

ハローワークの求職者を対象とする離職者訓練は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国各地に設けているポリテクセンターや、主に都道府県が運営する職業能力開発校で行われる「施設内訓練」と、業務委託を受けた民間の企業・法人などによって行われる「委託訓練」からなる。委託訓練の受講者は、離職者訓練受講者の約7割を占め、とりわけ事務、情報、介護といった分野では、ほぼすべての受講者が委託訓練の受講者である。こうした委託訓練の占める比重を踏まえると、公共職業訓練の効率的・効果的な実施を図るには、民間の訓練施設における訓練運営の実態や課題を踏まえたうえで、対策や、訓練施設と国・地方自治体との役割分担などについて検討を重ねていく必要がある。この検討に資することを目的として、労働政策研究・研修機構では離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究プロジェクトを発足させ、実態の把握・分析を行ってきた。

### 研究の方法

訓練を実施している施設および訓練受講者を対象としたアンケート調査

### 研究期間

平成26～28年度

### 研究担当者

藤本 真 主任研究員  
高橋陽子 研究員

### 主な事実発見

#### (1) 訓練施設調査

##### ①組織形態と教職員数

訓練施設を運営する組織の形態は、「株式会社」が約半数を占め、次いで「株式会社以外の事業主（有限会社、個人事業主など）」が14.1%、「専修学校・各種学校」が13.8%となっている。教職員数規模は、10～19人の施設が28.1%、5～9人の施設が25.5%となっ

ており、教職員30人以上の施設は2割弱であった。

教員・講師・インストラクターについて正社員以外の比率を算出してみたところ、15.8%の回答施設は、教員・講師・インストラクターの全員が、正社員以外の雇用・就業形態で働いており、こうした施設も含めて、教員・講師・インストラクターの半分以上が正社員以外で占められているという施設の比率は、59.2%に達している。

##### ②コースの立案・作成に際しての情報収集

コースの立案・作成にあたって、企業や産業界のニーズに関する情報を収集する取組みを、「すべてのコースについて実施」しているのは56.1%、「一部のコースについて実施」しているのは15.6%であった。「ハローワーク・労働局から収集」、「企業での就業経験があるなどで、業界の事情に詳しい事業所の講師やスタッフから収集」が、主な情報収集手段となっており、収集した情報は、「訓練内容（カリキュラム）の決定」、「訓練目標（仕上がり像）の決定」、「就職支援の進め方の決定」に用いるという施設が多数を占める。

##### ③就職支援のための効果的な取組み

受講者に対する就職支援の取組みについて、就職に効果的なものがあると答えたのは全回答施設の89.5%にあたる538施設であった。この538施設に効果的な取組みを2つまで挙げてもらった。最も多くの施設が効果的な取組みとして挙げたのは「求人情報の収集・提供」（55.2%）で、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」が約4割でこれに続き、以下、「企業等と呼んでの業界・企業説明会」（25.8%）、「職場見学」（19.5%）、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」（15.6%）となっている。

##### ④訓練運営に関する評価

各施設で実施している委託訓練について、訓練そのものについては、87.7%がうまくいっている（「非常にうまくいっている」+「うまくいっている」）と評価している。また、受講者に対する就職支援についてうまくいっていると回答したところも75.7%で、さらに地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発についてできている（「できている」+「ある程度できている」）と答えた施設も7割を超えている。

ただ、これらの項目とは対照的に収支状況については、順調である（「非常に順調である」+「順調である」）とする施設は26.3%にとどまっており、苦しい（「やや苦しい」+「非常に苦しい」）と答えた施設（38.6%）のほうが多い（図表1）。

## 3. 人材育成部門

調査シリーズ No.154

図表1 実施している委託訓練についての評価

(単位: %)

a. 離職者訓練の実施	非常にうまく いっている	うまくいっている	どちらとも 言えない	あまりうまく いっていない	全くうまくいっ ていない	無回答
	20.6	67.1	9.5	1.5	0.2	1.2
b. 受講者に対する就職支援	非常にうまく いっている	うまくいっている	どちらとも 言えない	あまりうまく いっていない	全くうまくいっ ていない	無回答
	11.0	64.7	20.0	3.0	0.2	1.2
c. 離職者訓練の収支状況	非常に 順調である	順調である	どちらとも 言えない	やや苦しい	非常に苦しい	無回答
	2.8	23.5	31.9	22.5	16.1	3.2
d. 地域の企業や産業界のニーズに 見合った人材の育成・能力開発	できている	ある程度 できている	どちらとも 言えない	あまりできて いない	できていない	無回答
	11.8	61.2	23.0	2.3	0.3	1.3

図表2 訓練直前に働いていたときと比べての仕事に関する状況の変化

(単位: %)

労働時間	長くなった	やや長くなった	変わらない	やや短くなった	短くなった	無回答
	17.8	11.0	19.3	16.7	32.3	2.8
賃金・収入	高くなった	やや高くなった	変わらない	やや低くなった	低くなった	無回答
	11.2	15.0	12.8	15.7	42.6	2.7
仕事のレベル	高くなった	やや高くなった	変わらない	やや低くなった	低くなった	無回答
	19.6	25.7	23.6	14.4	12.7	4.1
求められる責任	高くなった	やや高くなった	変わらない	やや低くなった	低くなった	無回答
	23.7	20.4	22.0	14.4	16.4	3.1
長期的なキャリアの見通し	立つようになった	やや立つよう になった	変わらない	あまり立たなく なった	立たなくなった	無回答
	12.5	30.5	27.4	13.6	12.0	3.9
仕事と家庭の両立	やりやすくなった	やややりやす くなった	変わらない	やややりにく くなった	やりにくくなった	無回答
	25.2	21.6	30.7	13.0	6.4	3.1

## (2) 受講者・受講中調査

## ① 受講者のプロフィール

受講者受講中調査の回答者 6,846 人のうち、約 8 割を女性が占めている。男性、女性のそれぞれについて年齢別構成を見てみると、女性は 30 歳台が最も多く 32.5%、次いで 40 歳台 26.6% である。男性も 30 歳台が最も多く、20 歳台、40 歳台が 2 割程度ずつ受講しており、女性に比べて 50 歳台、60 歳台の受講者の割合が高い。

回答者自身が家計の主な担い手であるか否かを尋ねたところ、最も回答が多かったのは、「あなた以外の生計の主な担い手と同居」で、回答者の約 3 分の 2 (65.5%) を占めた。生計の主な担い手 (一人暮らしを含む) であるという回答者の比率は 30.5% であった。

## ② 受講のきっかけと受講しているコース分野

訓練受講の理由で最も多いのは、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」というもので 58.8%、次いで「資格が取れるから」が 54.9%、「今持ってい

る知識、スキルをよりいっそう向上させたいから」が 39.2%、「費用がかからないから」が 37.5% であった。

受講する人が最も多かったコース分野は「O A・パソコン関連」(39.0%) で、以下「介護・福祉関連」、「経理・財務関連」、「医療・看護関連」、「IT 関連」の順に多かった。

## (3) 受講者・受講後調査

## ① 伸びたスキル・知識、役に立った就職支援

訓練を修了あるいは訓練中に就職した受講者 (4,234 人) に、訓練の受講により身に付いた能力・知識・スキルについて尋ねたところ、9 割超は「基礎的なレベルの専門知識・スキル」を挙げ、次いで「達成意欲・チャレンジ精神」(37.7%)、「働く意欲・態度」(35.8%) といった、意欲や態度の面を挙げる回答者がそれぞれ 4 割弱いた。これらに続いて回答が多かったのは、「コミュニケーション能力」(27.7%) や「チーム・グループで働く能力」(20.9%) といった対人スキル・能力であった。

## 3. 人材育成部門

調査シリーズ No.154

また訓練中に受けた支援や指導の中で、就職にあたって役に立ったと比較的多くの回答者が考えているのは、「履歴書、エントリーシートの作成指導」(68.7%)、「面接指導」(49.7%)、「求人情報の提供」(33.4%)「キャリア・コンサルティング」(33.3%)、「地域や業界の労働事情に関する情報提供」(22.4%)などである。

## ②現在の勤務先での仕事内容、雇用・就業形態

訓練受講後就職をし、現在も就業し続けている3,430人のうち、最も多くの方が従事していたのは、「事務の仕事」(36.3%)であり、次いで「介護関係の仕事」(19.0%)となっている。現在自分が従事している仕事は受講したコースの内容に関連したものであるかを尋ねたところ、約6割は関連があると回答した。

現在の雇用・就業形態は「パート・アルバイト」であるという回答者が34.0%と最も多い。次いで「正社員」が30.1%、「契約・嘱託社員」・17.8%、「派遣・請負社員」・11.4%となっている。「パート・アルバイト」の比率は男性では18.5%、女性では37.2%で、女性における比率が男性における比率の約2倍となっている。

## ③訓練受講前と比べての仕事の変化

訓練受講をはさんで仕事に関わる状況の変化について、賃金・収入は高くなった(「高くなった」+「やや高くなった」と考える回答者は約4分の1で、仕事のレベルと求められる責任については、いずれも半数弱の回答者が高くなったと答えた。長期的なキャリアの見通しは、43.0%が受講前に比べて立つようになった(「立つようになった」+「やや立つようになった」と考えており、仕事と家庭の両立は46.8%がやりやすくなった(「やりやすくなった」+「やややりやすくなった」と感じている(図表2)。

## ◆ 政策的インプリケーション

1. 訓練施設調査では、多くの施設が訓練そのものや就職支援の取組みについてはうまくいっていると評価しているのに対し、収支状況については順調と考える施設が少数にとどまることが明らかとなった。こうした課題は、どのような訓練施設に生じやすく、また課題の有無と関連している取組みは何かについて、分析による知見を得ることで、訓練施設が訓練の改善を図りやすくするための取組みや環境整備についての検討が可能になるものと思われる。
2. 受講者の受講後調査から、多くの受講者が訓練によって新たに身に付いた能力やスキルがあると感じていること、また、受講前と比べて仕事のレベルやキャリアの見通しの点で好転したと感じる受講者が比較的多かった。こうした、受講者の能力やスキル

の向上、訓練受講後の仕事に関する状況の好転をもたらすのは、訓練施設のどのような取組みかといった点について分析を進めることで、受講者にとってより有意義な委託訓練のあり方について示唆が得られるものと思われる。

## ◆ 政策への貢献

公共職業訓練の見直しにあたって基礎資料として活用される。

## ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.181 『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.163 『求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—』(2014年)

## 3. 人材育成部門

## 介護人材確保を考える

資料シリーズ No.161 / 平成27年10月刊行

担当：金崎幸子

## ▼ 研究の区分

プロジェクト研究

## ▼ 研究の目的

高齢化のさらなる進展が予想されるなか、持続可能な医療・介護保険制度等の運営とサービス提供体制の構築、その担い手である医療・介護従事者の確保が喫緊の課題となっている。

本研究は、ケアの担い手のなかでも介護サービスに従事する介護職に焦点をあて、その安定的な確保に向けて取り組みが必要となる諸課題について検討することを目的とし、介護人材の確保・育成や能力発揮のための方策について分析を行った。

## ▼ 研究の方法

文献調査、公表統計の整理、介護職に関する既存調査の二次分析、事例収集など。

## ▼ 研究期間

平成26年度

## ▼ 研究担当者

堀田聡子 研究員  
金崎幸子 統括研究員  
小杉礼子 特任フェロー

※肩書は平成27年3月時点

## ▼ 主な事実発見

## ①介護福祉士の就業継続意向

(社会福祉振興・試験センターが2012年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」の個票データの二次分析)

介護福祉士資格保有者の就業状況、過去の職場経験、入職経路と職場選択理由、就業継続意向を整理したうえで、過去の職場経験と入職経路、職場選択理由、就業継続意向、職場満足度との関係等を検討した。

介護福祉士の就業継続に向けては、男女問わず生涯を通じて働き続けることのできる職場環境の整備、採用時において施設・事業所に関する十分な情報の提供、職場における能力開発の充実、さらに人間関係形成やチームマネジメントができる人材の養成が

必要である。

## ②介護福祉士のキャリア移動構造

(社会福祉振興・試験センターが2012年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」の個票データの二次分析)

過去・現在・将来の希望という3時点での働き方を特定することで、過去のキャリアに関する設問を利用して、介護福祉士資格保有者のキャリアの構造について、直近2年間に起きたキャリア移動と今後2年間に希望するキャリア移動、福祉・介護職の離職理由分布とその後の流出先、未経験者及びそれを含む潜在介護福祉士の福祉・介護職就労希望、潜在介護福祉士の職業選択における重視項目といった観点から検討した。

福祉・介護職が無職へと移りがちな要因は家族や健康問題等であり、職場を変える要因はさまざまな不満や専門性の追求であり、養成施設での教育経験や過去に福祉職場の経験があることが流入を阻んでいる。入職直後の慎重・計画的なサポート、潜在介護福祉士の中でも無職のままの者への働きかけ、離職要因となる法人・事業所の理念や運営のあり方を明示した採用や実践と理念の乖離解消が重要である。

## ③介護人材の資格取得意欲と就業意識

(介護労働安定センターの2012年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データの二次分析)

介護福祉士資格の有無と取得意欲に着目し、介護福祉士資格取得者、今後取得を希望する者、希望しない者のそれぞれについて、属性と就業状況、資格取得と働き方やスキルに関する課題意識、現在の仕事への満足感、就業継続意識等を比較検討した。

資格取得意欲と就業意識に応じた雇用管理として、仕事上の悩みや不満が大きく仕事への満足感が低い傾向にある介護福祉士資格取得者には継続的なフォローアップを、資格取得希望者にはネガティブな経験を乗り越えて資格取得により専門性向上やスキルアップを図る姿勢への支援を、資格取得希望がない者には安定した労働力として長く就業意欲を維持できるような工夫を行うことなどが重要である。

## ④介護職への参入促進

(リクルートキャリア HELPMAN JAPAN プロジェクト「介護サービス業 職業イメージ調査2014」の個票データの二次分析)

介護サービス業を就職・転職先として考えるのはどんな人々なのか、介護業界やそこで働く人々に対するイメージ・周囲のもつ印象、介護業界の事実認知度と就職・転職志向、そして介護サービス業を就職・転職先候補として思い浮かべ、実際に就職・転

## 3. 人材育成部門

資料シリーズ No.161

職意向があるのはどんな人々かを整理した。

専門性が活かせる・成長可能性がある、持続可能な働き方があるといったイメージを持つ者、周囲の人々がプラスの印象を持っていると認識する者が就職・転職先として介護サービス業を視野に入れる傾向がみられるが、そうしたイメージや印象のもとになる情報はテレビや新聞等を通じてもたらされるものが中心で、介護業界やそこで働く人々についての「事実」は十分に認知されていない。事実を知ることにより就職・転職先として検討するように変化する可能性も示唆され、地域労働市場の実態把握とその実情に応じた効果的な情報提供のあり方（対象・内容・チャンネル）についてさらなる検討の余地がある。

## ⑤先進地域の事例

都道府県における福祉人材確保対策の例として、岡山県・福岡県における都道府県の行政・社会福祉協議会・事業者・学校関係者等をあげた体制整備と県全体の採用力アップへの取組み、ターゲットを明確にした人材確保で成果をあげる川崎市の取組みを紹介。

**◆ 政策的インプリケーション**

介護の分野で現在働いている介護福祉士の流出防止のためには、職業的満足度（能力開発や給与等）や職場の人間関係・環境の満足度が重要であるが、法人や事業所の理念も離職へと結びつく要因となっている。職場におけるチームマネジメントやマッチングの際の情報提供の工夫が重要である。

介護人材の確保という観点からみると、介護福祉士を増やすだけでなく、資格の有無に関わらず介護の現場を支える労働力の確保も重要である。多様な就業意識を持つ介護職が安定して働き続けることができるよう、個々の介護職のニーズに応じた効果的なフォローアップを行うことが求められる。

介護職への参入促進のためには、介護業界や仕事の実情についての確かなイメージを持てるような情報提供や、募集・採用活動のさらなる工夫と活性化が必要である。

**◆ 政策への貢献**

中核的役割を担う介護福祉士の定着と能力発揮、多様な人材の安定的確保、就業希望者の拡大と参入促進といった、介護人材確保の諸課題への政策対応について検討する際の視点を提供する。

**◆ 関連の研究成果**

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

## 3. 人材育成部門

**若者の地域移動**

— 長期的動向とマッチングの変化 —

資料シリーズ No.162 / 平成27年10月刊行

担当：堀有喜衣

**研究の区分**

プロジェクト研究

**研究の目的**

若者の地方から都市への地域移動の実態について、長期的な動向とマッチングという観点から検討を行う。

**研究の方法**

社人研『人口移動調査』（2011）の二次利用・インタビュー調査の実施。

**研究期間**

平成25～27年度

**研究担当者**

堀有喜衣 主任研究員  
小杉礼子 特任フェロー

**主な事実発見**

第1章では若者の地域移動について包括的に把握するために、国立社会保障・人口問題研究所が実施した『第7回 人口移動調査』（2011年実施）の二次利用を通じて、先行研究では十分に分析されてこなかった出身地O（origin）・進学地E（education）・初職地J（first job）の3時点の移動パターンの分析（以下、「O-E-Jパターン分析」という）を実施した。O-E-Jパターン分析によれば、先行世代に比べると現代の若者の「地方・地元定着」傾向が強まっている。特に高卒者で顕著だが、男性大卒者や女性の専門・短大・高専卒業者においても進学時に都市部に流出しなくなり、男性大卒者でも「地方・地元定着」やUターン割合が増加している。大学進学時や高卒就職時の地元定着は「学校基本調査」においても確認されるところであるが、高等教育進学者の就職時の地元定着・Uターン傾向が見出される。

図表1は、高卒男性について、世代・学歴別O-E-Jパターン分析を行った結果を示しているが、若い世代ほど「地方・地元定着」の割合が高まる傾向が見られる。

図表2は、大学・大学院卒男性について、世代・学歴別O-E-Jパターン分析を行った結果を示しているが、

「地方・進学時流出」が若い世代ほど減少し、「地方・Uターン」が増加している。

図表3は、地方出身の大学・大学院卒男性に限って、出身地・世代・学歴別O-E-Jパターン分析を行った結果を示しているが、「地方・進学時流出」が大きく減少し、「地方・地元定着」が増加する傾向が見られる。

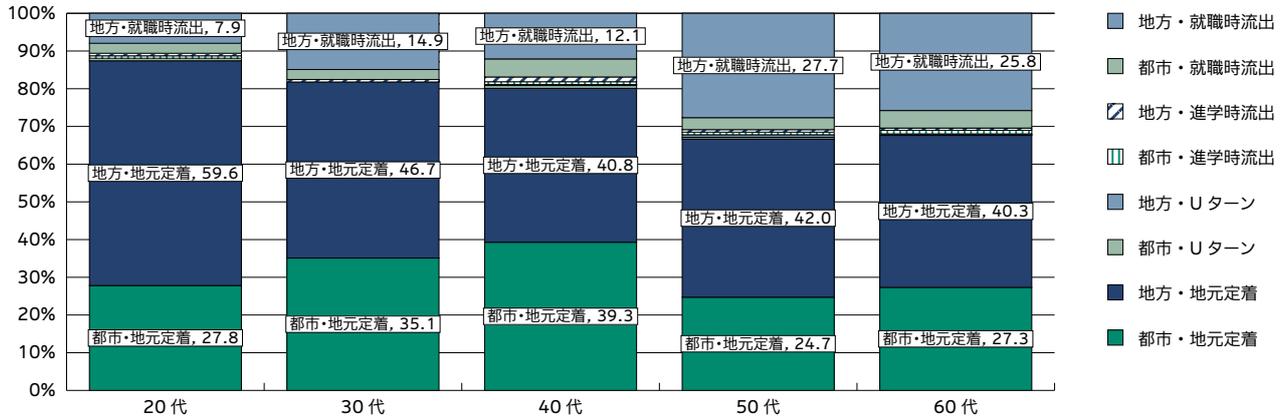
第2章は、高卒者の地域移動について高校就職指導のマッチング機能に着目した分析を行った。第一に、高卒求人不足地域の高校就職指導は、高校生の地方地元定着が強まっているという背景のもと生徒の地域移動に対する水路付けを行っており、生徒が地域移動をする後押しをしていると見られた。第二に、どこからどこに移動するのかという地域移動のパターンは、マッチング機能（高校就職指導）の歴史的経緯に依存する部分が大きく、地域間の結びつきは安定している。第三に、出身地域がこの都市と結びつくかによって、誰の移動を誘引するか、あるいはどんな仕事に就くことになるかが規定される。工業高校の事例に見られるように、専攻した学科に関連の深い職種よりは、高校が結びついている移動先地域によって就職先（産業や職種）が異なっていた。移動先地域は基本的に安定的であるため、移動先の産業構造によって需要（誰が移動するか、どんな仕事に就くか）が異なることになる。2010年代の地域移動も地域と職種という点でかなり限定された労働市場の中でマッチングがなされていることがうかがえるものの、高知から愛知への地域移動の増加のように、何らかのきっかけで新しい結びつきが生まれることもある。

第3章は、大学生の進学及び就職における地域移動の状況と大学の就職支援状況について、関係機関に対してインタビュー調査を実施した。大卒者の地域移動について、大学就職指導のマッチング機能に着目した分析を行った。今回対象となったのは国立大学ということもあるだろうが、大学は基本的に就職活動を学生の「主体性」に任せており、就職地についての指導はほとんどない。また就職活動において親の影響が大きく、特に就職先地域について学生は親の希望を察知し地元就職を考えるようになるが、特にこの傾向は女子学生（とその保護者）に顕著であった。さらに進学のために地域移動をしておらず、地元就職を目指す学生は「視野が狭い」場合もあると大学は認識しており、キャリア教育で揺さぶりをかけるなど働きかけの必要性が認識されていた。なお、地方の学生は就職活動にお金と時間がかかり、「東京に出ようと思いつつも、経済的な側面で身動きが取れなくなって近場の就職をする」などやむなく地域に残る傾向もあった。

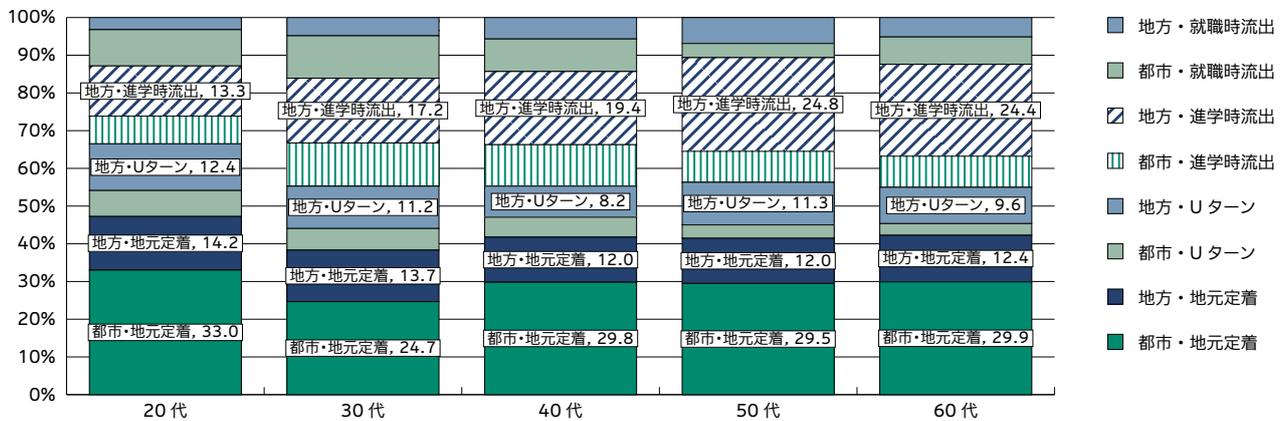
3. 人材育成部門

資料シリーズ No.162

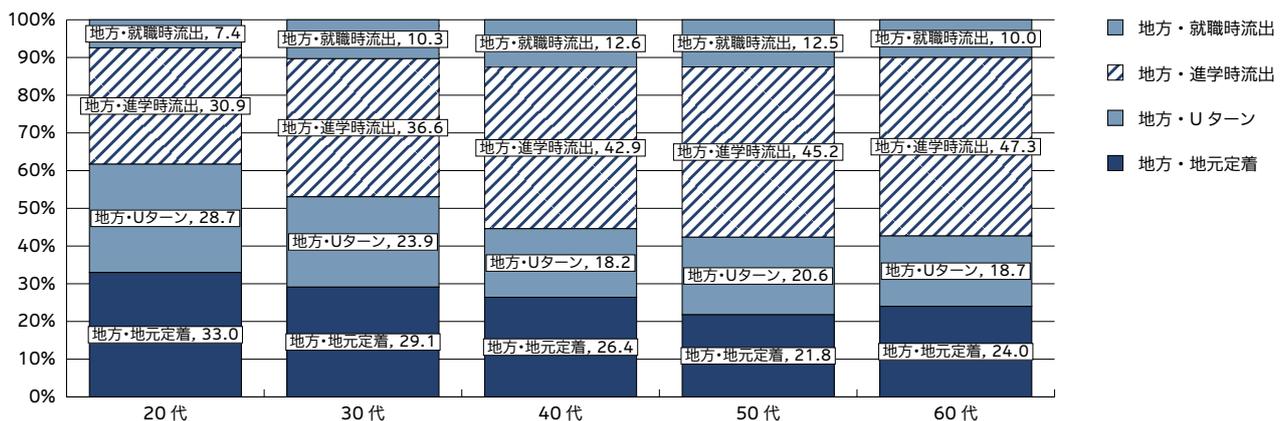
図表1 世代・学歴別O-E-Jパターン分析（高卒男性のみ）



図表2 世代・学歴別O-E-Jパターン分析（大学・大学院卒男性のみ）



図表3 出身地・世代・学歴別O-E-Jパターン分析（出身地・地方の大学・大学院卒男性のみ）



政策的インプリケーション

現代の若者個人の地域移動という視角から見た場合、都市部でも地方でも地元に着定する若者の割合が先行世代よりも増加し、若者の地域移動の選択肢や経路は限定的であるということを前提に労働政策が進められる必要があることが示唆された。この示唆は地域コミュニティの側からもつばら若者の流出に焦点付ける現在の視点を補完するという点で、一定の貢献がある。

政策への貢献

雇用政策研究会への活用等。

## 3. 人材育成部門

## 多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況

### —事業運営団体ヒアリング調査結果報告—

資料シリーズ No.163 / 平成27年10月刊行

担当：岩脇千裕

#### 研究の区分

プロジェクト研究

#### 研究の目的

若者から大人への移行過程が不安定化・複雑化・長期化する現代社会では、若者を取り巻く多様なステークホルダーが、互いに連携しながら包括的な支援を行う必要がある。なかでも雇用支援は、若者の自立を促進する上で重要な政策課題である。本研究の目的は、労働行政・学校教育・産業界において実施された公的な若年者雇用支援事業と、民間企業による就職支援サービス事業の事例を収集し、本研究の前身となる調査研究（資料シリーズ No.115、資料シリーズ No.128）が明らかにした若年者雇用支援施策の3つの課題を軸に整理することで、その解決の手がかりを得ることにある。さらにこれらの事例から、今後多様な領域が連携して若年者の雇用を支援していく上で課題となるだろう事柄を提示し、解決に向けての提言を行う。

#### 研究の方法

調査対象事業：

- 事例1 厚生労働省「新卒応援ハローワーク」
- 事例2 文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業（テーマA）」
- 事例3 中小企業庁・全国中小企業団体中央会「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」
- 事例4 株式会社リクルートキャリア「就職 Shop」

調査期間：平成25年12月～26年10月

（原則として平成25年度の状況を調査）

調査方法：ヒアリング調査

#### 研究期間

平成25～27年度

#### 研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員

図表1 調査対象事例の概要

	事例1	事例2	事例3	事例4
事業名	新卒応援ハローワーク	産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業（テーマA）	地域中小企業の人材確保・定着支援事業	就職 SHOP
事業主体	厚生労働省	文部科学省	中小企業庁・全国中小企業団体中央会	株式会社リクルートキャリア
調査事例	大阪労働局による取組（大阪新卒応援ハローワーク）	目白大学による取組	石川県中小企業団体中央会による取組	就職 SHOP
調査時期	平成26年2月	平成26年10月	平成26年2月	平成25年12月
調査対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所長</li> <li>・ 大阪労働局職業安定課若年者雇用対策班長</li> <li>・ ジョブサポーター3名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学事務局学生支援部</li> <li>キャリア支援グループマネジャー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織振興課長補佐</li> <li>・ 人材確保／定着支援プロジェクトリーダー</li> </ul> ※1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職 SHOP 推進部部长</li> <li>・ 同 マネジャー</li> </ul>

※1：石川県を含む全国の状況を把握するため、全国各地域における事業運営をサポートする「支援センター事業」を受託した団体の代表にも調査を実施（平成26年1月）

図表2 大阪新卒応援ハローワークにおけるジョブサポーターの業務配分

	主な業務内容	窓口相談チーム	学校訪問チーム	求人開拓チーム
職業相談	来所した若年者にキャリアコンサルティング・職業紹介等を行う	◎	○	○
学校訪問	全員1～2校を担当。学校との関係作りに加え、出張職業相談やセミナー、ハローワーク登録会等を実施	○	◎	○
求人開拓	求人企業からの相談への対応、情報収集・新規求人開拓。			◎
セミナー等の企画運営	マナー、業界研究、応募書類、労働法、模擬面接（個別・集団）、職業興味検査、職業選択、ワークシヨップ等	「セミナーチーム」のジョブサポーターが各セミナーの担当リーダーとして全体を取り仕切る		
広報物作成	「学ハロ新聞」「業界研究のヒント」等の執筆編集	各ジョブサポーターの職務経験や得意分野ごとに業務を依頼		
後方業務	受付 事務作業	◎	○	○

## 3. 人材育成部門

資料シリーズ No.163

## ◆ 主な事実発見

## 1. アウトリーチ

事例1, 2, 3では、潜在的支援対象者へ支援を届けるために「学生団体や地方自治体と連携して若者に直接情報を届ける」「大学教員と連携し支援機関へ誘導してもらう・ゼミ等で訪問セミナーを行う」「支援対象地域の若者の行動範囲に配慮した支援拠点・イベント開催地の選定」などが行われていた。

## 2. 職場への定着支援

事例3では、参加企業の要望が高い「新入社員・リーダー社員研修（地域レベルの「同期」作りの場でもある）」「経営者・人事担当者向け採用・育成ノウハウ研修」を続ける他、新たに「若手社員のコーチ役を務める社員を対象としたコーチング能力向上研修」「企業を超えた女性新入社員と女性リーダー層社員の交流の場作り」の実施を予定していた。事例4では、職場を訪問し詳しい求人情報を収集し、時間をかけて若者と面談することで早期離職を予防していたが、実際に働いてみて初めて分かる「若者の自己イメージと現実とのギャップ」が原因の離職は解決困難であった。

## 3. 若者と企業を個別にマッチングする「支援者」の能力開発・情報共有

## ● 能力開発

事例1では、業務に直結した職務経験をもつ人材を採用・配置する他、若者に幅広い職業・業界知識を伝えるため、多様な職業・業界出身者を採用していた。能力開発は自己啓発が中心だが、職業安定に関する法制度や個別の求人企業情報を毎始業時に伝える他、求人企業との接し方の研修を実施していた。事例4では、事業理念を共有できる、未経験の若者を含む多様な人材を採用し、長期間の体系的訓練を行うことで、全スタッフが一定水準以上のサービスを提供できるようにしていた。

## ● 情報共有

事例1と4は共に、若者や求人企業の情報をデータベース化していたが、データ化困難なインフォーマル情報を職業紹介と求人情報管理の両部門間でいかに共有するかが課題となっていた。対策として、事例1では求人票を印刷して書き込み掲示していた。事例4では職業紹介と求人情報管理を兼務する支援者だけからなる拠点を実験的に運営していた。

## ◆ 政策的インプリケーション

## 1. 若年者雇用支援施策の課題解決にむけて

潜在的な支援対象者に支援を届けるには「地域の状況にあった情報伝達網の構築」「キャリア教育支援を通じての雇用支援」「訪問支援とテレコミュニケー

ションの活用推進」などが有益だろう。また、職場定着支援としては、「若者が育ち長く働ける職場づくり」に臨む企業に対する支援や、学校から職業へと段階的に移行する社会的な仕組み作りのより一層の推進が望まれる。さらに、若者と企業を個別にマッチングする支援を行う上では、支援者の能力開発と組織的情報共有の仕組み作りに今後も取り組み続けるべきである。一方で、迅速かつ精度の高いマッチングに向けて、若者と企業を多様な基準で類型化し、相性のよい組合せや、特に支援を集中すべき層を抽出する取組も有効だろう。

## 2. 多様な領域の連携による支援の推進にむけて解決すべき課題

- 多様な領域が連携を進めるためには、まず各領域内のステークホルダー間の温度差を解消する必要がある。
- 全ての事例が、若者の保護者（親）に若年者雇用の現状を的確に認識してもらい協力を求める活動を推進しているが、成人である若年者の雇用支援に、どの程度まで保護者の関与を求めるべきか議論が必要である。
- 円滑な連携の推進には、組織間の情報伝達や役割分担、利害調整の業務を担う担当者が重要な役割を果たしている。恒常的な支援の仕組みを構築するためには、安定的な財源の確保とともに、人材の安定的な確保と育成、担当者レベルで構築したノウハウやネットワークを組織レベルで共有する仕組みづくりが必須である。

## ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.131 『若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題—ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より』（2014年）
- 調査シリーズ No.117 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査報告）』（2014年）
- 資料シリーズ No.128 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』（2013年）
- 資料シリーズ No.115 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』（2013年）

3. 人材育成部門

**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

資料シリーズ No.171 / 平成28年5月刊行

担当：岩脇千裕

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

本研究は、より多くの企業を多様な若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる場として発展させるため、若年者のキャリア形成過程の現状と、企業の若年者に対する人材需要および雇用管理等の現状を把握し、キャリア形成に困難を抱える若年者層や、若年者の育成・職場定着等に課題を抱える企業層を抽出する。さらに若年者の職場定着や能力開発状況、職業生活に対する満足度と、勤務先による雇用管理や労働条件等との関連を明らかにする。

◆ 研究の方法

厚生労働省の「平成25年若年者雇用実態調査」の二次分析を実施。調査時期は平成25年10月。調査対象は以下のとおり。

- 事業所調査：日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく16大産業に属する全国の常用労働者5人以上の事業所（有効回答：10,283事業所）
- 個人調査：上記の事業所で就業する15～34歳の若年労働者（有効回答：15,957人）

本研究では事業所調査のデータと、事業所データと個人調査のデータを紐つけた「統合データ」を分析に用いた。統合データを用いる際には、在学者390人を除いた15,567人を分析対象とした。

◆ 研究期間

平成26～27年度

◆ 研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員  
小杉礼子 特任フェロー  
金崎幸子 所長

図表1 企業規模別・産業別「若年人材需要類型」の分布

類型名	若年労働者／労働者全体					N
	0%	平均(29.4%)超		平均以下		
		若年労働者皆無型	若年活躍型	若年中心使い分け型	若年少数精鋭型	
産業・企業規模計	8.8%	14.0%	25.1%	22.6%	29.5%	10,283
産業						
鋳業、砕石業、砂利採取業	35.1%	8.2%	3.8%	40.9%	12.0%	208
建設業	12.3%	20.0%	10.0%	40.4%	17.4%	530
*** 製造業	8.1%	15.2%	26.2%	23.9%	26.7%	1,957
電気・ガス・熱供給・水道業	9.7%	15.7%	9.0%	46.0%	19.5%	619
情報通信業	5.7%	32.1%	27.6%	18.4%	16.2%	474
運輸業、郵便業	12.2%	7.3%	15.3%	31.6%	33.6%	614
卸売業	8.4%	19.8%	19.6%	27.1%	25.1%	546
小売業	4.0%	5.0%	33.8%	7.7%	49.4%	544
金融業・保険業	6.1%	30.2%	16.2%	25.3%	22.3%	494
不動産業・物品賃貸業	11.0%	17.5%	20.1%	22.3%	29.1%	354
学術研究、専門・技術サービス業	6.5%	20.2%	19.7%	24.7%	29.0%	600
宿泊業、飲食サービス業	7.1%	3.1%	57.8%	7.4%	24.5%	351
生活関連サービス業、娯楽業	11.1%	8.3%	42.6%	9.4%	28.6%	350
教育、学習支援業	3.9%	6.3%	28.5%	11.4%	49.9%	804
医療、福祉	6.8%	5.4%	49.8%	9.6%	28.5%	800
複合サービス事業	6.9%	13.9%	20.6%	20.3%	38.3%	553
サービス業（他に分類されないもの）	16.7%	9.5%	14.6%	23.3%	35.9%	485
企業規模						
1,000人以上	3.3%	10.9%	30.0%	19.7%	36.1%	3,967
300～999人	4.1%	14.2%	31.0%	17.4%	33.3%	1,788
*** 100～299人	5.5%	16.3%	24.4%	20.7%	33.1%	1,566
30～99人	8.1%	17.6%	19.2%	31.3%	23.7%	1,441
5～29人	32.5%	16.0%	11.6%	30.3%	9.7%	1,521

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

3. 人材育成部門

資料シリーズ No.171

◆ 主な事実発見

①若年労働者がいる事業所を「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」×「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって4つの「若年人材需要類型」に分けたところ、「A: 無職・非正規の若年者に正規雇用の機会を広く提供している」事業所層と、「B: 若年者が健全かつ安定的にキャリ

アを形成できる雇用管理を実施している」事業所層とは重ならない傾向がみられた。A: 若年労働者比率が平均を超え非正社員も雇用している「若年中心使い分け型」の事業所は、多くの無職・非正規の若年者を正規雇用しているが、若年正社員に必ずしも長期勤続を期待するとは限らず短期促成する傾向が高く、自己都合退職者が発生しやすい。B: 若年労働者比率が平均を超え全員を正社員として雇用してい

図表2 「若年人材需要類型」別男性若年正社員の転職希望の規定要因に関するロジスティック回帰分析  
(従属変数:定年前に転職したいと「思っている」=1、『思っていない・分からない』=0)

分析対象 = 非在学若年正社員 (男性)	若年活躍型			若年活躍型			若年中心使い分け型			若年中心使い分け型		
	-2 対数尤度 χ <sup>2</sup> Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗 N	1230.784 90.351 *** .105 1,314		1199.133 111.563 *** .130 1,297		1693.750 105.621 *** .093 1,649		1666.163 115.935 *** .103 1,630				
	B	p	Exp (B)	B	p	Exp (B)	B	p	Exp (B)	B	p	Exp (B)
年齢	15～19歳	.270	1.310	.369	1.447	-.335	.715	-.311	.733			
ref:30～34歳	20～24歳	.336	1.399	.405	1.499	.359	1.431	.414	1.512			
	25～29歳	.356	1.428	.427 *	1.533	.358 *	1.430	.365 *	1.441			
最終学歴	専修学校(専門課程)	.537	1.710	.516	1.676	.262	1.300	.226	1.254			
ref: 高校	高専・短大	.406	1.501	.400	1.492	.427	1.532	.483	1.620			
	大学	.488 *	1.628	.449 *	1.567	.028	1.028	.017	1.018			
	大学院	.018	1.018	-.008	.992	.209	1.233	.185	1.203			
子との同居有無	子と同居している(ref:していない)	-.335	.715	-.313	.731	-.264	.768	-.242	.785			
主な収入源	自分の収入(ref:自分以外の収入)	.206	1.229	.246	1.278	.254	1.290	.256	1.291			
正社員になった経緯	新卒採用(ref:他の採用経緯)	.016	1.016	-.003	.997	-.135	.874	-.135	.874			
勤続期間	10年以上(ref:10年未満)	.105	1.111	.102	1.108	-.148	.862	-.119	.888			
企業規模	1,000人以上(ref:1,000人未満)	-.317	.728	-.302	.739	-.294 *	.746	-.225	.798			
産業	建設	.115	1.122	.127	1.135	.546	1.726	.592	1.808			
ref: 製造業	電気・ガス・熱供給・水道	.145	1.156	.108	1.114	-.670	.512	-.541	.582			
	情報通信	.284	1.328	.271	1.312	.296	1.344	.312	1.367			
	運輸、郵便	-.510	.600	-.516	.597	.183	1.201	.187	1.206			
	卸売	.314	1.368	.426	1.531	-.093	.912	-.095	.909			
	小売	.507	1.660	.524	1.690	.624	1.866	.612	1.844			
	金融・保険	.151	1.163	.298	1.347	.278	1.320	.295	1.343			
	不動産・物品賃貸	1.122 **	3.070	1.140 **	3.126	.772	2.164	.763	2.146			
	学術研究、専門・技術サービス	.551	1.735	.485	1.624	.399	1.491	.370	1.448			
	宿泊、飲食サービス	1.434	4.196	1.448	4.253	1.491 ***	4.443	1.492 ***	4.444			
	生活関連サービス、娯楽	-.712	.491	-.731	.481	.738 *	2.092	.805 *	2.237			
	教育、学習支援	.741	2.099	.897	2.453	.242	1.274	.293	1.340			
	医療、福祉	1.246 *	3.478	1.192	3.294	.462 *	1.588	.524 *	1.689			
	複合サービス事業	.360	1.433	.451	1.569	.478	1.612	.499	1.646			
	その他サービス	.594	1.810	.735 *	2.086	-.160	.852	-.235	.790			
月額賃金(税込)		-.031 *	.970	-.028	.972	-.004	.996	-.004	.996			
週あたり実労働時間		.023 **	1.023	.025 **	1.025	.024 **	1.024	.024 **	1.025			
職種	管理、専門・技術	-.040	.961	-.048	.953	-.130	.878	-.154	.857			
ref: 生産工程	事務	-.171	.843	-.226	.798	-.410	.664	-.416	.660			
	販売・サービス	-.223	.800	-.352	.703	-.275	.759	-.302	.739			
期待する勤続期間	定年まで	-.088	.915	-.172	.842	-.226	.798	-.186	.830			
ref: 定年以前	職種・労働者によって異なる	-.253	.777	-.278	.757	-.057	.944	.036	1.037			
育成方針	長期的教育(ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.061	.941	-.132	.876	-.050	.951	-.047	.954			
育成方法	OFF-JT	-.339 *	.712	-.338	.713	.205	1.228	.238	1.269			
(MA)	ジョブローテーション	-.345 *	.708	-.308	.735	.030	1.030	.021	1.021			
ref: 非選択	自己啓発への支援	.200	1.221	.160	1.174	-.084	.919	-.065	.937			
実施している	採用前の詳細な説明・情報提供			.112	1.119			.049	1.050			
職場定着対策	本人の能力・適性にあった配置			.049	1.050			.219	1.245			
(MA)	職場での意思疎通の向上			-.147	.863			.042	1.043			
ref: 非選択	仕事の成果に見合った賃金			-.558 **	.572			.101	1.106			
	昇格・昇任基準の明確化			.078	1.081			.107	1.113			
	教育訓練の実施・援助			.321	1.379			.099	1.104			
	仕事と家庭の両立支援			.193	1.212			.074	1.077			
	配転・勤務地等人事面での配慮			.224	1.251			-.073	.930			
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励			.021	1.021			-.280	.756			
	職場環境の充実・福利厚生充実			-.407 *	.666			-.422 **	.656			
定数		-2.108 **	.121	-2.218 ***	.109	-2.351 ***	.095	-2.520 ***	.080			

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

3. 人材育成部門

資料シリーズ No.171

る「若年活躍型」の事業所は、若年正社員を長期雇用・長期育成する傾向が高く、法定労働時間内で働く若年正社員が多い一方で、新卒者中心の採用活動を行う傾向や、フリーター経験をマイナス評価する傾向が強い。

②若年正社員の転職希望に影響を持つ要因は、若年者の性別や、勤務する事業所の「若年人材需要類型」によって異なる。職場定着対策の実施は「若年活躍

型」と「若年中心使い分け型」の事業所でのみ有意な影響がみられた。若年労働者比率が平均以下で全員を正社員として雇用している「若年少数精鋭型」の事業所や、若年労働者比率が平均以下で非正社員も雇用している「若年正社員希少型」の事業所では影響がみられなかった。

③最初の正社員の職を1年未満で離職した場合、現職の正社員比率は男性で59.5%、女性で29.0%で

図表3 「若年人材需要類型」別女性若年正社員の転職希望の規定要因に関するロジスティック回帰分析 (従属変数:定年前に転職したいと「思っている」=1、『思っていない・分からない』=0)

分析対象 = 非在学若年正社員 (女性)		若年中心使い分け型			若年中心使い分け型		
		1600.843			1563.911		
-2 対数尤度		116.457 ***			144.958 ***		
χ <sup>2</sup>		.114			.142		
NagelkerkeR <sup>2</sup> 乗		1,359			1,352		
N							
		B	p	Exp (B)	B	p	Exp (B)
年齢 ref:30 ~ 34 歳	15 ~ 19 歳	-.024		.977	-.061		.940
	20 ~ 24 歳	.010		1.010	-.052		.949
	25 ~ 29 歳	.295		1.343	.229		1.257
最終学歴 ref: 高校	専修学校 (専門課程)	-.229		.796	-.177		.838
	高専・短大	-.239		.787	-.188		.828
	大学	-.240		.786	-.251		.778
	大学院	-.510		.601	-.477		.621
子との同居有無	子と同居している (ref: していない)	-.175		.839	-.194		.824
主な収入源	自分の収入 (ref: 自分以外の収入)	.300 *		1.349	.346 *		1.414
正社員になった経緯	新卒採用 (ref: 他の採用経緯)	.003		1.003	.036		1.037
勤続期間	10 年以上 (ref:10 年未満)	-.267		.765	-.290		.748
企業規模	1000 人以上 (ref:1000 人未満)	-.342 *		.711	-.309 *		.734
産業 ref: 製造業	建設	.041		1.042	-.167		.846
	電気・ガス・熱供給・水道	-1.043		.352	-.864		.421
	情報通信	.474		1.606	.471		1.602
	運輸、郵便	.458		1.581	.170		1.186
	卸売	-.569		.566	-.480		.619
	小売	.946 *		2.574	.924 *		2.519
	金融・保険	.217		1.242	.324		1.382
	不動産・物品賃貸	.552		1.737	.444		1.558
	学術研究、専門・技術サービス	.400		1.491	.433		1.543
	宿泊、飲食サービス	1.377 ***		3.964	1.348 ***		3.851
	生活関連サービス、娯楽	.758		2.134	.674		1.962
	教育、学習支援	-.302		.739	-.250		.779
	医療、福祉	.338		1.403	.487		1.627
	複合サービス事業	1.102 ***		3.009	1.013 **		2.753
その他サービス	.408		1.504	.330		1.391	
月額賃金 (税込)		-.017		.983	-.020		.980
週あたり実労働時間		.007		1.007	.006		1.006
職種 ref: 生産工程	管理、専門・技術	.137		1.147	.022		1.022
	事務	-.664 *		.515	-.793 *		.452
	販売・サービス	-.495		.609	-.617		.540
期待する勤続期間 ref: 定年以前	定年まで	.083		1.086	.174		1.190
	職種・労働者によって異なる	.195		1.215	.285		1.329
育成方針	長期的教育 (ref: 短期的育成、社員自身に任せる)	-.360 *		.698	-.370 *		.691
育成方法 (MA) ref: 非選択	OFF-JT	.133		1.142	.043		1.044
	ジョブローテーション	.094		1.099	.112		1.118
実施している職場定着対策 (MA) ref: 非選択	採用前の詳細な説明・情報提供				.255		1.291
	本人の能力・適性にあった配置				-.261		.770
	職場での意思疎通の向上				-.100		.905
	仕事の成果に見合った賃金				.038		1.039
	昇格・昇任基準の明確化				.316 *		1.371
	教育訓練の実施・援助				.224		1.251
	仕事と家庭の両立支援				-.338 *		.713
	配転・勤務地等人事面での配慮				-.228		.796
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励				.054		1.055
	職場環境の充実・福利厚生				-.362 *		.696
	定数						
		-.565		.568	-.362		.697

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05

## 3. 人材育成部門

資料シリーズ No.171

あった。3年以上勤続後の離職のほうがその比率はやや高いが、女性の大学・大学院卒では逆に早期に離職したほうが高い。初職が非正社員の場合、不本意に同職についた男性では早期に離職したほうが現職の正社員比率は高い。

- ④若年正社員の職業満足度は、企業規模が5～29人・1,000人以上の事業所で高い。また職場定着対策として「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境・福利厚生の充実」を実施することや、賃上げ、法定労働時間の遵守、長期的な育成方針、OJTだけに頼らない多様な育成方法、などの雇用管理によって向上する可能性がある。

着に関する調査』(2007年)

**◆ 政策的インプリケーション**

- ①若年正社員の職場定着向上にむけて事業主向けの雇用管理改善支援を行う際には、若年者の性別や、事業所の「若年人材需要類型」によって効果のある対策が異なる点を考慮するべき。「若年中心使い分け型」の事業所では、勤務先事業所による「職場環境の充実・福利厚生の充実」の実施が男性の転職希望を、「仕事と家庭の両立支援」「職場環境の充実・福利厚生の充実」の実施が女性の転職希望を抑制する可能性がある一方で、「昇格・昇任基準の明確化」の実施が女性の転職希望を促進する可能性がある。「若年活躍型」の事業所では、「職場環境の充実・福利厚生の充実」「成果に見合った賃金」の実施が男性の転職希望を抑制する可能性がある。
- ②不本意に非正規になった若者では、早期に正規雇用に向けての求職活動をすることは正社員就職率を高める可能性が高いことから、非正規雇用在職中でも就職活動がしやすいよう、利用しやすい相談体制や能力開発機会の充実が望まれる。

**◆ 関連の研究成果**

- 資料シリーズ No.163 『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告—』(2015年)
- 調査シリーズ No.131 『若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題:ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より』(2014年)
- 資料シリーズ No.144 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より—』(2014年)
- 資料シリーズ No.123 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(若年社員ヒアリング調査報告)』(2013年)
- 調査シリーズ No.36 『若年者の離職理由と職場定

## 4. キャリア支援部門

## 求職者支援制度利用者調査

— 訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討

労働政策研究報告書 No.181 / 平成27年12月刊行

担当：下村英雄

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

本研究では、厚生労働省から要請を受けて、今後の制度見直し等の検討に資する基礎的な情報の収集・整理を行うことを目的とした。具体的には、①求職者支援制度利用者の属性を把握し、②求職者支援制度利用の前後で生じた変化を検討した。加えて、派生する目的として、より一般的に、職業訓練・給付金支給・就職支援（キャリア支援）の連携・統合による相乗効果について、職業訓練および就職支援の両面から検討を行うこととした。

## 研究の方法

本研究では、訓練前後のスキル面・意識面等の変化、訓練終了後一定期間を経た後の就職状況への影響などについて、幅広く情報収集するために、「訓練前調査」「訓練後調査」「追跡調査」の3回の調査を実施した。

訓練前調査（第1回調査）は、求職者支援訓練を受ける前に実施した。2012年9月に開講する求職者支援訓練を受講する全ての者（7,275名）を対象とし、支援指示を受ける日に各安定所で実施した。回収率は87.2%で6,347名が回答した。

訓練後調査（第2回調査）は、9月開講コースを受講した全ての者を対象とした。調査実施日は訓練終了後の最初の指定来所日で、各安定所で実施した。訓練前調査と訓練後調査は、各安定所で調査対象者固有の整理番号をふることで、後の分析で突合が可能となるようにした。訓練後調査の回答者は4,797名であった。

追跡調査（第3回調査）は、平成24年9月開講コース受講修了者で事後調査に回答した者のうち、追跡調査に回答することに同意した者を対象に実施した。調査票は2013年9月に送付され、10月末日までに返送された891名分を分析対象とした。ハローワークから直接、調査票を配布する手法を取ったため、追跡調査への協力である旨の同意書を提出した回答者を対象とした。なお追跡調査実施時点で、調査回答者は、既に一度は就職をした者、一度も就職をしていない者の2つに大きく分けられると想定されたので、既就職者用と未就職者用の2つの調査票を用意し、回答者には、該当する調査票に回答をするよう求めた。

## 研究期間

平成24～27年度

## 研究担当者

下村英雄 主任研究員

## 主な事実発見

- ①利用者属性：調査時点（2012年時点）で女性が7割、男性が3割であり、概して30代では女性が、50～60代では男性が多かった。男性では30～40代の回答者の7割が配偶者や子供のいない単身者であった。女性は30代以降で配偶者がおらず子供がいる割合が約1/4程度であった。多変量解析の結果、回答者は「親と同居する正規就労経験の乏しい若年者」「失業期間がやや長期にわたる独身男性」「正規就労経験が長く生計の担い手でもあった中高年の長期失業者」「配偶者あり子供ありの主婦層」の4つの類型に分類して考察することが可能であることが示された。
- ②職業訓練および就職支援：職業訓練期間は3～4か月未満が最も多く5割強であった。また、職業訓練受講給付金を受給した者は約5割であった。求職者支援制度を知った媒体で最も多かったのは「ハローワークのパンフレット等の広報」で4割強、以下、「ハローワーク職員に紹介された」が約3割強、「家族や友人・知人に勧められた」が3割弱であった。制度利用理由で最も多かったのは「職業訓練を無料で受けられる（技能や知識を修得することができる）」であり、約7割であった。訓練分野で最も多かったのは「介護福祉」で約1/4、次いで「基礎コース」「営業・販売・事務」がそれぞれ2割弱と続いていた。また、就職支援のうち、特に役立ったものとして、約6割弱が「履歴書の作成指導」「個別の職業相談（キャリア・コンサルティング）」「ジョブ・カードの作成の支援及び交付」を挙げている。
- ③訓練前後の変化：訓練後に「受講した訓練分野の仕事をごこなす自信がついたか」について質問を行った結果、「やや自信がついた」と回答した者が約5割弱、次いで「かなり自信がついた」と回答した者が約1割であった。高齢者または若年、高校卒、正規就労経験年数なしの者、受講した訓練分野が「基礎コース」だった者で自信がついたと回答した割合が高かった。訓練前後の変化を検討した結果、「職業スキル」「生活スキル」「キャリア意識」「就職意識」のどの

## 4. キャリア支援部門

## 労働政策研究報告書 No.181

図表1 求職者支援訓練制度利用者の特徴

職業訓練期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査時点（2013年9月）では「3～4か月未満」が最も多く5割強。次いで「5～6か月」が約3割。</li> <li>女性は「3～4か月未満」の者が多く約6割弱、男性は「5～6か月」の者が約4割。</li> <li>年齢が高くなるにつれて「3～4か月未満」の者が多い。</li> <li>世帯収入や世帯全体の金融資産が多いほど「3～4か月未満」の者が多かった。</li> </ul>
職業訓練受講給付金	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前審査の申請を行った者は約5割。</li> <li>男性、配偶者なし子供あり、学歴低い、生計の主な担い手、収入・資産が少ない者で、給付金申請の割合が高い。</li> </ul>
求職者支援制度を知った媒体	<ul style="list-style-type: none"> <li>最も多かったのは「ハローワークのパンフレット等の広報」で4割強、以下、「ハローワーク職員に紹介された」が約3割強、「家族や友人・知人に勧められた」が約3割弱。</li> <li>「ハローワークのパンフレット等の広報」は、男性、40代、配偶者あり、学歴が高い、収入・資産が多い、直近まで正社員・契約社員・派遣社員、正規就労経験長い、最近の離職からの求職期間が3ヶ月～1年未満で多かった。</li> <li>「家族や友人・知人に勧められた」は、女性、10～20代、中卒者、生計の担い手と同居、直近までパート・アルバイト、正社員経験少ない、最近の離職からの求職期間短い者が多かった。</li> </ul>
制度利用の理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職業訓練を無料で受けられる（技能や知識を修得することができる）」が最も多く約7割。以下、「ハローワークで就職支援を受けられること」9.6%、「キャリア・コンサルティングが受けられること」6.2%、「職業訓練受講給付金があること」5.0%と続いていた。</li> <li>女性は職業訓練が受けられること、男性は給付金があることを理由とする割合が高かった。</li> <li>年齢が高い、配偶者なし子供あり、学歴が低い、生計の担い手、収入が低い、生活保護受給者、給付金申請者は、「職業訓練を無料で受けられる」こと以外である割合が高く、より実際の就職に向けた就職支援などが制度理由となっていた。</li> </ul>
受講した職業訓練分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>最も多かったのは「介護福祉」で約1/4。次いで「基礎コース」「営業・販売・事務」がそれぞれ2割弱。</li> <li>男性は10代では「医療事務」、20代では「IT分野」「クリエイト」、30代でも「IT分野」、40代男性」では特徴がなく、50代では「介護福祉」、60代では「基礎コース」が多かった。</li> <li>女性は10～30代は「理容・美容」、40代～60代は「介護福祉」が多かった。</li> <li>「介護福祉」は、子供がいる、高校卒・中学校卒、収入・資産が少ない、生活保護受給者、直近の就労形態がパート・アルバイトまたは自営業、求職期間長い、雇用保険には加入せず、給付金申請者などで多かった。</li> <li>「基礎コース」は、中学校卒、生計の主な担い手と同居、収入低い、直近の就労形態がパート・アルバイト、非正規就労経験長いなどで多かった。</li> </ul>

側面についても、基本的にはポジティブな方向に変化していた。総じて、これまで十分な職業スキルの蓄積の機会に恵まれなかった利用者層で、特定の業界の知識、ビジネスマナー、パソコンスキルといった基本的な職業スキル面での変化が大きかった。また、家族がおらず正規就労経験がない、失業等で収入がなく無業状態にあるなど、一時的に生活リズムが崩れやすい状況にあった回答者で、生活リズム面での変化が大きかった。職業スキル・生活スキルともに「基礎コース」で訓練前後の変化量が大きかった。

④就職者の特徴：訓練終了後に就職先の条件が良くなった者は、女性、若年者、正規就労経験の短い者（または無い者）など、総じて訓練前にあまり良好な条件で働いていなかった可能性の高い者が多く含まれる利用者層が多かった。なお、追跡調査時点で一度でも就職している既就職者には、女性、子供あり、主な担い手と同居、本人収入多い、求職期間短い、訓練期間長い、介護福祉分野を受講などの特徴があった。

⑤自由記述結果：「求職者支援制度を利用して良かったこと」として、概してスキルアップできたとの回答が多かったが、パソコン関連の資格取得が希望職種への拡大につながっているという記述が寄せられた。また、給付金の受給によって余裕をもって訓練を受けられて安心できた、受講生どうしの交流や人間関係や仲間に満足した、訓練を受けることで自信がついた、キャリア・コンサルティング、マナーの授業が役だった、生活のリズムが規則正しくなった等の回答などもみられた。「求職者支援制度を利用して、もっとも大変だったこと」については、勉強が大変であり、課題が多い、資格試験の勉強との両

立が大変などの回答が寄せられた。また、日常生活との両立についても回答が寄せられた。「求職者支援制度を利用して、もっとこうなればいいと思ったこと」については、授業の内容、カリキュラム、講師・先生の質について要望が寄せられた。キャリア・コンサルティング、職業相談、就職支援なども増やしてほしいとの声が寄せられた。制度が多くの人に知られ、活用されれば良いとの回答もあった。

### 政策的インプリケーション

①求職者支援制度利用者の属性に応じた職業訓練について：職業訓練・就職支援・給付金支給の組み合わせによる求職者支援制度の利用者には、いくつかの類型が確認された。各類型には、それぞれ特徴や背景があり、そのため、より学習効果の高い訓練を提供しようとした場合には、各類型の特徴にそった形での訓練機会の提供を模索する可能性が示された。職業訓練の提供にあたって、その環境整備には多大な費用とリソースを要するため、軽々に訓練機会の拡大を言うことはできないが、長期的な検討課題として態様別の職業訓練といったテーマは、今後の公的な職業訓練（および就職支援）を拡大していく上で重要であることが示唆された。

②制度利用前後の肯定的な変化と「基礎コース」の職業訓練について：求職者支援制度利用の前後でおおむねポジティブな変化がみられており、少なくとも本人の意識面での短期的な変化については、おおむね良い効果が得られることが確認された。なかでも、おもにデータ入力や基本的なパソコン操作を中心とした訓練であるいわゆる「基礎コース」の受講者は、

## 4. キャリア支援部門

## 労働政策研究報告書 No.181

図表2 訓練分野別の訓練前後の変化の違い

職業スキル (おもに仕事をこなす上で求められる事から)	IT 分野 N=342	営業・販売・ 事務 N=497	医療事務 N=400	介護福祉 N=928	クリエイト・ デザイン N=358	理容・美容 N=315	基礎コース N=673	その他 N=195	sig.
書類を書くこと	0.25	0.42	0.28	<u>0.20</u>	0.24	0.21	0.51	0.23	**
人前で話すこと	0.29	0.37	0.26	0.26	0.29	<u>0.17</u>	0.41	0.27	**
人を説得したり、交渉したりすること	0.24	0.35	0.29	0.22	0.24	<u>0.16</u>	0.41	0.31	**
人にサービスをすること	0.19	0.20	0.18	0.13	0.13	<u>0.09</u>	0.32	0.18	**
特定の業界の知識を用いること	0.37	0.42	0.61	0.45	<u>0.33</u>	0.41	0.53	0.36	**
ビジネスマナーを理解していること	0.42	0.66	0.53	0.42	0.39	<u>0.38</u>	0.80	0.41	**
作業に必要な道具、機材を選択すること	0.45	0.60	0.41	<u>0.34</u>	0.48	0.54	0.63	0.51	**
資材や道具の管理を行うこと	0.39	0.48	0.31	<u>0.22</u>	0.29	0.50	0.55	0.42	**
機械やパソコンの操作を行うこと	0.51	0.75	0.21	0.20	0.21	<u>0.06</u>	1.35	0.28	**
体力的にきつい仕事をすること	0.30	0.22	0.27	0.14	<u>0.10</u>	0.21	0.36	0.29	**

※数値は訓練前後の差(訓練後の値-訓練前の値)。\*\*は1%水準で、\*は5%水準で統計的に有意な差がみられた箇所。統計的に有意な差が示された項目に関して、最も値が大きい箇所に網かけ、最も値が小さい箇所に下線を付した。

生活スキル (おもに日常生活を送る上で求められる事から)	IT 分野 N=342	営業・販売・ 事務 N=497	医療事務 N=400	介護福祉 N=928	クリエイト・ デザイン N=358	理容・美容 N=315	基礎コース N=673	その他 N=195	sig.
朝、決まった時間に起きる	0.19	0.10	0.11	0.12	0.21	0.20	0.15	0.06	
時間を守る	0.07	0.10	0.13	0.06	0.12	0.11	0.14	0.01	
友達をつくる	0.23	0.21	0.23	0.16	0.21	<u>0.11</u>	0.29	0.14	*
自分の主張をはっきり言う	0.18	0.27	0.12	0.14	0.17	<u>0.11</u>	0.28	0.16	**
人と交渉する	0.22	0.26	<u>0.17</u>	<u>0.17</u>	0.18	0.18	0.34	<u>0.17</u>	**
自分の能力を正確に把握する	0.26	0.39	0.25	<u>0.24</u>	0.27	0.26	0.43	0.25	**
パソコンでメールのやりとりをする	0.28	0.40	0.16	0.15	0.15	<u>0.04</u>	0.90	0.09	**
自分の人生設計を立てる	0.28	0.31	0.23	0.23	0.25	<u>0.17</u>	0.42	0.24	**

※数値は訓練前後の差(訓練後の値-訓練前の値)。\*\*は1%水準で、\*は5%水準で統計的に有意な差がみられた箇所。統計的に有意な差が示された項目に関して、最も値が大きい箇所に網かけ、最も値が小さい箇所に下線を付した。

おおむねどのような側面においても訓練前後の変化量が大きかった。基礎コースは、就職に必要な基礎的なスキルが十分でないものを対象とした訓練であるが、それ故、短期間の訓練であっても一定以上の訓練効果がみられたものと推察される。また、関連する結果として、基礎コースの受講者を中心に、広く生活全般に関するスキル、どの職業にも共通する読み書き計算のような基礎スキル、対人コミュニケーションを含む対人スキル等も、訓練後、大きく向上していた。制度利用そのものが、職業訓練と同時にかなりの部分、有意義な就職支援・キャリア支援になりえていたことが示される。

③給付金支給の重要性について：給付金を受給した利用者は調査時点では約半数であり、制度利用目的が給付金であると回答した割合は約5%であった。一般に考えられるよりは、給付金を目的とした制度利用者は少なく、おおむね求職者支援制度の利用者は、職業訓練を受けて職業スキルを身につけることに動機づけられていた。ただし、給付金を受給した利用者の多くは、訓練や学習を安心して行える生活基盤・学習環境を提供するものとして、一定額以上の給付金があることを肯定的に捉えていた。給付金があることで、職業訓練に専心しうる環境整備がなされて

訓練・学習の実効が上がるといった側面は、職業訓練+給付金支給+就職支援の三位一体の施策としての大きな特徴の1つとして示唆される。

④より専門的な職業訓練および労働市場との連結について：求職者支援制度利用者には、一定の割合で、より高度で専門的な職業訓練を時間をかけて学びたかったというニーズが示された。制度利用者は多種多様となっているため、正規就労経験が豊富で就労に向けての基礎スキルは既に十分に習得している層も多分に含まれており、そうした対象層向けに、より高度で専門的な職業訓練の提供の可能性が模索される必要がある。なお、職業訓練に関する欧州先進各国での議論は、職業訓練に先立つキャリアガイダンスの重要性に関心を向けつつあるが、より高度な職業訓練を望む対象層に対して職業訓練に先立つキャリアガイダンスを行う際に、労働市場との結びつきを十分に意識した上で、より適切な訓練分野・訓練コースへ導いていくことの重要性は、今後、いっそう考えておくべき論点として示唆される。

#### ◆ 政策への貢献

今後の求職者支援制度の検討に加えて、公的な職業訓練・職業能力開発政策全般に資するものと思われる。なお、本研究の一部は、第13回中央訓練協議会における報告資料として活用された。

#### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.163 『求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—』(2014年)
- 資料シリーズ No.131 『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—』(2014年)
- 調査シリーズ No.107 『成人の職業スキル・生活スキル・職業意識』(2013年)

## 4. キャリア支援部門

## 「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発 — 認知的タスク分析を取り入れた研修研究 —

労働政策研究報告書 No.182 / 平成28年5月刊行

担当：榎野 潤

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」（以下「勘コツワークショップ」と言う。）は、職業相談における担当者（以下「職員」と言う。）の応答の背景にある重要な判断や言動の選択を〈ことば〉にして職員同士で共有することにより、職場の相談力の向上を目的とした研修プログラムである。これまで、厚生労働省、都道府県労働局、地方自治体就業支援機関、労働政策研究・研修機構等の主催の18の研修コースで実施され、365人の職員が勘コツワークショップに参加した。

本報告書では、参加者を対象として実施したアンケート調査から、職業相談の窓口業務を進める上で、役に立つ情報やノウハウを参加者がどの程度得ることができたかを把握した。これらの結果をもとに、勘コツワークショップの更なる普及を目的として、その改善点を検討した。この検討をもとに、相談業務に携わる方一般に広く活用していただくことを想定した、勘コツワークショップのマニュアル Ver.3.0 を開発した（本報告書には Ver.2.0 が所収されている）。

### 研究の方法

勘コツワークショップの研究開発では、まず、職業相談の研修プログラムへの認知的タスク分析の応用を検討した（研究）。認知的タスク分析とは、仕事における働く人の判断や選択などの〈こころ〉の働きと、その仕組みに焦点を当てた分析手法である。この手法を応用して、特定の職業相談の経験から、そこで働いている勘コツを〈ことば〉にしていく面接法である勘コツインタビューを開発した。ついで、この勘コツインタビューの考え方と手法を取り入れ、職員同士で職業相談における重要な判断と選択を共有化する研修プログラムを開発し、ハローワーク等の職員を対象とした研修コースで、この研修プログラムを実施した（訓練）。研修プログラムの参加者を対象としたアンケート調査を実施し、職業相談の窓口業務を進める上で、役に立つ情報やノウハウを、職員がどの程度、得ることができたかを聞き、現場を想定した研修プログラムの有用性を検討した（実践）。これらの研究→訓練→実践のサイクルを回していくことにより、認知的タスク分析の考え方と手法を応用して、より効果的な研修プログラムを研究開発し、実践を通して、更なる職業相談の改善を進める。

### 研究期間

平成24～27年度

### 研究担当者

榎野 潤 主任研究員

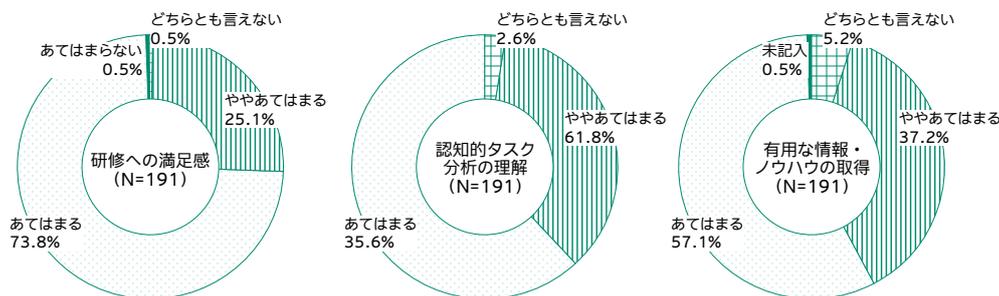
### 主な事実発見

- 研修プログラムの効果を把握するため、研修プログラムの終了後、参加者を対象としてアンケート調査を実施した。参加者の個人属性別に研修プログラムの効果を把握するため、個人属性を聞く質問項目が含まれているアンケート調査を実施した研修コースを分析の対象とした。その内訳は、厚生労働省と都道府県労働局の主催が、それぞれ4コース、労働政策研究・研修機構が1コースの合計9コースであり、研修プログラムの参加者総数は191人であった。
- 研修プログラムの効果として、「研修を体験したことに満足をしているか」（以下「研修への満足感」と言う。）、「職業相談における勘やコツを〈ことば〉にするヒントが得られたか（以下「認知的タスク分析の理解」と言う。）」、「職業相談の窓口業務を進める上で、役に立つ情報やノウハウを取得できたか（以下「有用な情報・ノウハウの取得」）」を、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5段階で尋ねた。その結果、図表に示すように、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」のいずれも、100.0% 近くの参加者が肯定的に評価した。参加者は、認知的タスク分析を取り入れた研修プログラムに満足しており、認知的タスク分析を理解できるようになり、職業相談業務に有用な情報・ノウハウを得ることができたと言える。認知的タスク分析は、その専門家が実施すると考えられてきたが、これらの結果から、認知的タスクの専門家でなく、職場の同僚同士であっても、認知的タスク分析の活用が可能であることが理解できる。
- さらに、参加者の個人属性別、グループの編成別、研修プログラムの構成別に、勘コツワークショップの効果を検討した。その結果、各構成別のほとんどのカテゴリーで、全員ないしは、ほとんどの参加者が、肯定的に勘コツワークショップの効果を評価した。
- 肯定的評価の程度を比較するため、勘コツワークショップの効果について、「あてはまる」の割合を見ると、「研修への満足感」（73.8%）が7割を超え、「認知的タスク分析の理解」（61.8%）は6割程度、「有

## 4. キャリア支援部門

## 労働政策研究報告書 No.182

図表 研修プログラムの効果



用な情報・ノウハウの取得」(57.1%)では6割を切り、低かった。肯定的評価の程度は、「研修への満足感」では強いが、「認知的タスク分析の理解」といった知識の習得や、現場に役立つ「有用な情報・ノウハウの取得」となると、弱くなる傾向にあると言える。

- 性別と年齢層別に「あてはまる」の割合を見ると、性別では、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」で、「女性」が「男性」よりも、それぞれ10.2ポイント、3.7ポイント、13.6ポイント高かった。年齢層別では、「認知的タスク分析の理解」といった知識の習得や、現場に役立つ「有用な情報・ノウハウの取得」で、「40代」(58.0%、50.0%)が、いずれも6割を切っており、他の年齢層が、6割以上もしくは6割程度であるのに対して、特に低かった。これらの情報は、グループにおける性別や年齢層の組み合わせを考える際の材料になると考えられる。たとえば、参加者同士の相乗効果を考えると、「40代」や「男性」の参加者が、グループのなかに、できる限り集中しないようにする配慮も考えられるだろう。
- 「有用な情報・ノウハウの取得」について、肯定的に回答した181人の参加者に対し、「それは、どのような情報やノウハウですか?」と尋ね、具体的に記入するように求めた。記入率は96.6%であった。その結果、「職業相談の勘コツの気づきや理解」(62.9%)が6割程度と最も多く、ついで「他の職員・職場の情報・ノウハウ」(24.8%)が2割台、「職業相談の勘コツを明確にするノウハウの理解」(15.4%)と「職業相談の勘コツを明確にするメリットの理解」(12.7%)が1割台で続いた。後者の2つは、どちらも勘コツを明らかにするノウハウと関連している。両者のいずれかを回答した「職業相談の勘コツを明確にするノウハウ・メリットの理解」の割合を算出すると、25.1%になり、「他の職員・職場の情報・ノウハウ」と同じ2割台であった。

より、職場における職員一人ひとりが経験的に蓄積した職業相談の暗黙知を共有し、職業相談の質的向上に貢献できる可能性が考えられる。

#### 政策への貢献

- 平成26年9月5日、平成27年8月28日、9月4日に、厚生労働省において、ハローワークにおける就職支援ナビゲーターを対象とした「リーダナビ養成研修」が実施された。この研修では、就職支援ナビゲーターの技能やノウハウの共有、向上を目的として、本研究で開発された認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークが実施された。
- 平成26年度厚生労働省委託事業「生活困窮者の就労準備状況判断支援ツール開発事業」において、福祉事務所等からハローワークに対して支援要請されている生活保護受給者等の一般就労に向けた準備状況を判断するための着眼点や基準等を調査する際、本研究で研究された勘コツインタビューの手法が活用された。同事業の成果である「ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況チェックリスト」と、同チェックリストの「活用マニュアル」の開発に貢献した。
- 平成27年度厚生労働省委託事業「生活困窮者の就労支援技法開発事業」において、「生活保護受給者等就労自立促進事業」(以下「生保事業」という。)の就労支援における課題を把握するとともに、実際の支援事例を収集し分析すること等により、ナビゲーターが生活保護受給者等に効果的に支援するための就労支援技法を明らかにした。その際、本研究で研究された勘コツインタビューを用いて、就職支援ナビゲーターが、対応が難しいと感じる困難場面において、どのような判断や選択をしているかが調査された。同事業の成果である「こんなとき、どうする?—生活困窮者の就労支援における困難場面での対応方法集」(以下「対応方法集」という。)の開発に貢献した。

#### 政策的インプリケーション

ハローワーク等の職員を対象とした研修への活用に

4. キャリア支援部門

**求人情報・求職情報関連事業の実態**  
—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—

調査シリーズ No.155 / 平成28年5月刊行

担当：亀島 哲

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

失業なき労働移動の実現を図るために、人材ビジネスの一層の発展が期待されている。

人材ビジネスの中でも、求人情報事業は、労働市場において大きなシェアを持ち、また、ヒアリング調査結果からは、求人情報事業に連動して求職者情報提供事業も拡大し、職業紹介事業の運営にも大きな影響を与えるようになってきていることが分かっている。

一方、求人情報・求職者提供事業を網羅的に調査した先行研究がなく、その全体的な実態は不明のままである。

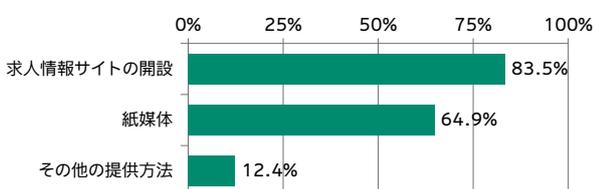
そこで、本研究は、より網羅的なアンケート調査を行うことによって、求人情報・求職情報関連事業の実態を把握・分析した上で課題を探り、人材ビジネスの一層の発展と今後の労働市場政策の立案に役立てることを目的とする。

◆ 研究の方法

求人情報企業等がどの程度あるのかについて不明であることから、種々のルートから調査対象企業リストを作成して、アンケート調査を配付・回収した。

併行して、インターネット検索等により、調査対象企業の求人情報事業の実施状況について確認している。

図表1 求人情報事業の利用媒体別割合



図表2 求人情報サイトの事業区分別企業割合

求人情報サイトの事業区分			全体%	内訳%
求人情報サイト	公募型	伝統的公募型	36.1%	43.2%
		発展的公募型	30.6% (32.9%)	36.6% (39.4%)
	成功報酬型	決定課金型	8.2%	9.8%
		職業紹介連動型	7.6%	9.1%
	他業者求人提携型	1.0% (8.4%)	1.3% (10.0%)	

注：各（ ）は各事業区分において、拡大して算出した場合の割合

◆ 研究期間

平成26～27年度

◆ 研究担当者

亀島 哲 統括研究員 ※肩書は平成28年3月時点

◆ 主な事実発見

〈求人情報企業数の推定〉

- 全国に400社近くの求人情報企業があると推定。

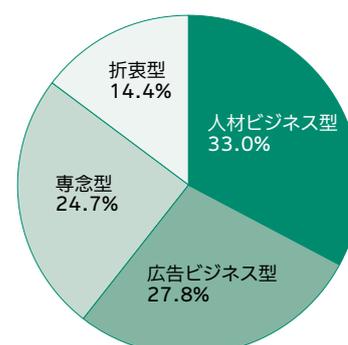
〈事業内容〉

- 求人情報企業の4割超が求職者情報提供事業、職業紹介事業を実施（派遣事業は2割超）、職業紹介事業の許認可は5割超。

〈求人情報事業の状況〉

- 多くの企業で取り扱う求人での非正社員求人の比重が高い（非正社員でも「臨時・アルバイト・パート」が中心）。
- 求人情報事業の利用媒体は、紙媒体6割超に対して求人情報サイトが8割超と上回っている（図表1）。
- 利用する紙媒体では無料求人誌が最も多く、次いで折込広告。有料求人情報誌は1割程度。広告掲載料は10万円未満のものが多く、比較的安価。
- 求人情報サイトへの掲載も10万円未満のものが多く、紙媒体と同様に比較的安価。
- 求人情報誌の発行形態としては正社員・非正社員両方向けのものが主流。
- 求人情報サイトでは、紙媒体と同様に広告掲載料として料金を徴収する伝統的公募型が4割以上と多いが、求職者情報サイトを活用するものの方がより多くなっている。
- 掲載求人はほとんどの企業が自社受注のものだが、1割は他社受注求人を掲載。

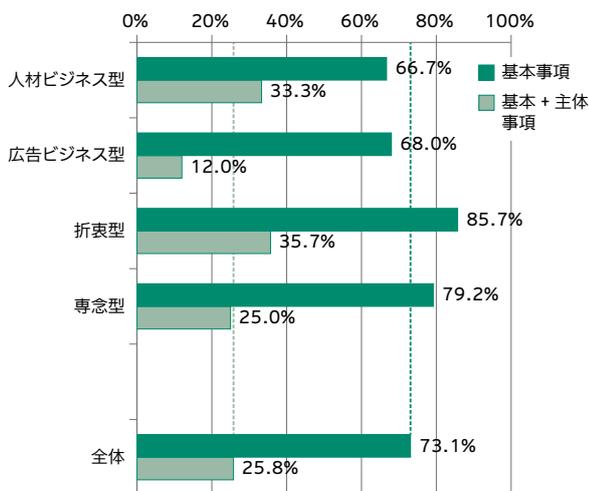
図表3 求人情報企業のビジネス類型別割合



## 4. キャリア支援部門

調査シリーズ No.155

図表4 ビジネス類型別信頼を得るための取組



- 求人情報サイトの事業区分別企業割合を推計した結果は図表2のとおり。

## 〈求職者情報提供事業の状況〉

- 5割超の企業で求職者登録を実施（登録料は無料）、そのうち、8割が外部への提供を行い、1割超は紹介事業者等求人者以外に提供。
- 登録求職者へのなんらかのサービスをほとんどの求職情報提供企業で実施。「適合する求人の推奨」を6割、「面接日の調整」を5割、「求人者からのスカウトメール送信」を4割が行っていた。

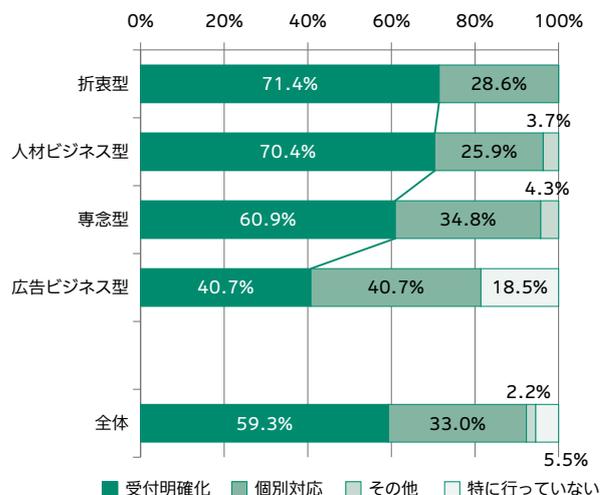
## 〈ビジネス指向性類型（Bz 類型）による違い〉

- 求人情報企業を職業紹介・労働者派遣の実施の有無、広告事業の実施有無で4類型（人材Bz型、広告Bz型、折衷型、専念型）に分類した結果は図表3のとおり。
- 人材Bz型・折衷型に比べ、広告Bz型・折衷型と人材ビジネス系事業、雇用関連サービスの実施割合が高い。
- 人材Bz型は求人情報サイト利用率が100%、他の3類型は求人情報サイト利用が7割～8割であり、紙媒体の利用では、広告Bz型>折衷型>専念型>人材Bz型となっている。
- 人材Bz型と折衷型は登録求職者へのサービス（「適合する求人の勧奨」、「面接日の調整」等）の実施割合が高い。

## 〈求職者からの信頼を得るための取組〉

- 求人情報事業における信頼を得るための基本事項がなされていない企業が4分の1程度あり、広告Bz型・人材Bz型にその傾向が強い（図表4）。
- 登録者の個人情報保護措置も不十分な企業が見られた。
- 苦情受付窓口の明示で対応にばらつきが見られ、広告Bz型は窓口明示割合が低い（図表5）。
- 求職者からの苦情では「求人情報の内容が実際と異なっていた」が約7割と最も多い。
- 求人者からの苦情では「応募者がいない、または、少ない」が最も多く約9割。求職者からの苦情で多い「求人情報の内容が実際と異なっていた」は約2割。

図表5 ビジネス類型別苦情受付の明確化状況



## 政策的インプリケーション

人材ビジネスの発展と健全な労働市場の形成を図るために次を提案した。

- ① 求人情報企業等の事業実態の把握方法の具体化
- ② 労働市場で信頼を得るための取組の強化
- ③ 求職者情報を活用した求人情報事業の展開における職業紹介への移行手続きの明確化
- ④ 求職者情報活用の進展に伴う求人情報事業関係自主ルールの見直し
- ⑤ 業界の自主ルールの幅広い浸透のための仕組みの検討

## 政策への貢献

「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」（厚生労働省職業安定局）において本調査結果の一部が紹介されたところであり、今後の労働市場政策においての活用が期待される。

## 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.175 『転職市場における人材ビジネスの展開』（2015年）

## 職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査

資料シリーズ No.165 / 平成28年3月刊行

担当：下村英雄

### 研究の区分

緊急調査

### 研究の目的

本資料シリーズは、近年、進展の著しいキャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行い、基礎的・伝統的な理論的動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約し、おもに職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめることを目的とした。

### 研究の方法

#### (1) 理論の選定基準

執筆者一同で会合を行い、昨今のキャリア理論、カウンセリング理論の研究動向、最先端の知見、有力な研究結果等について議論を行い、比較的、新しい理論を中心に理論の選定を行った。また、最近のキャリア心理学、キャリアカウンセリング論、キャリアガイダンス論に関する国内外の書籍の文献調査を行い、その結果から、これまでのテキスト類では十分に上げられてこなかった新しい理論動向を中心に上げた。あわせて、すでに古典的といえる理論についても、現代の文脈において、なお、その有効性が再認識されているものについては上げた。こうして、本書では、従来にない新しい理論を取り上げつつ、現在の社会経済状況や問題・課題にも合致し、かつある程度の実証的な根拠も伴った理論群を取り上げた。

#### (2) 各項目の執筆上の工夫

各理論の記述にあたって幾つかの工夫を加えた。まず、個々の理論的な解説が煩瑣になることを防ぐため、理論の説明自体は最大3ページまでに抑えた。また、各理論ともに、読者の理解を助けるために1つだけ図表を入れた。短いページ数で解説した理由は、各理論によって記述に濃淡・長短が出ないようにすることと数多くの理論を取り上げるためであった。コンパクトに理論を紹介することで、個々の理論の核となる部分に焦点を絞り、真に重要な箇所のみを記述することを企図した。なお、本書に記述された内容だけでは十分な理解に至らない場合や、さらに掘り下げた研究を深めたい場合のために参照文献を必ず挙げるようにした。基本的には、書店で販売されている日本語で読める文献を中心に挙げた。

#### (3) 実践場面との関連性

本書では実践場面との関連性も強く意識した。従来、理論の学習は、実践との乖離が問題となることが多かった。そこで、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、当該理論が実践にどのように活かしうるのか、またどのように結びつくのかを、可能な限り書き込むこととした。不十分ながらも「職業相談場面との関わり」を書き込むことで、どのように実践場面との関わりを考えれば良いのかの一例を示した。

### 研究期間

平成25～27年度

### 研究担当者

下村英雄 主任研究員  
榎野 潤 主任研究員

### 主な事実発見

- ①全体として二部構成として、前半部分がキャリア理論、後半部分がカウンセリング理論とした。本資料シリーズで取り上げた理論を図示した(図表)。
- ②おおむねキャリア理論については、最初の項目の方が歴史的に古い理論であり、それ故、基礎的・基本的な伝統的なキャリア理論となっている。後の項目になるにつれて、より現代的な理論となり、それ故、発展的・専門的な先進的なキャリア理論となっている。従来の類似のキャリア理論の教科書・テキスト等に比べて、1980～1990年代以降の比較的新しい理論群にページを多く割いたのが特徴である。
- ③カウンセリング理論は、大きく3つのパートから構成される。カウンセリングの基礎理論群(第1項～第5項)、カウンセリングの源流となる理論群(第6項～第12項)、カウンセリングの最新理論群(第13項～第24項)である。なかでも第13項から第24項までは最新の実践理論が網羅的に紹介されており、本資料シリーズの趣旨に添うように最も多くの紙幅を割いた。
- ④キャリア理論およびカウンセリング理論の他に、補足的にキャリアガイダンス理論も取り上げた。おもにキャリアガイダンスに関わる施策・制度・体制に関する理論群がキャリアガイダンス理論編となる。日本のキャリアガイダンスの根幹となるキャリアコンサルティング施策、キャリア教育政策、管理者と

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.165

図表 本資料シリーズで取り上げた諸理論

## I キャリア理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	パーソンの職業選択理論	○	
2	スーパー① - キャリア自己概念	○	
3	スーパー② - キャリア・レインボー	○	
4	フォンドラセックの職業発達理論モデル		幅広く職業発達について捉えるためにスーパー以外の職業発達理論を取り上げた。
5	ホルランドの6角形モデル	○	
6	キャリア意思決定理論	○	
7	キャリア自己効力感① - バンデューラの4つの情報源		現在、日本で行われているキャリア教育の理論的根拠を提供する中心的な理論。
8	キャリア自己効力感② - 社会認知的キャリア理論		上記理論の最新版であり、より総合的な見地から自己効力感(≒自信)を理論化。
9	自己決定理論		自発的・自立的なキャリア形成がいかに可能かを理論化。
10	「やりたいこと」志向		若年者が陥りがちな意識として知られており、若年者支援の基礎理論の1つ。
11	認知的情報処理理論		クライアントの意思決定場面における思考プロセスを認知心理学的な観点から理論化。
12	ブランド・ハップンスタンス理論		キャリア形成に偶然的な要因を取り入れる理論。2000年前後に日本で広く知られた。
13	キャリア・カオス理論		直線的にキャリア発達するのではない揺れ動きなどを理論化。
14	サヴィカス① - キャリア構築理論		2000年代以降の最新理論であり、最も重要な理論。キャリアカウンセラーの間に広く普及。
15	サヴィカス② - キャリア構築インタビュー		上記理論の具体的な面接・相談技法の1つ。
16	社会構成主義と心理的構成主義		上記理論の注意点・留意点に関するトピック。重要理論であるため複数項目で解説。
17	質的キャリア・アセスメント		上記理論の具体的なアセスメント技法の1つ。カードソート技法などを含む。
18	精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリング		2000年代以降にキャリアカウンセラーの間で世界的に広く関心を持たれる。
19	文化に配慮したキャリアカウンセリング		海外では知られるが日本ではあまり紹介されない異文化キャリアカウンセリングの理論。
20	シャインの組織内キャリア発達理論	○	組織内キャリア発達理論の古典として70年代から日本でよく知られる。
21	クラムのメンタリング理論		組織内コンフリクトが発生しやすい昨今の職場における上司部下関係を理論化。
22	シュロスバーグのキャリア理論		企業内キャリアカウンセラーによく知られる理論。キャリアカウンセリングの総合理論。
23	ピーヴィーのソシオ・ダイナミック・カウンセリング		日本でも古くから知られるが、まとまった解説がなかったため詳述。
24	キャリアカウンセリング・プロセス	○	キャリアカウンセリングのプロセスについて、日本で知られているものを含めて解説。

## II カウンセリング理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	カウンセラーに求められる基本的態度①	○	
2	カウンセラーに求められる基本的態度②	○	
3	カウンセラーに求められる基本的態度③	○	
4	カウンセリング技法1(非言語)	○	
5	カウンセリング技法2(言語)	○	
6	精神分析的アプローチ(防衛機制)	○	現場で導入が難しい精神分析的アプローチの簡単な解説。
7	アドラー心理学		上記の精神分析アプローチのうち、現在、日本で流行しているアプローチ。
8	交流分析		クライアントの心理状態を3つの観点から分析。以前から日本でよく知られる。
9	クライアント中心療法① - その世界観	○	
10	クライアント中心療法② - 人格の変化の方向性	○	
11	フォーカシング		クライアントの内面に焦点を当て、自己理解を促進させる手法。
12	構成的グループエンカウンター		グループカウンセリングの理論的根拠。グループによる就労支援セミナーで活用。
13	応用行動分析		行動心理学的なアプローチ。特に若年層の就労支援で注目。
14	認知行動的アプローチ(基礎)		カウンセリングの現場における主たるアプローチの1つ。認知の寛容に介入。
15	認知行動的アプローチ(応用)		上記アプローチの発展版。
16	ソーシャルスキル・トレーニング		話す聞くなどの基本的な生活スキルなどの訓練のための技法。
17	コミュニティアプローチ①		1対1のカウンセリングにとどまらず、広く関係者間の調整なども行うアプローチ。
18	コミュニティアプローチ②		コミュニティアプローチを特にソーシャルサポートの観点から詳述。
19	ブリーフセラピー		短時間で一定の効果をあげることを目的とした技法。
20	解決志向カウンセリング		より積極的な問題解決に向けた志向性をもつカウンセリング技法。
21	グループ・ファシリテーション		グループワークなど現場でもよく行われるグループアプローチの技法。
22	動機づけ面接		クライアントの動機づけを引き出すために行われる技法。
23	ポジティブ心理学		クライアントの問題や悩みにも焦点を当てるのではなく、より肯定的な側面を引き出す。
24	ナラティブ・アプローチ		個々人のキャリアを物語として捉え、介入する技法。

## III ガイダンス理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	日本のキャリアコンサルティング施策		日本のキャリアコンサルティング施策の歴史的経緯などを解説。
2	日本のキャリア教育施策		日本のキャリア教育施策の歴史的経緯および狙いなどを解説。
3	管理者としてのカウンセリング論		カウンセラーを使う側のマネジメント層としてのカウンセリング論。
4	キャリアガイダンスのデリバリー・セグメント・コスト		キャリアガイダンスをどのような体制でいかに提供するかに関する議論を解説。
5	社会正義のキャリアガイダンス論		世界的に流行している社会正義のキャリアガイダンス論を詳述。

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.165

してのカウンセリング論、キャリアガイダンスのデリバリー・セグメント・コストに関する理論、昨今のキャリアガイダンス論で世界的な注目を集めている社会正義のキャリアガイダンス論を取り上げた。

### ◆ 政策的インプリケーション

#### ① キャリアガイダンスの根幹を支える理論的な支援

従来、キャリアガイダンス（職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング含む）理論は、1909年にパーソンズの職業指導が体系的な書籍の形にまとめられたことによって成立したと理解されている。すなわち、キャリアガイダンスは本来的に理論的な営為として開始されており、一定の考え方、一定の手順にそって進めることで理論的根拠のある相談支援を提供するものである。理論的に支援を行うことによって専門的なキャリアガイダンスと呼ぶことが可能となり、広く私的な人間関係の中で行われる相互扶助的な支援との差別化が可能となる。キャリアガイダンスを行うにあたっては、改めて理論的である必要性が示唆される。

#### ② 特に公的機関等の職業相談・キャリアガイダンスで理論を知る意義

公的機関並びにそれに準じる公式の個別支援サービスでは、理論的であることがよりいっそう重要性を増すことが示唆される。

第一に、公的機関等におけるキャリアガイダンスでは中立性・公平性・不偏性が求められるが、そうした中立性・公平性・不偏性を支える論理として、現代の各種の学問的な用語による理論的・専門的な説明が必要となる。理論的・専門的・科学的な学術研究に基づき、一定の実証的根拠が確保されていることで、公的機関等のキャリアガイダンスの基盤が提供される。

第二に、現在、公的機関等のキャリアガイダンスは、日本以外の先進国においても、パブリック／プライベート／ボランティアの三者によって構成されている。多種多様な背景をもつ人員が相互に協力しキャリアガイダンスを成立させるには、互いに理解可能な共通基盤をもつ必要がある。この基盤の確立にあたって、相応の歴史と蓄積のあるキャリア理論・カウンセリング理論は有益となる。

第三に、地方によってはキャリア理論の専門家が十分ではなく、キャリアに対する考え方が普及していない場合がある。そのため、キャリアや職業、仕事に対する考え方や意識を醸成する理論的なセンターとして、公的機関は機能することが期待される。相対的に、キャリア理論・カウンセリング理論の専門家が少ない地域で、その地域のキャリア意識の啓発普及に勤めることは公的機関等がなすべき重要な

役割となる。

#### ③ カウンセリング理論を知る意義

現在、キャリアの問題について相談支援を求めるクライアントは、仕事や職業の問題のみを相談に来ることは少ない。むしろ、そうしたケースは稀であり、多くの場合、キャリアの問題とあわせてパーソナルな問題、メンタルヘルス的な問題を抱えていることが多い。したがって、キャリアカウンセラーはキャリアの問題しか扱わないという、ある種の超然とした態度をとることができず、多くの場合、キャリアの問題とメンタルの問題を両面あわせて考えなければならない。そのため、キャリアガイダンスおよびキャリアカウンセリングの理論的な学習においては、より一般的なカウンセリング理論についても若干の知識があることが求められる。

### ◆ 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および職業能力開発政策に資する。

### ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.171 『企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果』（2015年）
- 資料シリーズ No.131 『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—』（2014年）

4. キャリア支援部門

**職業能力の評価**  
— GATB を用いた 13 年間のデータの検討 —

資料シリーズ No.169 / 平成 28 年 5 月刊行

担当：室山晴美

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

厚生労働省編一般職業適性検査（以下、GATB）の13年間のデータを用いて、中学生から大学生等の高等教育課程在学者までの若年層における職業能力の特徴と変化を検討した。あわせて、20歳代から60歳代の成人のデータを用いて、主に50歳代、60歳代の中高齢者の職業能力に関する加齢の影響についても検討した。

◆ 研究の方法

愛知県の職業相談機関で集められた GATB の実施データのうち、2001 年度から 2013 年度にわたる 13 年間のデータを用いた。対象者は中学生、高校生、高等教育課程在学者、20 歳代から 60 歳代の成人で、対象者区分ごとに職業能力の特徴を捉えるための分析を行った。対象者区分は大別して次の 3 つである。① 中学校・高等学校等の中等教育課程に在学する生徒（中学生 111,675 人、高校生 119,986 人）、② 四年制大学、短期大学、専門学校などの高等教育課程に在籍する学生（大学生 5,750 人、短期大学生 8,962 人、専門学校生 10,643 人）、③ 20 歳代から 60 歳代の成人（20 歳代 2,421 人、30 歳代 1,215 人、40 歳代 555 人、50 歳代 151 人、60 歳代 60 人）。

分析の際に用いた変数は、独立変数として、対象者の性別、学年や年代、所属学科、データが集められた年度等を取り上げ、従属変数としては検査を構成する GATB の 15 の各下位検査得点および 9 つの適性能得点（G: 知的能力、V: 言語能力、N: 数理能力、Q: 書記的知覚、S: 空間判断力、P: 形態知覚、K: 運動共応、F: 手腕の器用さ、M: 指先の器用さ）を用いた。

◆ 研究期間

平成 24 ～ 26 年度

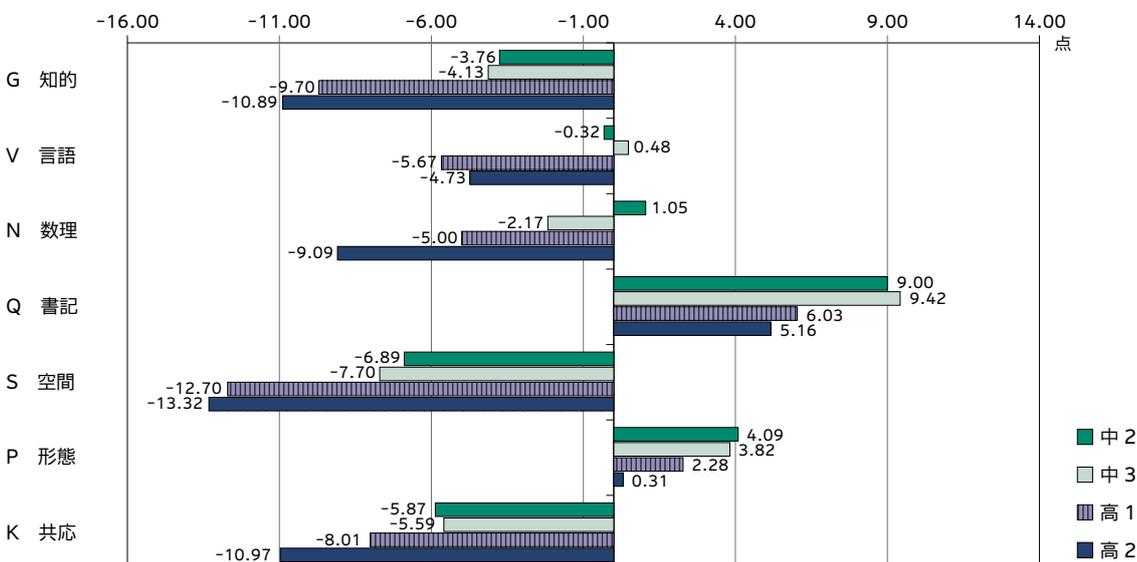
◆ 研究担当者

室山晴美 理事

◆ 主な事実発見

1. 中学生、高校生の GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴
  - ① GATB の適性能に関して、1983 年に集められた規準データと比較した結果、書記的知覚や形態知覚については、直近の 2013 年度のデータは 1983 年時点のデータよりも得点が高かったが、知的能力、空間判断力、運動共応は中学生、高校生ともに低くなった。全体として中学生よりも高校生に得点の低下傾向がみられ、高校生では知的能力、言語能力、数理能力も低めとなった（図表）。

図表 中学生と高校生の適性能の得点の変化（2013年の平均値から1983年の平均値を減じた値）



注：F: 手腕の器用さ、M: 指先の器用さについては、他の適性能に比べデータが少なかったのととりあげていない。

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.169

②適性能の長期的な得点の推移としては、中学生と高校生で違いがあり、中学生は全体として1983年時点の中学生の適性能の水準と比べて大きな変化は見られなかった。高校生については、書記的知覚、形態知覚、言語能力については平均的な水準が維持されているが、その他の適性能に関しては、平均的な範囲ではあるものの、低めの水準で推移しているものもみられた。特に空間判断力については、近年、一貫して右下がり傾向がみられた。

③高校生の学科（総合・普通科、商業科、工業科、農林水産科）とGATBの適性能との関連をみた結果、どの学科でも一番高い適性能は書記的知覚で、次が形態知覚となった。数理能力や空間判断力はどの学科でも低めとなった。学科の中で全体として得点が高かったのは商業科で、特に書記的知覚の得点が高かった。

## 2. 大学、短期大学、専門学校生のGATBの得点からみた職業能力の変化と特徴

①大学、短大、専門学校のグループでも全体として経年的に高い水準を示したのは書記的知覚、言語能力であった。大学、短大、専門学校生の適性能得点の全般的な水準は高校生の水準よりも高めとなった。

②近年、短大女子、専門学校男女のグループにおいては、数理能力と運動共応に関して適性能得点の低下傾向がみられた。空間判断力についても緩やかな下降傾向がみられた。

③専門学校生の専門分野とGATBの得点との関係を検討した結果、適性能のうち、書記的知覚、言語能力、形態知覚は学科グループによらず、共通に高めの得点を示した。また、学科グループに応じて得点が高くなる適性能に違いがみられた。

## 3. 成人におけるGATBの得点からみた職業能力の変化と特徴について

20歳代から60歳代までの成人のGATBの適性能得点の水準を検討した結果、紙筆検査と器具検査の両方において加齢による影響がみられ、適性能得点は50歳代、60歳代で低下する傾向があった。他方、20歳代、30歳代と得点がほとんど変わらない適性能もあった。加齢による影響が大きかったのは形態知覚や書記的知覚で、加齢による影響が少なかった適性能は数理能力、運動共応であった。

要がある。中高年齢者に関しては、加齢の影響を受けて特に50歳代、60歳代で低下する適性能もあるが、40歳代までとほぼ同じような水準で維持される適性能もあるので、就業継続に向けては、過去の経験を活かして影響を受けにくい能力を使うような職種を選んだり、加齢の影響を軽減できるような条件を検討したりすることの必要性が示唆された。

### 政策への貢献

GATBは、従来、公共職業安定所等の相談機関での実施の他に、中学校、高等学校の希望校には厚生労働省から無償で配布され、学卒者の職業選択に向けて、活用され続けている検査である。本研究で得られた結果はGATBの信頼性を裏付ける実証的な根拠を示すものであり、あわせて、教育や職業相談の現場においてGATBを解釈する際の資料として活用できる。

### 関連の研究成果

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

### 政策的インプリケーション

若年者から中高年齢者までの幅広い年齢層に対し、GATBという同一の規準を用いて測定された長期的な職業能力の変化と特徴を捉えた結果、若年者においては以前に比べて数理能力や空間判断力等の適性能において低下傾向がみられたので、それらの能力水準の推移については今後も長期的な観点から経過をみる必

## 4. キャリア支援部門

## キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介 — IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより

資料シリーズ No.170 / 平成28年5月刊行

担当：下村英雄

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

2015年秋に日本で開催された「IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会」では、国内外のキャリア形成支援・キャリア教育・キャリア相談に関する専門家（研究者、実践家、行政担当者等）が一堂に会し、幅広く情報交換・意見交換が行われた。その際、当該学会で行われた外国人基調講演者3名（ドイツ・カナダ・アメリカのキャリア関連研究の学識者）の講演内容および当機構労働政策フォーラムとしてあわせて開催されたアジアシンポジウムの内容は、当機構キャリア支援部門におけるプロジェクト研究テーマ「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」と極めて関連が深いことから、その内容を翻訳・録音・反訳し、当機構の研究成果物として公開する。

### 研究の方法

IAEVG 国際キャリア教育学会で行われた外国人基調講演者の講演内容およびシンポジウム内容を録音・反訳・翻訳した。具体的には、以下の3名の基調講演および5名のシンポジストによるシンポジウムを日本語訳し、紹介する。

- ①ナンシー・アーサー氏（カルガリー大学）  
「文化に基づいたキャリアカウンセリングと社会正義のアドボカシー」
- ②ブライアン・ディック氏（コロラド州立大学）  
「キャリア発達における天職・精神性・信仰」
- ③ベルンハルト・イェンスケ氏（全独ガイダンスフォーラム）「IAEVGの歴史とキャリアガイダンスの発展に関する考察」
- ④労働政策フォーラム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」  
ルイ・ハー・ワー・エレナ氏（ARACD 前会長、南洋理工大学准教授：シンガポール）  
ムハマド・スルヤ氏（ARACD 会長、インドネシア教育大学教授：インドネシア）  
キム・ヒョンチョル氏（国立青少年政策研究院：韓国）  
ギデオンのアルルマーニ氏（IAEVG 理事：インド）  
ダリル・タキゾウ・ヤギ氏（カリフォルニアカウンセリング協会前会長：アメリカ）

### 研究期間

平成27年度

### 研究担当者

深町珠由 主任研究員  
下村英雄 主任研究員

### 主な事実発見

- ①ナンシー・アーサー氏の講演では、変化の激しい現代において、キャリアや人生で直面する予期せぬ力に備えるための重要な価値観の一つとして「社会正義 (social justice)」の概念が取り上げられた。社会正義とは、資源や機会の公平な配分という一般的な意味から、社会やコミュニティの中で周辺に追いやられた人々たちへの直接的な支援行動や社会的包摂といった意味までを含む多義的な概念である。キャリア支援という仕事に携わる実務家にとって、キャリアの実務は単にクライアントを支援するだけでなく、社会正義を実現するフィールドとしての意味も併せ持つ。つまり、キャリア支援に携わる仕事は、社会正義を現実の生活と結びつけて実践するのに非常に理想的な立ち位置にいる職業だと言い換えることができるとの指摘がなされた。
- ②ブライアン・ディック氏が取り上げた「天職・精神性・信仰」といったトピックは、表面上、政策的な課題の解決に結びつくとは容易には捉えられにくい。しかしながら、キャリア研究においては、90年代以降、それ以前とは時代を画するほどキャリア環境の変化が生じたと捉えられており、こうした激しい時代に自らのキャリア目標の淵源として要請されてくるものが、ある種の天職や精神性の感覚となる。特に、中年男性層のキャリアに対するモチベーション低下がキャリア形成支援上の問題となりやすいが、天職や精神性といったテーマは、働きがいや使命感といった内的キャリアの充実の論点と密接に関わる。キャリア形成支援上の政策課題として直ちに「天職・精神性・宗教」を重視せよと短絡することは防ぐとしても、このトピックが施策上の重要なオルタナティブを提供する可能性について考えておきたい。
- ③ベルンハルト・イェンスケ氏は、1950年代以降のキャリアガイダンスの歴史をおもにヨーロッパの視点から述べた。ヨーロッパのキャリアガイダンス研究では、あわせて1949年のILO第87号勧告「Vocational Guidance Recommendation（職業

## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.170

指導勧告)」を根拠とすることが多い。この勧告が言及されることが多いのは、時代が古いがゆえに素朴で基礎的な職業指導政策のあり方というものを提示するためである。講演の中では、社会経済的な環境が不安定な状態となり、多くの人々が職業生活に不安を感じる状況に即応する形で、職業指導政策が自覚的に取り組まれたことがたびたび強調された。

- ④労働政策フォーラム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」について、従来、アジアは、キャリアガイダンス・キャリア教育についてヨーロッパやアメリカに学ぶことが多かった。しかしながら、この30年間で世界の社会経済状況は大きく変化し、情報化・グローバル化が進み、社会の変化のスピードは速くなっている。また、アジア経済の状況も30年前とは様変わりしている。そうしたなか、アジアまたは東洋独特のキャリアガイダンス・キャリア教育を考える必要が生じている可能性がある。一方、時代や文化が変化しても変わらない、従来からのヨーロッパ・アメリカのキャリア教育の普遍性といったものもあると想定される。以上の問題意識から、本シンポジウムでは、アジアとヨーロッパ・アメリカのキャリアガイダンス・キャリア教育の共通点・相違点、さらにはキャリア教育の普遍性、普遍的な価値といった論点について考えた。

#### ◆ 政策的インプリケーション

キャリア形成支援に係る政策研究を行うにあたって、関連領域の最新の研究動向について様々な角度から情報収集を行うことは不可欠であり、各方面からの理論的な観点に基づいて調査研究を行うことで、改めて現実の政策課題に対する様々な観点からの分析・示唆・提言が可能となる。キャリア形成支援に関する理論的な研究群は、欧州においては政策研究、北米においては実践研究と密接不可分であり、その点、改めて外国から第一線の研究者を迎えて、その講演内容を日本語で読める形でとりまとめることは有意義である。特に、キャリアコンサルティング技法の開発等の推進にあたって、一国の社会経済状況において新たな技法および施策の選択肢を考案するには一定の限界がある。比較研究的な視点から各国のキャリアガイダンスの専門家・政策立案者が相互にネットワークを構築し、コミュニケーションを取る中で情報交換を行い、相互に参照し、取り入れるということは、今後も有意義な政策的示唆を与えるものと想定される。

#### ◆ 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.165 『職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査』(2016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的特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』(2015年)
- 資料シリーズ No.131 『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—』(2014年)

## 4. キャリア支援部門

## 適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察

資料シリーズ No.175 / 平成28年5月刊行

担当：深町珠由

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

本研究では、GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）を初めとする適性検査が実施された相談ケース記録について、検査結果と相談記録内容との関連性を量的に分析し、客観的な分析結果を示すことで、相談現場に資する基礎情報を提供することを目的とする。

特にGATBに関しては、適性能得点と、個人の性格特徴や行動傾向、就職困難性を示す様々な相談特徴との間の関連性を検討し、関連のあるものとならないものを明確に提示した上で、その他の個人特性（性格特徴、相談にみられる様々な就職困難性等）との関連性をみる場合の限界や留意すべき点についても、併せて検討する。

## 研究の方法

- GATB等検査結果付きの相談ケース記録の収集と計量分析（全361件分）
- 研究会での検討

## 研究期間

平成27年度

## 研究担当者

深町珠由 主任研究員

## 主な事実発見

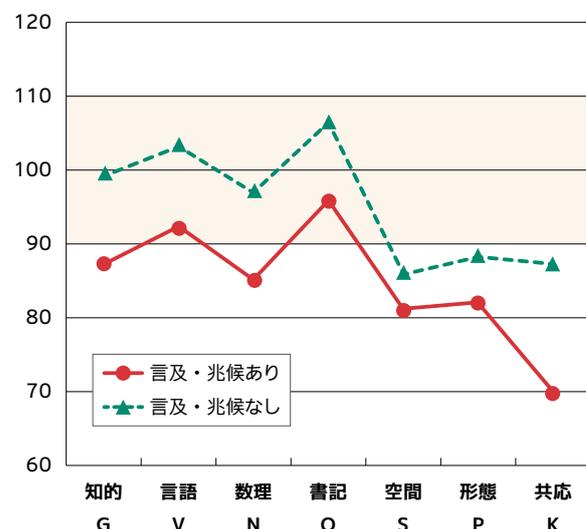
- GATB適性能得点の高低とYG性格検査、就職困難性を示す相談特徴との間には、一部を除いて特に大きな関連性が見出されなかった。すなわち、GATBで測定される能力特徴と、YG性格検査で測定される性格特徴との間には、直接的な関連性はなく、能力と性格とは別物であると結論づけることができる。同様に、GATBと相談特徴との関連性についても、「動きの遅さ」等といった、運動や作業の状況を示す指標でGATBの運動共応（能力）との関連性が認められたものの、対人関係上の問題や性格特徴面、その他の行動面等については特に大きな関連性は見出されなかった。

相談現場において、GATBの結果を対人関係上の問題や他の相談特徴と結びつけて解釈されるケースが見受けられることがあるが、本研究の量的検討においてはそのような結びつきは統計的に確認されていないため、慎重な解釈が必要と考える。

- GATBと就職困難性を示唆する相談内容との関連性で、特に結びつきが強くみられたのは、「運動共応(K)」能力の低さと、「動きの遅さ」に関してである。「動きの遅さ」とは、職場での作業のもたつき等が本人から報告された場合や、相談現場の支援者から見て本人の動作にそのような兆候があった場合を指す。
- 運動共応(K)の高低とYG性格検査および相談特徴との関連性について、特に、次の二つの側面において影響が現れた。一つは、運動や作業の状況を直接示す指標と運動共応(K)の高低との関連性である。例えば、「動きの遅さ」、「手先の器用さ」といった相談特徴は、運動共応(K)の高低と直接連動することが自然に想像できるが、実際にその仮説を裏付けるような結果が得られた。

もう一つは、運動や作業の様子とは直接関連しないが、二次的な影響が現れたとみられるものである。例えば、運動共応(K)の低得点者は、相談の中で本人の不活発な傾向、非社交的な様子が観察される傾向、うつや精神疾患に言及される傾向が多くみられた。この背景として、運動共応が不得意な個人には、普段から「動きの遅さ」や「手先の不器用さ」がみられ、そのことを本人が思い悩んでいる場合に、人との交わりを避けたいという不活発性とし

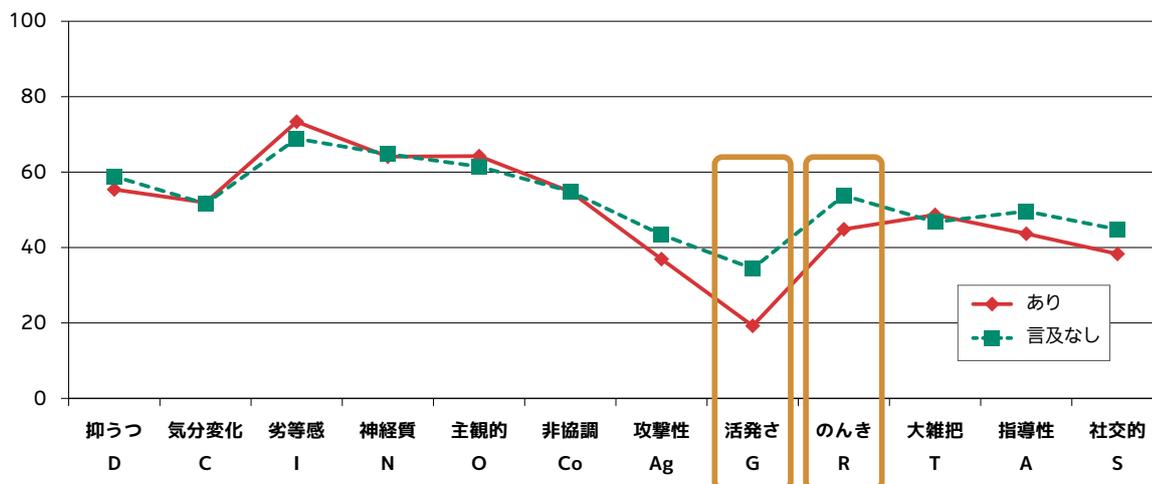
図表1 相談特徴「動きの遅さ」の兆候有無の2群によるGATB適性能得点平均値



## 4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.175

図表2 相談特徴における「動きの遅さ」の兆候有無とYG性格検査得点平均値（有意差のある項目に□印）



て現れるという可能性が考えられる。あるいは、本人の本来の性質としては運動共応がそれほど不得意でなかったとしても、うつや精神疾患等にかかったことで一時的に活動量が落ちてしまい、てきぱき動くことが苦手となったために、GATB で実力を発揮できず、得点が伸びなかった可能性も考えられる。

運動共応は、本人が恒常的に持つ能力の一部であり、訓練によって大幅に改善することは一般的に難しいとされる。したがって、相談現場での有効な働きかけとしては、例えば、①社会生活面での活動性をなるべく落とさないようにする、②自尊心に働きかける（例えば、本人の中で相対的に得意とする能力へ目を向ける）こと等の方法が考えられる。

- 本研究では、全体で 350 件を超すデータが得られ、統計的検定が可能になるなどの量的検討ができたが、一方で、プロフィールの特徴別に分類した場合、一部の特徴に含まれる観測数が少なく、統計的に安定した結果が十分に得られたとは言えない状況にある。そのため、今後も引き続き相談記録の収集を行い、これまで得られた結果の追加検証をしてゆく必要がある。同時に、今後の相談場面に資する要素として、適性面でどのような働きかけをすることが有効かという観点から知見を導出できるよう、さらに分析を深化させるべきだと考える。

#### 政策的インプリケーション

若年就職支援機関の現場では以前から GATB 等の適性検査が活用されており、特に就職困難な層の特性理解のために有効に活用されているが、現場ならではの経験則による知見や解釈は必ずしもデータ検証に裏付けされたものではなく、時に誤った解釈に陥る可能性もゼロではなかった。本研究は、その点において、デー

タ検証による客観的な知見を提供できた点に意義があると考えている。職業相談において、印象深い少数のケースによる誤った経験則を用いることなく、客観的に検証された知見によって目の前のケースに対処することで、職業相談の質の向上に寄与できるものとする。

#### 政策への貢献

現時点では特に活用場面を予定されていないが、今後、データ収集が進み仮説の検証が進んだ段階で、得られた知見を踏まえて、若年来所者の特性上の困難性や特徴別に GATB 等検査の解釈や活用法を示す現場向けマニュアル等として成果を活用する予定である。

#### 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 14-02 『若年就職困難者の適性検査ケース分析に関する予備的検討—厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) 適性能プロフィールによる検討—』(2014 年)
- 資料シリーズ No.123 『若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態』(2013 年)

## 4. キャリア支援部門

## 企業内プロフェッショナルのキャリア形成 —知的財産管理と企業法務の分野から—

資料シリーズ No.178 / 平成28年5月刊行

担当：亀島 哲

### ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

### ◆ 研究の目的

企業内プロフェッショナル人材の基礎研究として、今後の育成・キャリア支援に役立てることを目的とする。

### ◆ 研究の方法

文献調査とインタビュー調査

### ◆ 研究期間

平成26～27年度

### ◆ 研究担当者

亀島 哲 統括研究員 ※肩書は平成28年3月時点

### ◆ 主な事実発見

20世紀以降、伝統的プロフェッショナルの要件に必ずしも合致しない新興プロフェッショナルが拡大するとともに、プロフェッショナルの企業・組織への取り組み・内部化が進んできた。こうした企業・組織で活躍するプロフェッショナルが「企業内プロフェッショナル」である。

本研究では、宮下（2001）の組織内プロフェッショナルの定義を土台にして、改めて企業内プロフェッショナルの特徴を次のように整理した。

#### 〈企業内プロフェッショナルの特徴〉

- ①**組織成員性**：企業・組織の一員として活動するものであること。
- ②**一定の職務自律性**：仕事と組織のどちらにもコミットメントし、一般的組織人に比べ職務の自律性が高いこと（ただし、伝統的プロフェッショナルには劣る。）。
- ③**組織中心性**：所属企業・組織において、職位等に関わらず中心的位置にあり、担当職務の意思決定に中心的な役割を果たし得ること。
- ④**高度な専門性**：所属企業・組織において活用する高い専門性を有し、その専門性は、企業を超えて社会的に通用する（汎用性の高い）ものであること。
- ⑤**エキスパートとの区別性**：専門性の高さ・広さ・汎用性等から、いわゆる専任職・エキスパートと区別されるものであること。

企業で活躍するプロフェッショナル人材に対する需要は高まっている中で、企業内プロフェッショナルがどのように、そのプロフェッショナルとしての専門性を軸にした能力とキャリアを形成するのかを明らかにすることが、今後の企業・社会のシステムの改善を検討するための重要なポイントとなる。

本研究では、これまであまり研究されてこなかった企業の管理スタッフに位置づけられる、知的財産分野と企業法務分野を対象に、次のリサーチ・クエッションをもとに研究を行った。

#### 〈リサーチ・クエッション〉

- ①**企業内プロフェッショナルの本質**：企業管理分野のスタッフ職が、プロフェッショナルたり得る本質（中核的要件）はどのようなものであるか。
- ②**企業内プロフェッショナルの基盤**：上記①はどのような基盤（姿勢、習慣、基礎スキル・知識等）から形成されていったのか。
- ③**企業内プロフェッショナルのキャリア**：上記②や①を育むキャリアとは、どのようなものか。

先に整理した企業内プロフェッショナルの特徴に該当する人々を対象とするインタビュー調査結果を、木下（2003）の開発した修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）により分析した。以下は、その結果の概要である。

#### 〈企業内プロフェッショナルの本質〉

第一に、プロフェッショナルである前に《組織人性》が先立つこと。

【前提となる組織人としての活動】が重視され、組織人としての活動が行えないのであれば、企業内プロフェッショナルであることはできない。企業内プロフェッショナルは、組織人性を前提として関係部署をクライアントとして、その満足を得られるよう、【組織内でのクライアント志向】によって仕事を行う。

企業内での《プロフェッショナルとしての専門性》は、《組織人性》と《マネジメントとの関係性》を前提として発揮される。

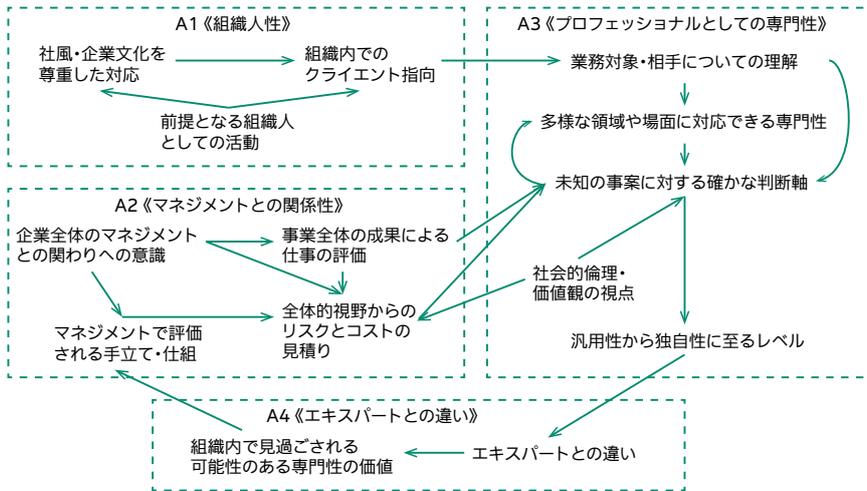
第二に、《組織人性》を前提としながら、一般のホワイトカラーやエキスパートとの違いは、【多様な領域や場面に対応できる専門性】と【未知の事案に対する確かな判断軸】を中核とする《プロフェッショナルとしての専門性》があること。

【組織内でのクライアント志向】から、【業務対象・相手についての理解】を持つ。そして、狭い範囲の業務処理にとどまらない、様々な職務経験を通じ【多様な領域や場面に対応できる専門性】を形成するとともに、【未知の事案に対する確かな判断軸】の形成が促される。

4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.178

図表1 《企業内プロフェッショナルの本質》の概念関係図



注：図表1～3では大カテゴリーを〈〉、カテゴリーを《》でそれぞれ表している。→は概念間の関係（必ずしも因果関係ではない。）を示している。図表3では⇒はカテゴリー間の関係を示している。

特に【未知の事案に対する確かな判断軸】はプロフェッショナルたり得る専門性の核心といえるものであり、他社でも通用する知識・スキルは汎用性を土台にしながら、それを超えてその人ならではの【汎用性から独自性に至るレベル】に向かう。

《基礎となるビジネス・スキル》、《専門知識の習得》を形成・促進する大きな要因として、《実務で育まれる実践性》における【実務で育まれる活きた知識・スキル】と【知識と実践・経験のバランス】があるということ。

《企業内プロフェッショナルの基盤》

第一に、組織人としての活動は、《基礎となるビジネス・スキルの形成》によって適切なものとなり、一方、プロフェッショナルとしての活動は、《専門知識の習得》がなければ不可能であること。その中で、企業内プロフェッショナルにとって、【社内外の情報収集・調整・交渉のスキル】、【中核となる専門知識の習得】の2つは、特に必須の基礎といえるものである。

第二に、《基礎となるビジネス・スキル》、《専門知識の習得》の背景にあって、これらを形成・促進する大きな要因の一つが《基礎となる姿勢・習慣》における【成長をめざした自己変革の姿勢】にあること。

第三に、【成長をめざした自己変革の姿勢】とともに、

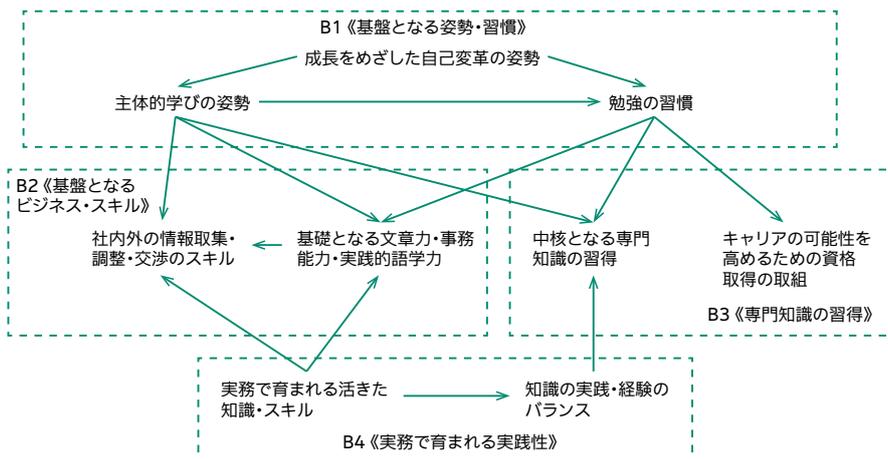
《企業内プロフェッショナルのキャリア》

第一に、企業内プロフェッショナルのキャリアは、《専門職務前の準備状態》、《一人前へのステップ》、《プロフェッショナルへのステップ》とつながっていくが、一人前へのステップで《企業内プロフェッショナルの基盤》を形成しておくことが求められること。

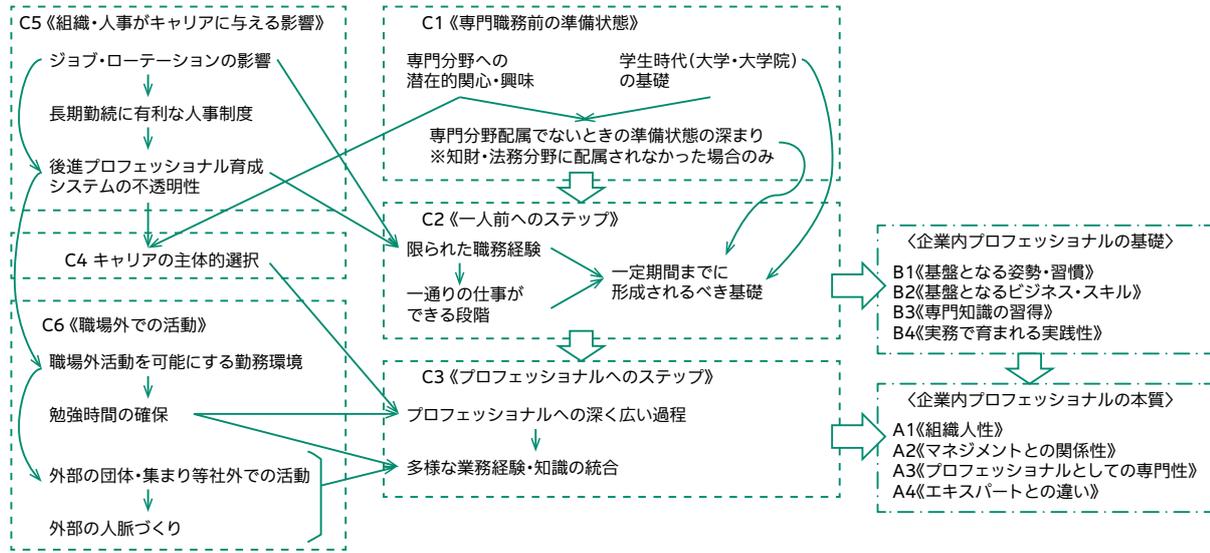
なお、年数を経て専門分野に就く場合に、その仕事に十分適応できるかどうかは、【専門分野への潜在的関心・興味】があり、かつ、専門分野に就く前からその仕事に関する知識ややり方がある程度身につけているという【専門分野配属でないときの準備状態の深まり】が見られるかどうか大きなポイントとなる。

第二に、《一人前へのステップ》から《プロフェッショナルへのステップ》において、【プロフェッショナルへ

図表2 《企業内プロフェッショナルの基盤》の概念関係図



図表3 《企業内プロフェッショナルのキャリア》の概念関係図



の深く広い過程】を歩むことによって、【多様な業務経験・知識の統合】を進め、《マネジメントとの関係性》をしっかりと持った《組織人性》を前提として、《プロフェッショナルとしての専門性》を発揮できるようになること。

第三に、《一人前へのステップ》、《プロフェッショナルへのステップ》を通じて、《組織・人事がキャリアに与える影響》における【ジョブ・ローテーションの影響】を特に考慮する必要があること。

《一人前へのステップ》では、その期間において、《企業内プロフェッショナルの基礎》を形成できるかどうか重要なポイントになり、企業・人事においてはそのようなジョブ・ローテーションとなっているかどうか確認する必要がある。組織内にプロフェッショナル人材が少ないこともあって、そのことに無理解でプロフェッショナルとなっていくのに抑制的な働きかけをすることも。こうしたことが【後進プロフェッショナル育成システムの不透明性】をもたらしている。

《プロフェッショナルへのステップ》では、【プロフェッショナルへの深く広い過程】を歩むことによって、【多様な業務経験・知識の統合】を進め、《マネジメントとの関係性》をしっかりと持った《組織人性》を前提として、《プロフェッショナルとしての専門性》を発揮できるようになるが、このための核となる【多様な領域や場面に対応できる専門性】、【未知の事案に対する確かな判断軸】を養えるジョブ・ローテーションが行われるかどうか重要なポイントになる。

第四に、企業内プロフェッショナルであるために、【キャリアの主体的選択】は不可欠なものであろうということ。

なんらかの節目において、自らのキャリアを見直し、【キャリアの主体的選択】を行っている。プロフェッショナルにとって、【成長をめざした自己変革の姿勢】を背景とする【キャリアの主体的選択】は、不可欠なものとなっている。

多くの大企業では、日本的雇用システムとして【長期勤続に有利な人事制度】をとっており、プロフェッショナルとしての能力を活かせなくても、定年までその企業にとどまった方がよいという誘因が強い。プロフェッショナルとして生きるための【キャリアの主体的選択】を避けることによって、《プロフェッショナルとしての専門性》を伴わないエキスパートにとどまる人々を増やすことにつながるという側面もある。プロフェッショナルへの【キャリアの主体的選択】が自然な形でなされ、それが尊重される制度の設計・運営が鍵となろう。

政策的インプリケーション

企業で活躍するプロフェッショナル人材に対する需要は高まっている中で、企業内プロフェッショナルがどのように、そのプロフェッショナルとしての専門性を軸にした能力とキャリアを形成するのかを明らかにすることが、今後の企業・社会のシステムの改善を検討するための重要なポイントとなる。

政策への貢献

本研究は、企業内プロフェッショナル人材に関する研究の途中段階の資料として位置づけられるものであり、その研究成果を、当機構に設置した「企業内プロフェッショナル人材研究会」での検討に役立てる。

## 4. キャリア支援部門

## ハッとして、グッときて、ホッとする体験型研修 「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」マニュアル Ver.3.0 (CD 教材付き)

研究開発成果物

担当：榎野 潤

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 開発の目的

本書は、「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」(以下「勘コツワークショップ」と言う。)の職業相談の現場での普及を目的とし、勘コツワークショップを運営する担当者(以下「運営担当者」と言う。)向けに開発したマニュアルである。

勘コツワークショップの目的は、目に見えない職業相談の勘コツを「見える化」し、その勘コツを職員同士で分かち合い、職場の相談力を向上させることにある。

そのため、勘コツワークショップの参加者は、認知的タスク分析を取り入れたグループワークを体験する。認知的タスク分析とは、仕事における働く人の判断や選択などの「くころ」の働きや、その仕組みに焦点を当てた分析の手法である。

### 開発の方法

勘コツワークショップの開発に当たっては、アクションリサーチの手法を採用した。その創始者であるレヴィンは、『『実践』、『研究』、『訓練』は1つの三角形のようなものであり、どれか1つでも欠けてはならない』(Lewin, 1948:211)と述べ、具体的に現場で理論を展開するには訓練が必要であり、研究、訓練、実践が三位一体となってアクションリサーチを進めていくことを提唱した。

本研究も、このレヴィンのアクションリサーチの考え方に倣う。

まず、研修プログラムである勘コツワークショップの開発では、その基盤となる認知的タスク分析の考え方と手法を明らかにした上で、職業相談の研修プログラムへの応用を検討し、職業相談における重要な判断と働き方の選択を職員同士で共有化する研修プログラムを開発した。

次にこの研修プログラムを用いて、ハローワーク等の職員を対象とした研修コースで、この勘コツワークショップを実施した。これまで、厚生労働省、都道府県労働局、地方自治体就業支援機関、労働政策研究・研修機構等の主催の18の研修コースで実施され、365人の職員が勘コツワークショップに参加した。

実践を通じた検討については、勘コツワークショップの終了後、職員が相談の窓口に戻ってから、職業相談がどの程度、改善したかを把握すべきところである。



しかし、今回は、勘コツワークショップの終了の直後に、アンケート調査により、職員がこのワークショップを体験して、職業相談の窓口業務を進める上で、どの程度役に立つ情報やノウハウを得ることができたと思うかを聞いて、現場を想定した勘コツワークショップの効果を検討した。

これらの研究→訓練→実践のサイクルを回していくことにより、認知的タスク分析の考え方と手法を応用して、より効果的な研修プログラムを研究開発し、実践を通して、更なる職業相談の改善を進めた。

### 研究期間

平成24～27年度

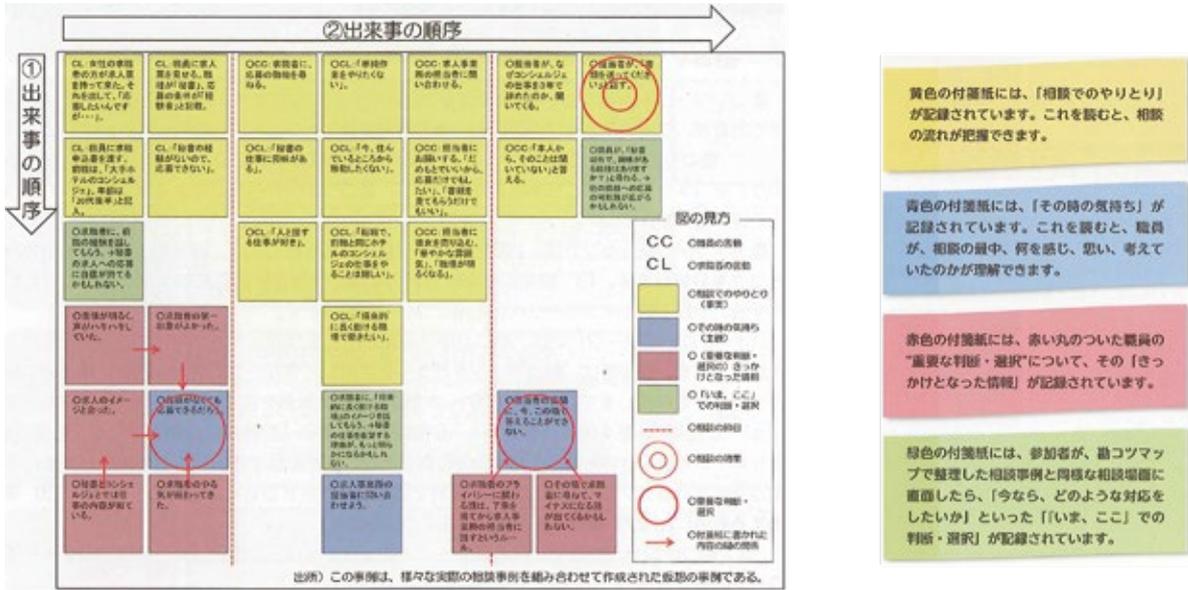
### 研究担当者

榎野 潤 主任研究員  
上市貞満 統括研究員

4. キャリア支援部門

研究開発成果物（職業相談の勘コツ）

図表 勘コツマップの作成例



内容

(グループワークの内容)

参加者は、グループワークを通じて、①職業相談の勘コツを〈ことば〉にして付箋紙に書き、それを模造紙に並べることにより、②相談での求職者とのやりとりにおいて、どのタイミングで、どのような勘コツを働かせていたかを図に整理した「勘コツマップ」(図表参照)を作成し、参加者同士で勘コツを分かち合う体験をする。そして、③「勘コツマップ」で整理した相談事例と同様の相談場面に直面したら、「今なら、どのような対応をしたいか」を検討し、自分自身の勘コツを鍛える。

(参加者に期待される効果)

勘コツワークショップの参加により、普段は、あまり意識せず、自動的に活用している「勘コツを意識化」する。これは「ハツとする」体験である。

この「勘コツの意識化」が進むと、職場に戻ってから、「意識的に勘コツを活用」できるようになる。「さあ、勘コツを働かせよう」という気持ちになり、これは「グツとくる」体験である。

こうやって意識して勘コツを活用できるようになると、さらに勘コツを〈ことば〉にできるようになり、「職場での勘コツの分かち合い」ができるようになる。この勘コツの分かち合いにより、お互いに同じような職業相談の局面で問題を感じていたり、その問題のヒントとなる勘コツの働かせ方がわかったり、「ああ、同じような勘コツを働かせているな」と気づいたりする。これが「ホツとする」体験である。

このように勘コツワークショップへの参加により、これら「ハツとする」、「グツとくる」、「ホツとする」体験

をくり返し、職場の相談力を向上させていくことが考えられる。

(マニュアルの内容)

運営担当者は、グループワークを円滑に進めるためのガイドシートを参加者に配付し、スライドを映写しながら、勘コツワークショップを運営する。マニュアルの巻末にはCD教材が付いており、そのなかにはガイドシート、スライド等のPDFファイルが入っている。

政策的インプリケーション

ハローワーク等や就業支援機関の職員を対象とした研修への活用により、職場における1人ひとりが経験的に蓄積した職業相談の勘コツを共有し、職業相談の質的向上に貢献できると考えられる。

政策への貢献

厚生労働省就労支援室では、平成28年度に、生活保護受給者等に対する職業相談の勘コツについて、グループワーク形式により相互学習を進める「リーダーナビ養成研修」を、全国4カ所で開催する予定である。この研修において、このマニュアルが活用される予定である。

関連の研究開発成果物

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

## 4. キャリア支援部門

## 逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発

—職業相談における問題解決の意識化を促進する「事例研究」プログラムの開発—

研究開発成果物

担当：榎野 潤

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 開発の目的

事例研究プログラム（以下「事例研究」と言う。）は、労働大学校において、平成17年度からハローワーク職員（以下「職員」と言う。）を対象とした高度な職業指導技術の習得を目的とする研修コースのカリキュラムの1つとして組み込まれ、運用されてきた。平成27年度末の時点で、これまで23回実施され、944人の研修生が参加した。

事例研究の目的自体は、その開発の当初から変わっていない。それらは、①自分自身の担当した実際の職業相談のやりとりを文字に起こした逐語記録を活用して、求職者との言葉のやりとりを意識できるようになること。②求職者の発言に対し、自分自身の応答をどのように工夫すれば職業相談をよりよくすることができるのかを検討すること。③研修の終了後、自主性に任せる形式で、その工夫を相談の窓口で実践すること。

平成27年度は、より実践的な研修プログラムにするため、①職員が、キャリアコンサルティングの「問題把握」から「方策・対処」の流れを強く意識して逐語記録を検討できるように事例研究の構成を改訂し、②この改訂に従い、グループワークで問題解決を検討するための逐語記録教材を開発した。

事例研究のスケジュールのスケジュールを図表1に示す。労働大学校における事例研究に要する総時間数は7時間40分である。2日間に亘って実施される。両日の間には1週間程度の間隔が置かれる。

図表1 事例研究のスケジュール



## 開発の方法

事例研究の改訂に当たっては、アクションリサーチの手法を採用した。その創始者であるレヴィンは、『実践』、『研究』、『訓練』は1つの三角形のようなものであり、どれか1つでも欠けてはならない(Lewin, 1948:211)と述べ、具体的に現場で理論を展開するには訓練が必要であり、研究、訓練、実践が三位一体となってアクションリサーチを進めていくことを提唱した。

本研究も、このレヴィンのアクションリサーチの考え方に倣う。まず、事例研究の開発では、その基盤となるキャリアコンサルティングの考え方と手法を検討し、問題解決の視点から、職業相談のプロセスの意識化が、その改善に及ぼす影響を検討した（研究）。

ついで、②職員を対象とした研修コースで、この研修プログラムを実施した（訓練）。この事例研究の実施に先立ち、平成25年度の研究開発成果物「求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介—キャリア・ストーリー・アプローチの視点から—」で作成した逐語記録の例をもとに、「問題把握」と「方策・対処」の流れを具体的にできる逐語記録教材を作成した。イブニングセッション<sup>1</sup>において、逐語記録教材を活用したグループワークを実施し、このセッションの終了後にアンケート調査を実施し、職員の意見をもとに、よりわかりやすく、職業相談の現場の感覚に近い逐語記録教材の改訂作業をくり返した。

そして、③現場での実践における事例研究の効果を把握するため、事例研究の修了者を対象として、現場での実践活動の報告を募集する仕組みをつくり、その報告を分析して、研修プログラムが実践活動に及ぼす効果を検討した（実践）。また、事例研究の1日目と2日目の終了後、アンケート調査を実施し、職員が、事例研究を体験して、職業相談の窓口業務を進める上で、どの程度、役に立つ情報やノウハウを得ることができたと思うかを聞いて、現場を想定した事例研究の効果を検討した（図表2、図表3参照）。

## 研究期間

平成27年度

## 研究担当者

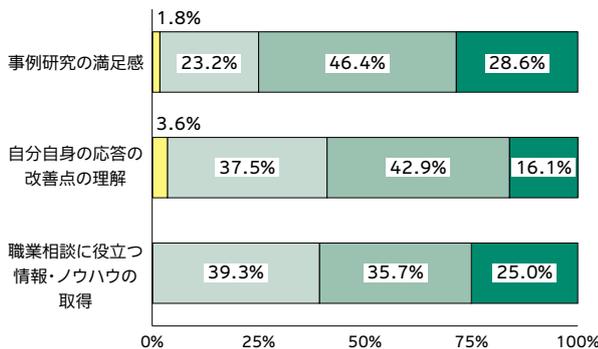
榎野 潤 主任研究員

1 労働大学校の課外コースとして、研修生の参加を募集して実施するもの。

4. キャリア支援部門

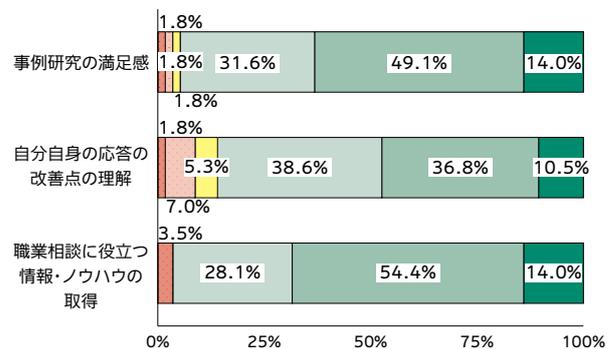
研究開発成果物（逐語記録）

図表2 事例研究1日目の評価（N=57）



□未記入 ■まったくあてはまらない ■あてはまらない ■あまりあてはまらない  
 ■どちらとも言えない ■ややあてはまる ■あてはまる ■とてもあてはまる

図表3 事例研究2日目の評価（N=57）



□未記入 ■まったくあてはまらない ■あてはまらない ■あまりあてはまらない  
 ■どちらとも言えない ■ややあてはまる ■あてはまる ■とてもあてはまる

図表4 事例研究I～IVの内容

事例研究	研修内容
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>次の2つのワークを通して、体験的に、キャリアコンサルティングにおける「問題把握」のポイントを理解する。</li> <li>①限りなく現実の職業相談に近い逐語記録教材を活用し、職員と求職者の2つの視点から、求職者の抱える「問題」を把握するグループ・ワークを体験する。</li> <li>②自分自身が担当した職業相談の相談分析シートをふり返し、CCとCLの視点を改訂するワークを体験する。相談分析シートとは、キャリアコンサルティングの「問題把握」と「方策・対処」の視点から、自分自身の担当した職業相談を検討できるように作成されたシートである。職員は事例研究の事前課題として、このシートを作成することが求められる。</li> </ul>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分自身の担当した職業相談の逐語記録を活用し、求職者の発言に対する職員の応答を中心に検討を進める。</li> <li>慣れないうちは、逐語記録の検討のポイントを見つけることが難しいことが想像できる。そのため、こういった検討をより簡便にするため、発話分類という手法を用いる。発話分類とは、職業相談に必要な表現方法が発話のなかにあるかどうか注目し、その観点から分類することである。</li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>次の2つのワークを通して、体験的に、キャリア・コンサルティングにおける「方策・対処」のポイントを理解する。</li> <li>①限りなく現実の職業相談に近い逐語記録教材を活用し、求職者の抱える「問題」について、職員と求職者の2つの視点のすり合わせを検討するグループ・ワークを体験する。</li> <li>②「相談分析シート」をふり返し、「問題」に対する「方策・対処」を改訂するワークを体験する。</li> </ul>
IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>求職者の発言に対する職員の応答を検討するため、発話分類済みの逐語記録を用いて、次の分析をする。</li> <li>①量的分析により、他の職業相談と比較した、ご自身の応答の傾向を把握する。</li> <li>②質的分析により、CLの発言に対する、ご自身の応答を検討する。</li> <li>①と②の分析をもとに、求職者の発言に対する自分自身の応答をどのように変えればよいのか、検討する。</li> </ul>

内容

事例研究I～IVの内容を図表4に示す。

政策的インプリケーション

労働大学の研修コースに組み込まれることにより、職員は、キャリアコンサルティングの「問題把握」と「方策・対処」の視点から自分自身の職業相談の改善点を検討する。この検討を通して、ハローワークの職業相談の問題解決力の向上に貢献できることが考えられる。

政策への貢献

職業相談における問題解決の意識化の促進を目的とする事例研究は、平成27年度7月より、労働大学の研修コースに組み込まれ運用されている。平成28年度は4回実施され、240人程度の職員が参加する予定である。

関連の研究開発成果物

- 『求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介—キャリア・ストーリー・アプローチの視点から—』（2014年）
- 『職業相談逐語記録解析システム「キャリトーク2」ユーザーガイド Ver.1.0』（2013年）
- 『事例研究—職業相談のやりとり記録を活用して』（2010年）

5. 企業と雇用部門

**労働時間の柔軟性とその便益**  
— O\*Net 職業特性スコアによる検討 —

ディスカッションペーパー 16-01 / 平成28年3月刊行

担当：周 燕飛

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

政府が、「女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境とするために、長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性が重要である」としながらも、労働時間の柔軟化がなかなか進展しない状況が続いている。その背後には、企業側と労働者側の双方に原因があると考えられる。企業側は、柔軟な労働時間の提供を、経営上の便益というよりもコストとして考える傾向があり、その推進に消極的になりがちである。労働者側は、就業時間の柔軟性を必要としながらも、労働組合による企業側との交渉もなく、職場の慣行に流される傾向がある。

本研究は、アンケート調査の結果を中心に、比較的柔軟な労働時間で働く正社員がどのような職業に従事しており、どのような職場環境にいるのかを分析する一方、労働時間の柔軟性(WTF)が、実際に労働者のワーク・ライフ・バランス(WLB)を高めているのかを検証した。さらに、柔軟な労働時間の提供が、企業側にとって経営上の便益が存在するかを探った。

◆ 研究の方法

JILPT「労働時間に関するアンケート調査(本人票、妻票)」(2010)の再分析

◆ 研究期間

平成27年度

◆ 研究担当者

周 燕飛 副主任研究員

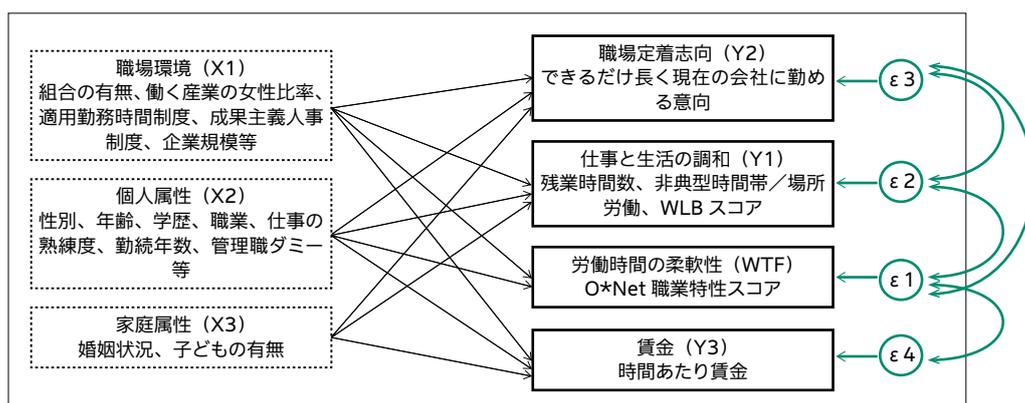
◆ 主な事実発見

本研究は、Goldin (2014a) に倣って、労働時間の柔軟性(Work Time Flexibility, 以下WTF)と特に強い関連性があると思われる7項目の職業特性(時間的プレッシャー、他人と頻りに連絡を取る等)を選び出し、そのスコア(O\*Net 職業特性スコア)をWTFの代理指標とした。

本研究の仮説と分析モデルは、図表1の通りである。O\*Net 職業特性スコアで表す労働時間の柔軟性(WTF)は、雇用者のWLB(Y1)を高めることが期待される。さらに、WLBが改善されることで、雇用者の職場定着志向(Y2)が高まるというポジティブな関係が予想される。また、労働時間の柔軟性(WTF)に伴い、長時間労働や頻りに残業の回避で労働者の疲労が減少し、労働者はより効率的に時間を使うことが可能となる。そのため、WTFと賃金(Y3、労働生産性の対価)との間にも正の相関関係が考えられる。図表1のような影響経路を想定しながら、WTF、Y1、Y2とY3が残差項( $\epsilon$ )の相関を考慮したRecursive Systemによって推定される。

図表2の上段は、WTFの推定結果である。仕事の時間的柔軟性に、職場環境や個人属性がどのように影響しているのかをみることができる。まず、「労働組合あり」の係数推定値は、統計的に有意ではない。次に、勤務時間が「通常の制度」である場合に比べ、「裁量労働制・みなし労働時間」および「時間管理なし」で働く雇用者は、労働時間の柔軟性が低いという、やや意外な結果となっている。ただし、同じ大企業間での

図表1 モデルの概念図



## 5. 企業と雇用部門

## ディスカッションペーパー 16-01

図表2 O\*Net職業特性スコアとWLBの推定結果 (Recursive System)

	推定 1- 残業時間数			推定 2- 非典型時間帯 / 場所労働			推定 3-WLB スコア		
<b>第(1)式 (Y=O*Net 職業特性スコア)</b>									
働く産業の女性(常雇)比率	-0.001	(0.001)		0.001	(0.001)		-0.001	(0.001)	
労働組合あり	-0.051	(0.043)		-0.012	(0.052)		-0.036	(0.042)	
300人以上大企業	-0.232	(0.040)	***	-0.210	(0.050)	***	-0.217	(0.039)	***
労働組合あり ×大企業	0.033	(0.053)		0.004	(0.064)		0.020	(0.052)	
適用勤務時間制度(参照は1)通常の制度)									
2)フレックスタイム	0.059	(0.068)		-0.056	(0.081)		0.036	(0.066)	
3)変形労働時間制	-0.018	(0.095)		-0.051	(0.120)		-0.030	(0.092)	
4)交替制	0.109	(0.066)	*	0.228	(0.092)	***	0.114	(0.065)	*
5)裁量労働制・みなし労働時間	-0.309	(0.082)	***	-0.197	(0.093)	**	-0.274	(0.078)	***
6)時間管理なし	-0.319	(0.066)	***	-0.322	(0.073)	***	-0.282	(0.063)	***
成果主義人事制度(参照は1)なし)									
2)あり、職務内容が不明確	-0.321	(0.045)	***	-0.246	(0.055)	***	-0.330	(0.044)	***
3)あり、職務内容が明確	-0.184	(0.056)	***	-0.106	(0.066)		-0.172	(0.054)	***
適用勤務時間制度と大企業の交差項									
2)フレックスタイム ×大企業	-0.087	(0.078)		0.003	(0.095)		-0.065	(0.077)	
3)変形労働時間制 ×大企業	0.209	(0.131)		0.150	(0.160)		0.192	(0.127)	
4)交替制 ×大企業	0.159	(0.086)	*	0.104	(0.119)		0.178	(0.084)	**
5)裁量労働制・みなし労働時間 ×大企業	0.381	(0.101)	***	0.368	(0.117)	***	0.368	(0.098)	***
6)時間管理なし ×大企業	0.219	(0.081)	***	0.235	(0.090)	***	0.179	(0.079)	**
成果主義人事制度と大企業の交差項									
2)あり、職務内容が不明確 ×大企業	0.253	(0.055)	***	0.229	(0.068)	***	0.251	(0.055)	***
3)あり、職務内容が明確 ×大企業	0.210	(0.068)	***	0.169	(0.081)	**	0.199	(0.067)	***
年齢、学歴、性別、職業、勤続年数等の説明変数	結果省略			結果省略			結果省略		
定数項	1.734	(0.197)	***	1.544	(0.351)	***	1.767	(0.193)	***
<b>第(2)式 (Y=WLB)</b>									
O*Net 職業特性スコア	-10.874	(0.384)	***	-0.071	(0.007)	***	0.498	(0.027)	***
その他の説明変数	結果省略			結果省略			結果省略		
定数項	24.429	(6.828)	***	0.175	(0.245)		10.065	(0.472)	***

注1:係数推定値およびその標準誤差(括弧内の数値)が報告されている。

注2:\*\*\* p値&lt;0.01、\*\* p値&lt;0.05、\* p値&lt;0.1

比較の場合、「裁量労働制・みなし労働時間」および「時間管理なし」雇用者の労働時間の柔軟性は高くなっている。同様に、「成果主義人事制度なし」の場合に比べて、「成果主義人事制度あり」の場合は、労働時間の柔軟性が低くなっている。ただし、同じく大企業の間で比較される場合、「成果主義人事制度あり」の職場では、労働時間の柔軟性が高くなっている。

図表2の下段は、WLB(Y1)の推定結果である。職場環境、個人属性、家庭属性等の条件が一定とした場合においても、O\*Net 職業特性スコアがWLBに有意な影響を及ぼしているかどうかをみるためである。ここでは、WLBの達成度合いを示す指標として、(1)月あたり残業時間数(A指標)、(2)非典型時間帯/場所労働の有無(B指標)、および(3)WLBスコア(C指標)が用いられている。いずれの推定結果においても、O\*Net 職業特性スコアがWLBに有意な影響を与えていることが分かる。

そして、職場定着志向(Y2)の推定結果においては、WLBスコア(3-12点)が職場定着志向にプラスで有意な影響を与えており、WLBスコアが1ポイント上がるごとに、「できるだけ長く現在の会社に勤めたい」

と回答する確率が2.7~2.8%ポイント上昇することが分かった。

最後に、賃金(Y3)推定結果については、O\*Net 職業特性が総じて賃金にプラスで有意な影響を与えており、労働時間の柔軟性を推進することが、企業の利益と一致している可能性が高い。具体的には、O\*Net 職業特性スコアが1標準偏差分上がると、時間あたり賃金が1.0%上昇する。

以上の分析結果をまとめると、WTFが実際に労働者のWLBを高めていることが分かった。また、柔軟な労働時間の提供は、雇用者の職場定着志向と労働生産性を高める効果が確認されており、柔軟な労働時間の推進が、労働者本人にのみならず、企業側にも便益をもたらしていることが分かった。

### ◆ 政策的インプリケーション

今後、日本で柔軟な労働時間を推進するためには、大きく2つの課題がある。1つ目は、「組合と企業の労務戦略」の強化である。現在、労働組合の有無は、WTFにほとんど影響を与えておらず、また、緩やかな勤務時間制度が必ずしもWTFの実現につながっていない。そこで、WTFの実現に向けての労使交渉や労使双方の合意形成に向けて、労働組合や従業員代表制度の役割を強化することが目指すべき方向の1つと言える。労使双方の努力によって、緩やかな勤務時間制度が机上の空論ではなく、WTFの実現に実際につながるということが重要である。

2つ目は、「労働市場主導の戦略」で企業の自主的取組みを促すことである。まず、柔軟な労働時間の推進が、職場定着率や労働生産性の向上に有用であることを企業側に認識してもらう必要がある。その上で、効率よく柔軟な労働時間を実現するためのノウハウやコンサルティングの提供、就業の時間と場所を自由にするためのインフラの整備を進めるべきである。

### ◆ 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

- 労働政策研究報告書 No.159 『子育てと仕事の狭間にいる女性たち— JILPT 子育て世帯全国調査2011の再分析—』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.128 『仕事特性・個人特性と労働時間』(2011年)

5. 企業と雇用部門

人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題

ディスカッションペーパー 16-03 / 平成28年3月刊行

担当：西村 純

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

賃金制度の変遷を簡潔に記すと共に賃金に関する研究課題を提示する。

◆ 研究の方法

文献、ヒアリング調査

◆ 研究期間

平成26年度

◆ 研究担当者

西村 純 研究員

◆ 主な事実発見

変遷の特徴を示すと図表のようになる。まず、次の基本的な特徴は維持されている。すなわち、査定付きの昇給・昇格の下で年功賃金カーブが形成されることは、維持されている。一方、成果主義以降の変化として、①制度を構築する上で経営管理の要素を考慮する部分が増したこと（制度設計思想の供給サイドから需要サイドへの転換）、②賃金表において、従来の積み上げ型に加えて、ゾーン別昇給表が登場したことを挙げている。以上より、基本的な特徴は維持しつつ、制度は時代に適合するかたちで変化していることを指摘している。加えて、一般社員層にも降給があることから、諸外国よりも厳しい制度であることも指摘している。

また、春闘において、ベースアップとも定期昇給とも言えない賃上げが、実施されており、場合によってはその賃上げ効果が将来的に消えることも指摘している。以上から窺われることは、春闘というものが、もはや定期昇給とベースアップという教科書的な理解では、正しく把握できない可能性があることである。その意味でも、春闘で妥結された賃上げが、個別企業の賃金表にいかなる形で反映されるのかを確認することは、重要な作業だと考えられる。

◆ 政策的インプリケーション

成果主義以降、従来の積み上げ型の賃金表に加えて、等級レンジ内の1つの水準に賃金が収斂するようなゾーン別昇給が登場している。この賃金表は、年功賃金カーブを寝かせる機能を持っていると思われる。

成果主義以降、マクロ賃金（春闘）とミクロ賃金論（賃金制度）の繋がり、そう単純な関係ではない可能性があることが示唆された。成果主義以降、春闘における労使交渉によってもたらされる賃上げ効果が、将来的に消える可能性があることから、労使交渉によって合意される賃上げの方法が、将来的な賃金水準に及ぼす影響が増している可能性が窺われた。

◆ 政策への貢献

雇用システムや集团的労使関係システムの在り方にかんするマクロ的政策課題について、政府、労働組合、使用者団体といったILO三者構成原則に基づく各政策主体が構想を検討する上での基礎資料としての活用が期待される。

図表 人事・賃金制度の変遷

	代表的な資格制度	人事制度の基本思想	年功カーブの合理的理由	職務との接合	資格制度の収斂／分散
戦後～50年代半ば頃	？（不明）	供給サイド（生活）	生計費維持	？（不明）	？（不明）
50年代後半～60年代半ば頃	新制度模索期「職務給の探索／定期昇給制度の普及」				
60年代後半～80年代後半頃	職能資格制度	供給サイド（能力）	職務遂行能力	職務遂行能力	収斂（職能資格制度）
90年代～90年代半ば	能力主義再考期「成果主義導入への模索／定期昇給の抑制」				
90年代後半以降～	役割等級制度	需要サイド（役割）	育成段階で発揮されたコンピテンシー	コンピテンシー＋社内ポスト	分散（新たな概念としての役割）

出所）石田(2006)、今野(1998)、楠田(2001)を基に筆者作成

## 5. 企業と雇用部門

## 子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014 (第3回子育て世帯全国調査)

調査シリーズ No.145 / 平成27年7月刊行

担当：周 燕飛

### 研究の区分

プロジェクト研究

### 研究の目的

本調査は、2011年と2012年に行われた第1回と第2回「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」(略称：子育て世帯全国調査)に続く第3回調査である。

子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態などを調査し、今後の保護者の仕事に対する支援策のあり方等を検討するための基礎資料を収集することが主な目的である。

### 研究の方法

アンケート調査。調査の概要は以下のとおり。

- ①調査対象の母集団：末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯(全国)(※いずれも核家族世帯に限らず、親族との同居世帯を含む)
- ②調査方法：訪問留置き回収法
- ③標本数：ふたり親世帯2,000 ひとり親世帯2,000
- ④標本抽出方法：住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- ⑤調査期間：2014年11月～12月(原則として11月1日時点の状況を調査)
- ⑥有効回収数：ふたり親世帯1,416票、母子世帯724票、父子世帯53票、その他世帯4票
- ⑦有効回収率(世帯計)：54.9%

### 研究期間

平成26年度

### 研究担当者

周 燕飛 副主任研究員

### 主な事実発見

- ひとり親世帯と多子世帯の暮らし向きはより厳しい。現在の暮らし向きのゆとり感をたずねたところ、子育て世帯の13.7%(ふたり親世帯11.8%、ひとり親世帯27.3%)は暮らし向きが「大変苦しい」と回答している。子ども数で見ると、「子1人」世帯の12.4%、「子2人」世帯の13.0%、「子3人以上」世帯の17.0%は暮らし向きが「大変苦しい」と回答しており、多子世帯の暮らし向きは比較的厳しい状況にあることが分かる。
- ふたり親世帯の低所得世帯比率は減少傾向であるが、ひとり親世帯は逆に増加している。税込所得300万円未満の低所得世帯は、ふたり親世帯の4.6%を占めており、第1回調査(7.2%)と第2回調査(6.0%)と比べて減少傾向にある。一方、ひとり親世帯の59.9%が低所得世帯であり、第1回調査(52.8%)と第2回調査(48.0%)時より増えている(図表1)。
- 子どもの妊娠や出産を機に仕事をやめる母親が依然として多い。2割の母親は、第1子の妊娠判明直前(t1)ですでに無職状態にいる。t1では有業であったが、出産3カ月後または1年後に無職となった「出産退職」の母親は、全体の43.1%を占めている。

図表1 子育て世帯の所得分布(%)

		第1回(2011)		第2回(2012)		第3回(2014)	
		税込所得	手取所得	税込所得	手取所得	税込所得	手取所得
世帯計	300万円未満	12.1	22.3	10.2	15.9	11.5	18.6
	1000万円以上	11.7	4.7	13.7	5.2	14.9	4.8
	平均値(万円)	597.0	503.3	640.7	502.6	656.4	484.0
ふたり親世帯	300万円未満	7.2	17.5	6.0	11.8	4.6	11.2
	1000万円以上	12.8	5.2	15.0	5.7	16.4	5.3
	平均値(万円)	628.8	528.0	672.6	523.3	702.3	517.8
ひとり親世帯	300万円未満	52.8	61.7	48.0	59.4	59.9	70.5
	1000万円以上	2.8	1.1	2.0	0.3	4.0	1.5
	平均値(万円)	329.0	299.8	353.7	284.6	335.4	246.6

注1:復元倍率(母集団数/有効回答数)で重み付けした集計値である。  
注2:手取所得が負または税込所得の半分未満の場合、欠損値としている。

## 5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.145

図表2 保育所の利用率と認可保育所の待機率(%)

	世帯類型別			子どもの年齢別					
	世帯計	ふたり親	ひとり親	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳
第1回(2011)									
保育所(認可外を含む)利用	28.9	26.8	66.0	5.9	27.8	33.0	40.7	35.8	37.7
第2回(2012)									
保育所(認可外を含む)利用	36.1	34.1	67.6	8.1	34.9	42.7	43.0	53.2	34.5
認可保育所待機	4.3	4.3	3.2	2.3	6.4	4.9	5.2	3.8	2.6
第3回(2014)									
保育所(認可外を含む)利用	38.5	37.0	64.4	11.4	36.2	45.7	48.4	46.5	50.4
認可保育所待機	5.1	5.1	4.1	11.4	6.4	2.7	4.1	2.7	0.5

注1:復元倍率(母集団数/有効回答数)で重み付けした集計値である。

注2:集計対象は、6歳未満の子どもを育てている世帯である。6歳未満の子どもが2人以上いる場合、一番下の子どもの保育所利用状況についてである。

注3:「認可保育所待機」とは、一番下の子どもが現に保育所を利用しておらず、認可保育所を申し込んだが入所できなかったこと(申し込み経験が複数回ある場合、その直近の1回について)を指す。

一方、妊娠・出産前後に「就業継続」した母親は、32.7%である。そのうち、妊娠前有業だった母親の出産後就業継続率は、43.1%となる。

- 子育て中の女性全体では、これまでに育児休業制度を利用したことがある者の割合(育児経験率)は、21.1%であるが、「2010-14年」に第1子を出産した女性の育児経験率は35.1%に達している。女性全体の育児経験率は、第1回(2011)調査(17.8%)と第2回(2012)調査(19.6%)に続き、上昇傾向にある。
- 子育て女性全体の時短経験率は8.4%、前回調査から2.9ポイント上昇している。有業母親のうち、現在短時間勤務制度を利用中の者は4.3%である。時短利用中の比率が高いのは、2010年以降に第1子を出産した有業母親(15.7%)と末子が3歳未満の有業母親(14.3%)である。
- 6歳未満の子どもを育てている世帯の保育所利用率は38.5%であり、一番下の子どもが現に保育所を利用しておらず、認可保育所を申し込んだが入所できなかった保育待機世帯は、5.1%である。認可保育所の待機率がとくに高いのは、低年齢児童のいる世帯(0歳児11.4%、1歳児6.4%、2歳児2.7%、3歳児4.1%)である(図表2)。
- 保護者が望む公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」である。ふたり親に比べて、ひとり親は「金銭的支援」を選ぶ割合が高く(82.2% vs. 74.9%)、「保育サービス」(43.1% vs. 51.4%)と「休業・休暇の期間延長」(9.3% vs. 16.2%)を選ぶ割合は低い。高学歴層に比べて低学歴層は、「金銭的支援」を選ぶ割合が高く(79.8% vs. 72.8%)、「保育サービス」(43.7% vs. 55.2%)と「休業・休暇の期間延長」(11.0% vs. 18.5%)を選ぶ割合は低い。

### 政策的インプリケーション

- 子育て世帯、とくにひとり親世帯と多子世帯への所得再分配を強化する必要がある。
- 0歳児と1歳児の認可保育所待機率がとくに高く、新たな受入れ策を検討すべきである。

### 政策への貢献

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

### 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.146 『子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—』(2015年)
- 調査シリーズ No.115 『子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)—2011・2012年調査との比較—』(2014年)
- 労働政策研究報告書 No.159 『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—子育て世帯全国調査2011の再分析—』(2013年)
- 調査シリーズ No.109 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012(第2回子育て世帯全国調査)』(2013年)
- 調査シリーズ No.95 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』(2012年)

5. 企業と雇用部門

妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果

調査シリーズ No.150 / 平成28年5月刊行

担当：永田 有

研究の区分

緊急調査

研究の目的

2014年10月の専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議において、「女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査」を行うこととされたこと等を受け、派遣労働者を含めた有期契約労働者<sup>注</sup>の育児休業取得状況等の実態や、妊娠等を理由とする不利益取扱い等及びセクシュアルハラスメントについて、正社員等無期契約の労働者との比較において調査することにより、施策の方向性の検討に活用することを目的とした。

注 本調査では派遣労働者の実態を明らかにするため、「職業紹介・労働者派遣業」及び派遣労働者をオーバーサンプリングしている。企業調査は母集団に復元して集計しているため結果に偏りはないが、個人調査は回答をそのまま集計しているため、雇用形態計の値をみる際には注意が必要である。

研究の方法

企業及び従業員に対する郵送法による調査票調査と、雇用者及び雇用されて就業した経験のある無業者に対するウェブモニター調査。

〈調査票調査の詳細〉

調査票調査の対象は、民間信用調査会社所有の企業

データベースを母集団とし、2009年経済センサス基礎調査の構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した全国の従業員10人以上の民間企業6,500社、及び当該企業に雇用される25～44歳の女性労働者（規模に応じて1社当たり3票または5票を配布するよう依頼したため最大26,186人だが、対象年齢層の女性労働者がいない企業もあることから実際の配布数は不明。）。2015年9月14日～10月4日を調査期間と設定し、11月4日までに回収できた分を集計した。企業1,711社（26.3%）、労働者4,654人（26,186人に対し17.8%）から有効回答を得た。企業調査は母集団に復元して集計した。

〈ウェブモニター調査の詳細〉

ウェブモニター調査は、民間の調査会社にモニター登録している25～44歳の女性雇用労働者2,500人、及び雇用されて就業した経験がある25～44歳の女性無業者2,500人から回答を得た。調査期間は2015年9月18日～10月6日。

研究期間

平成27年度

研究担当者

永田 有 統括研究員

図表1 育児休業規定の明確化と出産後の継続就業状況（企業調査）

①正社員		(%)			
	出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）	出産後も働き続ける女性が多い（おおむね5割以上8割未満）	出産後も働き続ける女性は少ない（おおむね2割以上5割未満）	出産後も働き続ける女性はほとんどいない（おおむね2割未満）	
全体	42.9	17.2	13.1	26.9	
明文化された育児休業制度の規定がある	43.7	18.8	12.8	24.8	
要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されている	44.5	17.8	15.0	22.7	
要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されていない	39.7	23.1	7.9	29.3	
明文化された育児休業制度の規定はない	39.3	10.1	14.6	36.0	
②有期契約労働者		(%)			
	出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）	出産後も働き続ける女性が多い（おおむね5割以上8割未満）	出産後も働き続ける女性は少ない（おおむね2割以上5割未満）	出産後も働き続ける女性はほとんどいない（おおむね2割未満）	
全体	26.3	17.0	12.6	44.1	
明文化された育児休業制度の規定がある	26.6	18.0	13.5	41.8	
要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されている	27.5	16.9	15.2	40.4	
要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されていない	22.2	22.0	10.2	45.7	
明文化された育児休業制度の規定はない	23.4	9.2	5.5	62.0	

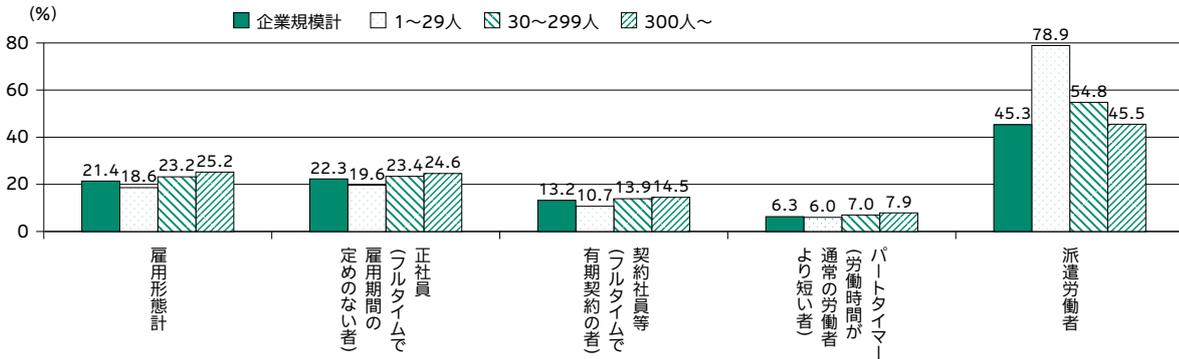
注1：「要件を満たす者」とは、法律上の育児休業取得要件である「子の出生までに1年以上雇用され、子が1歳到達日を超えて引き続き雇用が見込まれ、子が2歳時点までに契約更新がないことが明らかでない」者をいう。

注2：無回答を除く。

5. 企業と雇用部門

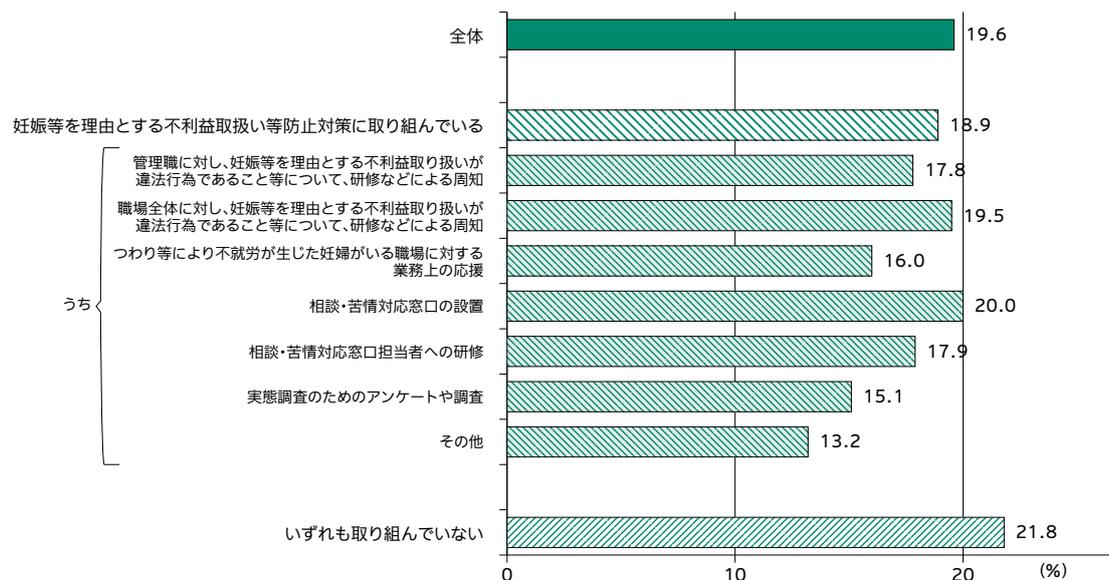
調査シリーズ No.150

図表2 雇用形態別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率（個人調査）



注1:最近2つまでの職場において、妊娠、出産、未就学児の育児をした者(雇用形態「無回答」を除く、n=4,505)に占める割合。  
 注2:企業規模計には「覚えていない、わからない」、「官公庁」及び無回答を含む。派遣労働者の企業規模は派遣先企業の規模。また、派遣労働者の1~29人はサンプルサイズが38と小さいことに注意が必要。  
 注3:雇用形態計には「わからない」を含む  
 注4:経験率は最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別妊娠、出産、未就学児の育児経験者数で除して求めている。

図表3 企業が取り組む対策別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率（企業調査・個人調査）



注:企業票と紐付けできない者及び、無回答を除く、n=1,606。

◆ 主な事実発見

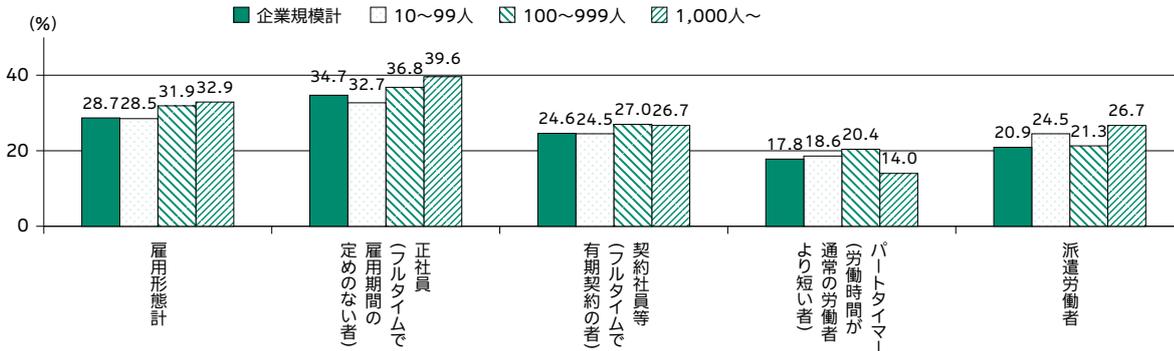
1. 就業規則等に明文化された育児休業制度がある企業では、ない企業に比べ出産後も働き続ける女性が多く、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者が明確化されている企業では、されていない企業に比べ、出産後も働き続ける有期契約労働者が多い（図表1）。
2. 妊娠、出産、未就学児の育児を経験した勤務先において、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は、正社員で22.3%。契約社員やパートタイマーでは正社員より低いが、派遣労働者では正社員より高い。妊娠等を理由とする不利益取扱い等は上司だ

- けではなく同僚からも行われ、男性だけでなく女性からも行われている（図表2）。
3. 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策に取り組んでいる企業では、取り組んでいない企業よりも経験率が低くなるばかりでなく、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向がある（図表3）。
4. セクシュアルハラスメントの経験率は正社員で34.7%と非正社員より高く、規模別には大規模ほど高い。態様としては「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が多く、行為者は妊娠等を理由とする不利益取扱い等に比べて女性から受ける割合は総じて低い（図表4）。

5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.150

図表4 雇用形態、企業規模別セクシュアルハラスメント経験率（個人調査）



注1:最近2つまでの職場についてのセクシュアルハラスメント経験について、無回答を除く、述べ回答者数はn=14,279。  
 注2:企業規模計には規模1~9人、官公庁、規模不明を含む。  
 注3:経験率は、最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別未経験者数との合計で除して求めている。

図表5 セクシュアルハラスメント防止対策（企業調査）

セクシュアルハラスメントを防止するための対策	(%)
取り組んでいる	59.2
10~99人	55.2
100~999人	92.6
1,000人~	100.0
セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化 (A)	29.6
(A) の方針の管理職研修など周知啓発	16.3
(A) の方針の全労働者に対する研修など周知啓発	11.4
セクシュアルハラスメント行為者に対する懲戒等の対処方針の文書化（就業規則等）(B)	25.7
(B) の対処方針の管理職に対する周知啓発	8.8
(B) の対処方針の全労働者に対する周知啓発	10.4
<b>相談・苦情対応窓口の設置</b>	<b>36.5</b>
相談・苦情対応窓口担当者への研修	3.4
実施把握のためのアンケートや調査	3.7
その他	5.7
取り組んでいない	40.8

注：相談・苦情対応窓口の男女別配置状況以外は複数回答。無回答を除く。

相談・苦情対応窓口の形態	(%)
相談・苦情対応窓口を設置している	100.0
人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている	74.2
企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している	12.9
労使による苦情処理委員会を設置している	4.0
企業内に専用電話を開設している	7.0
社外の専門機関に委託している	8.9
その他	16.8
男女双方を配置	53.5
男性のみ配置	35.1
女性のみ配置	11.4

5. セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業はおよそ6割であるが、規模100~999人では9割以上、1,000人以上では全ての企業が取り組んでいるのに対し、10~99人では半数強の企業しか取り組んでいない（図表5）。

政策的インプリケーション

- 出産後の継続就業率を高めるために、育児休業制度の明文化や、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者を明確化することが有効である。
- 妊娠等を理由とする不利益取扱い等は、上司だけではなく同僚からも行われていることから、事業主ばかりでなく上司・同僚からの行為を防止することが求められ、また、派遣労働者の経験率が高いことから、派遣先もまた事業主とみなして防止措置義務を

適用することが適当と考えられる。

- 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策、セクシュアルハラスメント防止対策とも、規模の小さな企業における取組を推進していくことが必要である。

政策への貢献

- 労働政策審議会雇用均等分科会において検討資料とされた。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.99 『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—』（2008年）

5. 企業と雇用部門

## 介護者の就業と離職に関する調査

調査シリーズ No.153 / 平成28年5月刊行

担当：池田心豪

### 研究の区分

緊急調査

### 研究の目的

介護離職の実態を把握し、家族の介護を担いながら働き続けることのできる支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や勤務先の両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護負担、介護サービスの利用状況等を調査する。

### 研究の方法

アンケート調査

### 研究期間

平成27年度

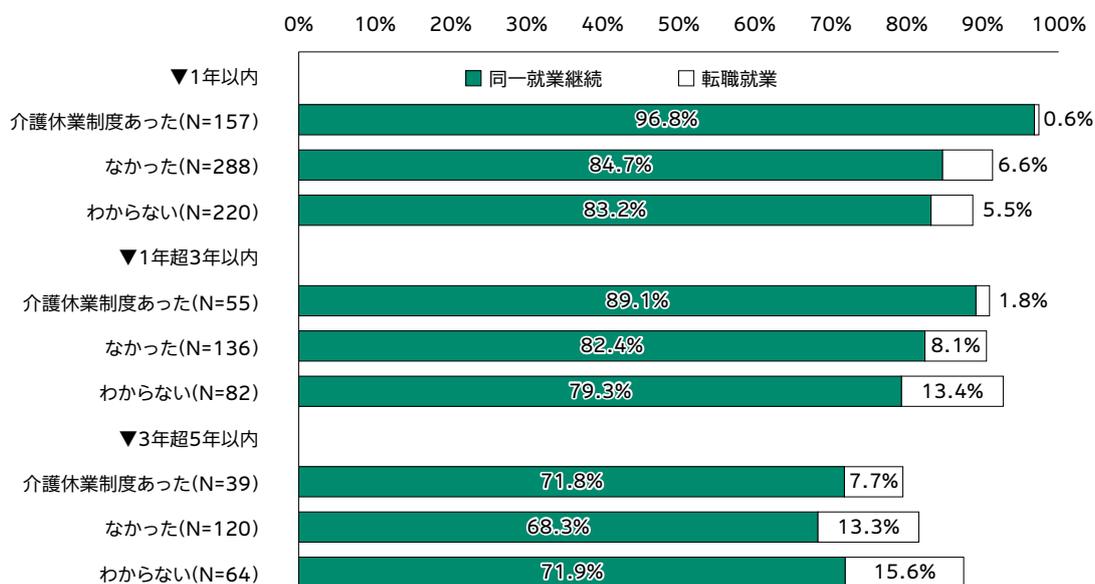
### 研究担当者

池田心豪 主任研究員

### 主な事実発見

- ①施設介護を含む全介護期間の平均は39.5か月であり、10年を超えるケースもあるが、在宅介護に限ればその平均は18か月。在宅介護期間が3年を超えると介護発生当時の勤務先を勤め続ける同一就業継続率は低下する。
- ②介護発生当時の勤務先に介護休業制度がある場合は介護終了まで同じ勤務先で仕事を続ける割合（同一就業継続率）が高い。法定を超える介護休業制度については分割取得が可能である方が同一就業継続率は高くなる。だが、在宅介護期間が3年を超えると介護休業制度の有無による同一就業継続率の差はみられなくなる。
- ③在宅介護期間が3年以内であれば、介護発生時の勤務先に短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ、所定外労働免除の制度がある場合に同一就業継続率は高くなる。在宅介護期間が3年を超えた場合は、1日の作業量やスケジュールの裁量がある場合の同一就業継続率が高い。

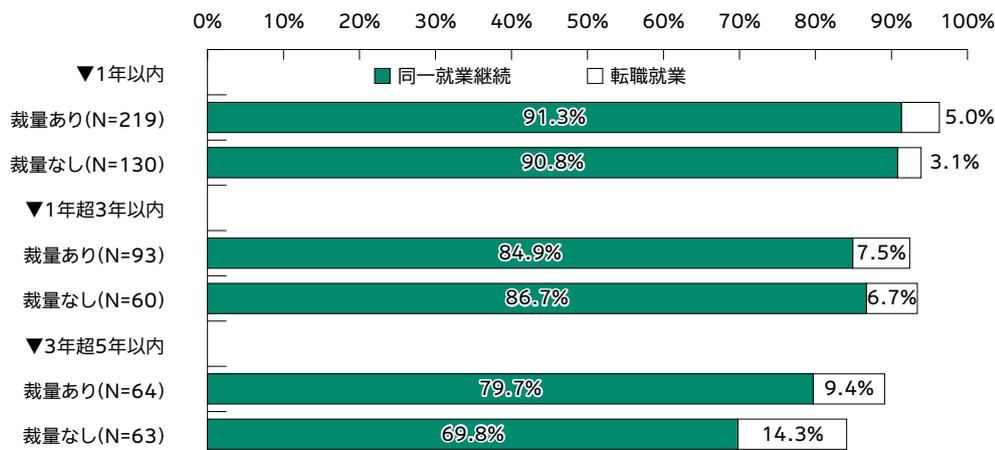
図表1 介護休業制度の有無別 介護発生から終了までの就業継続割合—在宅介護期間別—（介護発生時雇用）



5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.153

図表2 1日の作業量の裁量の有無別 介護発生から終了までの就業継続割合—在宅介護期間別—（介護発生時正規雇用）



政策的インプリケーション

平成28年3月に成立した改正育児・介護休業法によって、介護休業の分割取得を可能にしたこと、勤務時間短縮等の措置の期間を3年に拡大したこと、所定外労働免除を新設したことは介護離職を抑制する効果が期待できる。だが、在宅介護期間が3年を超える場合の対応についてはさらなる議論が必要である。

政策への貢献

平成27年度の労働政策審議会雇用均等分科会において育児・介護休業法の改正案を検討するための資料として活用された。また、厚生労働省雇用均等・児童家庭局において今後の仕事と介護の両立支援のあり方を検討するための資料として活用しうる。

## 5. 企業と雇用部門

## 中小企業をめぐるヒトの移動概要

### — 「採用と定着」 調査・中間報告 —

資料シリーズ No.172 / 平成 28 年 5 月刊行

担当：中村良二、藤本 真

#### 研究の区分

プロジェクト研究

#### 研究の目的

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

#### 研究の方法

アンケート調査の実施

#### 研究期間

平成 27 年度

#### 研究担当者

中村良二 主任研究員  
藤本 真 主任研究員

#### 主な事実発見

- 本資料シリーズでは、以下のような知見が得られた。
- ①新規採用、中途採用、そして、退職の状況を見ると、規模別にはより小規模企業で、新規採用ができず中途採用比率が高く、退職率が高い。業種別には新規採用が難しいのが「運輸業・郵便業」、「サービス業」、などであり、中途入職率が高いのは「医療・福祉業」である。「医療・福祉業」では退職率も高い。
    - 企業調査結果を、採用率と退職率から類型化し、検討した。
  - ②創業年が古いほど、タイプⅢ（採用・退職率共に低い）比率が高く、タイプⅠ（採用・退職率共に高い）比率が低い。
  - ③より小規模企業でタイプⅠ・Ⅳ（高い採用率）が多く、大規模ではタイプⅢ比率が高い。

- ④業種では、医療・福祉、生活関連サービス業、情報通信、運輸業でタイプⅠ比率が高い。一方、不動産業、宿泊・飲食サービス業ではタイプⅢが多い。
- ⑤タイプⅣ（採用率が高く、退職率が低い）が売上高、営業利益で共に「増加」割合が高い。
- ⑥退職率が高いタイプ（Ⅰ・Ⅱ）では、相対的に「離職は仕方がない」率が高い。
- ⑦人事管理との関連でみると、タイプⅠでは、いわゆる成果主義的管理の傾向が見られる。
- ⑧能力開発の責任の所在に関しては、特に情報通信業のタイプⅠ・Ⅱで、個人側との指摘が多い。
  - 従業員調査結果を、仕事内容・業種の異同から転職類型を設定し、検討した。
- ⑨「乖離型」（異業種・異なる仕事への転職）では、比較的若く転職回数が少ない層が多い。それまでの経験を活かして転職するというよりも、労働条件の部分に着目して転職している様子が見られる。
- ⑩「一致型」（同業種・同じ仕事への転職）は「介護関連、医療関連、IT 関係」の従事者が多い。
- ⑪転職理由として「一致型・仕事継続型」（同じ仕事への転職）では、「今までの経験を活かせる」や「自分の能力を発揮できる」が多いのに対して、「業種継続型・乖離型」（違う仕事への転職）では、労働条件を理由に挙げる場合が多い。
- ⑫異業種からの転職の際には、ハローワークルートを活用したという回答が多い。同業種間の移動では「同じ業界で働いていた人の紹介」が多くなっている。
- ⑬現在と一つ前の企業とを従業員規模で比較すると、一致型転職者において 100 人未満規模のなかで移動しているという比率が最も高い。他方、300 人以上の大企業から、100 人未満規模の企業に転職してきた比率は、乖離型で最も高くなっている。
- ⑭各類型の転職者を採用する企業の中途採用に関する活動・方針を比較すると、一致型採用企業の中途採用は、専門職や中堅管理職など社内不足する人材の確保を主な目的として行われている。他方、乖離型採用企業では、量的な労働力の確保や、組織の年齢構成の是正が主な目的となっている。

#### 政策的インプリケーション

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

---

**◆ 関連の研究成果**

---

- 調査シリーズ No.141 『中小企業の「採用と定着」調査結果—速報版—』(2015年)
- 資料シリーズ No.140 『中小企業の「採用と定着」調査に向けて』(2014年)

## 6. 労使関係部門

## 現代先進諸国の労働協約システム

—まとめと論点—

労働政策研究報告書 No.184 / 平成28年5月刊行

担当：西村純、山本陽大、細川良

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

現代先進諸国（ドイツ・フランス・スウェーデン）における労働協約システムの現状と、同システムに基づく規範設定の実態を明らかにするとともに、3カ国での比較検討を行うことで各国間における共通点と相違点を浮かび上がらせる。

## ◆ 研究の方法

文献調査  
現地ヒアリング調査

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 研究担当者

西村 純 研究員  
山本陽大 研究員  
細川 良 研究員

## ◆ 主な事実発見

本研究により、各国における労働協約システムおよびそれに基づく規範設定の共通点と相違点が、以下の通りに明らかとなった。

## 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン）

ドイツとスウェーデンは、いくつかの共通する点が見られる。1つは、フランスと比べると、国家の関与が限定的なことである。2つは、産業別協約が、労働条件の最低基準を定める以上の意味を持っていることである。ドイツでは、産業別協約において決められる賃金等級は、そのまま企業の賃金等級となる。スウェーデンでは、産業別協約は、最低賃金に加えて、事業所における平均賃上げ率に関する規定も設けている。このように、産業別協約は、企業の人事・賃金制度に対して、単に最低基準を設定している以上の意味を持っている。

しかしながら、どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点で、両国には相違が見ら

れる。ドイツは産業レベルであり、スウェーデンは企業レベルである。賃金に関わる協約の具体的な内容は、この点を如実に表す。スウェーデンでは、賃金等級の数や賃率は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。能力査定制度もしかりである。スウェーデンでは、この部分の賃金は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。

とはいえ、この相違の根底には、共通部分もあると思われる。すなわち、労働組合が組織化できる末端のレベルに、労働条件決定の主要なステージが置かれているという点で、両国は共通している。

## 積極的な国家の関与型（フランス）

その一方で、フランスの産業別協約は、労働条件の最低水準を定めているものである。その意味では、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対して、産業別協約が直接的な規定を必ずしも設けているとは言えない部分がある。この点は、ドイツやスウェーデンとは異なる部分である。

また、その規範設定において、国家の果たしている役割が、他の2カ国と比べると大きい。近年見られる、最低賃金の改定が、協約賃率の改定に影響を及ぼす場合もあることは、フランスの特徴を一層際立たせるものと思われる。また、能力査定部分への組合の関与の弱さから、上記の2ヶ国に比べると、組合の団結力維持に対する関心の低さが窺われる。

以上を踏まえ、各国の特徴を表にまとめると次のようになる（図表）。

## ◆ 政策への貢献

公表結果は厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定である。

## 6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.184

図表 3カ国の特徴

	ドイツ	フランス	スウェーデン
個別企業内における組合組織の有無	・無し	・有り	・有り
企業内の従業員代表組織の特徴	・事業所委員会 ・1事業所1組織	・組合 ・1事業所複数組合 ・同一職種においても複数の組合が組織 ・企業委員会は情報提供および協議の権限を有するにとどまり、交渉および協約締結権限は原則なし	・組合 ・1事業所複数組合 ・同じ職種内には基本的には1つの組合が組織
法定最低賃金の有無	・有り	・有り	・無し ・協約が事実上設定している
産業別協約と個別企業の賃金制度の関係	・産業レベルの等級数と金額が、そのまま企業内の社員格付け制度や賃金テーブルとなる ・能力評価部分も産業別協約で設計された制度が企業に適用される	・産業レベルの等級数と個別企業の等級数は一致している ・賃金テーブルは必ずしも一致しているわけではない	・個別企業は自身で独自の制度を設計している ・産業別協約における等級数や金額と個別企業の等級数や賃金テーブルは異なっている ・能力評価部分も企業によって様々な制度を構築している
協約賃率の機能	・個々の労働者の実際の賃金額を決めている	・個々の労働者の実際の賃金額を決めているわけではない ・あくまで最低水準を設定している	・個々の労働者の実際の賃金額を決めているわけではない ・事業所における平均賃上げ率を定めている
協約賃率改定の主たる動力	・労使交渉 ・現状では、法定最低賃金の影響は小さい	・労使交渉（ただし、交渉義務を法定化） ・国家が定める法定最低賃金が、改定を促す場合もある	・労使交渉（法律による交渉義務有り） ・協約が定める最低賃金の改定は、労働者の賃金にそこまで大きな影響を及ぼさない

## ◆ 関連の研究成果

- ・労働政策研究報告書 No.179 『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』（2015年）
- ・労働政策研究報告書 No.178 『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』2015年
- ・労働政策研究報告書 No.177 『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（2015年）
- ・労働政策研究報告書 No.165 『スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に（「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編）』（2015年）
- ・労働政策研究報告書 No.157 『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約』（第1巻ドイツ編・第2巻フランス編）（2013年）
- ・労働政策レポート No.10 『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』（2013年）

## 6. 労使関係部門

**職場の分断化現象**

—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—

ディスカッションペーパー 16-02 / 平成28年3月刊行

担当：仲 琦

**研究の区分**

プロジェクト研究

**研究の目的**

世界の労働法学界で話題になった「職場の分断化現象 (Fissured Workplace)」について、これを提起したアメリカの David Weil 教授の議論を紹介するとともに、この現象との関係で、日本国内でどのような問題があり、これまでにどのような法的対応がなされ、そしてどのような課題が残されているかを検討する。

**研究の方法**

本研究は国際会議への参加による情報収集も含め、先行研究の取りまとめを主な研究方法とする。

**研究期間**

平成27年度

**研究担当者**

仲 琦 研究員

**主な事実発見**

- ①職場の分断化現象は企業の「中核的競争力 (core competency)」への追求から始まり、情報通信や労働者の管理・監督方法の革新によって現実化していった。
- ②アメリカでは、労務給付を必要とする大企業に相応の使用責任を負わせるべきと主張する学説がある。
- ③日本においては、従前から職場の分断化現象が利用されてきたが、近年におけるその利用拡大と新たな利用形態の出現には、従来の法理による対応が追いついていない。

**政策的インプリケーション**

これまでは業務処理請負、労働者派遣、親子会社といった契約形態別に対応してきたが、本稿に挙げられた間接雇用、あるいは雇用以外の労働力利用形態には、大企業側の人事コスト削減と、契約上の使用者責任潜脱という共通の目的が存在している。今後は、契約形態や就労場所を超えた俯瞰的な視点からの考察が必要となろう。

**政策への貢献**

- ①アメリカにおける職場の分断化現象の発生原因、史的展開に関しアメリカにおける議論を紹介した。
- ②日本における職場分断化現象を史的展開に沿って整理し、今までの使用者概念に関連する法的対応をまとめた。

7. 国際研究部

**諸外国の民間人材ビジネスに関する調査**  
—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—

資料シリーズ No.167 / 平成28年5月刊行

担当：国際研究部

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

「規制改革実施計画」（平成26年6月24日閣議決定）には「職業紹介、求人紹介、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等に関する制度の整理、統一を含めた必要な見直しを行う」と明記されている。これを受けて厚生労働省では「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」が開催され、平成27年3月から検討を重ねている。その検討会での議論を踏まえて、諸外国における民間人材ビジネス＝雇用仲介事業に関する規制状況について、特に参入規制について調査することを目的とする。

◆ 研究の方法

文献調査

◆ 研究期間

平成27年度

◆ 主な事実発見

アメリカについては一般的な認識では規制がないとされているが、それは連邦レベルのことに限ったことであり、州レベルではほとんどの州において労働者派遣や職業紹介の一定の分野について登録制や許可制のほか、各種制度等により規制を設けている。

欧州諸国では「職業紹介」は比較的最近まで政府が独占としてきたが、近年、参入規制を緩和する動向が見られる。ドイツとフランスは労働者派遣に関しては、許可あるいは届出を課す制度となっているのに対して、イギリスにおいては労働者派遣、職業紹介ともに、参入規制を緩和している。

中国と韓国は民間人材ビジネスに関連するほぼ全ての分野について、届出制や許可制、申告制といった何らかの参入規制を設けている。とりわけ、韓国は日本の制度枠組みと同様に事業ごとに規制を設けていることがわかった。

◆ 政策的インプリケーション

労働者派遣の参入規制は調査対象となった諸外国の全てにおいて何らかの規制があるのに対して、職業紹介について、特に欧米諸国では原則として参入規制の対象としてない。

図表 諸外国の各国労働者派遣および職業紹介の参入規制の概要

	労働者派遣	職業紹介	求人情報提供
米	<ul style="list-style-type: none"> <li>連邦レベルの参入規制はない。</li> <li>州レベルでは、人材派遣、日雇い、ヘルスケア、PEO (Professional Employer Organizations) について登録制、許可制等の州法を持つ州が複数存在する。PEO は多くの州で許可制、登録制をとる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連邦レベルの参入規制はない。</li> <li>州レベルでは、許可制が43州、料金規制が35州。</li> </ul>	参入規制は規制なし (*)
英	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部の地方当局が条例により職業紹介事業に対する許可制を導入</li> <li>1973年職業紹介事業法により、全国の労働者派遣事業・職業紹介事業に許可制を導入</li> <li>1994年規制緩和および業務委託法により、両事業に関する許可制を廃止、以後、参入規制なし（看護・在宅介護サービスに係る事業者の一部に登録制）</li> </ul>		参入規制は規制なし (*)
独	<ul style="list-style-type: none"> <li>許可制：連邦雇用エージェンシー (BA) が付与</li> <li>派遣禁止業種：建設業（建設付随業は可）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1994年まで公共職業安定所が独占。</li> <li>1994年改正雇用促進法により、独占を廃止し民間職業紹介を許可制で認める。</li> <li>2002年社会法典第3編 (SGB III) の改正により許可制を廃止。以後、参入規制なし。</li> <li>求職者に対する徴収規制有り（原則2千ユーロを上回らない範囲で職業紹介が成功した場合のみ徴収可）。</li> </ul>	参入規制は規制なし (*)
仏	<ul style="list-style-type: none"> <li>届出制：労働雇用・職業訓練局 (DDTEFP) の労働監督官に提出</li> <li>派遣禁止業種：危険業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2005年社会統合計画法の成立により、従来の公共職業安定所 (ANPE) による独占的な職業紹介事業が終了し届出制。</li> <li>2010年7月23日法により当局への届出制も廃止、以後、参入規制なし。</li> <li>例外：舞台芸術家（舞台俳優やオペラ歌手、演奏家など）の職業紹介事業は届出制。</li> </ul>	参入規制は規制なし (*)
中	許可制（労務派遣経営許可証）	許可制（人的資源サービス許可証）	
韓	労働者派遣法上の労働者派遣事業：許可制 職業安定法上の労働者供給事業：許可制	無料職業紹介：申告制 有料職業紹介：登録制	申告制

\*事業所登録等の規制は除く。

---

**◆ 政策への貢献**

---

厚生労働省内の「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」がとりまとめる報告書の参考資料となる予定。

---

**◆ 関連の研究成果**

---

- 資料シリーズ No.159 『入職経路の変化と民間職業紹介業に関する調査』(2015年)
- その他報告書『諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について』(2012年)

7. 国際研究部

# 北欧の公共職業訓練制度と実態

資料シリーズ No.176 / 平成28年5月刊行

担当：国際研究部

## 研究の区分

プロジェクト研究

## 研究の目的

諸外国の中でも積極的な労働市場政策を実施し、職業訓練が重視されている北欧諸国（スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド）の公共職業訓練制度に関して、情報収集を行う。

## 研究の方法

文献調査

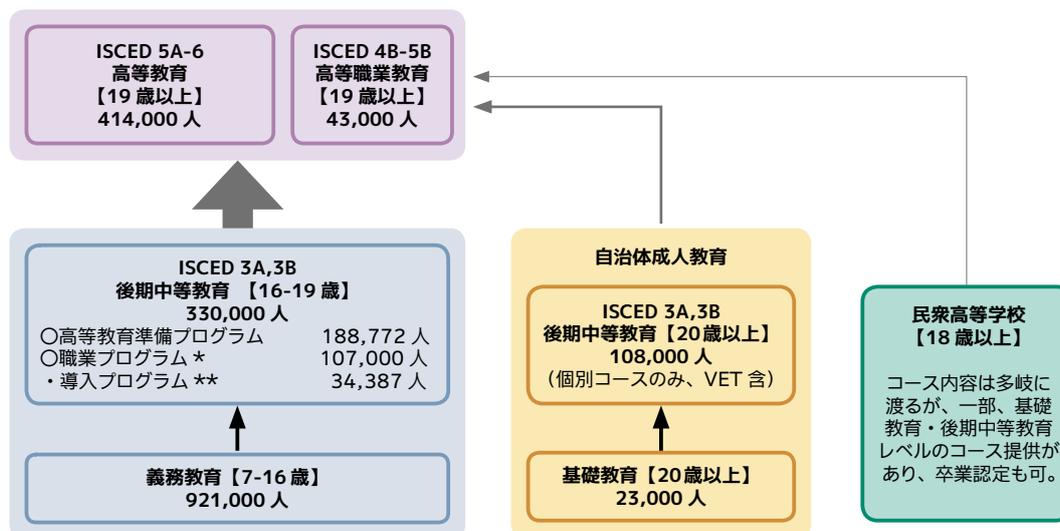
## 研究期間

平成27年度

## 主な事実発見

- 北欧諸国における公共職業教育訓練は、公教育の一環として普通教育と並んで実施されているものであり、国民に保障された権利である。このため、原則として無償で提供され、また主な提供機関は国・地方自治体が所有・運営する公的教育機関である。ただし、一部の教育は、民間の教育機関によって有償（あるいは政府からの補助）で実施されており、同様に職業訓練についても、一部は民間のプロバイダによって提供されている。また、後期中等教育終了後の中等後教育／継続教育や高等教育については、民間のプロバイダによる提供比率が高まる傾向にある。教育訓練の期間中、受講者には所得補償制度があるほか、職場訓練を含む場合、受け入れ先になる雇用主から賃金が支払われるのが一般的である。一方、雇用主に対しても、学校における訓練のため訓練生／従業員が不在の期間中に、相応の賃金額が償還される仕組みもある。
- 各国では、職業教育と普通教育の融合または職業教育における普通教育の要素の拡大が図られてきた。この点から各国の制度を考察すると、最も融合の度合いが高いスウェーデンの制度と、最も分離的なデンマークの制度の中間に、フィンランドおよびノルウェーの制度があると言える。大まかには、スウェー

図表1 スウェーデンの教育制度における職業訓練



注：\* 職業プログラムの学生の高等教育・高等職業教育への進学については、2011年の改革以降、職業プログラムに求められる全課程修了によっても、自動的に進学権利を得ることができなくなった。これには追加的なコース（一般科目のより高度なレベルのコース）の取得が必要となる。

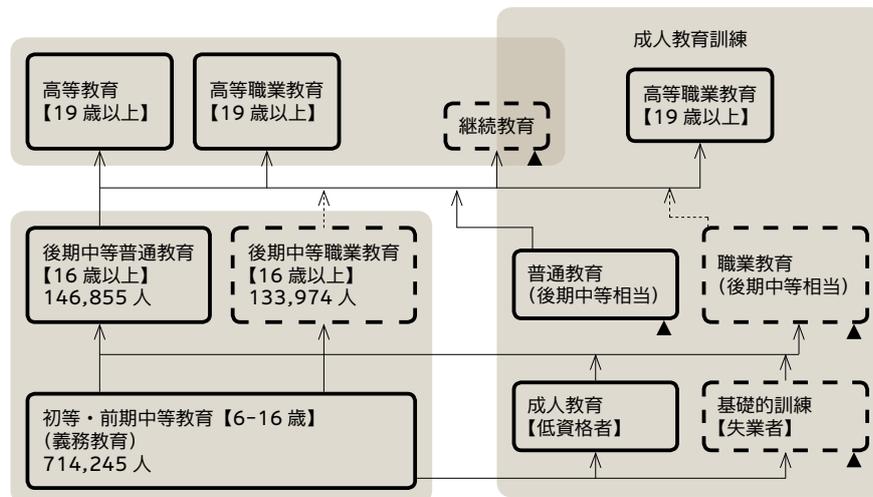
\*\* 導入プログラムは、高等教育準備プログラムおよび職業プログラムへ進学するため、もしくは労働市場へ参入するための事前教育である。

出所：CEDEFOP(2009) "Vocational education and training in Sweden, short description"を参考に作成。教育レベルはSkolverket(2014) "Sweden VET in Europe - Country Report 2013"参照。

## 7. 国際研究部

資料シリーズ No.176

図表2 デンマークの教育制度における職業訓練



注:破線の矢印は、高等教育の一部のプログラムのみ進学可能であることを示す。また、図中で▲の付されたプログラムは、事前学習の評価による参加が可能。  
出所: Cedefop (2014) "Denmark - VET in Europe : Country Report 2014" を元に簡略化。

デン型では普通教育の要素が、またデンマーク型では職業教育の要素が、それぞれ強い傾向にある。ただし、近年の制度改革では、スウェーデンで職業教育が見直され、デンマークでは普通教育寄りの制度が新設されるなど、揺り戻しとも見られる状況も生じている。

- なお各国とも、職業訓練の実施には、労使の代表等の参加による委員会組織が全国・地方自治体あるいは業種レベルで設置され、実施主体や訓練機関と連携している。こうした組織は、労働市場における技能需要の状況の把握や、提供すべき職業訓練の内容、資格の改廃、実施状況のモニター、プロバイダの認定、あるいは資格試験の内容やその実施、資格の授与まで、多岐にわたる役割を担っている。

### 政策的インプリケーション

各国における職業訓練は、教育制度の中で重要な位置を占めており、提供手法等は異なるものの、中央政府あるいは地方自治体の責任として原則無償で実施されている。各国では、技能需要に即した訓練内容の策定をはじめ、より効果的な実施に向けた取り組みが継続的に行われている状況にある。

### 政策への貢献

職業能力開発施策の企画立案に資する基礎資料となることが想定される。

### 関連の研究成果

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

## 7. 国際研究部

**解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較**

～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～

諸外国に関する報告書／平成27年6月刊行

担当：国際研究部

**研究の区分**

課題研究

**研究の目的**

諸外国の解雇及び個別労働関係の紛争処理に関する制度とその運用の実態を調査し、比較分析により、共通する事項、特徴などを明らかにする。

**研究の方法**

文献調査、各国の法制度等調査

**研究期間**

平成26年度

**研究担当者**

野口智明 研究調整部次長  
国際研究部  
山本陽大 研究員  
細川 良 研究員  
池添弘邦 主任研究員

**主な事実発見**

1. 各国の解雇や個別労働紛争に関する制度は、その基本的法的構成に異なる点もあり、単純には比較できない面もあるが多くの国に共通する点も見られる。  
各国に共通する主な事項は、①9か国中8か国（イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア）で、解雇に正当な理由が必要とされること、②9か国すべての国において、性、年齢、障害等による差別的な解雇など、法律上一定の範囲の解雇が禁止されていること、③個別的労働関係について、一般の私法上の紛争を扱う裁判所とは異なる機関・部門が設けられ、特別の手續による紛争処理が行われていること（多くの国で、労働裁判所や労働審判所、裁判所の中の労働専門部門、又は労働関係の行政機関が個別的労働関係の紛争処理を行っている。）が挙げられる。
2. 違法とされる解雇～理由、解雇制限、手續  
解雇に正当な理由が必要であることは上記のとおり8か国で共通している。また、多くの国では実定法上にその根拠規定がある。他方、その定め方は国

により異なる。

9か国すべての国で、一定範囲の解雇が法律上禁止されている。禁止される解雇の範囲は、国により異なる。ただし、性、年齢、障害等についての雇用差別に当たる解雇、労働組合権を侵害する解雇、産前産後休業や育児休業等家族的責任による休業権の行使に関する解雇は、各国共通して禁止されている。

解雇手續については、イギリス、アメリカを除き、書面による通知が必要である。また、イタリア、アメリカを除く7か国では、解雇予告期間の定めがある。

## 3. 違法な解雇に対する救済

違法な解雇に関して、その救済方法は、国により様々である。解雇が違法となった原因が、解雇の正当な理由がない場合と、法律が禁止する解雇に該当する場合とでは、救済の方法や程度に差を設けられている国も多い。

解雇に正当な理由がないとされた場合の救済方法についてみると、解雇に正当な理由が必要な8か国すべてにおいて、制度上、原職復帰及び解雇期間中の逸失（未払）賃金の支払と補償金（ないしは損害賠償）による解決が選択的に可能となっている。

補償金（損害賠償）の算定は、次のように、様々な手法によって金額の算出が行われている。具体的には、イギリス、フランス、韓国、オーストラリアでは、補償金の具体的な算定方式は定められておらず、補償金の上限額、下限額もしくはその両方が定められている。イタリア、スペインでは、勤続年数を基礎とする算定式を定め、これにより補償金の額を算定している。

補償金の算定については、解雇理由、労働者の年齢・種類、企業規模などの区分により異なる方法を用いて行うこととしている国もあり、その区分の仕方も国により異なる。

解雇制限違反については、国によっては、不当解雇の場合に比べ手厚い救済が定められている。

## 4. 個別的労働関係についての紛争の調整機関

個別的労働関係についての紛争については、特別の機関、部門で扱う国が多い。

イギリス、ドイツ、フランス、スペイン、デンマークでは、労働裁判所、雇用審判所等労働関係を扱う特別の裁判所が設けられている。イタリアは、地方裁判所の中に、労働問題を扱う部門として、労働審判手續が設けられている。オーストラリアでは、不公正解雇については、労働関係を専門的に扱うために設けられた行政機関である公正労働委員会が初審としての決定を行う。

これらの特別の機関・部門については、裁判官が

## 7. 国際研究部

## 諸外国に関する報告書（解雇）

職業裁判官及び労使の裁判官により構成される（三者構成）場合も多い。三者構成は、裁判所の判断に労働関係の実情が十分反映されるようにし、円滑な紛争解決を図ることを目的として行われているものである。

個別的労働関係については、司法機関に加え、行政機関が紛争調整を行う国も多い。

解雇等の個別的労働紛争に関して、あっせん、調停、和解などの調整制度を用いることにより、当事者の合意による紛争解決を促進していることは、9か国全ての国に共通している。

そのシステムとしては、裁判手続において、和解による解決を促す手法と、行政機関等のあっせん、調停制度の利用による解決を促す手法の2種類が見られる。

## 5. 企業内や労使による紛争解決

個別的労働関係の紛争については、企業内の手続の整備を促進し、企業内での紛争解決を促している国も多い。イギリスにおいては、企業内で懲戒手続や苦情処理手続を定めることを促進するための制度が設けられている。これらの手続については、ACAS が行為準則（ガイドラインに近い性格を有している。）を定めている。アメリカでは、労働組合のない企業においても自主的に、苦情処理やオンブズマン、ピア・レビュー、調停、仲裁といった多様な手段、レベルの紛争処理システムを構築している例が見られる。

## 6. 最近の状況

調査対象国のうちいくつかの国で、近年、解雇または個別労働関係の紛争調整制度に関し、制度の見直しが行われている。

イタリアでは、労働市場改革の観点から解雇に関する法改正が行われ、解雇が違法である場合の原職復帰、補償金の救済方法や選択方式について改正がされた。また、補償金により救済するケースについても事細かにその救済水準を法定している。

イギリスにおいては、2014年に、増大する雇用審判所の訴訟件数に対応して、より円滑に紛争解決を図ることを目的として、行政機関であるACASの早期あっせん制度が設けられた。また、オーストラリアでは、2009年に、連邦レベルで不公正解雇の制度を含む公正労働法を定めるとともに、不公正解雇について連邦公正労働委員会が救済をすることが定められた。この改正は、これにより州ごとに分立していた法制や救済機関を連邦に統一し、簡明で明確な制度に改めることを目的とするものである。

## 7. 仲裁

仲裁に関しては、アメリカにおいては、組合により組織化された企業における苦情処理仲裁（「労働仲裁」）だけでなく組合組織のない企業でも苦情処

理仲裁（「雇用仲裁」）も広く行われている。ただし、使用者と労働者個人との間の紛争を対象とする雇用仲裁は集団的労働紛争の枠組みを用いる労働仲裁とは異なり、繰り返し制度を利用する使用者側に事実上有利になるとの弊害があると指摘されている。

アメリカを除く8か国では、上記のように、個別労働紛争の解決が労働裁判所等の公的機関によって行われている。他方、一般の労働者については私的な仲裁は行われていない。

## ◆ 政策への貢献

公表結果は厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定である。

## ◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.172 『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究—』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.173 『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.174 『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015年）
- 資料シリーズ No.157 『アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果』（2015年）
- 資料シリーズ No.142 『欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—』（2014年）
- 資料シリーズ No.129 『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』（2003年）
- 労働政策研究報告書 No.39 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』（2005年）

## 7. 国際研究部

## 米国の失業保険制度

諸外国に関する報告書 / 平成28年5月刊行

担当：国際研究部

## ◆ 研究の区分

緊急調査

## ◆ 研究の目的

米国の失業保険について、特に、失業税の運用や失業税率の設定などの財務制度、および、失業保険の種類や具体的な適用条件等にかかる給付制度を明らかにする。

## ◆ 研究の方法

文献、政府資料等による。

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 主な事実発見

米国の失業保険は、使用者と労働者が負担を折半する日本と異なり、全額が使用者負担である。使用者が負担する掛け金は失業保険税とされ、連邦政府、州政府双方が徴収する。連邦失業保険税は多くの場合、主失業保険税を期限内に納付することで控除される。

失業保険の運用や財政は州政府ごとの裁量にまかされる部分が多い。それは、失業保険料率や、失業保険予算の運用、失業保険給付の対象となる失業者の範囲にもおよぶ。失業者の増加や失業期間の長期間により、州政府の財務状況が悪化した場合、連邦政府からの助成が受けられるが、無償ではなく利息が付加された貸与となるが、債務が大きな負担となる場合、連邦政府が付加する利息よりも低利の州債を発行することも可能である。

本報告書の意義、もしくは特徴は、勤労所得税額控除（Earned Income Tax Credit：EITC）、補足的栄養補助プログラム（SNAP）、補足的保障所得（SSI）、貧困家庭一時扶助（TANF）、公的年金（OASDI）といった社会保障制度のなかで包括的に失業保険制度をとらえているところにある。低所得者とその家族においては、失業保険を含めて単一の社会保障制度だけでは、生活することが難しい。各種社会保障制度は支給期間に制限があるため、就労による収入で生計をたてることを目的としていても、それぞれの制度が円滑につながる必要がある。そのために、失業保険は、低賃金労働者、高齢者、就職困難者とその家族の生活

を支える社会保障制度のなかで包括的に機能しているのである。補論として、民間シンクタンクによる失業保険制度改革提案の概要をまとめたが、その提案も失業保険制度を低所得者向けの包括的な社会保障制度に位置づけることを求めるものとみることができる。

## ◆ 政策的インプリケーション

失業保険制度における州政府による予算の柔軟な活用や、社会保障制度のなかで生活を支えるという包括的な役割が参考になるとと思われる。

## ◆ 政策への貢献

雇用保険制度見直しのための資料として活用される予定。

## ◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.143『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』（2014年）
- 資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』（2010年）

## 7. 国際研究部

## 諸外国のLGBTの就労をめぐる状況

諸外国に関する報告書 / 平成28年5月刊行

担当：国際研究部

## ◆ 研究の区分

緊急調査

## ◆ 研究の目的

LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャルおよびトランスジェンダー）の雇用管理が課題となっている状況に鑑み、諸外国におけるLGBTの就労をめぐる状況や雇用主の取り組みなどについて、欧米先進国を対象に情報収集を行う。

## ◆ 研究の方法

文献、政府資料等に基づき、調査を実施した。

## ◆ 研究期間

平成27年度

## ◆ 主な事実発見

- LGBT労働者の就労実態に関するいくつかの調査からは、LGBT労働者が採用、処遇、昇進、あるいは解雇といった様々な局面での差別や、職場におけるハラスメントなどに直面しやすい状況にあることが窺える。こうした状況が賃金水準などに影響している可能性が容易に推測されるが、例えばアメリカにおける調査では、同性愛者と異性愛者の賃金水準の差に関する傾向が男性と女性で異なる（男性の同性愛者は異性愛者より賃金水準が低いが、女性はその逆）など、その関係は必ずしも一様ではない。また、例えばトランスジェンダーの労働者は、レズビアンやゲイあるいはバイセクシャルより不利な状況にあることがデータなどから示唆されるが、影響関係は不明である。
- 法整備の状況をみると、EUでは2000年のEU雇用指令及び2004年の財・サービスへのアクセスと供給に関する差別禁止指令において、保護の対象とすべき特性として、性、人種などとならんで性的指向、性別再指定が規定された。これに基づき、欧州各国では国内法の整備が行われ、現在は雇用を含む広い分野で差別禁止法制が施行されている。一方、アメリカにおいては、連邦、州、自治体の各レベルで法整備状況が異なり、連邦法ではLGBTに対する雇用上の差別禁止は明文化されていないものの、州法および自治体法による保護が人口の約半数を性的指向による雇用上の差別から保護している。また連邦レ

ベルでも、最高裁判所や雇用機会均等委員会などは、LGBT差別を「性差別」として認めており、これらの機関においては同様に保護されている。

- LGBT従業員の平等な取り扱いに関する企業の取り組みは、多岐にわたる。職場における差別やいじめの防止、社会保障・医療に関する福利厚生制度や休暇制度の適用などでの平等な取り扱い、またより積極的な取り組みとして、LGBT従業員を中心としたネットワークの設置などが実施されている。さらに、対外的な施策として、例えば地域のLGBTコミュニティなどへの金銭的あるいは人的支援（ボランティアに参加等）や、取引先にLGBTに関するポリシーの採用を求めることなどがある。

なお、アメリカに関して取り上げた好事例では、こうした取り組みを企業で進めるにあたっては、継続的な実施を支える社内の仕組み作りが重要であることが示唆されている。同時に、役員レベルのリーダーシップの発揮が大きな役割を果たしていると推測される。

- 各国政府や自治体、あるいは公的機関では、LGBTに関する啓発活動や差別禁止に関する法制度の周知、実態に関する調査研究などが行われている。また、アメリカとフランスでは、差別に関する申し立てを受ける公的機関が設置されており、ドイツでも、差別を受けた者の保護等を目的とした公的機関がある。加えて、ドイツではLGBTの採用に積極的な雇用主と求職者のマッチングをはかるイベントも実施されている。

一方、LGBTの権利保護を目的とするNPOも、多様な領域で活動を行っており、これには福祉や教育といった分野も含まれる。雇用に関連した活動としては、各種のガイダンスや調査などを通じた啓発活動のほか、LGBT従業員に対する均等・支援策に関する好事例の評価・表彰制度や、個別企業に対する支援を通じた取り組みの活性化、さらに求職者に対する就職支援、ウェブサイト等を通じた求職者と求人者のマッチングなどが実施されている。

## ◆ 政策的インプリケーション

各国では、法制度の整備にとどまらず、政府、自治体、公的機関、また企業やNPOなどが各レベルで多様な取り組みを行っている。

## ◆ 政策への貢献

LGBTの雇用管理に係る取組の今後の検討に活用される予定。

8. 調査・解析部

# ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査

調査シリーズ No.126 / 平成28年2月刊行

担当：調査・解析部

## 研究の区分

緊急調査

## 研究の目的

わが国の製造業において、従業員規模300人未満の中小企業が占める割合は99%を超える。政府が産業競争力の強化に向け、「日本再興戦略」を推進するなか、こうした中小企業は、製造業の復活を支え、新規事業の創造に欠かせない産業基盤であるものの、大企業に比べ、採用・人材育成面などにおいて様々な制約を抱えている。本調査は、中小企業が採用・人材育成面等で抱える問題を明らかにするとともに、成長分野等で新事業を展開する際の、技能者の確保・育成に関する実態と課題の把握を目的とする。

## 研究の方法

### ①アンケート調査

調査方法：郵送による調査票の配布・回収

調査対象：製造業（プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、化学工業）の従業員30人以上の民間企業10,000社を帝国データバンクの企業情報データベースから業種・規模別に層化無作為抽出。

有効回答数：2,058社（有効回答率20.6%）

### ②インタビュー調査

調査方法：訪問面接によるインタビュー調査

対象：アンケート調査に回答した企業等から、新事業を展開している企業12社を選定。

## 研究期間

アンケート実査期間：

2013年11月26日（火）～12月12日（木）

インタビュー実査調査：

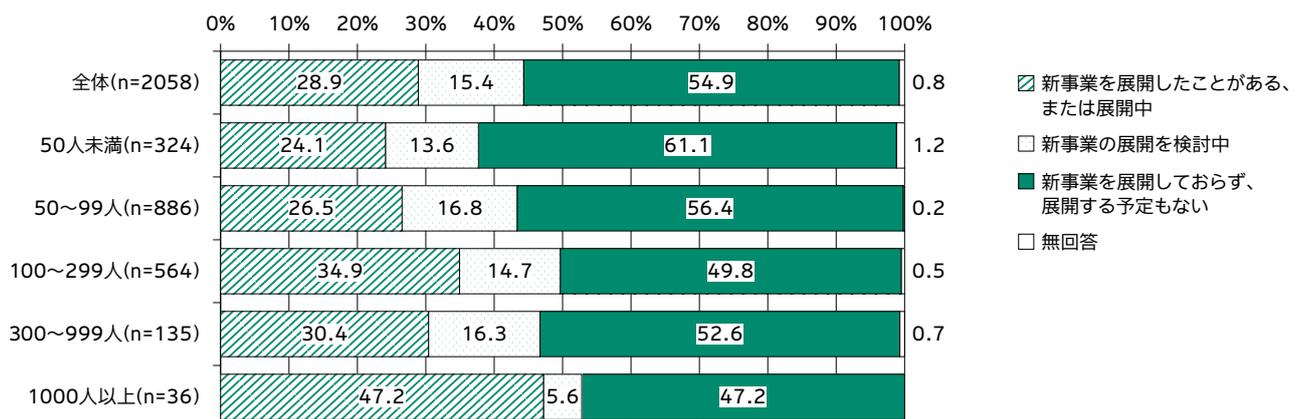
2013年9月～2014年4月

## 主な事実発見

最近10年間に「新事業を展開したことがある、または展開中」と回答したものづくり企業の割合は約3割（28.9%）、「新事業の展開を検討中」（15.4%）も合わせると4割強（44.3%）の企業が新事業展開に積極的であることがわかった（図表1）。

育成・能力開発の方針の違いによる新規事業展開への影響をみると、「人材育成・能力開発についてとくに方針を決めていない」人材育成に消極的な企業から、「個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」企業、「今いる人材を前提にその能力をもう1段アップできるよう能力開発を行っている」人材育成に積極的な企業、さらに「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」と積極的かつ戦略的に人材育成を考えている企業まで、各段階にある企業それぞれの新規事業展開の状況は、積極度合が高まるほど「新規事業を展

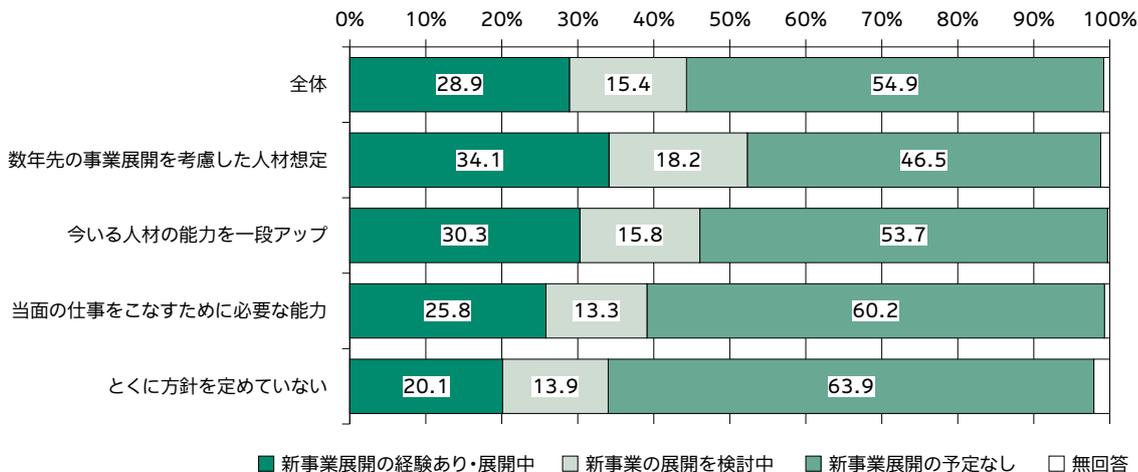
図表1 新事業展開の状況（単位：%）



## 8. 調査・解析部

調査シリーズ No.126

図表2 能力開発の方針と新事業展開状況(n=2,058)



開したことがある、または展開中」の割合が高まっている (20.1% → 25.8% → 30.3% → 34.1%)。逆に、積極度が低くなるほど「新規事業を展開しておらず、展開する予定もない」割合は高くなっている (46.5% → 53.7% → 60.2% → 63.9%) (図表2)。

新事業を展開した企業の約半数 (46.9%) が健康・医療・福祉関連分野、新エネルギー・環境関連分野などいわゆる「成長産業」を含む新たな産業分野へ進出。新事業展開を検討中の企業でも約4割 (43.0%) が新たな産業分野への進出を見込んでいる。

新事業を展開した企業にその評価 (経営への影響) を聞いたところ、約6割 (58.7%) の企業は、「よい影響があった」と回答している。とくに従業員規模が小さいほど、「よい影響があった」の回答割合が高くなっており、「1000人以上」では約3割 (29.4%) なのに対し、「300人未満」では約6割 (60.4%) となっている。新事業展開の評価について、技能系正社員を対象とした教育訓練の成果との関係でみると、教育の「成果があがった」と回答した企業では、「よい影響があった」の割合が、「成果があがらなかった」とする企業よりも約10ポイント高くなっている。

### 政策的インプリケーション

新規事業を展開した企業割合は、人材育成に積極的に成果を挙げている企業で高くなっている。また、新事業を展開した企業に対し、どのようなことが課題となったか聞いたところ、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる企業の割合が46.1%とほぼ半数を占め、人材の確保・育成の重要性が示されている。新事業の展開を検討中の企業や展開する予定がない企業でも、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる割合がそれぞれ43.0%、38.5%と高く、人材の確保・育

成が新事業展開の大きな障壁となっていることがわかる。このことから、中小企業等の新規事業展開を助け、製造業の活力を維持するためには、人材の確保・育成に関する支援が必要不可欠といえる。

### 政策への貢献

『平成25年度ものづくり基盤技術の振興施策』(「ものづくり白書」) で基礎データとして活用された。

## 8. 調査・解析部

## 雇用促進税制に関するアンケート調査結果

調査シリーズ No.146 / 平成27年9月刊行

担当：調査・解析部

## ◆ 研究の区分

プロジェクト研究

## ◆ 研究の目的

雇用促進税制は、平成23年度（2011年度）から3年間の時限措置として創設され、平成26年度（2014年度）から2年間、実施が延長された。同税制が適用された企業の特徴などについて分析し、労働市場にどの程度の効果があったのかを明らかにする。

## ◆ 研究の方法

アンケート調査を実施した。アンケート調査の方法は、郵送による調査票の配布・回収。雇用促進税制の適用を受けるために、2013年4月～10月に雇用促進計画をハローワークに提出し、受け付けられた企業のなかから厚生労働省が抽出した企業8,208社を対象とした。調査実施時期は、2014年11月10日～11月26日。有効回収数：2,516件（有効回収率：30.6%）。

## ◆ 研究期間

平成26年度

## ◆ 主な事実発見

## 1. 雇用促進税制の適用状況

雇用促進計画の終了後に雇用促進税制の適用を受けたかどうかを尋ねると、「受けた」が22.1%、「受けなかった」が71.2%であった。企業規模別にみ

ると、「受けた」とする割合が「5人未満」で5.1%、「5～9人」で13.0%など、特に小さい規模の企業で適用を「受けた」とする割合が低い。

## 2. 控除税額

雇用促進税制の適用を受けた企業（n=555）に、控除された税額を尋ねると、回答した企業（n=409）の平均額は1,631,562.3円で、中央値は、532,128.0円となっている。

## 3. 企業への適用効果

(1) 適用を受けた企業ほど、計画終了後の雇用保険一般被雇用者数が増加

雇用促進計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数について、雇用促進税制の適用状況別にみると、増加数の平均（0人は除き算出）は適用を「受けた」企業で21.0人、「受けなかった」企業で11.0人となり、両者の間で差がみられた。

(2) 適用を受けた企業ほど、新規に労働者を採用し、かつ定着率が高い

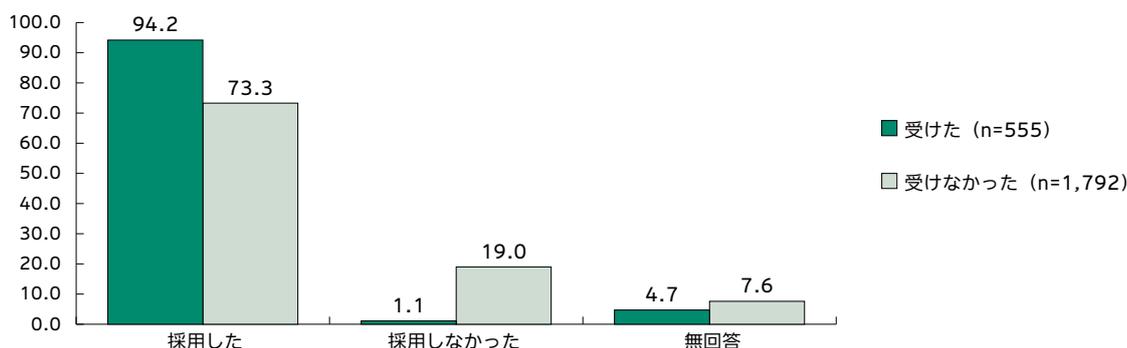
雇用促進計画の適用年度中に、労働者を新規採用した割合を雇用促進税制の適用状況別にみると、雇用促進税制の適用を「受けた」企業では94.2%が採用を行い、「受けなかった」企業では「採用しなかった」が19.0%にのぼった（図表1）。

適用年度中に採用した労働者の定着率（適用年度中に採用した労働者総数を100として、現在も在籍している労働者の割合）をみると、適用を「受けた」企業の定着率の平均は84.3%、「受けなかった」企業では75.4%で、「受けた」企業の方が労働者の定着率が高くなっている。

(3) 適用を受けた企業の3割が当初の採用予定を拡大

雇用促進税制を活用することによって、採用計画などに変化・影響があったかどうかを尋ねた回答結果について、雇用促進税制の適用状況別にみると（複

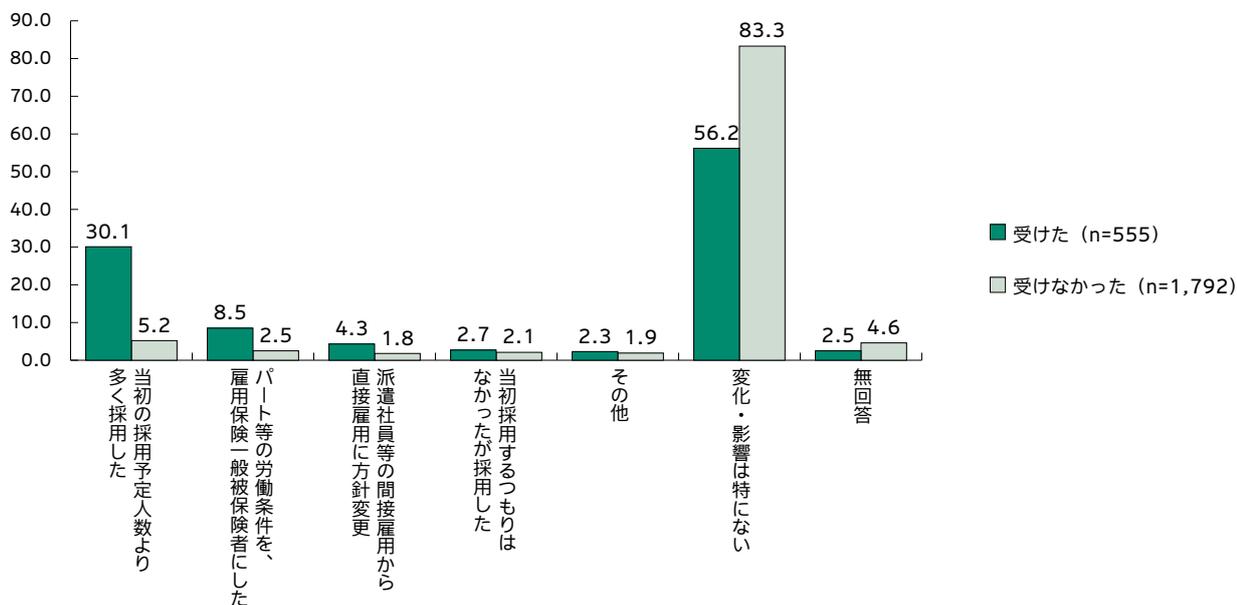
図表1 雇用促進税制の適用状況別にみた適用年度中の労働者の新規採用（単位：%）



## 8. 調査・解析部

調査シリーズ No.146

図表2 適用の状況別に見た、雇用促進税制を活用することによる採用計画などへの影響・変化（複数回答）（単位：％）



数回答)、適用を「受けた」企業では30.1%が「当初の採用予定人数より多く採用した」と回答した(図表2)。変化・影響に関する選択肢を1つでも選んだ「何らかの変化・影響があった企業」割合を算出すると、41.3%であった。

## 4. 今後の利用希望

今後も雇用促進税制を利用したいかについて、雇用促進税制の適用状況別に見ると、適用を「受けた」企業では92.1%が「したい」と回答した。

## ◆ 政策的インプリケーション

雇用促進税制の適用を受けた企業の約3割が、当初の予定よりも採用を拡大させるなど、企業の採用活動に対する同税制の一定の影響が観察できた。また、制度活用の前歴がある企業ほど、今後の活用意欲も高いことが明らかになっており、今後も同種の施策が実施される場合、制度へのアクセスのしやすさや、制度周知の充実を図ることで、より一層の制度活用を導き出せる可能性がある。

## ◆ 政策への貢献

今後の職業安定行政に関する政策立案の基礎資料として活用される。

8. 調査・解析部

「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果  
—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか—

調査シリーズ No.148 / 平成28年3月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

長時間労働問題を構成している「所定外労働時間の長さ」と「年次有給休暇の未消化」に焦点を当て、その発生状況・原因を把握するとともに、より効率的な働き方の実現に向けて企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか、等を展望する。

研究の方法

アンケート調査（①企業調査 および ②労働者調査）

- ① 15 産業分類における、全国の従業員 100 人以上規模の企業 12,000 社（信用調査機関が所有する企業 DB を母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出）を対象に配布。
- ② 同企業を通じ、そこで雇用されている、働き盛り世代を中心（20～40 代優先）とする正社員を対象に、60,000 人分の調査票配布を依頼。

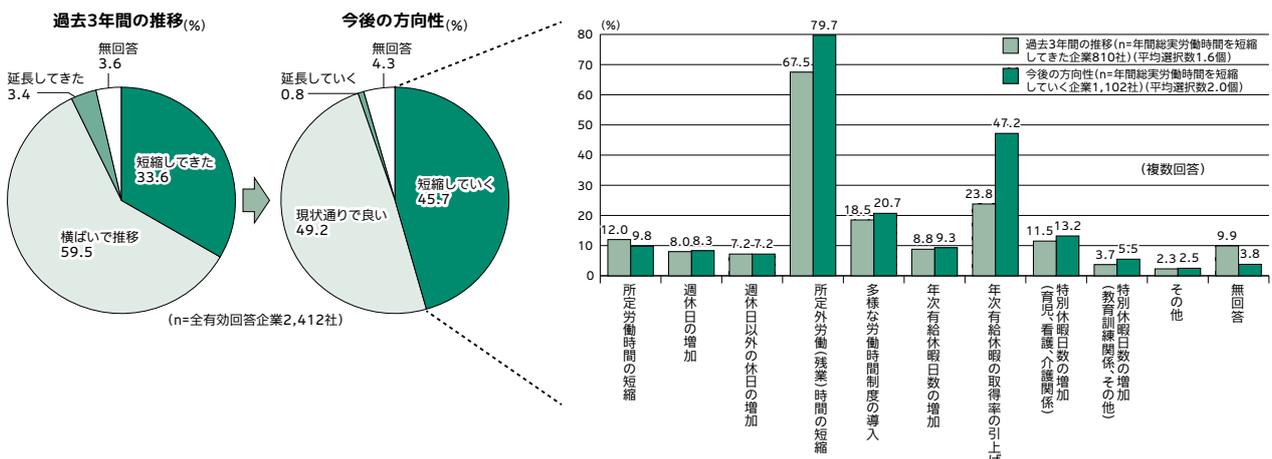
研究期間

平成26～27年度

主な事実発見

- 年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」が約半数（49.2%）を占めたものの、「短縮していく」とする企業も半数弱（45.7%）みられた（図表1）。具体的な方法としては（複数回答）、「所定外労働時間の短縮」が79.7%にのぼり、これに「年次有給休暇の取得率の引上げ」（47.2%）等が続く。年間総実労働時間を「短縮してきた（していく）」理由としては（複数回答）、「働き過ぎを防止するため（メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等）」や「労働生産性を向上させるため（より効率の良い働き方を追求するため）」「仕事と家庭の両立など時短は社会的な要請となっているため」等が多くなっている。
- 正社員の働き方を多様化・柔軟化することへの賛否を尋ねると、41.6%の企業及び59.2%の労働者が「賛成（どちらかという含む）」と回答した（図表2）。また、始業時刻を8時等へシフトさせ、17～18時頃には必ず退社できるようにする「朝型勤務」については、20.4%の企業が「今後、検討余地がある」、30.9%の労働者が「希望する」と回答した。同様に、「短時間正社員制度」について「今後、検討余地がある」企業は29.2%で、「希望する」労働者は27.4%、「（より柔軟な）フレックスタイム制」については「今後、検討余地がある」企業が32.6%で、「希望する」労働者が39.3%などとなった。
- 労働者調査で、基本的に18時頃には退社できるようになったら何をしたいか尋ねたところ、多かった順に、①心身の休養・リフレッシュ（64.0%）、②自身の趣味（57.8%）、③家族との団欒（51.0%）、

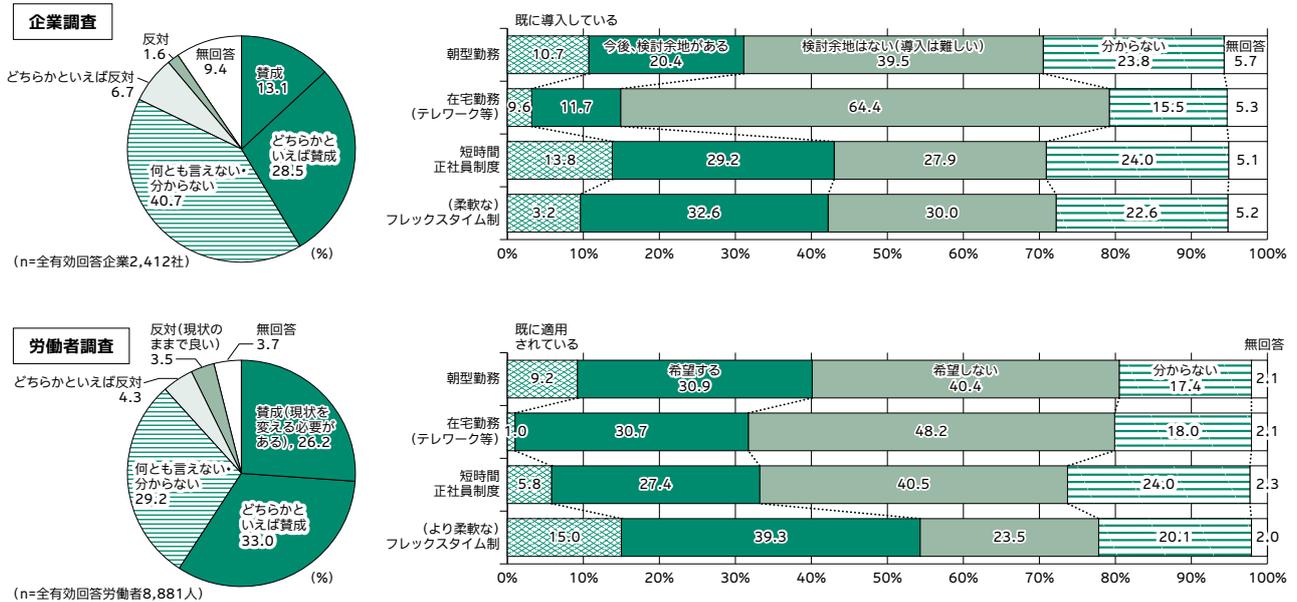
図表1 年間総実労働時間の過去3年間における削減状況と今後の取組み方針



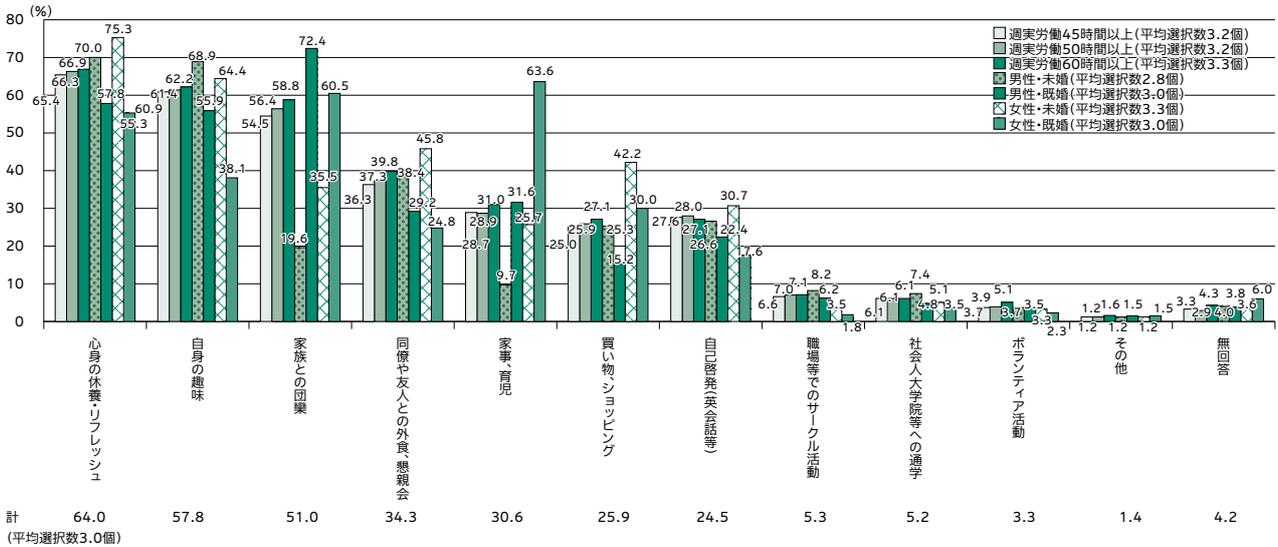
8. 調査・解析部

調査シリーズ No.148

図表2 正社員の働き方を多様化・柔軟化することに対する賛否



図表3 18時頃には退社できるようになったらほしいこと



④同僚や友人との懇親会 (34.3%)、⑤家事、育児 (30.6%) 等があがった (図表 3)。

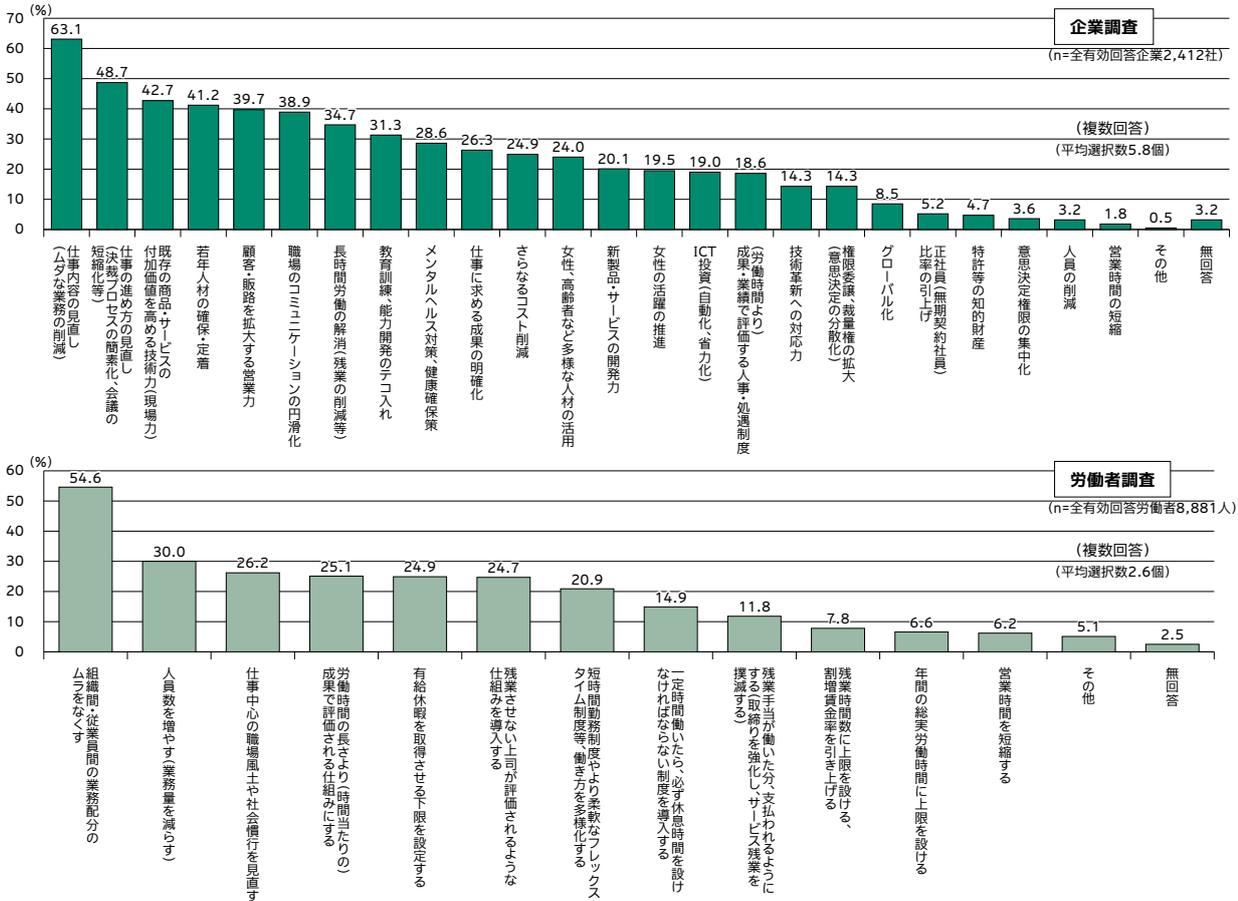
- 企業調査で、労働生産性 (従業員一人当たりの付加価値) を (さらに) 高めるために必要なものを尋ねると (複数回答)、「仕事内容の見直し (ムダな業務の削減)」がトップ (63.1%) で、これに「仕事の進め方の見直し (決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等)」(48.7%)、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力 (現場力)」(42.7%)、「若年人材の確保・定着」(41.2%)、「顧客・販路を拡大する営業力」(39.7%)、「職場のコミュニケーションの円滑化」(38.9%)、「長時間労働の解消 (残業の削減等)」(34.7%)、「教育訓練、能力開発のテ

コ入れ」(31.3%) などが続いた (図表 4)。一方、労働者調査で、仕事の効率性を高めるために必要なもの (複数回答) のトップは「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」(54.6%) で、次いで「人員数を増やす (業務量を減らす)」(30.0%)、「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」(26.2%)「労働時間の長さより (時間当たりの) 成果で評価される仕組みにする」(25.1%)、「有給休暇を取得させる下限を設定する」(24.9%)、「残業させない上司が評価されるような仕組みを導入する」(24.7%) などがあがった。

8. 調査・解析部

調査シリーズ No.148

図表4 労働生産性や仕事の効率性を（さらに）高めるために必要なもの



政策的インプリケーション

- 今回の調査によると、週実労働時間が長い人ほど健康不安は高く、健康不安が高い人ほど能力の発揮度合いに対する自己評価も、低下する傾向がみられる。また、年次有給休暇が取得しやすい職場ほど、入社3年後の人材定着率は高く、売上高経常利益率も高い傾向にある。こうしたなか、企業にとっては長時間労働問題を、「所定外労働時間の削減」と「年次有給休暇の取得促進」の両面から、一体的に改善していくことが喫緊の課題となっている。
- 一方、改善に向けた取り組みを行っているにも関わらず、その効果を実感できない企業も少なくない背景には、原因と対策の不一致や、人手不足状態を解消(緩和)しないままでの取り組み、といった矛盾もみられる。そのうえで、所定外労働時間が実際に「短縮された」企業や、年次有給休暇の取得日数が実際に「増えた」企業に共通する特徴としては、経営トップからの呼び掛け等により取り組みを全社的に位置づけるとともに、事前の届け出や計画的な付与、目標の設定等といった、管理的な手法を用いて取り組みを進めている様子が浮き彫りとなった。

政策への貢献

- 平成27年版労働経済白書(2015年9月15日発行)に引用。
- 第1回「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料(2016年3月23日開催)に引用。
- 第1回及び第2回「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」資料(2016年9月9日、9月30日)に引用。

8. 調査・解析部

改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—

調査シリーズ No.151 / 平成 28 年 5 月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

課題調査

研究の目的

①改正労働契約法の無期転換ルール（第18条）や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール（第20条）に対して、企業がどう対応しようとしているのか（有期契約労働者の雇用のあり方にはどのような影響が及ぶのか）、②改正労働契約法の特例（高度専門職の有期契約労働者及び定年後、継続して雇用される高齢者）はどの程度、活用されようとしているのか、③通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者の無期転換等により、その増加が見込まれている多様な正社員の活用状況や今後のニーズ、雇用管理上の課題等はどうなっているのか等について把握する。

研究の方法

企業に対するアンケート調査\*

\*常用労働者を50人以上雇用する全国の民間企業2万社を対象に実施。4,854社が有効回答。

研究期間

平成27年度

主な事実発見

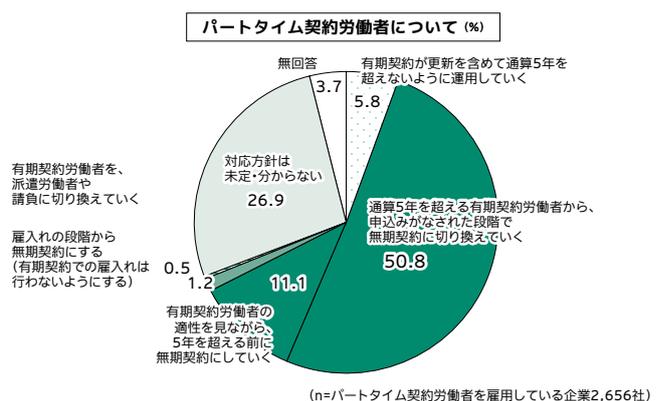
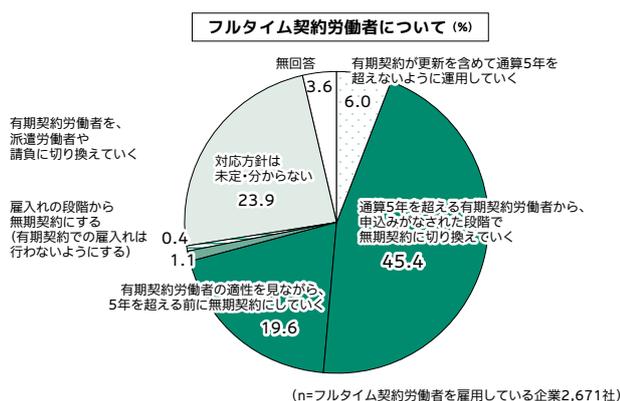
- フルタイム契約労働者を雇用している企業、あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場

合、労働者の申込みに基づき期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）について、どのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」がもっとも多く（フルタイム契約労働者を雇用している企業で45.4%、パートタイム契約労働者で50.8%）、これに「対応方針は未定・分からない」（同順に23.9%、26.9%）、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（同順に19.6%、11.1%）、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」（同順に6.0%、5.8%）等が続いた（図表1）。

前回調査と比較して、「対応方針は未定・分からない」とする企業や、無回答の割合が減少するとともに、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業の割合が半減し、その分、何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていく企業の割合が、フルタイム契約労働者で23.9ポイント増の計66.1%、パートタイム契約労働者では27.6ポイント増の計63.1%と大幅に増大する結果となった。

- 2015年4月に施行された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」では、①高度な専門的知識等を有する有期契約労働者や、②定年後、引き続いて雇用される高齢の有期契約労働者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請し、都道府県労働局長に認定されれば、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定された。

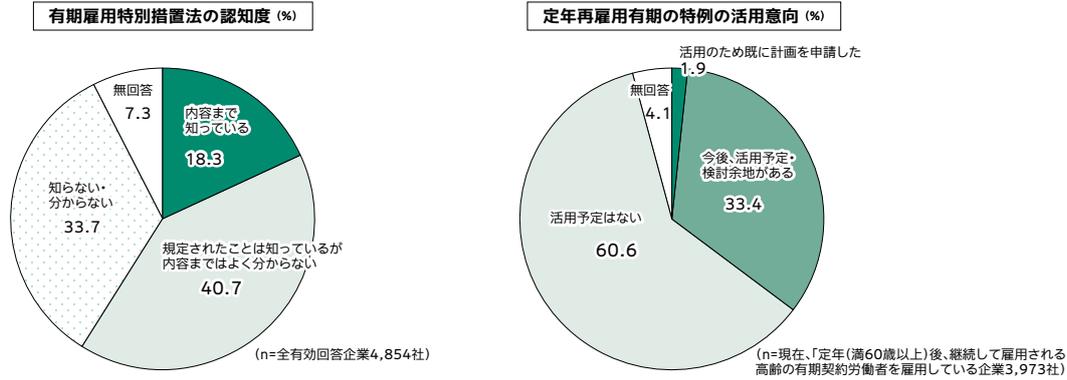
図表1 無期契約転換ルールにどのような対応を検討しているか



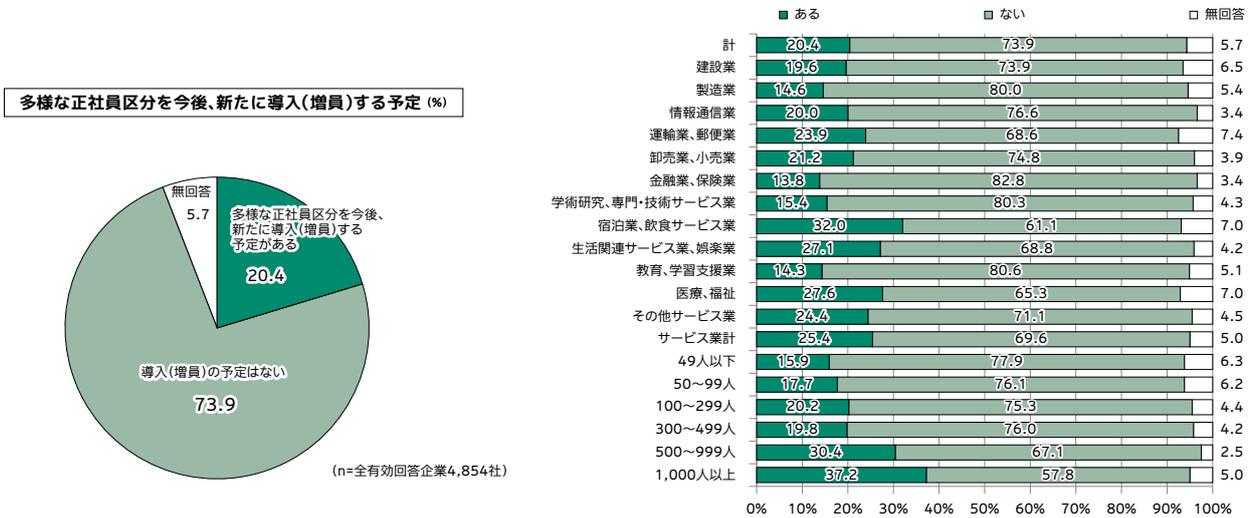
8. 調査・解析部

調査シリーズ No.151

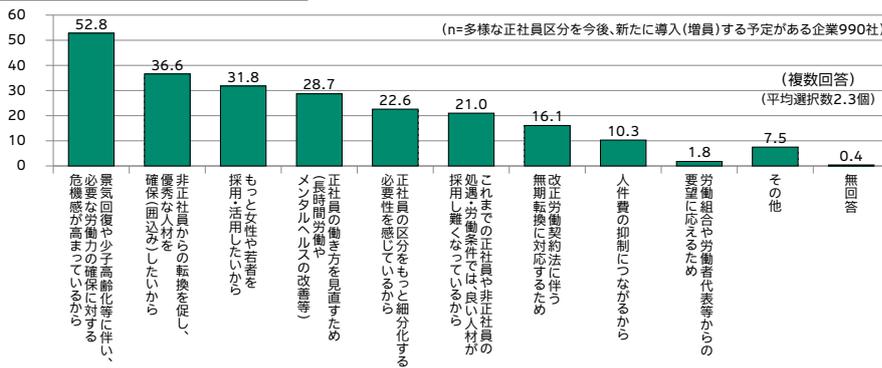
図表2 有期雇用特別措置法の認知度と特例の活用意向



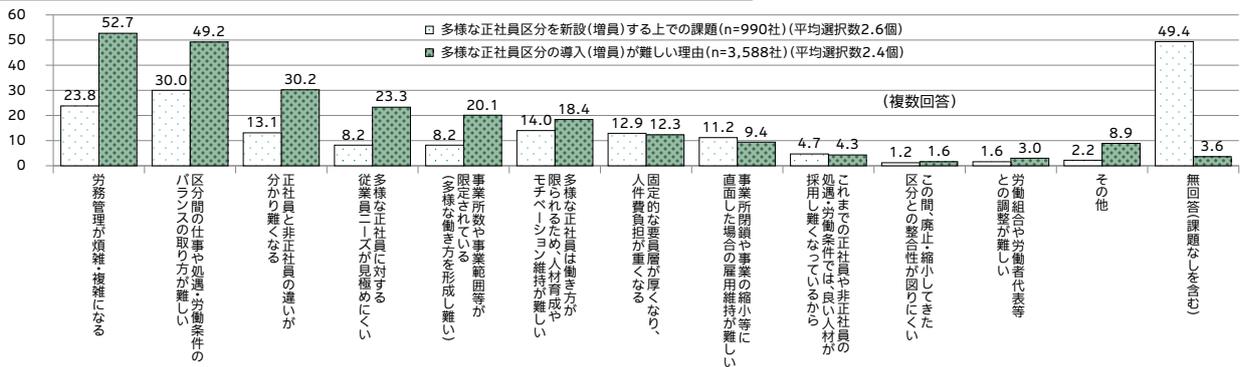
図表3 多様な正社員の今後の活用ニーズ



多様な正社員を導入(増員)する理由 (%)



多様な正社員区分を新設(増員)する上での課題/多様な正社員区分の導入(増員)が難しい理由 (%)



## 8. 調査・解析部

調査シリーズ No.151

全有効回答企業を対象に、こうした特例が設けられたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」企業が18.3%みられる一方、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が4割を超え(40.7%)、「知らない・分からない」も1/3超(33.7%)等となった(図表2)。そのうえで現在、定年再雇用者を雇用している企業(81.9%)を対象に、特例の活用意向を尋ねると、「活用予定はない」が約6割(60.6%)となる一方、「既に計画を申請した」企業も1.9%みられ、「今後、活用予定・検討余地がある」企業が1/3を超えた(33.4%)。

- 「多様な正社員」区分を今後、新たに導入(既にある場合は増員)する予定があるか尋ねると、73.9%の企業が「導入(増員)の予定はない」とする一方、「多様な正社員区分を今後、新たに導入(増員)する予定がある」とする企業も、2割程度(20.4%)みられた(図表3)。なお、これを雇用者の規模別にみると、導入(増員)予定がある企業割合は大規模になるほど高く、1,000人以上で37.2%となっている。また、主な業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」や「医療・福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」等で「導入(増員)予定」が多い。

多様な正社員区分を導入(増員)する理由としては(複数回答)、「景気回復や少子高齢化等に伴い、必要な労働力の確保に対する危機感が高まっているから」(52.8%)がもっとも多い。次いで、「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保(囲込み)したいから」(36.6%)、「もっと女性や若者を採用・活用したいから」(31.8%)、「正社員の働き方を見直すため(長時間労働やメンタルヘルスの改善等)」(28.7%)等となっている。

### ◆ 政策的インプリケーション

- 無期転換ルールへの対応方針については、前回調査に比べて無回答の割合等が減少し、その分、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業が大幅に厚みを増したものの、改正労働契約法の内容までの認知度は未だ約6割にとどまっており、対応方針は「未定・分からない」企業も、フルタイムあるいはパートタイム契約労働者を雇用する企業の各1/4程度みられた。対応方針を決める上で必要な支援には、「他社の事例・取組についての紹介」や「法の詳細についての情報提供」等が挙げられている。転換申込権の対象者が始まる2018年4月以降に向けて、こうした施策の根入れを通じた一層の普及・啓発が求められる。
- 改正労働契約法の特例への対応に関しては、有期雇用特別措置法の施行から3ヶ月を経過した時点での

調査だったこともあり、内容までの認知度は1/6超にとどまった。また、1/3超の企業が、定年再雇用有期に係る特例を「活用のため既に計画を申請した/今後、活用予定・検討余地がある」としたものの、その1/4超は関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を「行っていない・今後行う予定もない」としている。特例の活用には、雇用管理に係る適切な措置の実施と、関係労働者の理解・協力を得る努力が求められるだけに、そうした意識啓発も含めた同法の普及が課題となっている。

- 多様な正社員をめぐるのは、「景気回復や少子高齢化等に伴う必要な労働力の確保に対する危機感」や「非正社員からの転換による優秀な人材の確保(囲込み)」等を目的として、今後、新たに導入(既にある場合は増員)する予定の企業が2割程度あるとの見通しが明らかになった。しかしながら、その導入(増員)に当たっては、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」ことや「労務管理が煩雑・複雑になる」ことのほか、(1)「多様な正社員」区分の限定性や処遇・労働条件等に係る、就業規則での規定率や本人への明示率が半数程度にとどまっていること、(2)事業所閉鎖等に伴う雇用上の取扱いについては、(就業規則や内規等での)規定率が7割を超える一方、「分からない・考えたことがない」ないし無回答となった企業も少なくないこと、(3)無限定正社員・多様な正社員間における転換制度・慣行の導入率は6割程度あるが、転換できる方向性など詳細については無回答(不明とみられる)企業も少なくないことなど、未だ多くの課題が残されている様子も浮き彫りになった。無期転換を含めた多様な正社員の拡大が、「正規-非正規の二極化の緩和」や「ワーク・ライフ・バランスの確保」等に資するものとなるよう、「多様な無期契約労働者」間でどう、処遇・労働条件のバランスを図っていくかも含めて、先導的なモデルを提示するなどしながら、併せて取り組みを進めていくことが重要だろう。

### ◆ 政策への貢献

- 内閣府規制改革会議雇用ワーキング・グループ会議資料で引用(2016年1月22日)他
- 厚生労働省・報道発表資料に引用(2016年4月27日)等

### ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.122『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか―「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―』(2014年)

## 8. 調査・解析部

## メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査

資料シリーズ No.164 / 平成27年12月刊行

担当：調査・解析部

## ◆ 研究の区分

課題研究

## ◆ 研究の目的

近年の医療技術の進歩により、これまでは治らないとされていた疾病が治るようになるとともに職場復帰を目指して治療を受ける労働者や、治療を受けながら就労する労働者が増えている。その際に、労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず、離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じていると言われている。少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じるなかで、より多くの人々が可能な限り社会の支え手として活躍できるような全員参加型社会の実現は、喫緊の政策課題となっている。本調査は、病気休職や職場復帰にかかわる企業実務上の対応、休職者の職場復帰の実態などを明らかにするため、ヒアリング調査を実施した。

## ◆ 研究の方法

ヒアリング調査。調査対象は15社。業種は、建設業、運輸業、製造業、金融・保険業、運輸業、情報通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業。

## ◆ 研究期間

平成25年度

## ◆ 主な事実発見

- 健康診断で異常所見がでた場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
- 常時50人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に1回程度訪問。
- 産業医以外の相談受付体制として、①医療従事者（看護師、カウンセラー等）の常駐・相談受付、②社内相談窓口（人事・総務、社内専用部署）、③外部相談窓口（委託）の3つのルートがみられた。とくに、大企業で社外相談窓口などのルートがあり、不満や

悩みの相談先のルートの確保を評価する企業もある。

- 過去3年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、とくに、がん、脳血管疾患、心疾患での休職者は高齢層（50歳代以上）に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層（とくに勤続の短い層）に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。
- 休職前に積立休暇（失効年休積立制度）、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であることを指摘していた。疾患が重度で長期療養の期間が長くなるほど、主に大企業で、職場復帰するまでに回復せず、休職期間満了となるケースもみられる。それゆえ、年休・積立休暇（有給）の取得段階、もしくは欠勤期間（無給・傷病手当金）までに、早期復帰するよう促している企業もみられた。疾病の早期発見・早期治療につながる相談体制の整備やラインケア、セルフケアが重要とする企業もある。

## ◆ 政策的インプリケーション

大企業を中心として、長期療養ができる企業（失効年休積立制度や長期の欠勤期間がある企業）においても、重度の疾患の場合、休職期間満了で退職する者がいることから、疾病の早期発見、早期治療が重要である。そのためには、相談体制の整備やラインケア、セルフケアの強化が望まれる。

## ◆ 政策への貢献

本研究では、企業の休職制度や規定面と運用面の実態を明らかにしている。今後、疾病治療と仕事を両立させるための政策立案における基礎資料の一つとして活用されることが期待される。

## ◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.112『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』（2013年）
- 調査シリーズ No.100『職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査』（2012年）

### ◆ 国際比較労働問題セミナー

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

#### 平成27年度

- 欧米等諸外国の労働法分野の研究者を招き、28年2月に東京でセミナーを開催した。「職場分断時代における『使用者』概念の再考」をテーマに各国の現状と課題、法制度や政策について、日本と諸外国との国際比較を行うとともに、外部の研究者等を交えて議論を行った。
- 主な参加者  
 米国：Matthew Finkin (University of Illinois)  
 英国：Jeremias Prassl (University of Oxford)  
 ドイツ：Bernd Waas (論文のみ)  
 (Goethe University Frankfurt am Main)  
 フランス：Sylvaine Laulom  
 (Université Jean Monnet)  
 スペイン：Diego Álvarez Alonso  
 (University of Oviedo)  
 韓国：Aelim Yun  
 (Korea National Open University)  
 台湾：Liu Shih Hao (Ming-Chuan University)  
 香港：Mimi Zou  
 (The Chinese University of Hong Kong)  
 豪州：Tess Hardy  
 (The University of Melbourne)  
 日本：荒木 尚志／東京大学大学院教授  
 中窪 裕也／一橋大学大学院教授

他



### ◆ 日韓ワークショップ

国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の深化に資する目的で、韓国労働研究院 (KLI) と毎年1回、両国に共通する政策課題をテーマにワークショップを開催し、両研究機関の研究者等による報告と討議を行っている。

#### 平成27年度

- テーマ「労働市場における格差拡大の現状と課題：日韓比較」
- 報告論文 (JILPT)  
 「日本の請負労働問題—経緯と実態」  
 濱口桂一郎／主席統括研究員  
 「格差社会に立ち向かう地域労働運動  
 ～個人加盟ユニオンの取り組みを中心に」  
 呉 学殊／主任研究員

### ◆ 北東アジア労働フォーラム

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築するため、中国労働社会保障研究院 (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。

#### 平成27年度

- テーマ「産業再編と高度化における雇用問題と政策」
- 報告論文 (JILPT)  
 「日本における産業別就業構造の変遷と構造不況対策」  
 浅尾 裕／特任研究員  
 「製造業セクターにおける事業革新と人的資源の問題」  
 藤本 真／副主任研究員 (※肩書は当時)

### ◆ 海外労働情報研究会

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

#### 平成27年度

- 第1回「EU およびドイツの派遣の均等・均衡待遇制度や運用状況について」  
 講師：高橋賢司／立正大学法学部准教授
- 第2回「モディ政権下のインドにおける労働改革と労使関係」  
 講師：マノランジャン・ダル／インド経営研究所  
 コジコデ校准教授

### ◆ 多様なプログラムへの参加

#### OECD-LEED(地域経済・雇用開発プログラム)

##### パートナーシップ・クラブ

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

#### EU 財団の研究機関ネットワーク

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

### ◆ 研究者の招へい・派遣

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

#### 平成27年度

- 招へい  
フレッド・シューマン准教授／米国・グアム大学  
ビジネス・公共行政学部  
研究テーマ：「日本の一村一品事業とその地方の雇用創出における成功と課題に関する研究」

他2名

- 派遣  
理事長、国際研究部長、研究員等  
用務：「国際雇用労使関係学会 (ILERA) 世界会議」及び「国際労働法・社会保障法学会 (ISLSSL) 世界大会」(ケープタウン・南アフリカ)

他

### ◆ 我が国の労働政策、調査研究等の情報の海外への発信

労働政策研究に資することを目的に、当機構の研究成果等を活用して、日本の労働事情、労使関係や労働政策に関する英文情報を整備し、印刷物、ホームページにより海外の研究機関等に提供している。

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

#### 平成27年度 Japan Labor Review の特集テーマ

春号：Changes in Industrial Structure and Reallocation of Human Resources

夏号：Long-Term Unemployment: Current Status and Countermeasures

秋号：The System of Labour Relations Commissions in Japan: Retrospects and Prospect

冬号：Labor Problems Facing Intermediate-Age Workers

- 研究成果を外国の研究者等に紹介する目的で、『労働政策研究報告書』のサマリーを英訳してホームページに掲載。





## 2016年 3月号 東日本大震災から5年——被災地の復興と残された課題

東北圏の現状 震災後5年を迎えた東北の社会経済  
被災3県からのレポート

〈有識者アンケート〉女性活躍新法と企業の対応

伊藤実 金子良事 玄田有史 永松伸吾 増田聡

【トピックス】連合白書／16春闘で「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を

【海外労働事情】ドイツ 求職者基礎保障の給付額引き上げ等の制度を変更

【招聘研究員レポート】グアムの観光市場に求められる戦略的な労働力計画



## 2016年 2月号 女性が活躍できる職場——企業と働く人に求められるもの

〈労働政策フォーラム〉女性活躍新法と企業の対応

〈有識者アンケート〉女性がいきいきと働くうえで求められるもの

大内章子 大槻奈巳 緒方桂子 金井篤子 川口章 ほか

【BLM調査】相次ぐ労働法制等の見直しに、企業はどう対応しようとしているのか

【トピックス】多様な働き方／仕事と家庭の両立支援対策の充実について建議

【海外労働事情】フランス 法定最低賃金を9.67ユーロに引き上げ



## 2016年 1月号 多様化する社員と働きやすい職場づくり——無期転換・限定正社員と働き方の見直し

〈JILPT調査〉改正労働契約法とその特例等に企業はどう対応しようとしているのか

〈事例取材〉多様な勤務形態を活用して環境改善を図る企業労使

〈労働政策フォーラム〉職場のコミュニケーションーパワハラのない快適な職場作りのために

【スペシャルトピック】人口減少の克服に必要な具体策の方向性を提言—『厚生労働白書』の概要

【トピックス】緊急対策／「新三本の矢」の目標と実現に向けた政策まとまる

【海外労働事情】イギリス 外国人労働者の流入、域内を中心に拡大

【BLM産別・単組調査】半数以上が「WLBの実現」「長時間労働の是正」を重点課題に



## 2015年 12月号 アジアの労働新時代——ASEAN 経済共同体（AEC）発足と日系企業の環境変化

ASEAN 経済統合が各国労働法制に与える影響

ミャンマー ODA で整備の進む投資環境

インドネシア 最近の労働法制及び労働事情

ベトナム 最低賃金及び賃金支払い方法をめぐる問題点

【フォーカス】労働政策フォーラム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」

【トピックス】若者雇用 青少年の雇用の促進等に関する法律が施行

【海外労働事情】アメリカ 元請けとフランチャイザーの雇用者責任



## 2015年 11月号 労働時間管理と多様な働き方——ワークスタイルの変革に向けて

〈事例取材〉効率的な仕事の進め方に取り組む企業労使の実態

〈JILPT調査〉労働時間管理と働き方のニーズに関する企業・労働者調査

情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する（企業調査・従業員）調査

【スペシャルトピック】女性活躍推進法が成立

【トピックス】労働者派遣 改正法と関係政省令等のポイント

【海外労働事情】フランス 社会対話及び雇用に関する法律の成立



## 2015年 10月号 仕事と介護の両立——離職しない柔軟な働き方

介護離職と介護休業——「仕事と介護の両立に関する調査」から

仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方

いかに企業は従業員の仕事と介護の両立と高いモチベーション維持の両者を実現させるのか

厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書—介護と育児の支援策を提起

人手不足感が高止まり——平成26年度介護労働実態調査から

【スペシャルトピック】厚生労働省が平成28年度予算の概算要求を公表

【トピックス】介護労働／NCCUが春闘の賃上げ状況や就業意識実態調査の結果を発表

【海外労働事情】中国 「新常态元年」のイノベーション促進策

平成 27 年度

2015 年  
9 月号

## 働く人の心と体の健康——組織の活性化に向けた人事管理

〈インタビュー〉自ら考え行動する人材を育成することで健康な職場づくりを実践  
——人を大事にする価値観を基本に働き方の改革を

〈事例〉活性化した職場をめざす企業の取り組み——日産自動車 コマツ 日立化成グループ  
レンタルのニッケン 東洋交通 アクロクエストテクノロジー

【スペシャルピック】過労死等防止対策大綱を閣議決定——厚労省推進協議会がとりまとめ  
【トピックス】最低賃金／引き上げ額目安は A ランク 19 円、B ランク 18 円、C・D ランク 16 円  
【海外労働事情】イギリス 低賃金層向け給付の削減と「全国生活賃金」の導入

2015 年  
8 月号

## 中小企業における人材の採用と定着——ミスマッチの解消に向けて

採用・定着を中心とした中小企業の人事管理調査

ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査

建設業における人材の確保及び育成——ヒアリング調査からみた課題

「ものづくり産業」の維持・発展に向けて——金属労協と JAM の取り組み

良質な雇用を支える人材の確保とその育成に向けた今後の方向性等を提示——ものづくり白書の概要

【トピックス】労災補償／精神障害が請求、認定ともに過去最多——厚労省調査

【海外労働事情】韓国 大学生の就職準備の実態

2015 年  
7 月号

## キャリア・ガイダンスとコンサルティング——若者向けと企業内での支援

〈労働政策フォーラム〉若者と向き合うキャリアガイダンス——ツールの活用・実践の現場から

〈基調報告〉場面に応じたツールの活用

〈事例報告〉ハローワーク池袋、あいち労働総合支援フロア、日本体育大学

〈パネルディスカッション〉

【トピックス】高齢者雇用／生涯現役社会の実現に向けた施策の方向性を報告——厚労省検討会

【海外労働事情】イギリス 保守党単独新政権発足

2015 年  
6 月号

## 2015 年春季労使交渉の動向——賃金上昇による好循環の継続へ

今季労使交渉・協議の動向と特徴

2015 春闘の傾向と特徴——須田孝・連合総合労働局長に聞く

春闘 60 年の軌跡——高度成長、バブル、デフレを経た変容と今日的意義

【ビジネス・レーパー・モニター産別・単組調査】

単組の多くが「組合員の賃上げに対する期待が高かった」と回答

【トピックス】政労使会議／合意文書で中小企業への「好循環拡大」をアピール

【海外労働事情】フランス 重労働予防個人勘定制度の創設

2015 年  
5 月号

## 「多様な社員」の人材マネジメント——企業の成長にいかにかかすか

〈労働政策フォーラム〉多様な社員の活用を企業の成長力に

〈基調講演〉労働力減少時代への雇用システム改革——多様な人材の能力発揮のために

〈事例報告〉イオンリテール株式会社、株式会社クレディセゾン、日本アイ・ビー・エム株式会社

〈パネルディスカッション〉

【スペシャルピック】今後の労働時間法制の在り方——労政審が労基法改正などを求める報告

【海外労働事情】アメリカ VW 工場に反労組従業員組織

2015 年  
4 月号

## 地方創生に向けた課題——経済再生と雇用拡大

まち・ひと・しごと創生の「長期ビジョン」と「総合戦略」

2015 年度の地域経済と雇用情勢の見通し——地域シンクタンク・モニターからの報告

【特別企画】働く人の安全と健康の確保

——日本鉄鋼連盟 基幹労連 全日通労組 日化協 フジクラなど

【スペシャルピック】今後の労働時間法制の在り方——労政審が労基法改正などを求める報告

【海外労働事情】アメリカ VW 工場に反労組従業員組織

2016年  
3月**シングルマザーの就業と経済的自立**

## 〈基調報告〉

「女性の経済力強化は母子の貧困化を防止する」  
宮本みち子 放送大学副学長

## 〈研究報告〉

「シングルマザーへの就業支援」  
周 燕飛 副主任研究員

## 〈事例報告〉

- (1) 母子・父子自立支援員から見たシングルマザーのキャリア開発  
田中恵子 千葉県野田市母子・父子自立支援員
- (2) 中間支援組織の取り組み  
河村暁子 東京ボランティア・市民活動センター主任

## 〈パネルディスカッション〉

## パネリスト：

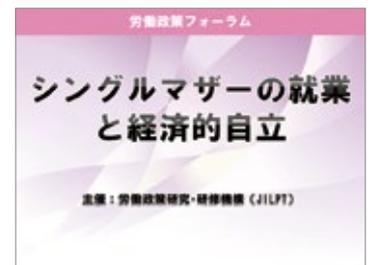
田中恵子 河村暁子 周 燕飛

## コメンテーター：

阿部 彩 首都大学東京都市教養学部人文・社会系教授

## コーディネーター：

宮本みち子

2016年  
1月**若者と向き合うキャリアガイダンスー若年の就職困難者支援の現場からー**

## 第1部

## 〈基調報告〉

「若年就職困難者と個人特性に基づくキャリア支援の可能性」  
深町珠由 副主任研究員

## 〈現場報告〉

- (1) ハローワークにおける若年者支援（ハローワーク横浜のケースを中心に・・・）  
土屋秀樹 平塚公共職業安定所就職促進指導官
- (2) 若年就職困難者と個人特性に基づくキャリア支援の可能性  
現場報告：若者就労支援機関における取組  
山本佳奈 アネシス学院株式会社若者就労支援部統括責任者（臨床心理士）
- (3) 亜細亜大学 事例報告  
成田 剛 亜細亜大学キャリアセンター部長

## 〈パネルディスカッション〉

## パネリスト：

土屋秀樹 山本佳奈 成田 剛

## コーディネーター：

深町珠由

## 第2部

## 〈VRT カード講習会〉

室山晴美 理事



平成27年度

2015年  
12月**女性活躍新法と企業の対応：働き方改革と管理職の役割**

## 〈基調講演〉

「女性活躍推進法と企業の対応—働き方改革と管理職の役割が鍵—

佐藤博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授

## 〈研究報告〉

「女性の活躍促進について」

永田 有 統括研究員

## 〈調査報告〉

「女性活躍推進法における課題分析とポジティブ・アクション」

矢島洋子 三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社経済・社会政策部  
主席研究員

## 〈事例報告〉

(1) LIXILの女性活躍推進—経営戦略としてのダイバーシティ

成田雅与 株式会社LIXIL Human Resources Diversity & Engagement  
ダイバーシティ推進室長

(2) 「ダイバーシティを企業風土に根付かせる」取組みの推進

本 昌子 株式会社NTTドコモ人事部ダイバーシティ推進室長

(3) お客さまの一生の思い出を創る会社になる

稲益健二 株式会社武蔵境自動車教習所新規事業開発室長

## 〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

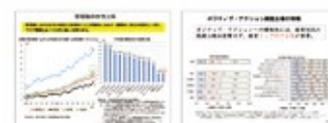
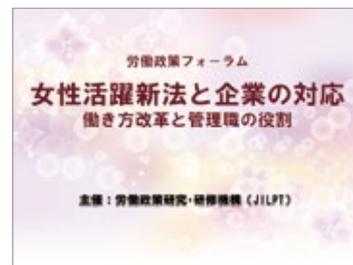
成田雅与 本 昌子 稲益健二

コメンテーター：

矢島洋子 永田 有

コーディネーター：

佐藤博樹

2015年  
11月**移動する若者／移動しない若者—実態と問題を掘り下げる—**

## 〈報告〉

「若者の地域移動はどのような状況にあるのか—地方から都市への移動を中心に—」

堀有喜衣 主任研究員／日本学術会議特任連携会員

「女性の活躍と人口移動」

林 玲子 国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長

「若者・地域移動・暮らし向き—5年間追跡調査から—」

片山悠樹 愛知教育大学教育学部講師

「地方に暮らす若者の意識—地方中枢拠点都市圏と周辺部の比較から—」

轡田竜蔵 吉備国際大学社会科学部准教授

## 〈総合討論〉

パネリスト：

林 玲子 片山悠樹 轡田竜蔵 堀有喜衣

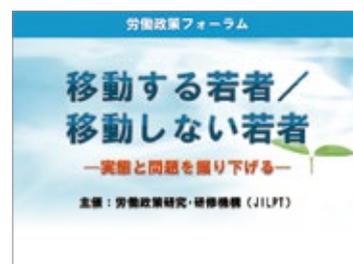
コメンテーター：

吉川 徹 大阪大学人間科学研究科教授／日本学術会議連携会員

木本喜美子 一橋大学大学院社会学研究科特任教授／日本学術会議連携会員

司会：

本田由紀 東京大学教育学研究科教授／日本学術会議第1部会員



2015年  
9月**職場のコミュニケーション パワハラのない快適な職場作りのために（札幌開催）**

## 〈基調講演〉

「職場のいじめとパワハラ―人間関係のワークルール」  
道幸哲也 北海道大学名誉教授

## 〈事例報告〉

「ハラスメントをなかったことにしない職場づくり」  
大野朋子 北海道ウイメンズ・ユニオン委員長

## 〈研究報告〉

「若年労働者が追い詰められる職場の共通点」  
小野晶子 主任研究員

## 〈パネルディスカッション〉 パワハラのない職場をつくる

## パネリスト：

大野朋子  
浅野高宏 ユナイテッド・コモنز法律事務所代表弁護士  
北海学園大学法学部准教授

開本英幸 開本法律事務所所長弁護士

小野晶子

## コーディネーター：

道幸哲也

2015年  
9月**国際社会におけるアジアのキャリア教育（つくば開催）**

※同時通訳付

## 〈基調報告〉

“Vocational Guidance, Career Guidance, and Career Education in Japan”  
三村隆男 日本キャリア教育学会会長／早稲田大学大学院教職研究科教授  
“Leadership in Career Education”  
レスター・オックス IAEVG 会長

## 〈パネルディスカッション〉

## パネリスト：

“Career Development” including “Career Education”

Lui Hah Wah Elena (シンガポール) ARACD 前会長・南洋理工大学前准教授

“Toward a Hybrid Model of Career Education and Guidance Base on Western and Eastern (Asian) Culture Perspective”

Mohamad Surya (インドネシア) ARACD 会長・インドネシア教育大学教授

“Career Education in Korea”

Kim, Hyuncheol (韓国) 国立青少年政策研究院シニア・フェロー

“A Livelihoods Approach to Career Guidance in Asia”

Gideon Arulmani (インド) IAEVG 理事

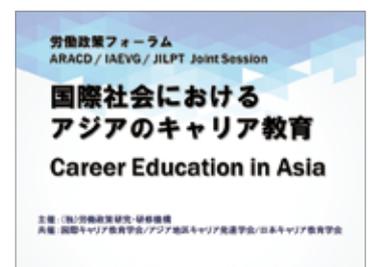
## コメンテーター：

“Career Counseling in Japan”

Darryl Takizo Yagi (アメリカ) カリフォルニアカウンセリング協会前会長  
兵庫教育大学教授

## モデレーター：

下村英雄 主任研究員



平成27年度



## ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2015

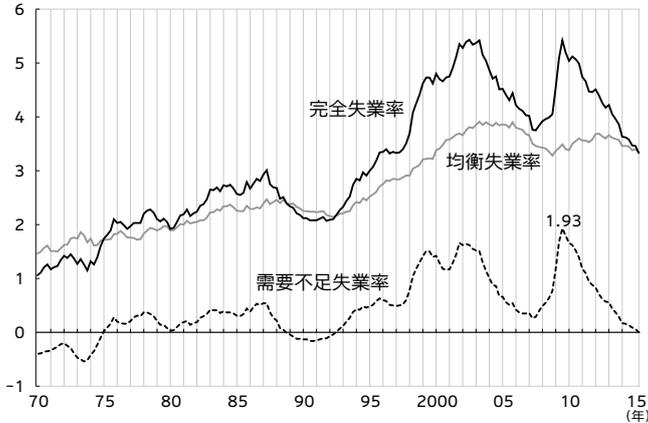
「労働統計加工指標集」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にし、その計算方法と結果を紹介したものです。

2015年版は、労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、52の指標を紹介しています。

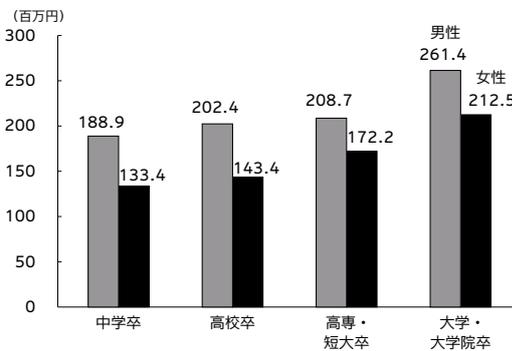
### 〈主な指標〉

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

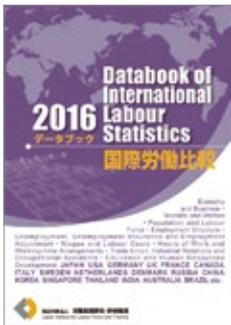
均衡失業率と需要不足失業率（季節調整値）  
—1970年第1四半期～2015年第2四半期—



生涯賃金（60歳までは、退職金を含まない、2013年）



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



## データブック国際労働比較 2016

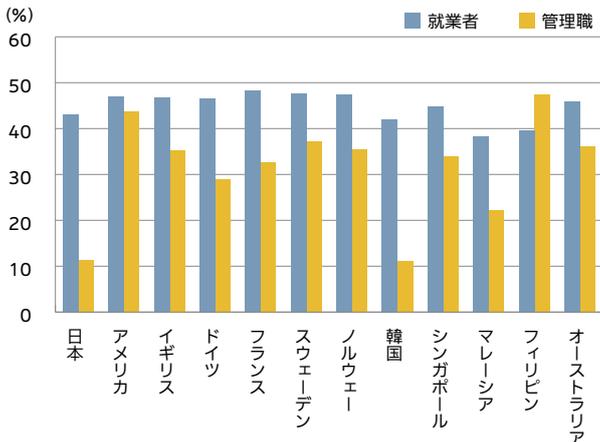
労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2016年版は、28の「グラフと解説」、135の「統計・制度表」を掲載しています。

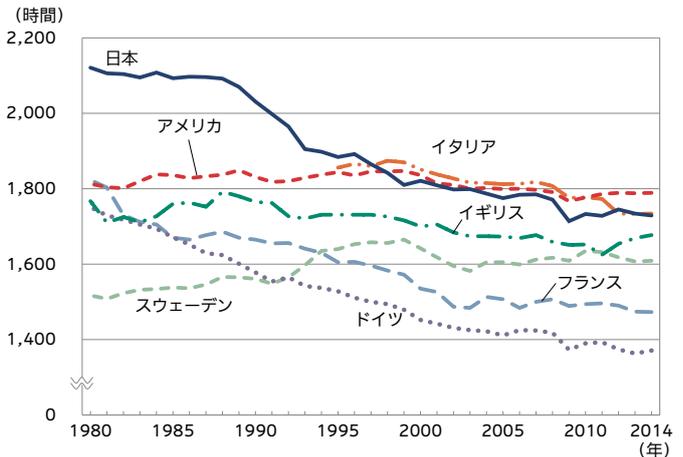
### 〈目次〉

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

就業者及び管理職に占める女性の割合（2014年）



一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）





報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

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