



JILPT

労働政策研究・研修機構

成果の概要

2023

令和5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

JILPT 成果の概要 2023 (令和 5 年度)

目次

第 1 章 プロジェクト研究の成果

3

中期目標期間 (令和 4~8 年度) において実施する中長期的な労働政策の課題に関する研究の成果です。

1 労働市場とセーフティネットに関する研究

- (01) 『人への投資と企業戦略に関するパネル調査 (JILPT 企業パネル調査) (第 1 回)』 調査シリーズ No.232 4
- (02) 『JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第 1 回』 調査シリーズ No.234 7
- (03) 『日本の出生コホート間の経済格差—「国民生活基礎調査」を用いた考察—』 ディスカッションペーパー 24-01 10
- (04) 『「仕事の質」からみる働き方の多様性』 ディスカッションペーパー 24-03 13

2 職業構造・キャリア形成支援に関する研究

- (05) 『「Job tag」(職業情報提供サイト (日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究 (2022 年度)』
資料シリーズ No.271 15
- (06) 『第 2 回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』 労働政策研究報告書 No.227 17
- (07) 『離職過程における労働者の心理—認知的タスク分析を応用したインタビュー調査—』 労働政策研究報告書 No.229 20
- (08) 『OHBY カード改訂版に伴う背景データの分析—OHBY カードにみる成人の職業興味の特徴—』 資料シリーズ No.275 25
- (09) 『職業適性検査結果からみた職業能力の推移と評価—GATB 経年データ分析に基づく検討—』 資料シリーズ No.278 28

3 技術革新と人材開発に関する研究

- (10) 『就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える 20 人のインタビュー調査から—』 資料シリーズ No.272 30
- (11) 『若者の転職動向—「雇用動向調査 (平成 26 年~令和元年)」二次分析—』 資料シリーズ No.274 33
- (12) 『タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化
—日本版 O-NET と国勢調査 (1980 ~ 2020 年) を使用した分析から得られた示唆—』 資料シリーズ No.280 35
- (13) 『中間層を構成する世帯の変容』 ディスカッションペーパー 24-02 39

4 多様な人材と活躍に関する研究

- (14) 『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 2022
第 1 回 (2011 年) ~ 第 6 回 (2022 年) 子育て世帯全国調査の基礎的集計』 調査シリーズ No.239 41
- (15) 『特定技能 1 号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』 資料シリーズ No.270 43
- (16) 『高齢者の多様な就業と生活—中高年者縦断調査を用いた二次分析—』 資料シリーズ No.277 45

5 多様な働き方と処遇に関する研究

- (17) 『過重負荷による労災認定事案の研究 その 5』 資料シリーズ No.273 48

6 多様な働き方とルールに関する研究

- (18) 『職場における AI 技術の活用と従業員への影響—OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ—』
労働政策研究報告書 No.228 50
- (19) 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究 (2)』 調査シリーズ No.242 52
- (20) 『中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計』 資料シリーズ No.276 56
- (21) 『運輸業・郵便業における需要変動と労使関係』 資料シリーズ No.279 57

雇用システムに関する研究

- (22) 『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 [JILPT コロナ連続パネル個人調査 (第 1 ~ 7 回)] 結果』
調査シリーズ No.229 60
- (23) 『「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査 (第 1 ~ 6 回)」結果
— JILPT コロナ連続パネル企業調査—』 調査シリーズ No.237 63

第2章 課題研究・緊急調査の成果

67

厚生労働省の要請に基づき、直近の政策ニーズに対応した調査研究の成果です。

(01) 『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』 調査シリーズ No.238	68
--	----

第3章 労働情報の収集・整理の成果

71

調査部で実施した国内及び海外の労働情報に関する各種調査の成果です。

(01) 『家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』 調査シリーズ No.230	72
(02) 『副業者の就業実態に関する調査』 調査シリーズ No.231	74
(03) 『ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査結果』 調査シリーズ No.233	78
(04) 『高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査』 調査シリーズ No.235	80
(05) 『企業の賃金決定に係る調査』 調査シリーズ No.236	82
(06) 『治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）』 調査シリーズ No.240	85
(07) 『治療と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）』 調査シリーズ No.241	87
(08) 『諸外国の失業保険制度のオンライン化に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国—』 資料シリーズ No.269	89
(09) 『第7回勤労生活に関する調査（2015年）』 国内労働情報 24-01	92

第4章 研究成果の普及・情報発信

99

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

(01) 政策論点レポート	100
(02) その他出版物（単行本）	100
(03) 日本労働研究雑誌	101
(04) ビジネス・レーパー・トレンド	102
(05) Japan Labor Issues	103
(06) メールマガジン労働情報	105
(07) ホームページ	106
(08) 統計情報の提供	107
(09) 労働政策フォーラム	109
(10) 国際ワークショップ	111

第 1 章

プロジェクト研究
の成果

人への投資と企業戦略に関するパネル調査 (JILPT 企業パネル調査) (第1回)

研究区分：プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究」

研究期間：令和4~5年度

● 研究の目的

企業における「人への投資」をはじめとする人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼしていく影響について継続的に把握することを目的として、企業パネル調査（同一の企業を対象に連続して行う調査）を実施するもの。本調査は、2022~2026年度の5年度にわたり毎年度1回行う予定であり、今後、本調査によるパネルデータの蓄積を待って更なる分析を進めることを想定しているが、本調査シリーズは、第1回目の調査の集計結果を公表するもの。

● 研究の方法

中小企業を対象としたウェブモニター調査及び大企業を対象とした郵送調査による企業パネル調査（同一の企業を対象に連続して行う調査）。中小企業調査は2回に分けて2022年9月1日~13日及び10月1日~14日に実施。大企業調査は2022年10月18日~11月16日に実施。有効回収数は、中小企業調査で前半2,779社（有効回収率23.8%）、後半2,936社（有効回収率25.1%）、大企業調査で442社（有効回収率8.8%）。

● 主な事実発見

【本調査で明らかになったこと】

1. 企業の雇用人材戦略、経営戦略について

- 中小企業、大企業ともに全体として人手不足感が強い中、「デジタル化を担う人材」の不足感が特に強い。重視する人材確保の取組については、中小企業では募集賃金の引上げなどの労働条件の改善が、大企業では採用チャネルの多様化が目立つ。
- 雇用人材戦略については、中小企業、大企業ともに、経営人材及び中間管理職では内部育成、抜擢、企業主導の教育訓練

を重視する傾向が、デジタル人材では抜擢、自主的学習・啓発を重視する傾向がみられる。

- 中長期的な経営戦略については、中小企業、大企業ともに、「成長重視」より「利益重視」、「コスト削減」より「差別化に注力」、「多角化」より「選択と集中」、「事業の縮小・撤退方向」より「拡大方向」、「市場拡大」より「競争激化」の方を選択する企業の方が多い。
 - 重視する関係者（ステークホルダー）については、中小企業、大企業ともに従業員と顧客（販売先・受注先）を最重視。大企業では社会・地域や株主を重視する傾向もみられる（図表1）。
- #### 2. 「人への投資」をはじめとする企業の人材マネジメントについて

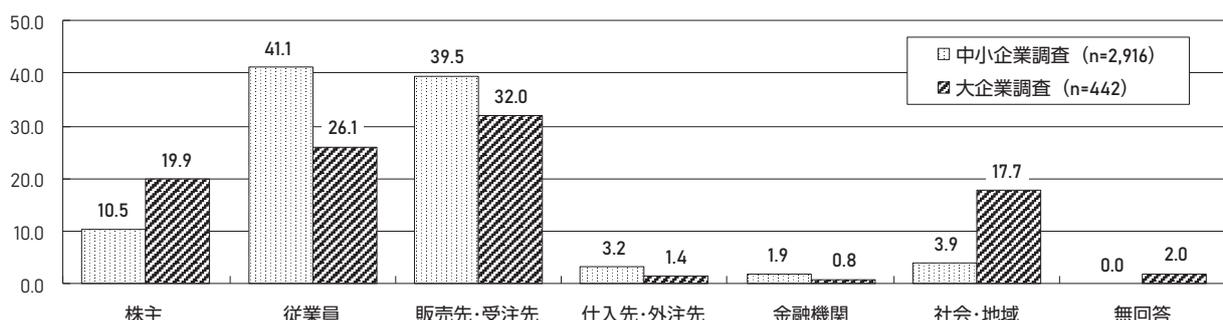
(1) 人材マネジメント

- 雇用管理・人材マネジメントの取組については、中小企業では、「長時間労働の防止」「安全衛生対策の強化」に比較的多く取り組んでいるが、大企業では、これらに加え「ハラスメント対策」「仕事と育児・介護・治療等との両立支援」「定期的な面談とフィードバック」などにも多く取り組む。人材育成の取組については、大企業に比べて中小企業の取組が、また、正社員に比べて非正社員に対する取組が、相対的に進んでいない（図表2）。
- 働き方や人材育成に関する具体的な制度についても、大企業に比べて中小企業での導入が進んでいないが、近年になって中小企業でも導入が広がる制度もある。

(2) 人材育成・教育訓練

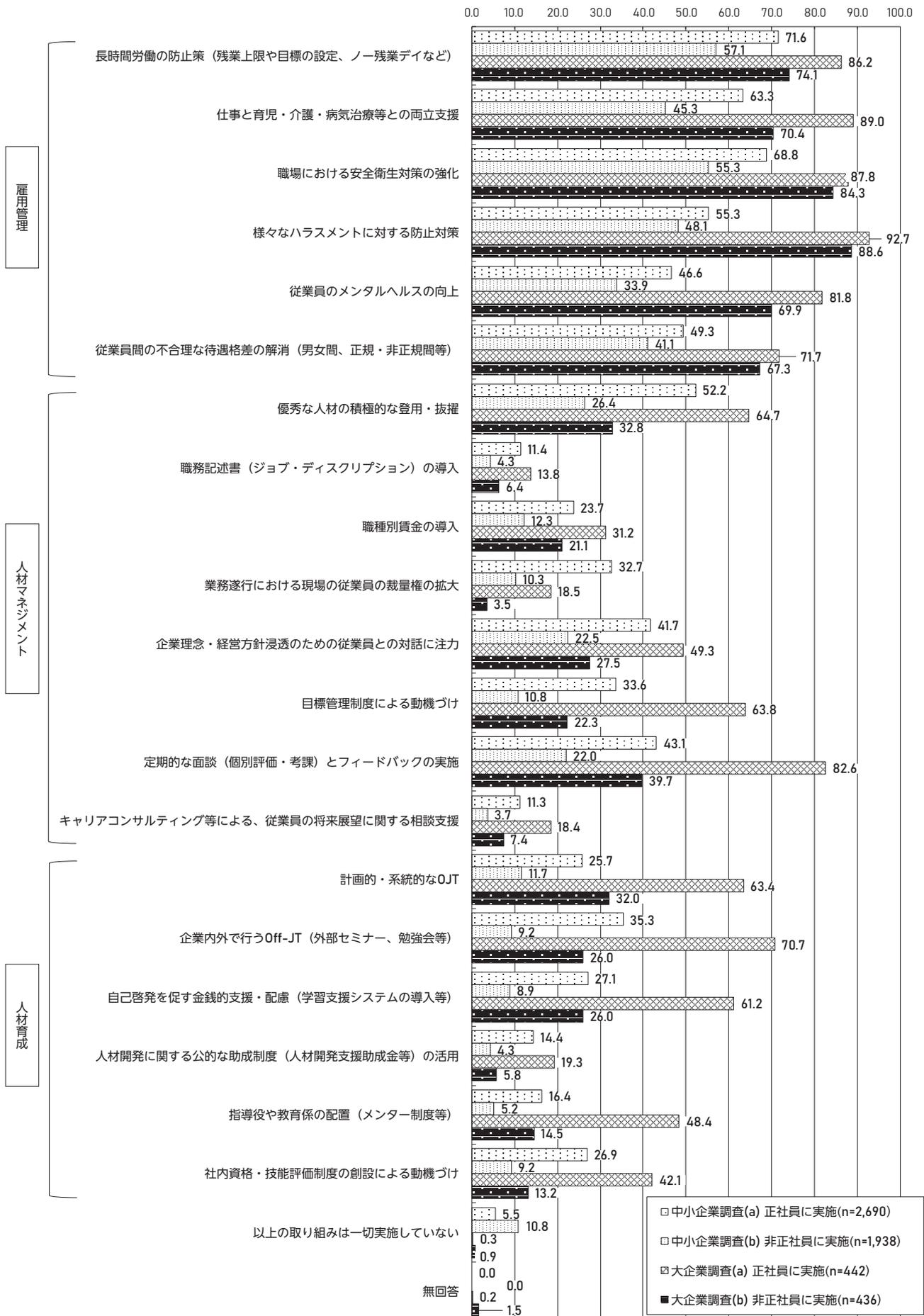
- 研修予算を投入しているスキル・知識については、中小企業では「業務知識」が目立つ一方、大企業では、それ以上に「対人スキル」も重視。
- 研修の受講者の割合や受講日数については、中小企業ではそ

図表1 経営において重視している関係者（1位、SA、単位=%）



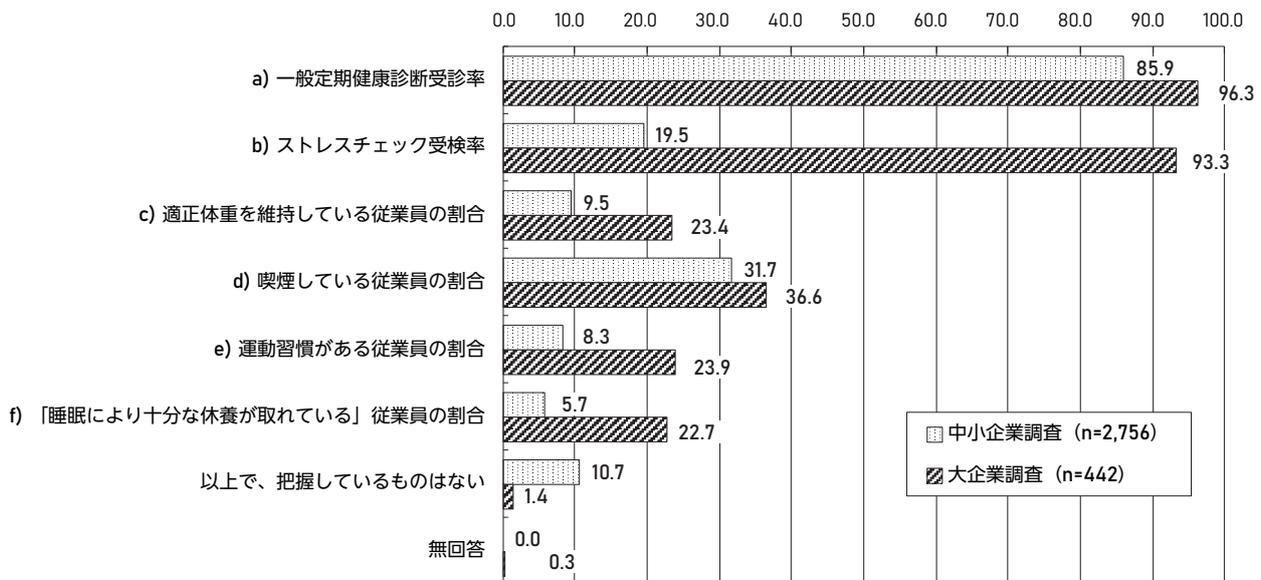
※経営において重視している関係者（ステークホルダー）の1位の回答について集計した。

図表 2 実施している人材マネジメントに関する取組 (MA、単位 =%)



※ 「該当者がいない (そもそも正社員がいない、非正社員がいない)」と回答した企業を除いたうえで集計。

図表3 従業員の健康に関するデータの把握状況



もそも研修を実施していない割合が高く、大企業では、受講者割合で0~20%未滿、受講日数で1~2日未滿が最多。

- 現金給与総額に対する能力開発費の割合は、中小企業、大企業ともに、無回答が多いことに留意が必要であるが、最多回答である「0」を除くと「0.5超~1%」が比較的多い。

(3) 従業員の満足度・ワークエンゲージメント、健康経営、人権デューデリジェンス

- 従業員の満足度やワークエンゲージメントに関する調査は、中小企業の約3割、大企業の約5割で実施されており、中小企業では近年になって導入が進んでいる。また、中小企業、大企業ともに、労働組合・労使協議機関の有無とのクロス集計をみると正の関係もうかがえる。
- 従業員の健康に関するデータの把握状況については、「喫煙している」従業員の割合を中小企業の約3割、大企業の約4割で、「運動習慣がある」「適正体重を維持している」「睡眠により十分な休養がとれている」の各従業員割合を中小企業の1割未滿、大企業の約2割で把握している（図表3）。
- 上記により実際に把握された各従業員割合について最頻値でみると、「適正体重維持」ができていない従業員の割合は中小企業では10割、大企業では7割、「喫煙習慣」「運動習慣」を持つ従業員の割合はそれぞれ中小企業では2割、大企業では3割、「睡眠休養」がとれている従業員の割合は中小企業では10割、大企業では7割であった。
- 人権デューデリジェンス（人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策）の取組割合については、大企業では「ハラスメント」対策で約8割、「従業員の属性に基づく権利侵害」対策で約3割と比較的取組が進んでいるが、中小企業では「いずれの取組もしていない」が約5割を占めるほか、「ハラスメント」対策で約5割と企業規模により取組に差異がみられる。

3. デジタル技術（AI等）の活用について

- 大企業、中小企業ともに普及が進むのは「Webミーティングツール」「クラウドを活用した社内の情報共有」等だが、「いずれのデジタル技術も利用していない」が中小企業で約3割

あり、中小企業でのデジタルトランスフォーメーション（DX）の遅れがうかがえる。

- 導入時期をみると、大企業、中小企業ともに「Webミーティングツール」「RPA」「顧客向けチャットボット」「社内SNS」「クラウドを活用した社内の情報共有」などで近年又は最近になって普及が進んでいる。
- AI（人工知能）を活用したデジタル技術の活用については、既に導入した、又は行動を起こしている企業が、中小企業で約5%、大企業で約2割、「将来的に検討したい」が中小企業、大企業ともに約5割、「将来的にも検討する見込みがない」が大企業で約3割、中小企業で約5割。

4. 新型コロナウイルス感染症の影響について

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に起因して2022年9月時点で生じていた影響については、約3割の企業は「とくに影響はない」とした一方、中小企業では「社会活動の自粛による消費等の需要減退」が約4割、大企業では「感染や濃厚接触により勤務できない社員が増加して、事業運営に支障が生じている」が約4割と最多選択。

5. 賃上げの状況について

- 2022年度には、大企業、中小企業ともに約8割以上で何らかの賃上げの取組あり。「定期昇給」は大企業で約8割、中小企業で約6割、「ベースアップ」は大企業、中小企業ともに3割台、「賞与（一時金）増額」はいずれも約3割、「新卒初任給の増額」は大企業で約3割、中小企業で1割未滿の企業で取り組まれた。
- 「定期昇給」「ベースアップ」の実施の有無と、中長期的な経営戦略（成長重視、差別化注力など）、労働組合・労使協議機関の有無などとクロス集計すると一部では正の関係もうかがえる。

● 研究担当者

高松利光 統括研究員
田上皓大 研究員

JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第1回

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究」

研究期間: 令和4年度

● 研究の目的

我が国の経済社会は、人口減少・少子高齢化、DXの進展などにより大きく変化の中で新型コロナウイルス感染症の多大な影響を受け、変化が加速している。そうした中、テレワークの拡大や副業・兼業への関心の高まりなど、人々の働き方や、生活、健康は、新たな状況・課題に直面している。仕事、生活、健康は、相互に影響を与えあう関係にあり、実証研究では、適切な分析手法を用いて因果関係を議論することが求められる。加えて、近年、「ウェルビーイング」という言葉にも注目が集まっており、人々の望ましい生き方や、それを実現するための社会経済環境に関心が注がれている。こうした状況や問題意識をふまえ、仕事（仕事特性、働き方、業務負荷等）と、生活、健康、ウェルビーイングとの関係を検討することを主な目的とした個人パネル調査（同一個人を追跡する調査）を開始した。

● 研究の方法

JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称: JILLS-i）は、次の特徴を有する。

1. ミドルエイジ層の仕事・生活・健康・ウェルビーイングがテー

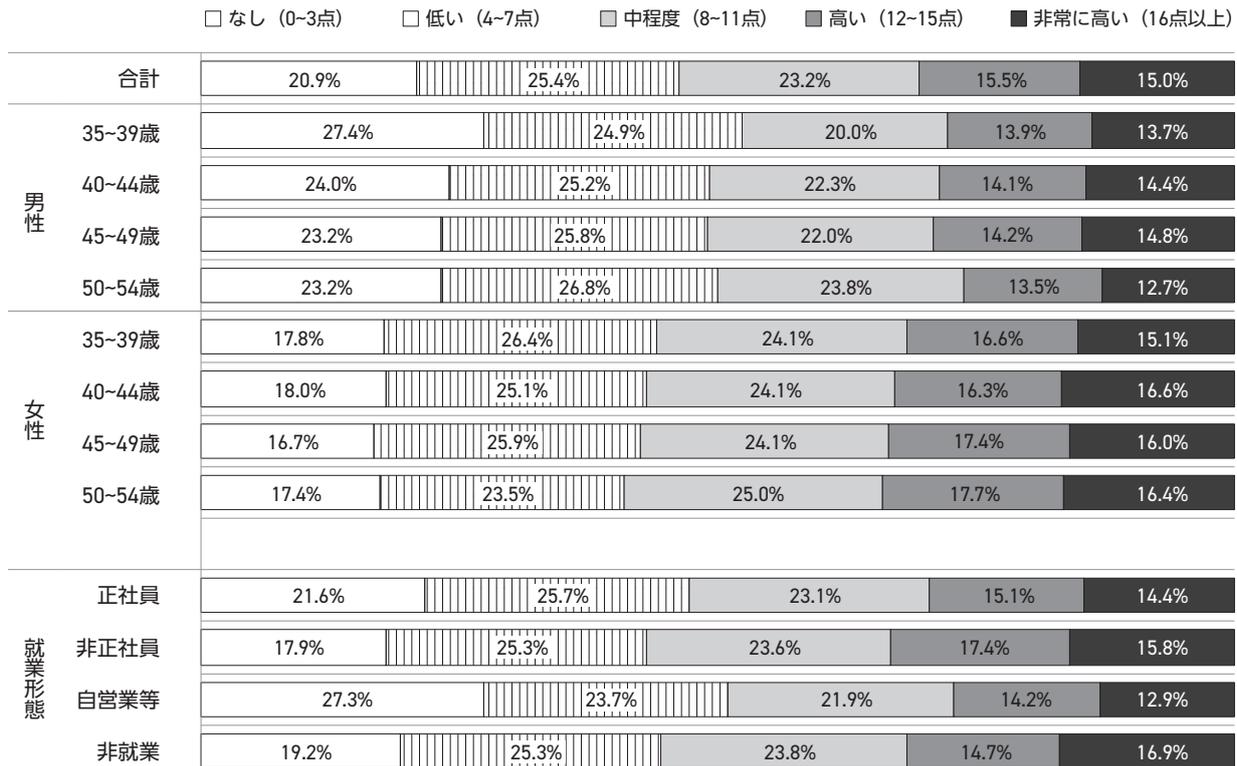
マ: 仕事特性、働き方、業務負荷、生活時間、健康に関わる生活習慣、心身の自覚症状、主観的ウェルビーイングなどを研究

2. 半年サイクルでのパネル調査を実施: 既存調査と比べて短期的な変動を観測し、要因を分析
3. 日本版 O-NET との接続による応用研究の可能性: 厚生労働省職業分類表をもとに職業を把握

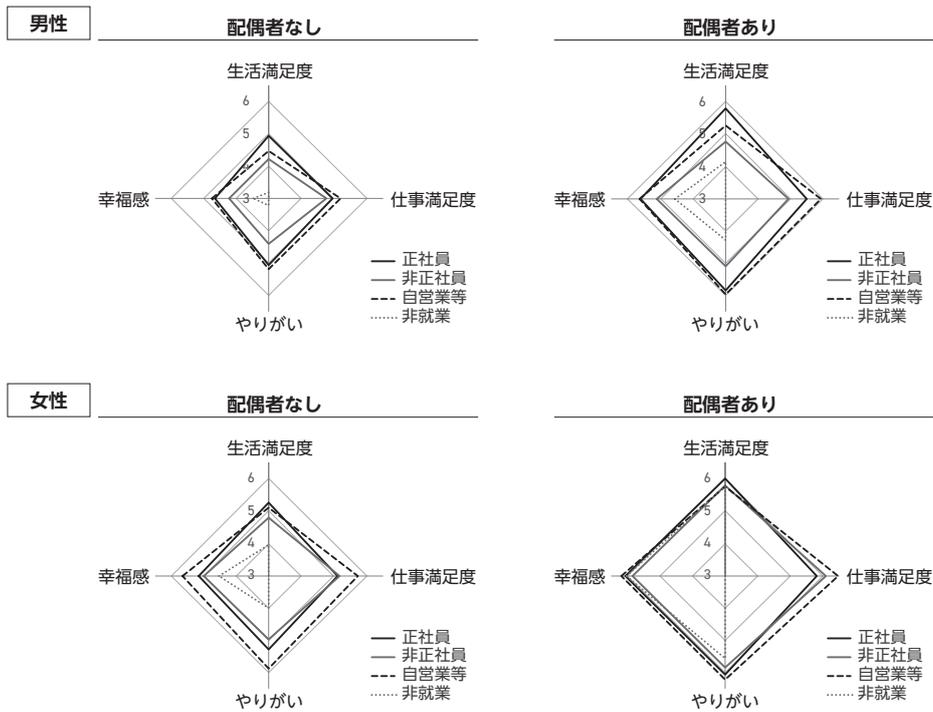
第1回調査の概要

- Web 調査（調査会社の Web モニターを使用したアンケート調査）
- 調査対象: 調査時点において日本国内に居住する 35~54 歳の男女
- 標本設計: サンプルサイズ 2 万人（社会全体の人口分布に沿うよう、総務省「令和 2 年国勢調査」をもとに、男女（2 区分）×年齢階層（5 歳刻み 4 区分）×就業形態（正社員・非正社員・自営業等・非就業の 4 区分）×居住地域（8 区分）×学歴（大卒・非大卒の 2 区分）で目標サンプル割付（計 512 セル）を行い、設計通り回収した。）
- 調査項目: 回答者の属性、経歴（学歴、職歴等）のほか、労

図表 1 自覚症状 SSS-8 スコアの分布—男女・年齢階級別、就業形態別



図表2 「生活満足度」「仕事満足度」「やりがい」「幸福感」の平均値（男女・配偶者有無・就業形態別）



働環境、世帯の状況、生活時間、健康状態、生活満足度など。
 実査期間：2023年1月18日～25日

● 主な事実発見

ミドルエイジ層の仕事と生活、両立の課題：35～54歳という対象層には、配偶者の有無や子どもの有無・年齢などが異なる多様なライフステージの者が含まれる。就業状況は、男女・ライフステージによって異なり、既婚女性の就業状況は、配偶者（夫）の年取階級によってもやや異なる。家事・育児・介護時間などの時間配分には、性別やライフステージによる差異が大きい。仕事役割と家庭役割との両立困難（ワーク・ファミリー・コンフリクト）は、対象年齢層の中では30代後半で最も大きく、男女別に見ると、男性で「仕事から家庭への負の影響」が、女性で「家庭から仕事への負の影響」が相対的に強く認識される傾向がある。

健康状態に関して、身体症状スケール「Somatic Symptom Scale-8 (SSS-8)」をもとに、8項目の身体的な自覚症状の有無・頻度について尋ねた。SSS-8の合計スコア（0～32点）について、属性による身体的症状の程度（多寡）のちがいをみると（図表1）、女性は男性に比べてスコアが高く、身体的な自覚症状を多く抱えていることがうかがえた。年齢階級別に見ると、年齢が高いほど平均スコアがやや高い。就業形態による違いもあるが、性別や年齢によるちがいを反映している可能性がある。

メンタルヘルスは、Kesslerらが開発した「K6」という尺度で尋ねた。K6スコアの分布に男女で大きな違いはないが、年齢別では若年層ほどK6スコアから見るメンタルヘルスの状態が悪い。また、就業形態別に見ると、非就業者は就業者に比べてK6スコアが高く、メンタルヘルスの状態が悪いことが示される。

健康に関わる生活習慣に関し、運動習慣、間食の習慣、朝食欠食、睡眠による休養について、厚生労働省「標準的な健診・保健指導プログラム」における標準的な質問票をもとに項目を作成した。健康に関わる生活習慣には、男女差や年齢階層差のほか、就業形態による違いも見られる。男女別に見ると、運動習慣は男性の該当割合の方が高く、間食の習慣は女性の該当割合の方が高い。また、朝食欠食の割合は男性の方が高い。睡眠による休養については、男女や年齢階層による大きな違いは見られない。就業形態別に見ると、運動習慣、間食、朝食欠食について就業形態による差が見られるが、これは男女差等を反映している可能性がある。また、睡眠による休養については自営業等で比較的やや高い割合を占めている。

- 「ウェルビーイング」は「健康」と並んで本調査の重要な柱であるが、第1回調査ではとくに「主観的ウェルビーイング」についてOECDのガイドラインに準拠して尋ねた。図表2は、このうち「生活満足度」「仕事満足度」「やりがい」「幸福感」について、男女別さらに配偶者有無の別に分けたくうえで、就業形態別の平均値を示している。

（図表2：男性のグラフ）男性の特徴は、「配偶者あり」「配偶者なし」の2つのグラフの形がよく似ていることである。いずれのグラフでも、非就業者のスコアが最も低く、その次に非正社員が低く、正社員と自営業等はスコアが同程度に高い。「配偶者あり」の方が全般的に主観的ウェルビーイングの水準が高いものの、就業形態による得点差が明確であることは、配偶者の有無にかかわらず共通している。

（図表2：女性のグラフ）女性では、全体にいずれのカテゴリーも男性よりスコアが高い。また、男性と同様に、「配偶者あり」の方が全体としてスコアが高い。一方で男性と異なっているのが、「配偶者あり」では、就業形態によるスコアの違いがほぼ見られないという点である。また「配偶者なし」で

は、自営業等のスコアが正社員・非正社員よりも高いこと、そして正社員と非正社員との間にはスコアの違いがほとんど見られないことが、男性との相違点である。

以上より、就業形態と主観的ウェルビーイングの関連については、性別や配偶状態によって、水準や関連のあり方に違いがあることが明らかになった。

● 政策的インプリケーション

健康状態や主観的ウェルビーイングは、性別、年齢、就業形態等によって違いがある。社会として健康増進、ウェルビーイング向上を目指す上で、個人が直面する仕事・生活・健康に係る状況や課題について理解することが重要となる。

● 政策への貢献

労働政策の企画・立案の基礎資料として活用が見込まれる。

● 研究担当者

高見具広 主任研究員
鈴木恭子 研究員

日本の出生コホート間の経済格差

— 「国民生活基礎調査」を用いた考察 —

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

労働政策研究・研修機構が2022年に実施した「暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査」では、「親より経済的に豊かになれると思うか」という問いを尋ねており、豊かに「なれると思う」という回答が18.6%であったのに対して、豊かに「なれないと思う」という回答が36.2%と、約2倍となっている。近年、日本において、自分より上の世代に比べて、自分の生活が豊かになる未来を感じられなくなっていることが分かる。そこで、本稿では、「国民生活基礎調査」の個票データを用いた分析をすることにより、生まれた世代によって、所得や家計支出、資産などに差があるのかという日本の出生コホート間の経済格差を明らかにすることを目的とする。

● 研究の方法

「国民生活基礎調査」(1986~2019年)の個票データを用いて、日本の出生コホート間の経済格差について二次分析を行っている。最初に、経済格差に関連する様々な統計指標を用いて、記述統計的な分析を行い、次に、等価可処分所得、等価家計支

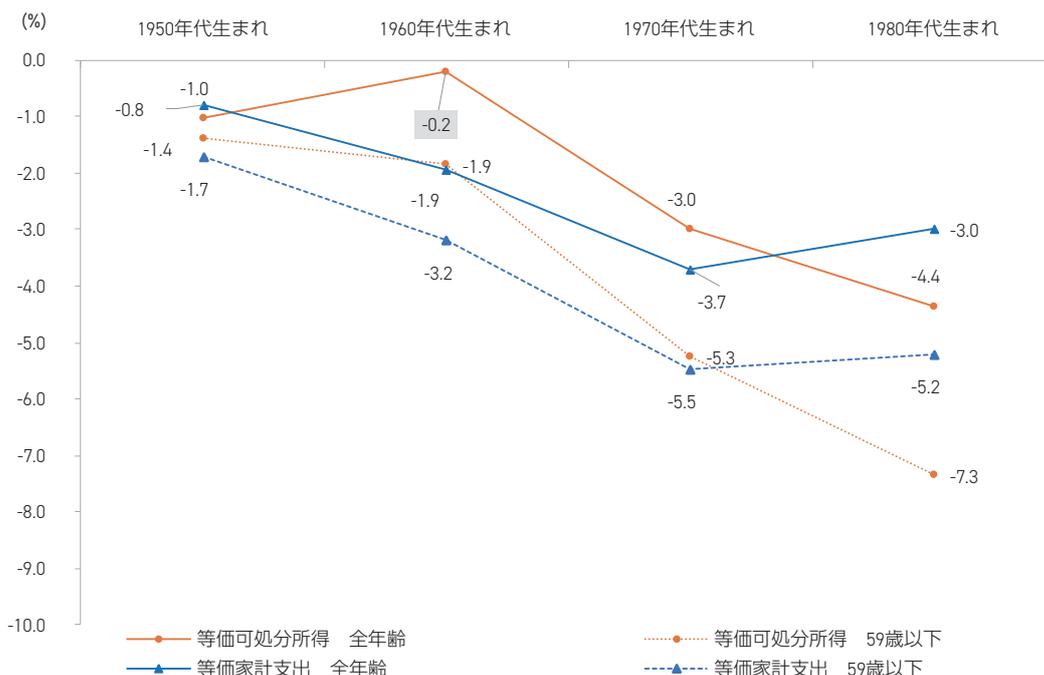
出、貯蓄と借入金に関する回帰分析を行う。回帰分析では、全年齢のサンプルで分析するとともに、現役世代の傾向を考察するために、世帯主が59歳以下の世帯のサンプルに限定した推計も行う。

● 主な事実発見

世帯主の就業形態、年齢、世帯類型などの世帯特性と時間、地域の固定効果などの諸要因をコントロールした回帰分析の結果、以下のことが確認された。

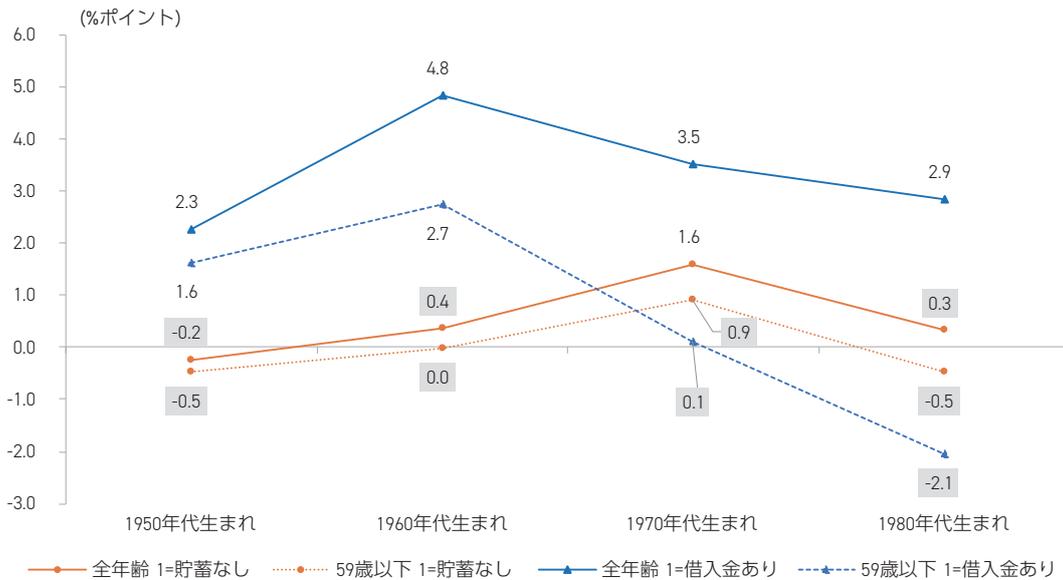
- 1) 等価可処分所得と等価家計支出は、世帯主が「1940年代生まれ」と比べ、「1950年代生まれ」~「1980年代生まれ」が統計的に有意に低い。特に、「1970年代生まれ」と「1980年代生まれ」の所得と家計支出が低い。具体的には、世帯主59歳以下の世帯のサンプルを用いた推計では、推計に用いたその他の条件が一定であれば、世帯主が「1940年代生まれ」と比べ、「1970年代生まれ」の所得は5.3%、家計支出は5.5%低い(図表1)。
- 2) 貯蓄なしの確率は、世帯主の全年齢サンプルを用いた推計

図表1 所得と家計支出の出生コホート間格差



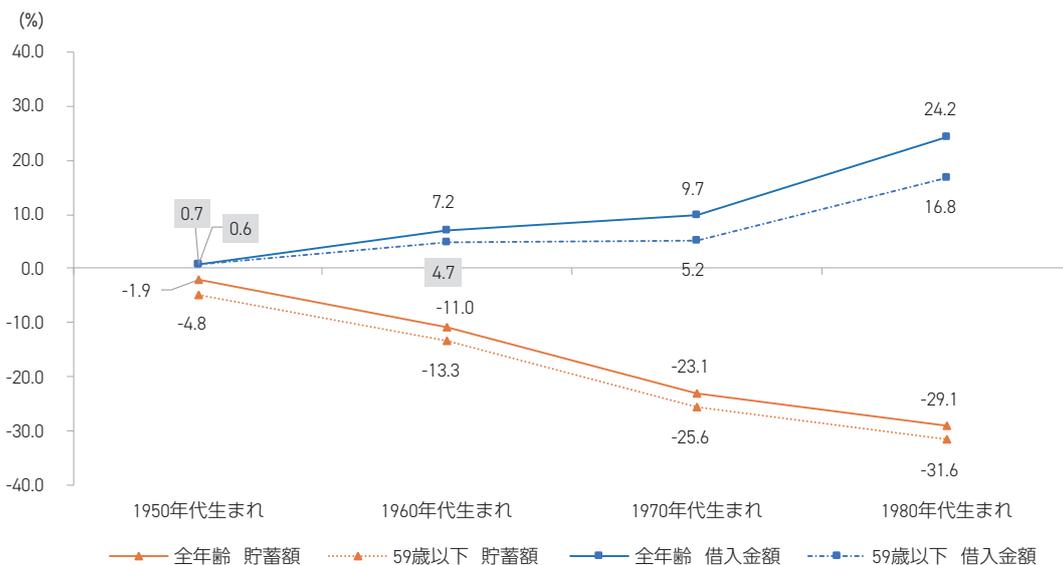
注: 回帰分析の結果をもとに、出生コホートダミーの係数値をパーセンテージに変換した値に基づき作成している。レファレンス・グループは世帯主が「1940年代生まれ」の世帯である。グレーの網掛けされている数値は、推計された係数値が統計的に有意でないことを示す。

図表 2 貯蓄の有無と借入金の有無の出生コホート間格差



注：回帰分析で得られた世帯主の出生コホートダミーの平均限界効果（AME :Average marginal effects）に基づき作成している。レファレンス・グループは世帯主が「1940年代生まれ」の世帯である。グレーの網掛けされている数値は、推計された係数値が統計的に有意でないことを示す。

図表 3 貯蓄額と借入金額の出生コホート間格差



注：回帰分析の結果をもとに、世帯主の就業形態ダミーの係数値をパーセンテージに変換した値に基づき作成している。レファレンス・グループは世帯主が「1940年代生まれ」の世帯である。グレーの網掛けされている数値は、推計された係数値が統計的に有意でないことを示す。

のみ、世帯主が「1940年代生まれ」と比べ、「1970年代生まれ」が統計的に有意に高い（図表 2）。

- 3) 貯蓄を所有する世帯において、世帯主が「1940年代生まれ」と比べ、「1950年代生まれ」～「1980年代生まれ」の貯蓄額が統計的に有意に低く、若い出生コホートほど貯蓄額が低い（図表 3）。
- 4) 借入金ありの確率は、世帯主の全年齢サンプルを用いた推計では、世帯主が「1940年代生まれ」と比べ、「1950年代生まれ」～「1980年代生まれ」が統計的に有意に高い（図表 2）。
- 5) 借入金を所有する世帯において、世帯主が「1940年代生まれ」と比べ、「1960年代生まれ」～「1980年代生まれ」の借入金額が統計的に有意に高く、若い出生コホートほど借入

金額が高い（図表 3）。

● 政策的インプリケーション

本稿の分析から、若い出生コホートの経済状況が悪い傾向が確認された。加えて、記述統計的な分析から、若い出生コホートの税金や社会保険料の拠出金が高い傾向にあることも確認された。このような出生コホート間の格差是正のためには、若い出生コホートの経済状況を改善する必要がある。例えば、社会保険料負担を全ての世代で支え合うことを提唱する「全世代型社会保障」の推進や若い世代の所得を増やすことにもつながる「同一労働同一賃金」を始めとした非正規雇用者への処遇改善などの労働政策面からの取り組みが求められると考える。

● 政策への貢献

日本の貧困問題、格差問題の関連政策を検討する際の基礎資料を提供する。

● 研究担当者

何 芳 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 23-03 『縮む日本の中間層：『国
民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』（2023
年）
- 調査シリーズ No.228 『暮らしと意識に関する NHK・
JILPT 共同調査』（2023 年）
- 労働政策レポート Vol.3 『日本の所得格差をどうみるか—格
差拡大の要因をさぐる—』（日本労働研究機構，2003 年）

「仕事の質」からみる働き方の多様性

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

OECDのJob Quality Frameworkを参照し、日本の労働市場における「仕事の質」を評価する。一般に正規雇用と非正規雇用は働き方が異なるとされるが、1) 就業形態によって「仕事の質」は多様なのか、2) それとも就業形態によらない「仕事の質」が異なるセグメントが存在するか、3) また「仕事の質」は他のアウトカムとどのような関係にあるか、を明らかにする。

● 研究の方法

JILPT個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(略称:JILLS-i)の第1回調査のデータを使用し、クロスセクションで分析を行う。当該調査は、日本国内に居住する35~54歳の男女(ミドルエイジ層)を対象に、半年に1回の頻度で同一個人を調べるパネル調査で、サンプルサイズは20,000件。本分析に使用したのは就業者のみ、使用する変数に欠損値がある人は除外し、分析対象となったデータは、11,462件。

● 主な事実発見

「仕事の質」は、「ウェルビーイング」を構成する重要な要素のひとつであり、近年多くの国際機関で測定のための枠組みが開発されている。本稿は、OECDのJob Quality Frameworkを参照して、日本の労働市場における「仕事の質」を測定し評価する。OECDの枠組みでは、「仕事の質」は①賃金の質、②雇用の安定性、③労働環境の質(「仕事の負荷」によって測定される)から構成される。主な分析の結果は以下の通りである。

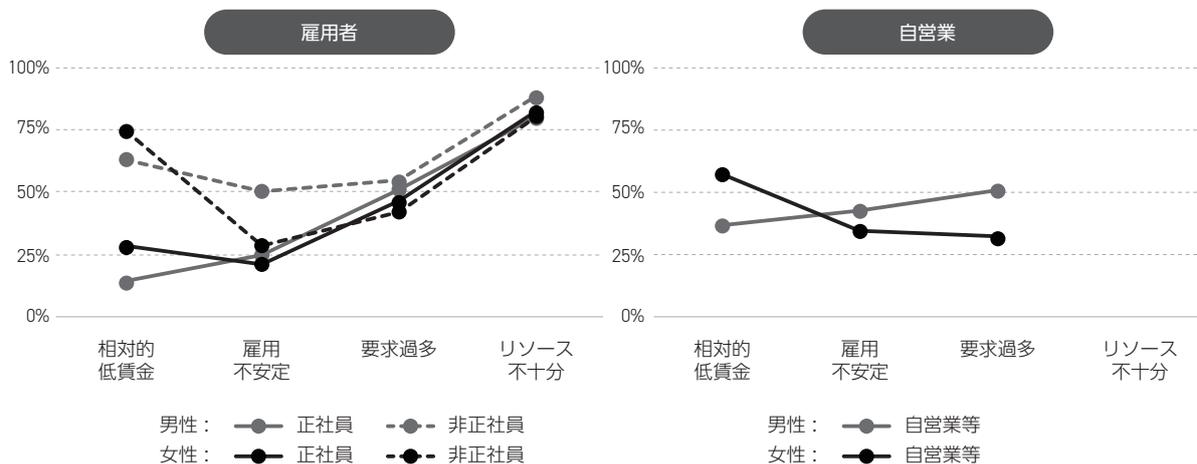
1) 就業形態によって「仕事の質」は多様か

図表1は、「収入の質」を構成する各要素について、性別・就業形態別にどのような分布の違いが見られるかを図示している。正規雇用と非正規雇用の「仕事の質」は、一般的な認識と異なり「仕事の負荷」についてもあまり大きな違いが見られず、「収入の質」だけが大きく異なる。つまり就業形態によって働き方は「多様」というより、むしろ「序列化」されているといえる。むしろ明らかになったのは、就業形態の違いを超えて、多くの人が過度の「仕事の要求」に直面し、さらには不十分な「仕事のリソース」しか持っていないという課題である。

2) 日本の労働市場には「仕事の質」の観点から異質なセグメントが存在するか

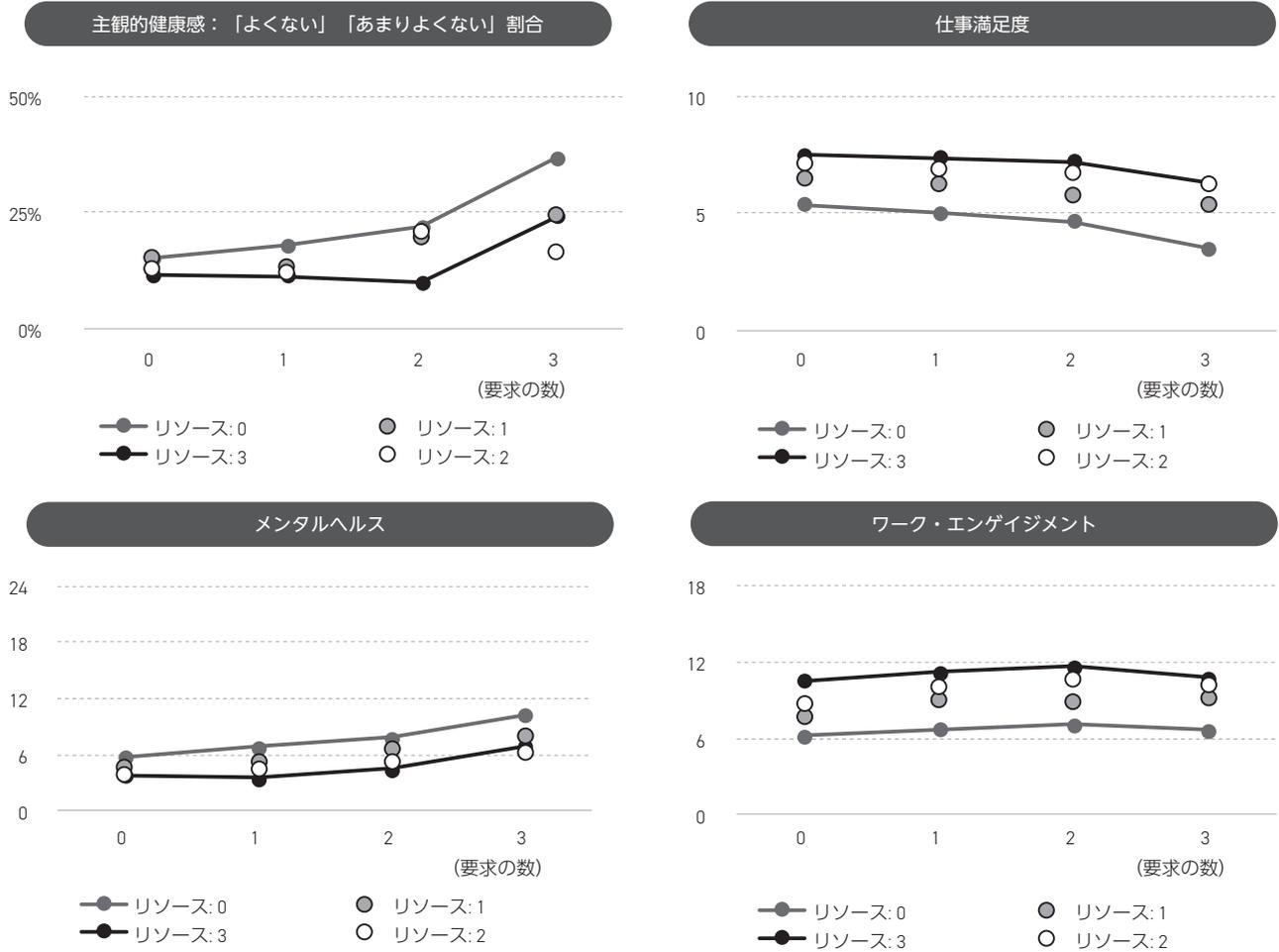
上記で性別・就業形態ごとに仕事の質の違いが観察されなかったとしても、労働市場全体では多様に分布している可能性がある。そのためクラスター分析の手法を用いて、性別や就業形態といった特定の変数に頼らずに、労働市場全体で仕事の質がどのように分布しているかの異質性を探る分析を行った。その結果、労働市場には「仕事の質」の観点から多様なグループが存在することが明らかになった。あるグループは、賃金や雇用は安定しているのに、多くの人が仕事の負荷を感じている。一方では、賃金や雇用が安定しないうえ、仕事の負荷が高い人のグループもある。就業形態は、個人がどのグループに所属するかを決める重要な要因ではあるが、それだけが本人の仕事の質を決めるわけではない。どのグループにも異なる就業形態の人が入り混じっており、同じ就業形態のなかにも仕事の質の多様性がある。

図表1 「仕事の質」 性別・就業形態別集計 (4要素)



出所: 著者作成

図表2 「仕事の負荷」とアウトカムの関係：「要求」「リソース」別集計



出所：著者作成

3) 「仕事の質」は他のアウトカムとどのような関係にあるか

「仕事の負荷」の2つの下位項目である「仕事の要求」と「仕事のリソース」に注目し、それらが健康や主観的ウェルビーイングなどのアウトカムにどのような関連を持っているか明らかにした。図表2は様々なアウトカムの結果を、「要求」「リソース」の数別に集計したものである。「仕事のリソース」が十分であると、労働者の健康やエンゲイジメントなどのアウトカムが高く、特に「仕事の要求」が多い状況下でもアウトカムが悪化しにくい。「仕事のリソース」を充実させることはウェルビーイングを高める上で、「仕事の要求」を抑制することと並んで重要である。

● 政策的インプリケーション

従来、非正社員は正社員よりも一般に仕事の負荷が少ないとみなされ、そのことがしばしば大きな賃金格差を正当化する理由とされてきた。しかし本稿の分析では、「仕事の質」の観点で見ると正社員と非正社員でほとんど違いが見られず、賃金だけが大きく異なっていることの正当性が問われる。また、従来日本の働き方を改善するうえでは、長時間労働などの「仕事の要求」を抑制することが目指されてきたが、本稿の分析結果はむしろ「仕事のリソース」に注目しそれを高めていくことの重要性を示す。

● 研究担当者

鈴木恭子 研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.234 『JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第1回』（2023年）

「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))の インプットデータ開発に関する研究(2022年度)

研究区分: プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「職業構造・職務分析(日本版 O-NET 含む)に関する研究」

研究期間: 令和4年度

● 研究の目的

2018年度と2019年度に当機構が初期開発し、その後毎年度情報の拡充・更新を行っている職業情報のデータセットについて、2022年度は既存7領域のうち「仕事の内容」領域の情報更新と、新たに「アビリティ」の領域の情報作成を主たる目的とした。また、仕事量と就業者数の変化に関する調査も併せて実施した。

● 研究の方法

企業・団体等へのヒアリング調査、および Web モニターを用いた就業者調査(Web調査の実査期間:2022年12月~2023年1月、スクリーニング後の有効回答数:20,792件)

● 主な事実発見

本研究の主たる目的である公共の職業情報インフラの作成については事実発見という考え方は馴染まないが、職業大分類ごとに集約してデータを整理したところ、図表1に示す通り概ね各大分類の特徴と合致する結果が得られた。たとえば第1群「管理的な職業」ではWA10「意思決定と問題解決を行う」が、第3群「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」と第4群「医療・看護・保健の職業」ではWA12「仕事に関連する知識を更新し、活用する」が、第8群「福祉・介護の職業」ではWA29「他者に対する支援とケアを行う」が、第13群「配送・輸送・機械運転の職業」ではWA19「乗り物を運転・操縦する」がそれぞれ最も平均値が高かった。それぞれの職業群の内容と合致した結果と言える。

図表1 仕事の内容の取得データ: 職業大分類別の平均値と標準偏差(いずれかの職業群で平均値最大であった8項目を抜粋)

職業大分類	該当職業数		WA10	WA12	WA15	WA17	WA19	WA26	WA28	WA29
			意思決定と問題解決を行う	仕事に関連する知識を更新し、活用する	仕事を整理、計画する、優先順序を決める	手と腕を使って物を取り扱い動かす	乗り物を運転・操縦する	上司、同僚、部下とコミュニケーションを取る	人間関係を構築し、維持する	他者に対する支援とケアを行う
1 管理的職業	7	M	3.51	3.30	3.41	2.14	1.88	3.44	3.49	2.94
		SD	(0.24)	(0.22)	(0.25)	(0.23)	(0.28)	(0.46)	(0.29)	(0.41)
2 研究・技術の職業	50	M	3.36	3.35	3.38	2.30	1.94	3.28	3.12	2.67
		SD	(0.29)	(0.29)	(0.24)	(0.37)	(0.45)	(0.25)	(0.23)	(0.19)
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	49	M	3.41	3.68	3.57	2.05	1.68	3.11	3.34	2.66
		SD	(0.30)	(0.20)	(0.18)	(0.44)	(0.32)	(0.42)	(0.27)	(0.44)
4 医療・看護・保健の職業	28	M	3.27	3.45	3.31	2.85	1.77	3.29	3.32	3.41
		SD	(0.39)	(0.37)	(0.30)	(0.34)	(0.20)	(0.45)	(0.33)	(0.37)
5 保育・教育の職業	16	M	3.15	3.37	3.36	2.62	1.76	3.26	3.41	3.22
		SD	(0.20)	(0.19)	(0.19)	(0.43)	(0.51)	(0.39)	(0.20)	(0.26)
6 事務的職業	46	M	2.96	3.08	3.22	2.10	1.82	3.25	3.07	2.63
		SD	(0.43)	(0.37)	(0.33)	(0.38)	(0.39)	(0.33)	(0.36)	(0.34)
7 販売・営業の職業	37	M	2.97	3.10	3.23	2.52	1.98	3.09	3.19	2.69
		SD	(0.39)	(0.35)	(0.31)	(0.40)	(0.39)	(0.36)	(0.33)	(0.29)
8 福祉・介護の職業	11	M	3.44	3.45	3.37	2.66	2.32	3.62	3.64	3.71
		SD	(0.25)	(0.23)	(0.19)	(0.43)	(0.28)	(0.25)	(0.25)	(0.21)
9 サービスの職業	35	M	2.73	2.90	3.04	2.83	1.86	2.85	3.00	2.67
		SD	(0.43)	(0.49)	(0.32)	(0.38)	(0.46)	(0.40)	(0.34)	(0.44)
10 警備・保安の職業	11	M	3.28	3.29	3.24	2.91	3.04	3.54	3.42	2.99
		SD	(0.50)	(0.50)	(0.45)	(0.47)	(0.78)	(0.38)	(0.39)	(0.34)
11 農林漁業の職業	9	M	2.86	3.07	3.14	3.24	3.09	2.69	2.90	2.33
		SD	(0.31)	(0.23)	(0.25)	(0.25)	(0.57)	(0.42)	(0.29)	(0.23)
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	59	M	2.90	2.93	3.15	2.89	2.36	3.01	2.91	2.53
		SD	(0.32)	(0.30)	(0.22)	(0.27)	(0.42)	(0.29)	(0.23)	(0.26)
13 配送・輸送・機械運転の職業	25	M	2.72	2.81	2.94	2.74	3.48	2.89	2.84	2.48
		SD	(0.50)	(0.45)	(0.34)	(0.27)	(0.65)	(0.36)	(0.32)	(0.30)
14 建設・土木・電気工事の職業	12	M	2.78	2.95	3.20	3.12	2.74	2.93	3.09	2.53
		SD	(0.21)	(0.22)	(0.20)	(0.22)	(0.28)	(0.21)	(0.16)	(0.15)
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	14	M	2.49	2.53	2.85	3.12	2.39	2.87	2.84	2.41
		SD	(0.36)	(0.34)	(0.29)	(0.24)	(0.63)	(0.24)	(0.30)	(0.26)
全体	409	M	3.06	3.17	3.24	2.57	2.13	3.12	3.13	2.73
		SD	(0.45)	(0.44)	(0.33)	(0.51)	(0.65)	(0.40)	(0.35)	(0.44)

※網掛けは、各職業群において平均値が最大であったセルを表す。

一方、併せて調査した各職業の仕事量と就業者数の増減傾向については一定数のデータが得られた 409 職業を対象として主に就業者数の観点から集計を行った。その結果、新型コロナウイルス感染症が広がる前の 2019 年での職業毎の就業者の増減の傾向と、コロナ禍がかなり収束しつつあった 2022 年の職業毎の就業者数の増減の傾向の間で、増加傾向から減少傾向に、あるいは減少傾向から増加傾向にというような大きな傾向の変化を示す職業は無かった（図表 2）。今後、増加傾向、減少傾向、それぞれが大きなものから順次、職業解説の更新の必要性を確認していくことが考えられる。

図表 2 職業毎の就業者の増減傾向の変化

		2022 年			2019 年
		-	=	+	
2019 年	+	0	1	6	7
	=	47	316	3	366
	-	35	1	0	36
2022 年		82	318	9	409

● 政策への貢献

作成したデータの一部は厚生労働省が開発・運営する「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））に収録され、全国のキャリア教育、キャリア支援の現場で活用されることが期待される。

● 研究担当者

田中 歩 統括研究員
鎌倉哲史 研究員
松本真作 元特任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.260 『「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））のインプットデータ開発に関する研究（2021 年度）』（2022 年）
- 資料シリーズ No.240 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020 年度）』（2021 年）
- 資料シリーズ No.227 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』（2020 年）

第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査

研究区分: プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

日本のキャリアコンサルタント登録制度は平成28年に創設され、その後、登録者数は順調に推移している。令和4年度末で制度創設後7年を迎え、キャリアコンサルタント登録者数は6万人を超えたが、更なる制度の推進を図るため、随時、継続的にその活動状況等を調査し、今後の登録制度や関連施策のあり方を検討する必要がある。

特に、これまでキャリアコンサルタントを対象とした調査は過去に4回実施され、経年比較が行われた。その結果、キャリアコンサルタントの高齢化、キャリアコンサルティングの需給調整機関領域から企業領域への相対的な転換、キャリアコンサルティングの認知度及び周知等の課題が明らかになった。しかし、その後、前回調査から5年以上が経過しており、その間の実態把握は十分に行われていない。

そこで本研究では、過去4回の調査と質問項目の内容をあわせて調査を実施し、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの実態をより詳しく把握することを企図した。特に、経年比較による長期的な傾向が観察されるのか、また異なる変化が見られるのかについて検討することを目的とした。

● 研究の方法

- 調査対象: 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会(以下、協議会)に2022年6月3日時点で登録済みのキャリアコンサルタント(以下、登録者)のうち、協議会が登録者に提供しているメールニュースサービスに登録している者58,748名。
- 調査方法: 登録者に対して、上記メールニュースサービスを通じて、専用調査用サイトのリンク先を連絡。登録者は当該サイト上で調査に回答。
- 実施時期: 2022年7~8月(7月21日調査票発送、8月5日締切。当日到着分までを回収)。
- 回収数・回収率: 回収数7,586通、回収率12.9%。
- 調査項目: 過去4回の調査との経年比較が可能なように調査項目を作成。
 - ①キャリアコンサルタントの基本属性(性別、年齢、居住地、専門分野他)
 - ②キャリアコンサルタントの就労状況(就労先の有無、就労先の職種・規模・役職他)
 - ③キャリアコンサルタントの活動内容(専業・兼業、具体的な活動内容・相談内容他)
 - ④キャリアコンサルタントとして活動していない理由(活動

場所がない者に対する設問)

- ⑤キャリアコンサルタントのフリーランスとしての活動実態(仕事の獲得方法他)
- ⑥キャリアコンサルタント自身のキャリア形成(学歴・職歴・職業経験他)
- ⑦キャリアコンサルタントとしての意識(満足感、課題、今後の新たな活動他)
- ⑧キャリアコンサルタント登録制度等に対する自由記述 等

● 主な事実発見

1. 過去4回の調査結果との経年変化(概要)

過去4回の調査結果との比較を通じて、この約15年におけるキャリアコンサルタントの活動状況の変化を捉えた。図表1には、経年変化の概要をまとめた。

2. 主な活動の場の変化

上述の経年変化のうち、図表2には「主な活動の場」の変化を示した。2006年以降、現在に至るまで「需給調整機関領域」が減少し、「企業領域」が増加、「学校領域」「地域・福祉領域」「その他」が微増していることが示される。

3. 最も多い相談内容、対応が難しい相談内容

直近1年間に個人に対して行ったキャリアコンサルティングの相談活動で最も多い相談内容は「現在の仕事・職務内容」(40.4%)であり、以下、「就職・転職活動の進め方」(37.8%)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(37.0%)が続いていた。「現在の仕事・職務内容」は前回調査(2017年)では31.8%の第4位であったのが、今回第1位となった。

また、最も対応が難しい相談内容は「発達障害に関すること」(20.5%)であり、以下、「メンタルヘルスに関すること」(17.7%)、「職場の人間関係」(13.3%)が続いていた(図表3)。

● 政策的インプリケーション

1. キャリアコンサルタントの高齢化について

本調査の結果、キャリアコンサルタントは50代が中心であること、60代以上が増加し、30~40代の減少が著しいことが示された。キャリアコンサルタントの高齢化は、前回調査で指摘されていたが、その傾向はさらに強まっていた。職業経験・人生経験が豊富な中高年がキャリアコンサルタント資格を取得することは望ましい一方、20~30代で資格を取得し、キャリアコンサルタントとして実務経験を積むプロパーのキャリアコンサルタントが一定割合で存在することが望まれる。海外では、

図表1 経年変化の結果のまとめ

年齢	30~40代が大きく減少し、50代がピークとなり、60代以上が増加するなど、高齢化の傾向が顕著だった。特に、男性では60代以上が増加し、女性では2006年に40代にあったピークが50代にシフトした。
性別	2013年以降、女性が6割、男性が4割という傾向は継続しており、直近5年間でその傾向がやや強まった。なお、性別・年齢は「50代女性」「40代女性」「50代男性」「60代男性」の順に多く、この性別・年齢で7割を占める。
活動地域	活動地域は直近5年間で東京・愛知が増加、大阪で減少したが、国勢調査との比較では、東京、愛知、京都、大阪で人口比に対するキャリアコンサルタントの人数が多い。
活動の有無	2006年から2013年まで活動している割合は増加していたが、2013年以降、活動している割合は減少に転じ、現在、約3割が活動していない。
主な活動の場	①需給調整機関領域は2006年には約5割だったが現在約2割と一貫して減少。②企業領域は2006年には2割強だったが現在約4割と一貫して増加。③学校領域、地域・福祉領域、その他は微増。概して、2006年から2022年に至る16年間で需給調整機関領域から企業領域への転換が顕著だった。
専任・兼任の状況	専任・専業は約4割、兼任・兼業は約6割だが、直近でこの傾向は変わらなかった。
業種	「職業紹介・労働者派遣業」が含まれる「その他のサービス業」及び「教育、学習支援業」で、2006年以降一貫して減少傾向がみられた。
資格取得の目的	直近5年間で「専門能力を高めるため」「仕事に必要だったため」が減少し、「職業人生の将来に備えるため」「定年後経験を活かして社会貢献するため」が増加していた。
関連資格の有無	関連資格では「教員免許」「心理相談員」が減少し、「衛生管理者」「ファイナンシャル・プランナー」が増加した。
就業状況・就労形態	正規雇用は2006年から2010年に4割を超えていたが2013年にいったん激減した後、増加に転じ、直近では5割を超えている。
活動状況	毎日活動している割合は減少し、活動していない割合が増加した。ただし、民間需給調整機関及び地域領域ではほぼ毎日活動している割合が増加した。
年収	直近5年間でキャリアコンサルタントの年収は若干増加した。
主な相談内容	就職・転職活動や履歴書・エントリーシートの書き方等の相談内容が減少し、現在の仕事内容、企業内の異動希望、今後の生活設計・能力開発・キャリアプラン等の相談内容が増加した。
最も困難な相談内容	調査によって増減はあるが、従来と変わらず、メンタルヘルス、発達障害、職場の人間関係が最も困難な相談内容だった。
キャリアコンサルティングを行う上での課題	従来と変わらず、自分自身の力量、キャリアコンサルティングの認知度、相談を行う環境の未整備などが挙げられた。処遇面の不十分さが課題と認識される割合は減少していた。
2017年と2022年の直近の比較	①「キャリアコンサルティングに関する活動」以外だけで生計を立てている割合が増えた。②キャリアコンサルティングの活動に対する満足感及びキャリアコンサルタント資格が役立っている感覚は減少した。③キャリアコンサルティングの仕事に従事する割合が減り、人事・総務・事務・管理の職務の割合が増加した。④概して大企業に勤務する割合が増加した。

大学・大学院等の高等教育段階でキャリア支援者を養成する取り組みをしているケースもある。若い年齢層のキャリアコンサルタント養成の方策の1つとして念頭に置きたい。

2. キャリアコンサルタントのIT及びデジタル分野への対応について

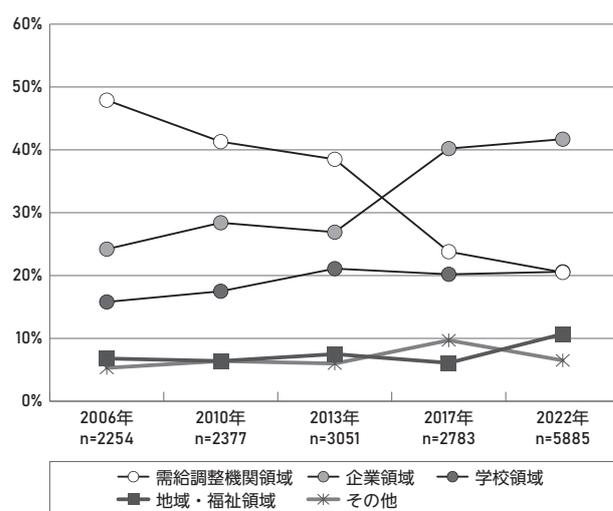
キャリアコンサルタントに中高年層が多い点と関連して、年齢が高いほどキャリアコンサルティングに関する活動において各種オンラインのツールを用いる比率が低いことが示された。こうした結果を踏まえると、成長産業と目されているIT及びデジタル分野への対応が難しいという課題を指摘しうる。キャリアコンサルタントのIT及びデジタル分野への対応は喫緊の課題であり、この分野に対する理解を深める必要がある。また、IT及びデジタル分野に限らず、様々な産業・業界の動向を常にアップデートし、主要な職業の仕事理解に注力することはキャリアコンサルタントとして極めて重要な取り組みである。特に、コロナ禍を経て、オンライン相談等への対応は不可欠となっている。海外でも、現在、最も論じられているトピックはキャリア支援のオンライン化・ICT化及びそのためのキャリア支援人材のITスキルの向上である。日本でも、実践・理論の両面から従来以上に取り組んでいく必要がある。

3. キャリアコンサルタント自身のキャリア形成について

本調査の結果から、キャリアコンサルタントは更新講習の他、様々な機会を見つけ、継続学習に励んでいる一方、未だその力量は十分ではないと感じている者も多いことが示された。その原因の1つとして、資格取得後、実際の相談機会に恵まれず、場

図表2 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場

	2006年 n=2254	2010年 n=2377	2013年 n=3051	2017年 n=2783	2022年 n=5885
需給調整機関領域	47.9%	41.3%	38.5%	23.8%	20.5%
企業領域	24.2%	28.4%	26.9%	40.2%	41.7%
学校領域	15.8%	17.5%	21.1%	20.2%	20.6%
地域・福祉領域	6.8%	6.4%	7.5%	6.1%	10.7%
その他	5.3%	6.4%	6.0%	9.7%	6.5%



数を踏んでスキル形成を行っていくことができていないキャリアコンサルタントがいるという課題がある。指導（スーパービジョン）も組み合わせつつ、何らかの形で試行的な相談経験の確保、特に、インターンシップなどのより現実の相談場面に近い形での実習等が求められる。

図表3 「多い相談」(複数回答)と「難しい相談」(単一回答)

	多い相談(上位3つ)		対応が難しい相談	
	n	%	n	%
現在の仕事・職務の内容	2152	40.4%	143	2.7%
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	1974	37.0%	424	8.0%
企業内の異動希望等	490	9.2%	198	3.7%
職場の人間関係	1554	29.1%	708	13.3%
部下の育成・キャリア形成	585	11.0%	128	2.4%
就職・転職活動の進め方	2017	37.8%	272	5.1%
将来設計・進路選択	809	15.2%	234	4.4%
過去の経験の棚卸し、振り返り等	797	14.9%	61	1.1%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	1644	30.8%	89	1.7%
職業適性・自己分析	762	14.3%	180	3.4%
面接の受け方	939	17.6%	48	0.9%
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	484	9.1%	388	7.3%
学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	112	2.1%	57	1.1%
メンタルヘルスに関する事	700	13.1%	946	17.7%
発達障害に関する事	310	5.8%	1093	20.5%
その他	100	1.9%	173	3.2%
個人に対する相談は行わなかった	190	3.6%	191	3.6%
全体	5333	100.0%	5333	100.0%

※上位3個所に網掛けを付した。

4. キャリアコンサルタントの活動領域について

現在、キャリアコンサルタントの約4割が企業領域で活動しており、この15年で、需給調整機関領域から企業領域へと大きくシフトしていた。また、この活動領域のシフトに伴い、相談内容においても、内部労働市場に対応するキャリアコンサルティングが拡大し、その裏返しで、就職や転職などの相談を扱う外部労働市場におけるキャリアコンサルティングの相対的な縮小が起きていることが本調査の結果から示された。キャリア形成・学び直し支援センターの拡充などの労働者個々人の学び・学び直しの支援が重視されており、企業を通じたキャリア支援から、個人の主体的なキャリア形成の促進を支援する個人対象のキャリア支援施策へとといった施策の展開も示されている。内部労働市場/外部労働市場におけるキャリア支援のバランスを適切に検討する必要がある。

● 政策への貢献

厚生労働省における「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」他の各種キャリア形成支援に係る会議・研究会等で資料として活用予定。

● 研究担当者

下村英雄 副統括研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.223『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』(2023年)
- 資料シリーズ No.250『先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究』(2022年)
- 調査シリーズ No.208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』(2021年)
- 資料シリーズ No.226『ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として—』(2020年)
- 労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』(2018年)
- 労働政策研究報告書 No.191『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より』(2017年)

離職過程における労働者の心理

—認知的タスク分析を応用したインタビュー調査—

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間：令和4~5年度

● 研究の目的

本研究の目的は、失業から再就職への移行における心理的過程を雇用関係の観点から分析し、失業中の労働者への一貫した支援を提供するための理論的枠組みを構築することにある。具体的には、キャリアコンサルティング、職業相談・紹介、及び再就職支援セミナーを含む求職活動を支援する研修プログラムに活用できる就職支援技法の開発を目指す。この過程を通じて、実用的かつ理論的なアプローチを探求する。

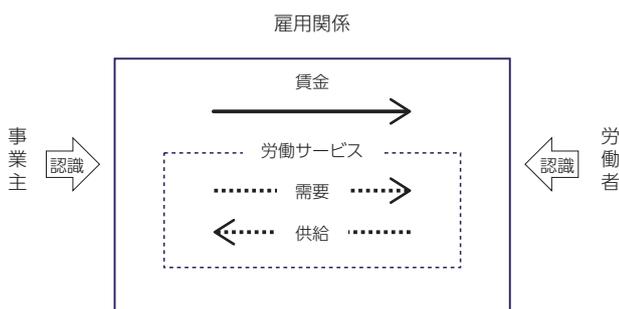
本研究で検討する雇用関係の概念を明確にする。

雇用とは、事業主と労働者の間で行われる自発的でありながら制度的に規制された契約上の交換関係のことである。労働者は自身の労働サービスを売りたいと考えており、事業主はその労働サービスを買いたいと考えている。労働者は報酬を得ることを目的として働くが、その報酬は金銭だけでなく、商品やサービスなども含まれる。

Fryer and Payne (1986, p.236)

この定義では、特定の雇用関係を事業主からの労働サービスに対する需要と労働者の供給意欲の関係性を通して理解している。具体的には、労働者が自身の労働サービスを供給、すなわち「売りたい」という意欲を持っている。一方で事業主は、事業活動を行う上で必要な労働サービスに対する需要がある。つまり、事業主はこれを「買いたい」と考えている。要するに、この定義は、労働者の供給意欲と事業主からの需要の存在が前提となり、契約上の交換関係を通じて雇用関係が成立すると述べている。このことを図式化すると図表1になる。

図表1 雇用関係の認識



● 研究の方法

研究の初期段階として、本研究の目的に基づき、32人の失業中の労働者を対象にオンラインでのインタビュー調査を実施した。インタビューでは、離職過程における労働者の心理を深く探るために、認知的タスク分析の手法を用いた。この手法は、実務やタスクを遂行する際の人々の判断や意思決定の過程を分析する手法である(労働政策研究・研修機構, 2016)。この手法を応用し、インタビュー調査の参加者に離職過程で経験した出来事を思い出してもらい、その時に感じたことや考えたことなどの気持ちを詳しく説明してもらった。

手法から外れた回答をした1人を除外し、インタビュー調査から得られた31件の事例から、参加者が想起した出来事とその時の気持ちを基に文章化し、653の項目(以下「事態把握項目」と言う)を作成した。その後、各事例について、特に直近の離職前後の状況に関する事態把握項目に焦点を当て、図表1に示す雇用関係の枠組みに基づいて、以下の3つの観点から分析を行った。

- ①需要感：労働者が事業主からの自身の労働サービスの需要をどのように認識しているのか？
- ②供給感：労働者が自身の労働サービスの供給についてどのように認識しているのか？
- ③需給調整感：労働者が需要と供給の間の隔たりとその対応についてどのように認識しているのか？

分析の対象となった31人の参加者の基本的属性は図表2の通りである。

● 主な事実発見

〈離職過程モデル〉

31件の事例を分析し、離職過程における各参加者の雇用関係に対する認識の変化に共通する要素を抽出した。この結果から、特定の雇用関係下で労働者が認識する、事業主からの労働サービスの需要の有無とそれに対する自身の供給意欲の有無という2つの軸を用いて、図表3に示す離職過程モデルを構築した。

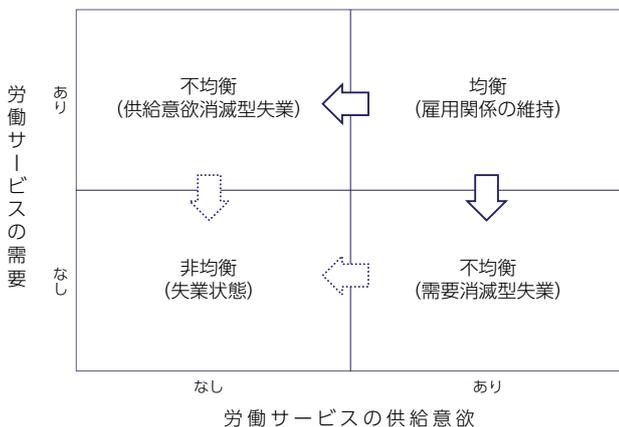
このモデルによると、「失業する」という認識は、労働者が自らの労働サービスの需要と供給意欲のギャップを調整しようとしても、需要または供給意欲のどちらかが欠如しているため、雇用関係の均衡が維持されず不均衡状態に陥ることから生じると考えられる。

図表 2 参加者の基本的属性

事例番号	タイトル	離職理由 / 年齢層・性別	最終学歴	就業状況	直近の雇用形態	直近の勤め先の規模	直近の勤め先の職種	家計に関する現在の状況
事例 1	早期退職プログラムを利用し会社都合で退職した 50 代男性管理職	会社都合 /50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	1,000 人以上	管理職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 2	50 代男性技術職の自己都合退職と後継者問題	自己都合 /50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	300~999 人	専門・技術職	家計の主な担い手(同居者あり)
事例 3	50 代女性管理職が入社当初の目標を見失い自己都合での退職	自己都合 /50 代・女性	短大・高等専門学校卒	主婦・主夫(専業)	正規従業員	100~299 人	管理職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 4	コロナ禍の影響で経営が悪化し会社都合で退職した 40 代女性事務職	会社都合 /40 代・女性	高校卒	無職	正規従業員	10~29 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 5	電話対応の遅さを指摘され会社都合で退職した 40 代女性派遣労働者	会社都合 /40 代・女性	短大・高等専門学校卒	無職	派遣社員	1,000 人以上	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 6	子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職	自己都合 /40 代・女性	四年制大学卒	主婦・主夫(専業)	正規従業員	300~999 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 7	契約期間が満了し会社都合で退職した 50 代男性派遣労働者	会社都合 /50 代・男性	短大・高等専門学校卒	無職	派遣社員	不明	事務職	家計の主な担い手(一人暮らし)
事例 8	健康問題を抱えた労務職 50 代男性が早期退職の募集を知り会社都合での退職を選択	会社都合 /50 代・男性	高校卒	無職	正規従業員	1,000 人以上	技能工・労務職	家計の主な担い手(同居者あり)
事例 9	契約が更新されず会社都合で退職した 30 代女性在宅アルバイト	会社都合 /30 代・女性	短大・高等専門学校卒	主婦・主夫(専業)	非正規従業員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託)	10~29 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 10	育児休業者の代替として働いた後に契約更新が打ち切られた 20 代女性契約社員	会社都合 /20 代・女性	四年制大学卒	主婦・主夫(専業)	非正規従業員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託)	10~29 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 11	余剰人員になることを予測し会社都合で早期退職した 50 代男性事務職	会社都合 /50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	50~99 人	事務職	家計の主な担い手(同居者あり)
事例 12	契約満了直前に妊娠していたことが判明した 30 代女性派遣労働者	会社都合 /30 代・女性	専修・各種学校卒	主婦・主夫(専業)	派遣社員	300~999 人	事務職	家計の主な担い手(同居者あり)
事例 13	腰痛を理由に自己都合で退職した 50 代男性営業職	自己都合 /50 代・男性	高校卒	無職	正規従業員	5~9 人	営業・販売職	家計の主な担い手(一人暮らし)
事例 14	係長への昇進をきっかけとして自己都合で退職した 40 代女性事務職	自己都合 /40 代・女性	四年制大学卒	主婦・主夫(専業)	正規従業員	1,000 人以上	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 15	ハローワークで離職理由が会社都合と認定された 40 代女性就労支援員	会社都合 /40 代・女性	高校卒	無職	正規従業員	5~9 人	サービス職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 16	部署の人員削減と管理職からの降格を受け自己都合での退職を選択した 50 代女性プロジェクトリーダー	自己都合 /50 代・女性	短大・高等専門学校卒	主婦・主夫(専業)	正規従業員	300~999 人	専門・技術職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 17	1年更新の 5 年有期契約に落胆しつづき勤め上げた 50 代女性嘱託事務員	会社都合 /50 代・女性	四年制大学卒	無職	非正規従業員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託)	100~299 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 18	結婚で県外移住のため自己都合で退職した 30 代女性ケアスタッフ	自己都合 /30 代・女性	短大・高等専門学校卒	無職	正規従業員	10~29 人	サービス職	家計の主な担い手(同居者あり)
事例 19	夫の転勤により保険業界の営業職を自己都合で退職した 20 代女性	自己都合 /20 代・女性	専修・各種学校卒	主婦・主夫(専業)	正規従業員	1,000 人以上	営業・販売職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 20	派遣先の吸収合併により会社都合で退職した 30 代女性派遣労働者	会社都合 /30 代・女性	四年制大学卒	無職	派遣社員	1,000 人以上	事務職	家計の主な担い手(一人暮らし)
事例 21	職種転換後に疾病を発症し自己都合で退職した 30 代女性事務職	自己都合 /30 代・女性	高校卒	無職	正規従業員	100~299 人	事務職	家計の主な担い手(同居者あり)
事例 22	携帯電話の使用で会社都合での退職となった 50 代男性元投資会社社長	会社都合 /50 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	5~9 人	専門・技術職	家計の主な担い手(一人暮らし)
事例 23	病気休職が長期化し会社都合での退職を余儀なくされた 40 代男性嘱託職員	会社都合 /40 代・男性	四年制大学卒	無職	非正規従業員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託)	1,000 人以上	事務職	家計の主な担い手(一人暮らし)

事例番号	タイトル	離職理由 / 年齢層・性別	最終学歴	就業状況	直近の雇用形態	直近の勤め先の規模	直近の勤め先の職種	家計に関する現在の状況
事例 24	コロナ禍の影響で店舗閉鎖により会社都合で退職した 30 代女性店長	会社都合 / 30 代・女性	専修・各種学校卒	主婦・主夫（専業）	正規従業員	100~299 人	営業・販売職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 25	倒産により会社都合で退職した 50 代女性専門職	会社都合 / 50 代・女性	短大・高等専門学校卒	無職	正規従業員	10~29 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 26	会社の経営悪化がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性整備士	自己都合 / 20 代・男性	短大・高等専門学校卒	無職	正規従業員	100~299 人	専門・技術職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 27	体調を壊し自己都合での退職を選択した 40 代男性技術職	自己都合 / 40 代・男性	四年制大学卒	無職	正規従業員	100~299 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 28	人員補充なしで疲弊、30 代男性事務職が自己都合で退職	自己都合 / 30 代・男性	高校卒	無職	正規従業員	50~99 人	事務職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 29	職場での先輩社員からの叱責がきっかけとなり自己都合で退職した 20 代男性派遣労働者	自己都合 / 20 代・男性	四年制大学卒	無職	非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	100~299 人	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）
事例 30	体調を崩し自己都合での退職を選択した 40 代男性非正規看護職	自己都合 / 40 代・男性	専修・各種学校卒	無職	非正規従業員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇用者、契約社員・嘱託）	300~999 人	専門・技術職	あなた以外の家計の主な担い手と同居
事例 31	仕事のきつさとパワハラのため自己都合で退職した 30 代男性現場監督者	自己都合 / 30 代・男性	大学院修了	無職	正規従業員	1,000 人以上	専門・技術職	家計の主な担い手（一人暮らし）

図表 3 離職過程モデル



〈失業に至る 2 つのパターン - 需要消滅型と供給意欲消滅型〉

離職過程モデルでは、失業の認識が生じる雇用関係の不均衡は 2 つのパターンが存在する。1 つは、事業主からの労働サービスの需要が「ない」にも関わらず、労働者が供給意欲を持っている場合である。もう 1 つは、事業主からの労働サービスの需要があるものの、労働者に供給意欲が「ない」場合である。前者を需要消滅型失業、後者を供給意欲消滅型失業と呼ぶ。このモデルを用いて 31 の事例を分類した結果、離職過程として需要消滅型失業に該当する事例が 19 件、供給意欲消滅型失業に該当する事例が 12 件になった。

需要消滅型

需要消滅型は 4 つのタイプに分類される：①経営戦略や事業の変更による失業（事例 1、事例 3、事例 11、事例 15、事例 16、事例 20）、②経営の悪化や倒産に伴う失業（事例 4、事例 25）、③労働者の職務遂行能力やパフォーマンスの不足による失業（事例 5、事例 22）、④契約期間や退職期間の満了による失業（事例 7、事例 9、事例 10、事例 12、事例 17、事例 21、事例 23、事例 29、事例 30）である。需要消滅型失業の事例では、

事業主側が労働者に求める労働サービスの需要がなくなることが失業の認識につながっている。

供給意欲消滅型

供給意欲消滅型も 4 つのタイプに分類される：①健康上の問題による失業（事例 2、事例 8、事例 13）、②仕事よりも家庭生活を優先し失業（事例 6、事例 14、事例 18、事例 19）、③会社の経営に対する不安による失業（事例 24、事例 26）、④職場環境の問題による失業（事例 27、事例 28、事例 31）である。

需要消滅型と供給意欲消滅型の共通性

需要消滅型と供給意欲消滅型の両方の事例において、労働者は自身の供給意欲よりも事業主からの労働サービスの需要が離職に及ぼす影響をより強く重視している傾向が見られる。

まず、需要消滅型では、事業主から労働者に求める労働サービスの需要の消失が、自身の失業を認識する起因とされる。また、労働者の供給意欲の消失が失業を認識する起因とされる供給意欲消滅型であっても、労働サービスの需要への順応の問題として捉えることができる。

供給意欲消滅型の①と②については、「子どもの不登校がきっかけとなり自己都合で退職した 40 代女性事務職」（事例 6）を除くと、事業主が労働者に求める労働サービスの過重さが、健康問題や家庭生活との両立困難を引き起こし、失業に至ったという認識が見られる。

事例 6 では、労働者が「これまでの経験から、しんどい思いをしたり、体を壊しても会社は何もしてくれない」（C1105）という不信感がうかがわれる。この事例からも、不信感を生んだ過重な労働サービスの需要が離職の背景にあったと考えられる。

一方で、供給意欲消滅型の③と④については、労働サービスの需要が過重であることから、会社の体制や経営方針に不安を感じたり（事例 24、事例 26）、職場環境の問題により精神疾患や体調不良を来す（事例 27、事例 28、事例 31）ことが起因となり供給意欲が喪失し、失業の認識に至ると考えられる。

〈労働サービスの需要に労働者が順応しようとする心理〉

事業主から労働者への労働サービスの需要は変動することがある。同様に、労働者自身も家庭や健康の問題などの個人的事情や人間関係などの職場環境によって、労働サービスの供給意欲が変動することがある。

31件の事例検討で明らかになったことは、労働サービスの需要と供給意欲が変動する中で、両者の間で隔たりが生じた場合、労働者はこの隔たりを埋めようとし、雇用関係を均衡状態に保とうとする傾向が見られることである。この均衡状態だが、労働者は基本的に事業主からの労働サービスの需要に合わせる方向で均衡状態を保とうとする。事態把握項目からそこで働いている心理を列挙する。

第1に、同僚への配慮である（事例2、事例12）。労働者は、事業主からの労働サービスの需要が大きな負担と感じつつも、自身が退職することで、残る同僚に追加の業務が発生すると理解している。そのため、彼らに迷惑をかけることを避けたいと考えている。

第2に、後任者の不在により就業を継続するという判断である（事例13、事例18）。労働者は退職を望んでいるものの、自身の担当業務を引き継ぐ人材が不在であるため、退職が困難であると考えている。

第3に、仕事に対する責任感である（事例17、事例24、事例31）。事業主からの労働サービスの需要に対応することが難しい状況にあっても、労働者は自らに業務を遂行する責任があると感じ、仕事を完遂することを優先する。このような責任感、賃金を受け取る立場として職務を途中で放棄できないという認識とこういった認識を含む事業主との雇用契約に基づく業務遂行義務から来ていると考えられる。

第4に、会社への恩義である（事例28、事例31）。労働者は退職を望んでいる場合であっても、雇用や育成といった会社から受けた恩恵に対する感謝のため、退職を申し出ることには罪悪感を抱くことがある。

第5に、自身の出世や昇進への期待である（事例28）。労働者は、事業主からの需要に対して不満を持っていても、将来の出世や昇進の可能性への影響を考慮し、その要求を断ることなく受け入れることである。

第6に、生計を維持するためである（事例8、事例19）。事業主からの需要に従って就業を続けることが難しい状況にあっても、労働者は自身や家族の生計を支えるために、退職という選択をすることができないと考えている。

これらの心理の中でも、特に第5に挙げる出世や昇進への期待、そして第6の生計の維持は、労働者の供給意欲と強く関連していると言える。これらを除くと、組織や事業への責任感や関与の深さが、労働者が事業主の求める需要に応えようとする動機付けとなっていると考えられる。

〈労働者の無力感〉

本報告書では、31件の事例検討を通して、労働者が自身に対する労働サービスの需要の急激な変化や消失、あるいは過重労働に直面した際の行動傾向について考察されている。特に、労働者が自身の供給意欲との隔たりを認識しても、事業主に自身

の要望や意見を伝えたり、その理由や原因を積極的に問いかけて調整を図ることなく退職する傾向が見られた。この背景には、事業主と話し合いをしても、労働サービスの需要は変わらないと感じる無力感が影響していると考えられる。事態把握項目から、この無力感の背景には次の5つの心理的要因が関与していると推察される。

第1に、事業主の経営判断を受け入れることである（事例1、事例16、事例20）。これは、事業主による労働サービスの需要に関する経営上の判断や組織上の決定に対して、その背景にある事情を察して受け入れようとする姿勢を指す。事業主の経営判断を察して受け入れる背景には、労働者の無力感があると考えられる。個人を超えた組織の意思決定や方針を前にして、労働者個人として影響力がないと感じていることがうかがわれる。

第2に、事業主との話し合いによる解決を放棄することである（事例3、事例10、事例20）。事業主からの労働サービスの需要に関する判断に不満を持ちつつも、議論を重ねても無益であると考え、話し合いによる解決が不可能であると見込むことである。これは、労働者が自身の交渉力に限界を感じていることと表れでもある。

第3に、労働サービスの需要の変化の原因を事業主等個人の要因にあると考えることである（事例4、事例14、事例21）。社会心理学では、ある出来事や行動の原因を判断する過程を原因帰属と呼ぶ。原因帰属の視点から見ると、労働者がパワハラや退職勧奨などの問題を事業主等個人の性格や行動傾向にあると考えることである。結果として、個人の性格や行動傾向の問題であるから、事業主等個人と「話し合っても変わらない」と考え無力感につながる。

第4に、自身の能力不足を認識することである（事例5、事例11）。労働者は、事業主が求める労働サービスの需要に対して、自身の能力や努力では対応できないと判断する。例えば、自分が会社にとって十分な労働力でない、さらには不要であると感じることである。これも無力感の1つの表れであると思なすことができる。

第5に、職場の暗黙の了解に順応することである（事例13、事例31）。事業主からの労働サービスの需要に対応することが困難であっても、職場の雰囲気や暗黙の了解に順応して、その需要に応えることを当然と捉えている。労働者は、職場内での「当たり前」とされる暗黙の規範に順応し、自身の意向や能力を超える過重な労働サービスの要求に応じることが求められる状況にある。このような職場の暗黙の了解に同調し順応することが、結果として労働者に無力感を抱かせると考えられる。

〈今後の研究課題〉

今後の研究課題として、離職過程モデルのさらなる検証が必要である。本研究における離職過程モデルは、今回の31件の事例検討から導出されたモデルであり、より大規模なデータに基づいてモデルの頑健性を確認する必要がある。特に、今回の参加者の中には、キャリアアップを目指して転職活動を行っていた労働者がいなかったことが、本調査の問題点として指摘できる。モデルの一般化には、在職中に積極的に転職活動を行いながらも失業状態になった労働者の心理との比較も重要な課題

であると考えられる。

● 政策的インプリケーション

31件の事例を検討した結果、離職過程のパターン（需要消滅型および供給意欲消滅型を含む）に関わらず、失業の認識は経営悪化、事業再構築、パワハラなどの職場環境の問題など、労働サービスの需要の変化や消滅の影響を受けていたと考えられる。そして、失業の経験はこういった労働サービスの需要に対応できないといった労働者の無力感を促進していた可能性がある。

労働者が取りうる戦略として、事業主からの労働サービスの需要の変動に柔軟に対応し、雇用関係をコントロールすることが考えられる。これを実現するためには、自身の労働サービスの供給意欲を適切に調整する必要がある。事業主は労働サービスの需要に応じて、賃金という手段を用いて、労働者の供給意欲をコントロールしようとする。これに対し、労働者は事業主からの労働サービスの需要を直接コントロールする手段を持たない。自身が供給する労働サービスの質と量を調整することで、間接的に労働サービスの需要に影響を与えることができる。

このため、職業相談・紹介サービスでは、労働者が自身の労働サービスの供給意欲に気づき、それを言葉にして、事業主からの労働サービスの需要を自分の視点から見るようにする支援が大切であると考えられる。

また、キャリアコンサルティングでは、労働者が自身のキャリアの中長期目標を意識できるように支援することにより、事業主からの労働サービスの需要に応えることが自身のキャリア形成にとってプラスになるかを合理的に考えることができるようになるだろう。

さらに、再就職支援セミナーでは、労働者が自ら供給したい労働サービスとキャリアの長期的な展望を把握し、理解を深めるための支援が重要である。また、労働サービスの需要と供給意欲の均衡を適切に調整する上で、事業主との交渉スキルに加えて、交渉過程で求められる柔軟性や忍耐力を強化するノウハウに焦点を当てる必要がある。

これらのアプローチを通じて、労働者は自らが供給したい労働サービスと、事業主が求める労働サービスの需要との間で均衡点を見極めることができるようになって考えられる。これにより、労働者が自身の望む雇用関係の構築やキャリア形成に主体的に取り組むことが期待される。この労働者の取り組みは、事業主とのコミュニケーションを促進し、労働市場全体の活性化に貢献する可能性がある。

● 政策への貢献

この研究は、失業から再就職への移行における心理的過程を雇用関係の観点から分析することを目的としている。研究成果は、失業者への一貫した支援を提供するための理論的枠組みの構築に役立てられる。この研究成果を活用することで、次のような政策効果が期待される。

- ①キャリアコンサルティング、職業相談・紹介、再就職支援セミナーなどの求職活動支援サービスの質的向上
- ②失業者の心理的状态に配慮した細やかな再就職支援の提供
- ③失業期間の短縮と、再就職後の職場での定着率向上

④失業者支援に関わる機関の連携強化と、効果的な支援体制の構築

これらの政策効果を実現するために、本研究では実践的かつ理論的なアプローチを用いて、その知見を就職支援技法の開発に役立てる。研究成果が、失業者の再就職を促進し、雇用の安定と労働市場の健全な発展に寄与することが期待される。

● 研究担当者

榎野 潤 統括研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.261『へこたれない仕事探し—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—』（2022年）
- 資料シリーズ No.241『自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—』（2021年）
- 労働政策研究報告書 No.203『求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—』（2020年）
- 研修実施マニュアル Ver.1.0『ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～』（2019年）
- 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）

OHBY カード改訂版に伴う背景データの分析

— OHBY カードにみる成人の職業興味の特徴 —

研究区分: プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

2007年に公表したOHBYカードは48職業という限られた情報だが、PC等が利用できない環境でも最低限の職業情報に接することができる職業情報ツールとして開発された。OHBYカードはそれ自体の普及もさることながら、日本における職業カードソート技法の普及においても一定の役割を果たした。一方で、OHBYカードは公表後、既に17年を経ており、掲載されている絵や写真、職業情報、職業名等の改訂の要望が各方面から聞かれるようになっていた。

そこで、今般、4分の1程度の職業を入れ替えて、絵や写真をすべて統一感のあるイラストに差し替え、職業情報の内容も刷新することとした。その際、改訂にあたっては幾つかの検討を行う必要が生じた。

特に本研究では、①OHBYカード記載の個別職業に対する興味の属性別の特徴の検討、②OHBYカードの広い意味での信頼性と妥当性の検討、③OHBYカードに見る成人の職業興味の特徴の三点を検討することを目的とした。なお、その過程で成人(大学生を含む)の職業興味に関する知見も得られたため、本研究ではそれもとりまとめた。

● 研究の方法

- ①調査対象 インターネット上のモニター800名。内訳は、大学生(200名)、20代(大学生を除く200名)、30代(200名)、40代(200名)。各年代ともに性別を半数ずつとした。
- ②調査方法等 調査会社のモニターを利用したWebモニター調査
- ③主な調査項目
 - OHBYカード試作版の評定
 - OHBYカード試作版評定後の自由記述
 - 職業興味領域の単純選択
 - 既存の職業興味尺度(job tagの職業興味検査)
 - キャリア意識(キャリア成熟度尺度、職業生活に対するキャリア満足感)
 - フェイスシート(性別、年齢、最終学歴、雇用形態、業務内容、年収等)
- ④目標回答数 上記800名の調査対象者数を収集した時点で調査を終了した。
- ⑤有効回答数 目標回答数どおり800名。
- ⑥実施時期 令和5年10~11月(10月27日調査開始、11月3日調査終了)

● 主な事実発見

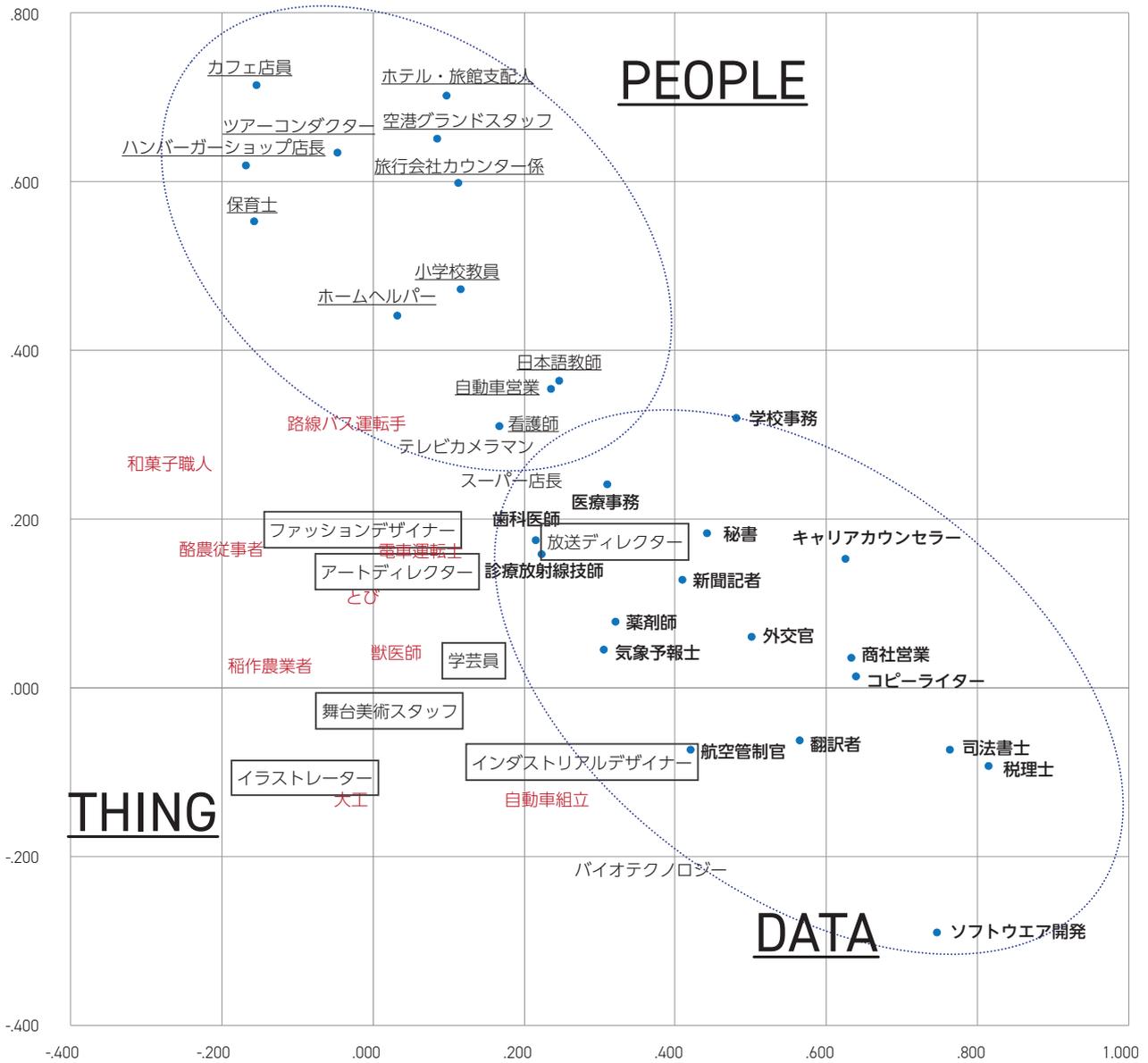
- 1.OHBYカードのイラストを「選択する(やりたい)」「どちらとも言えない」「選択しない(やりたくない)」で評定を求めた結果、①「選択する」と評定された上位10職業に「芸術的」職業が多いことが示された。従来から中高生などの若者は「芸術的」を選択する割合が多いことが知られていたが、今回、大学生・成人でも同様であることが確認された。また、②「選択する」の%より「選択しない」の%の方が大きい(≒「やりたい」職業より「やりたくない」職業が多い)ことが示された。これも従来から「選択しない」職業の方が多く、「選択する」職業は少ないことが知られていたが、改めて確認された。さらに、③「選択しない」上位10職業に「社会的」職業が多かった。「看護師」「運転手」「教員」「保育士」など、通常、子どもに人気が高い職業が含まれる「社会的」職業が「選択しない」に多く入ったのが、従来の結果では見られない傾向であった。ただし、こうした傾向が、成人独特の傾向か最近の傾向かについては今後の検討を要する。

図表1 各職業に対して「選択する」と回答した割合
(%の大きい順に並べ替え)

職業名	タイプ	n	%
舞台美術スタッフ	芸術的	282	35.3
イラストレーター	芸術的	277	34.6
和菓子職人	現実的	269	33.6
バイオテクノロジー研究者	研究的	267	33.4
インダストリアルデザイナー	芸術的	259	32.4
航空管制官	慣習的	259	32.4
薬剤師	研究的	254	31.8
ファッションデザイナー	芸術的	226	28.2
ソフトウェア開発	研究的	226	28.2
アートディレクター	芸術的	223	27.9

- 2.OHBYカードは、職業レディネステストやVPIと同様、ホルランドの6類型(RIASEC)で職業興味を示すが、6類型以外にも「DPT」「DPTI」等の様々な「職業興味の構造モデル」がある。因子分析(最尤法プロマックス回転)を行った結果をもとに第1因子と第2因子をプロットした結果、OHBYカードのイラスト(選択する)には「DPTモデル」が観察されることが示された。改訂版OHBYカードの48職業は6類型に分けられる他、たまかにはDPT(Data-

図表 2 各職業に対する興味（「やりたい」という回答）の因子分析結果から第1因子と第2因子をプロットした図



People-Thing; データ - 人 - 物) の3グループに分類されることが示された。

3.客観的キャリアの指標として「収入」、主観的キャリアの指標として「満足感」を被説明変数とした重回帰分析を行った。その結果、収入に正の影響を与える変数は「年代」「慣習的興味」「企業的興味」、負の影響を与える変数は「性別」「芸術的興味」であった。「慣習的興味」「企業的興味」は「正規雇用か否か」にも影響を与えており、正規雇用と結びつきやすいためだと考察される。また、満足感に正の影響を与える変数は「年代」「社会的興味」、負の影響を与える変数は「芸術的興味」であった。概して「社会的興味」に該当する職業は、ケア（介護、保育、教育）の仕事が多く、社会貢献的な満足感が得られる可能性が高いためと推察される。

図表 3 各興味領域が最近1年間の税込み個人年収及び職業生活やキャリアへの満足感に与える影響（重回帰分析）

	最近1年間の税込み個人年収		職業生活やキャリアへの満足感	
	β	sig.	β	sig.
年代	0.311	***	-0.138	***
性別	-0.292	***	-0.029	
芸術的	-0.122	*	-0.123	*
慣習的	0.146	**	0.056	
企業的	0.122	*	0.083	
研究的	0.027		-0.019	
現実的	0.018		0.038	
社会的	-0.032		0.187	**
調整済み R ²	0.209	***	0.078	***

※重回帰分析。性別はダミー変数 0= 男性、1= 女性。βは標準編回帰係数。sig. は有意水準。***p<.001 **p<.01 *p<.05。

● 政策的インプリケーション

職業興味に関する基礎的な研究は、現在、日本の大学・研究機関等でまとまった形で行われることは少なくなっている。一方で、そうした研究は、職業安定機関における職業相談・職業指導、各領域のキャリアコンサルティングで活用が推奨される各種ツールの理論背景となっている。そのため、今後も引き続き職業興味に関する研究を行うことが望まれる。

同様に、職業興味以外も含めた各種キャリアガイダンスツール全般の開発及びそれに向けた基礎研究も、まとまった形で行われることは少ない。しかしながら、日本の職業相談・職業指導・キャリアコンサルティングではよく活用される。そのため、今後も引き続き、ツール開発及び関連する基礎的な研究を行うことが望まれる。

特に、従来、国または公的機関が行ってきたキャリアガイダンスツールの研究が縮小傾向にあるのは、日本のみならず他の先進国でも一般的な傾向であり、「キャリアガイダンスの民営化 (privatisation)」の典型的な現象として指摘される。国内のキャリア形成支援施策における「ツール」の意義・意味を議論し、官民の適切なバランスでキャリアガイダンスツールの維持を検討する必要があると言えよう。

● 政策への貢献

ハローワーク等をはじめとする職業安定機関及びキャリア形成・学び直し支援センター等の就労支援機関他、需給調整領域、企業領域、学校領域、地域福祉領域等におけるキャリアコンサルタントその他の OHBY カード使用に際して、その背景情報を提供する。

● 研究担当者

下村英雄 副統括研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 05-010 『職業カードソート技法とキャリアガイダンスカード式職業情報ツールの開発一』 (2005年)
- 日本労働研究機構, 資料シリーズ No.138 『小学生の職業意識とキャリアガイダンス』 (2003年)
- 日本労働研究機構, 資料シリーズ No.112 『中学生・高校生の職業認知』 (2001年)

職業適性検査結果からみた職業能力の推移と評価

— GATB 経年データ分析に基づく検討 —

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、中学校や高校の進路指導や、若者から中高年齢者までの幅広い求職者層に対する職業指導用として活用されている、一般的な職業能力を測定する検査である。当検査の手引について、前回の改訂（平成25年）から約10年が経過したため、その間の環境変化への対応とともに検査の妥当性等の確認を行うこととなった。

検査の妥当性等を確認するには、大量の検査実施データを多角的に分析する必要がある。今回の手引改訂に係る検討においては、前回の手引改訂時と同様に、（公財）愛知県労働協会の協力により、2012年度から2022年度にわたる過去11年分のGATB検査解答データ（中学生、高校生、大学生等の生徒・学生、一般成人等）18万件超の提供を受け、その分析結果を元に検討を行うものとした。

本研究では、その分析結果を通じて検査の妥当性等を検討するとともに、中学生、高校生、大学生等の生徒・学生や、一般成人の適性得点の状況や経年変化を確認し、一般的な職業能力とその推移について確認することを目的としている。

● 研究の方法

業務データ分析・文献サーベイ・研究会開催

業務データの対象期間：2012年4月～2023年3月。

対象：（公財）愛知県労働協会が業務の一環で検査を実施し、採点のために収集・蓄積されたGATB検査解答データ（団体実施データ18万7,712件、個人実施データ4,888件）

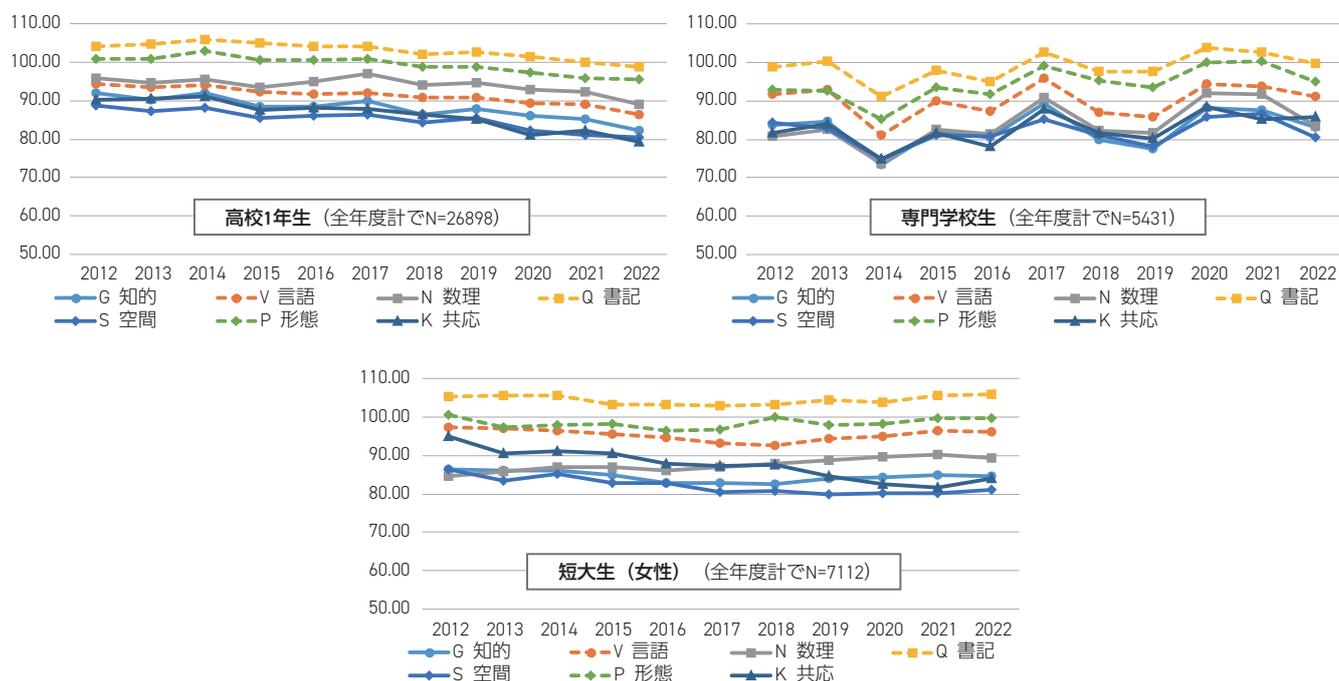
● 主な事実発見

- GATBの主要な対象層である中学生と高校生に関して、実施年度ごとにGATB下位検査と適性能得点の平均を算出し、推移を確認した。

中学生（特に各年度で一定数以上のサンプルが得られている中学2年生）では、過去11年間の検査得点の推移は概ね横ばいか、一部の適性能（運動共応）に若干の下降傾向がみられた。各実施年度ではほぼ共通した傾向としてみられたのは、書記的知覚（Q：文字校正など、間違い探しの正確さに関連した能力）が最も高く、次いで形態知覚（P）が高く、一方で空間判断力（S）と運動共応（K）が低いという特徴であった。

高校生では、学年ごとに傾向は多少異なるものの、全般的

図表1 適性能得点平均値の年度別推移



図表 2 学校種別の適性能得点平均値と標準偏差

	大学 N=2427		短大(女性) N=7112		専門学校 N=5431		高校 N=119391		有意差 (* * および言及のない組合せは、学校 種間で1%水準の有意差)
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
G 知的	98.85	24.03	84.59	21.17	82.83	26.98	85.06	22.65	「短・高」のみ有意差なし
V 言語	106.06	23.87	95.52	21.04	90.17	24.63	90.88	21.36	「専・高」のみ有意差なし
N 数理	101.09	23.60	87.45	20.42	83.85	26.73	89.11	22.26	**
Q 書記	110.36	23.41	104.49	21.76	98.92	25.41	102.75	22.34	**
S 空間	88.62	22.29	82.40	21.36	82.18	24.13	83.93	22.46	「短・専」のみ有意差なし
P 形態	101.02	22.75	98.47	21.96	94.56	24.77	99.07	22.56	「短・高」のみ有意差なし
K 共応	98.56	25.54	87.98	23.70	82.57	27.87	88.30	24.66	「短・高」のみ有意差なし

にみると過去11年間で下降傾向がみられた。特に顕著な落ち込みを示していたのが空間判断力(S)と運動共応(K)で、高校1年生においては2012年度と2022年度では10ポイント程度の下落が確認された。書写的知覚(Q)と形態知覚(P)は、中学生と同様に比較的得意とする能力分野ではあったが、それでも過去11年間で低下する傾向がみられた。以上のように、中学生や高校生にとって得意・不得意となって現れる能力に一定の偏りがみられることが示唆された。高校生については、学科別(普通科、商業科、工業科、農林水産科)に分けた検討でも同様の傾向がみられた。

●次に、専門学校生、短大生、大学生について特徴の確認を行った。

各年度で一定数以上のサンプルが得られていた専門学校生と短大生(女性)について確認したところ、専門学校生では過去11年間での一貫した低下傾向はみられず、短大生(女性)では運動共応(K)と空間判断力(S)に関して、以前から低めだった得点がさらに低下する傾向を示していた(図表1)。一方で、短大生(女性)のその他の適性能得点については、概ね横ばいで、低下傾向は確認されなかった。

全年度分のデータを合計し、大学・短大・専門学校・高校の学校種間で検査得点の比較を行ったところ、大学生において、全領域の適性能得点が有意に高いという傾向が確認された(図表2)。

●次に、成人(20歳代~50歳代以上)の適性能得点の推移を年齢段階別に検討した。20~30歳代は比較的どの領域も高めで、50歳代以上では20~30歳代よりも顕著な低下傾向がみられた(図表3)。全般的な能力的特徴としては、高校生

データと同様に、相対的に書写的知覚(Q)が高く、空間判断力(S)と運動共応(K)が低いという結果であった。さらに、JILPT資料シリーズNo.169(労働政策研究・研修機構, 2016)で分析された年齢段階別のデータ(2013年時のデータ)と比較したところ、能力的特徴の現れ方には大きな違いがないことを確認した。

●政策的インプリケーション

本研究は限られた一地域で収集された検査解答データというサンプルの限界はあるもの、進路指導・キャリア支援の現場で活用されているGATBの性能面の頑健さについて、分析結果から一定程度確認することができた。GATBは一般的認知能力との関連が強く、学歴の高さと正の相関を示し、加齢とともに低下するという従来の知見を反映した結果を確認することができた。

一方、GATBの主たる対象層である中学生、高校生については、今回得られたデータに限定して言えば、空間判断力(S)と運動共応(K)の低下傾向が長年続いていること、しかも、1983年改訂時の基準よりも大幅に低下した状態で長年推移している現状も確認できた。空間判断力(S)と運動共応(K)は、一般成人の間でも近年低下傾向がみられており(他方で、文字や数字の間違い探しに関連する書写的知覚(Q)は相対的に高い傾向がみられており)、日本人が得意・不得意とする能力的特徴が1983年時点と比べて大きく変化している可能性が示唆された。本研究は、GATBの手引改訂という業務上の目的を達成するために実施されたものであるが、その過程で発見された知見は、今後の研究課題として大きな広がりをもつと考えられる。

●政策への貢献

本報告の分析結果の一部を今年度末に作成するGATB手引改定案に反映し、首席職業指導官室に提出予定。

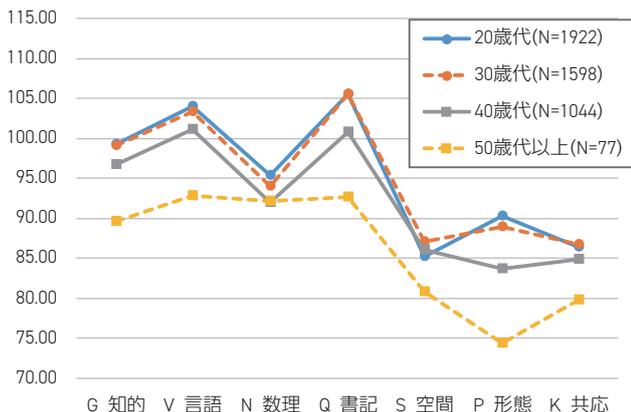
●研究担当者

深町珠由 主任研究員

●関連の研究成果

●資料シリーズNo.169『職業能力の評価—GATBを用いた13年間のデータの検討—』(2016年)

図表 3 年代別適性能得点平均値



就職氷河期世代のキャリアと意識

— 困難を抱える 20 人のインタビュー調査から —

研究区分：プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材開発に関する研究」

研究期間：令和 5 年度

● 研究の目的

困難の中にいる就職氷河期世代のキャリアと意識を明らかにすること。

● 研究の方法

就職氷河期世代 20 人に対するオンラインインタビュー調査。
インタビュー対象者の紹介については、ハローワークと地域若者サポートステーション（以下サポステ）に仲介の労をとって頂いた。

● 主な事実発見

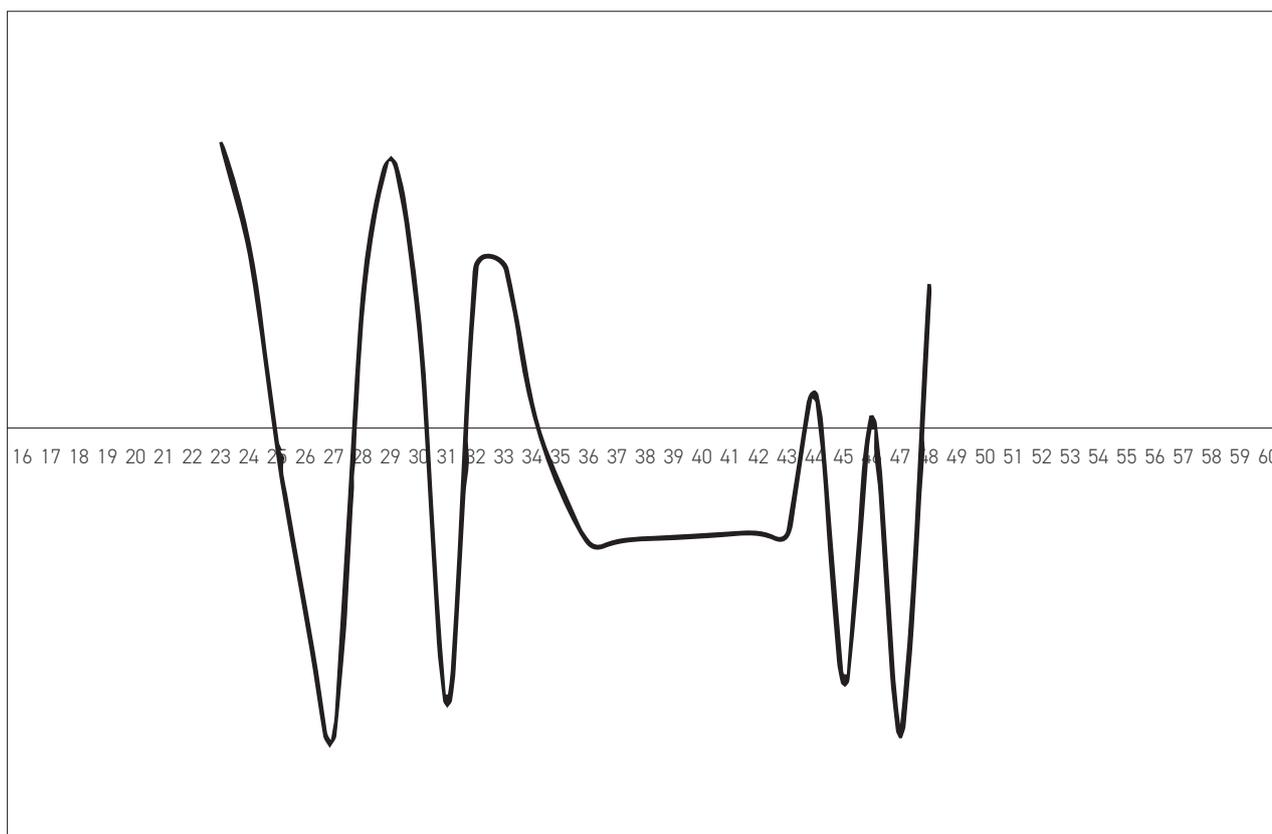
氷河期世代のキャリアの困難はヨーヨー型

就職氷河期世代であっても、新卒で初職正社員のケースは少なくない。ただし今回のインタビューでは新卒正社員であっても「不本意正規」とでも呼べるような労働条件の悪い就職先であり、また正社員経験はあるが何度か正社員を離職し、正社員

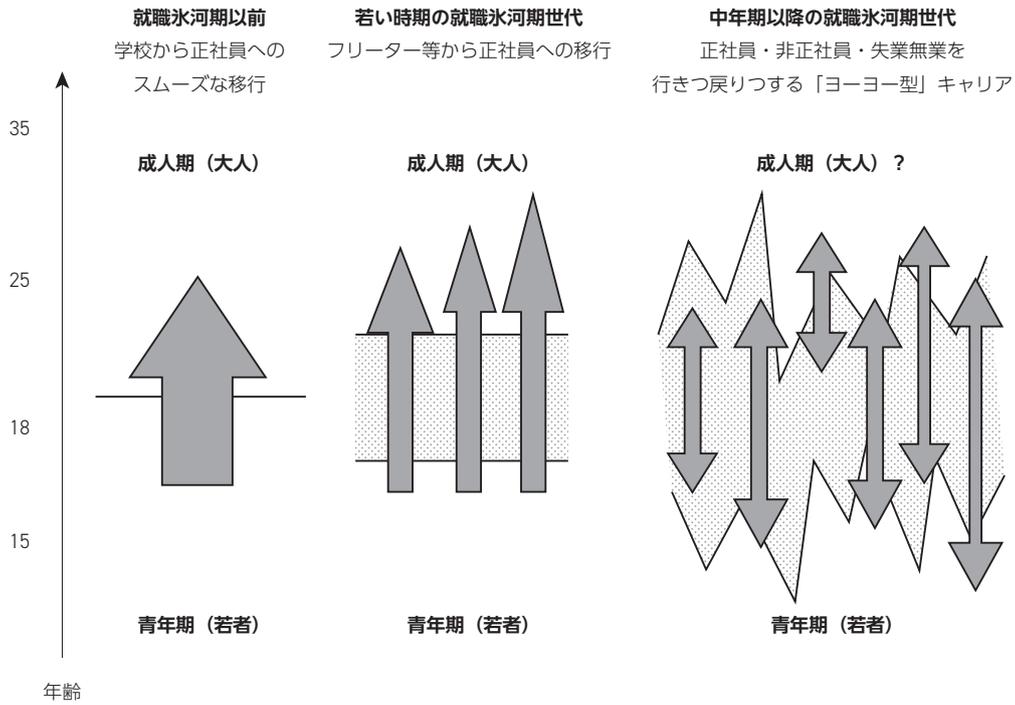
と非正社員を行きつ戻りつしたり、あるいは無業・失業をたびたび経験するキャリアが多数存在していた。図表 1 は、インタビューの対象者の方に描いて頂いたライフライングラフ（過去の職業生活を振り返って自分が思う自分のキャリアの浮き沈みを線で描いてもらったもの）の事例である。ライフラインは一般的に若い時期から上昇し、40 代前半にかけていったん下降するのが通例であるが、今回の対象者の方においては C さんに限らず、特に若い時期において激しく上下していた。実際のキャリアも、正社員（4 年）→資格予備校（1 年）→正社員（3 年）→正社員（10 年）→職業訓練→派遣→内定（契約社員）という入れ替わりの激しいものとなっていた。

したがって、就職氷河期のキャリアの困難はこれまで想定されていたような非正規の継続ではなく、正社員・非正社員・無業失業を行きつ戻りつする「ヨーヨー型」キャリアと把握できる。この「ヨーヨー型」の概念は図表 2 にみるように、EU の若者に関する先行研究における「ヨーヨー型」トランジションから援用したものである。

図表 1 C さん・男性・大卒・中部地方（正社員経験 3 社）のライフライン



図表2 「ヨーヨー」型キャリアへの変化



資料出所：Walther（2002:9:15）をもとに日本の現実を踏まえて筆者改変

この概念を踏まえると、就職氷河期世代以前に主流だった学校から正社員へのスムーズな移行モデルが、就職氷河期世代の若い時期においてスムーズに進まなくなり、フリーター・失業・無業等を通じた正社員への移行という多様な移行モデルへと変化してきたが、就職氷河期世代が中年期に至って「ヨーヨー型」キャリアモデルが一定数を占めるようになったと捉えることができるだろう。

就職氷河期世代の家族や将来展望

今回の対象者において、結婚の経験があるのは20人のうち5人のみであった。男性においては3人（うち2人は離婚）であったが、いずれも結婚は正社員の時に生じていた。今後の結婚の意向についても可能な範囲で尋ねたが、男女を問わず結婚の意欲がある人はあまりおらず、また一人暮らしも4人にすぎなかった。家族を養う責任が軽いことや住まいの負担が少ないことは、ヨーヨー型キャリアであっても何とか食べていくこと

図表3 婚姻の状況と現在の同居者

略称	性別	年齢	卒業年	学歴	地域	現状	婚姻	同居者
A	女性	40代前半	1999	高卒	中国地方	求職中	未婚	一人暮らし
B	女性	40代前半	2006	大卒	中部地方	求職中	未婚	親元
C	男性	40代後半	2000	大卒	中部地方	内定	未婚	一人暮らし
D	女性	30代後半	2006	大卒	関東地方	求職中	未婚	親元
E	女性	50代前半	1996	大卒 (就職後海外院)	関東地方	求職中	未婚	親元
F	男性	40代後半	1993	高卒	関東地方	正社員	既婚	配偶者
G	男性	40代後半	1998	専門学校卒	関東地方	求職中	未婚	親元
H	男性	40代後半	1999	大卒	中国地方	アルバイト	未婚	母
I	男性	40代後半	1995	専門学校卒	九州地方	求職中	離婚	親元
J	男性	40代前半	2006	大卒	関西地方	内定	未婚	一人暮らし
K	男性	40代後半	1999	大卒	関西地方	求職中	未婚	親元
L	女性	40代前半	2000	短大卒	関西地方	求職中	既婚	配偶者
M	男性	40代後半	1995	専門学校卒	中部地方	契約社員	未婚	親元
N	男性	40代前半	1997	高卒	東北地方	求職中	未婚	親元
O	男性	40代前半	2001	高卒	中部地方	契約社員	未婚	親元
P	女性	40代後半	1994	短大卒	関西地方	職業訓練	既婚	配偶者
Q	女性	40代前半	2003	大卒	九州地方	会計年度職員	未婚	親元
R	男性	40代後半	1998	専門学校中退	関西地方	求職中	離婚	一人暮らし
S	男性	40代前半	2001	大卒	中部地方	求職中	未婚	親元
T	男性	50代前半	1995	大学中退	中部地方	求職中	未婚	親元

を可能にする重要な要件でもある。ただし不安定な働き方で生活計が維持できた一つの要因は実家同居であったが、今後はそれが重荷に変わる可能性は高い。

例えば N さんは仕事を辞め求職中の時に偶然母親が介護状態になり、それから仕事をせずに介護をして10年経ってしまった。経済的な問題で携帯電話を持つこともできておらず、最近危機感を感じ始めサポステ利用に至った。すぐに正社員にはなれないが、アルバイトから始めたいと考えている。

「やっぱりやばいなど。少しでも自分で仕事をして、お金とか、そういうほうも得たいなというのも出てきました。すぐに正社員というのはちょっと無理があると思うので、まず前段階で、ちょっと働ける場所というか。今、まだちょっと、母親に午前中、時間を取られているので、午後から夜に働けるところで働いて、まず働く意欲を自分の中でつくっていったら、正社員を目指そうかなというような目標は立てています。(携帯を持っていないのは)金銭的な問題で。」(Nさん・男性・高卒・東北地方)

Hさんは正社員経験がなくずっと家業手伝いをしており、アルバイトを見つけたものの社会保険には入れてもらえていない。自分のアルバイト代と母親の年金でなんとか賄っているが、社会保険に入れる仕事に就きたいと考えている。

「今のところが、社会保険にちょっと入れさすことができないという形の状況になってまして、母親の年金があって、それで、僕自身がちょっと働いてって感じで、ぎりぎりな形で回ってるって感じになってます。」(Hさん・男性・大卒・中国地方)

今後就職氷河期世代と家族形成・住まいが問題になってくるのは、親の高齢化だけではなく、就職氷河期世代自身が高齢の単身者となっていった局面だと推測される。

支援のさらなるニーズ

インタビューにおいては、現在の支援に加えて新たなニーズも寄せられた。

第一に、交流・情報交換の場へのニーズである。自分だけでこの厳しい状況と戦うのではなく、ともに気持ちを分かち合いたいという希望がある。

「社員から遠ざかっている人、私もそうなんですけども、同世代の何か声をもっと聞けるようなあれがあればいいなと。一人で戦っているとって思っちゃうと、あれだけでも。何かそういう同じような境遇の人たちの声だったりとか、自分も分かれば、すごくいいなと。」(Aさん・40代前半・女性・中国地方)

「やっぱりまず思うのが、同年代の方ともっと触れ合うというか、情報交換する機会が本当に欲しいなとやっぱり思ったりとかしてます、やっぱり。これが一番大きいのかなって。」(Hさん)

「この支援を受けてこういった仕事に就かれた40代後半の方がこんなにいますということだったりとかは、励みに

もなるので。やっぱりやってみただけでも、実際はあんまり効果がなかったら、その辺を考えてほしいと思いますし。」(Rさん)

第二に、職業訓練期間の延長と実践化へのニーズである。もう少し訓練期間を延長してじっくり学びたい、また教わったことを実際の仕事場面に即して使わせてみるようなカリキュラムにしてほしいという要望も寄せられた。

以上のような就職氷河期世代のニーズを踏まえ、さらなる支援の充実が期待される。なお詳細は資料シリーズ本文をご参照頂きたい。

● 政策的インプリケーション

第一に、正社員・非正社員・失業無業を行き来する「ヨーヨー型」キャリアを念頭に置いた支援である。いったん正社員転換してもその後不安定しないことを前提にした支援であり、定着支援は有効だと考えられる。

第二に、職業訓練のニーズは高い。現在のようにフルタイム型だけでなく、複数回のセミナーのような継続的なパートタイム型、モジュール型の積み上げ等、様々な形態が考えられる。また職業資格のニーズも高いが、実務経験を提供できるような支援があればなおよい。

第三に、交流のための場(居場所+α)や、当事者に同世代の成功体験を共有できるような機会の提供が望まれる。

第四に、就職氷河期の経験を生かすなら、改めて若者の離学までの進路支援は重要であり、労働市場、労働者としての権利などの知識についての労働教育と相談機関の周知が必要である。特に18歳成人に伴い、労働者としての必須の知識として高卒までに付与すべきと考えられる。

● 政策への貢献

就職氷河期世代支援の基礎資料として活用。

● 研究担当者

堀有喜衣 統括研究員
田上皓大 研究員
小杉礼子 研究顧問
金崎幸子 前研究所長
渡邊木綿子 調査部次長
荻野 登 リサーチフェロー

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』(2019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)

若者の転職動向

— 「雇用動向調査 (平成26年～令和元年)」 二次分析 —

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材育成に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

若者の転職の現状を把握し、脱工業化社会下における若者のキャリア形成環境の改善につながる転職のありかたを明らかにする。

● 研究の方法

厚生労働省「雇用動向調査」の平成26年～令和元年の上半期(1～6月)・下半期(7～12月)の事業所調査、入職者調査、計12回分を、個票情報の使用許可を得た上で累積データを作成し、ウェイトバック後の復元値を二次分析した。

分析対象は、全国の16大産業に属する常用労働者5人以上の事業所、およびその事業所に調査期間中に入職した入職者のうち、以下の条件に全て該当する者。

- ①入職時の年齢が29歳以下
- ②最終学歴が高校卒以上
- ③調査時点において「事業所調査」の回答事業所に在籍
- ④現職に入職する前の過去2年間に職歴がある
- ⑤「雇用期間の定めのない一般労働者」への入職者
- ⑥入職した時の経路が「出向」や「出向からの復帰」以外

● 主な事実発見

- 1) 先行研究の整理と「事業所調査」を分析した結果、若者にとって「優良なキャリア形成環境」を期待できる産業類型として「従来型ものづくり」「ビジネスサービス」「社会サービス」の大企業・官公営事業所が抽出された。
- 2) 正社員から正社員への若年転職者は6年間の累計でのべ258.3万人。非正規雇用から正社員への若年転職者は同78.5万人。正社員として中途採用される若者は正社員からの転職者のほうが圧倒的に多い。
- 3) 「優良なキャリア形成環境」を期待できる3つの産業類型のうち、「消費者サービス」の正社員から転職した人が比較的多いのは、女性は「ビジネスサービス」内の「情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業」、男性は「社会サービス(大企業・官公営)」内の「社会保険・社会福祉・介護事業」である。
- 4) 「優良なキャリア形成環境」を期待できる3つの産業類型のうち、非正規雇用から正社員への転職者が最も多いのは、高卒では「従来型ものづくり」、大卒では「社会サービス(大企業・官公営)」であり、両学歴とも「ビジネスサービス」は二番目に多い。

図表1 正社員として転職した若者の入職先産業の分布(性・前職雇用形態・学歴別、男女計)

単位: %, Nは実数(千人)

前職	学歴	現職産業(脱工業化産業類型 ^{*1})							合計	注目する3産業類型計	N
		従来型ものづくり	従来型サービス	ビジネスサービス	社会サービス	(うち大企業・官公営) ^{*3}	消費者サービス	その他			
正社員	高校卒	30.5	26.6	14.4	7.8	(2.9)	20.3	0.3	100.0	47.8	738.0
	専門学校卒 ^{*2}	11.7	16.5	12.2	45.8	(19.3)	13.1	0.7	100.0	43.1	418.0
	高専・短大卒	14.6	18.2	15.0	39.1	(15.3)	11.4	1.7	100.0	45.0	189.6
	大学(文系)卒	14.1	25.8	28.7	13.0	(9.4)	16.1	2.2	100.0	52.3	858.5
	大学(理系)卒	21.7	20.0	14.7	33.0	(23.4)	10.0	0.7	100.0	59.8	318.0
	大学院卒	24.1	19.9	26.6	25.5	(11.3)	1.4	2.5	100.0	62.1	61.2
	合計	19.6	23.1	19.2	21.5	(11.3)	15.4	1.2	100.0	50.1	2583.3
非正規雇用者	高校卒	23.4	29.6	17.4	10.3	(4.9)	19.0	0.4	100.0	45.7	298.0
	専門学校卒	18.1	26.8	16.8	22.4	(14.7)	15.7	0.2	100.0	49.6	115.3
	高専・短大卒	11.0	18.5	18.1	44.8	(14.6)	7.3	0.4	100.0	43.7	61.2
	大学(文系)卒	8.5	31.4	19.0	27.0	(20.0)	12.5	1.7	100.0	47.5	198.3
	大学(理系)卒	13.5	30.1	9.6	43.5	(30.5)	1.8	1.5	100.0	53.7	91.0
	大学院卒	21.4	4.9	17.5	48.2	(34.5)	4.3	3.8	100.0	73.3	21.3
	合計	16.7	28.1	16.9	23.9	(14.7)	13.6	0.9	100.0	48.2	785.0

※1 脱工業化産業類型については序章参照のこと。 ※2 「専門学校卒」= 専修学校専門課程卒(2年以上の課程)

※3 大企業= 属する企業全体の常用労働者数が300人以上の回答事業所

図表 2 正社員から正社員への若年転職者に占める「消費者サービス」から転入した若者の比率（性・現職産業別）

単位：％、Nは実数（千人）

類型	現職産業	男女計		男性		女性	
		男女計	N	男性	N	女性	N
従来型ものづくり	鉱業、採石業、砂利採取業	3.2	0.4	2.9	0.3	6.5	0.0
	建設業	8.2	138.5	7.4	117.8	12.7	20.6
	製造業	6.3	368.3	5.5	282.3	9.1	86.0
	合計	6.8	507.1	6.0	400.4	9.8	106.7
ビジネスサービス	金融業・保険業	3.0	36.4	2.6	17.7	3.4	18.6
	不動産業・物品賃貸業	9.1	72.8	6.2	44.8	13.7	28.0
	学術研究・専門技術サービス業	6.6	81.4	4.0	43.9	9.7	37.5
	情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	13.8	84.0	5.3	50.5	26.5	33.5
	職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス	13.1	220.4	7.4	99.2	17.7	121.2
	合計	10.8	494.9	5.9	256.0	16.1	238.9
社会サービス (官公営・大規模組織)	学校教育	3.4	40.1	2.4	22.3	4.7	17.8
	その他の教育、学習支援業	0.8	12.8	0.9	10.4		2.4
	医療業	3.5	183.2	3.7	48.1	3.4	135.1
	保健衛生		10.5		1.3		9.2
	社会保険・社会福祉・介護事業	13.5	46.4	25.8	18.1	5.7	28.3
	合計	4.8	293.1	7.1	100.2	3.6	192.8

※ N が 3 千人に満たない現職産業は表示を割愛した。※該当ケースが 0 のセルは空欄とした。

● 政策的インプリケーション

- 1) 雇用の質に問題が多い「消費者サービス（飲食・宿泊、生活関連サービス）」産業の正社員から「社会保険・社会福祉・介護」の正社員へ転職した男女は、約 8 割が前職ではサービス職であったが、約 3 割が現職で専門技術職に就いており、約 6 割は賃金が増大していることから、社会人が学び直し資格を取得することで技能水準の高い職業へキャリアアップできる可能性が示された。
- 2) 「情報サービス・インターネット付随サービス・映像・音声・文字情報制作業」は、女性（正社員）を専門技術職（正社員）へ中途採用する際、学歴より産業ニーズにあった専門知識・技能や就業経験を重視する可能性があり、当該分野の職業訓練の提供が非大卒女性のキャリア形成支援につながる可能性がある。また同産業には、高校卒男性（非正規雇用者）を専門技術職の正社員へ雇用する傾向もみられ、採用後に専門性を獲得できる（獲得させる仕組みを備えている）事業所の存在が示唆される。
- 3) 「職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス」業では、非正規雇用から転入する男性については、学歴問わずマニュアル職が主な正社員としての受け入れ口となっている可能性がある。

● 政策への貢献

フリーター等の正規雇用への転換支援、若年者の定着を課題とする企業への支援にむけての基礎資料を提供する。

● 研究担当者

岩脇千裕 主任研究員
小杉礼子 研究顧問

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.266『若年既卒者の雇用動向—厚生労働省「雇用動向調査」二次分析—』（2023年）

タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化

—日本版 O-NET と国勢調査 (1980~2020 年) を使用した分析から得られた示唆—

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

本研究の目的は、ICT やデジタル化などの技術革新に着目し、タスクの日米比較を通じて、日本の労働市場の特徴及びその変化について明らかにすることである。具体的には、以下の2点について検討する。第1に、1980年から2020年にかけて、日本の労働市場におけるタスク・スキルの分布がどのように変化してきたかを確認し、米国の状況と比較する。第2に、日本と米国で同じ職業に就いている就業者のタスクの特徴を比較する。

● 研究の方法

- 厚生労働省の「職業情報提供サイト (日本版 O-NET) (以下「日本版 O-NET」)」で公開されている職業別の数値情報および総務省の「国勢調査」の個票データを用いた二次分析
- 日本版 O-NET と米国 O*NET で公開されている職業別の数値情報を用いた事例分析

● 主な事実発見

1. 日本の労働市場におけるタスク・スキルの分布の変化

第1に、日本版 O-NET と国勢調査の個票データを職業でマッチングしたデータを使用して、1980年から2020年にかけてのタスクの分布の変化を確認した。Acemoglu and Autor (2011) のタスク分類を一部修正して、「非定型分析タスク」「非定型相互タスク」「定型認識タスク」「定型手仕事タスク」「非定型手仕事身体タスク」「非定型手仕事対人タスク」の6つのタスク指標を作成した。分析の結果、次の点が明らかになった。

日本と米国の共通の傾向として、高度なスキルを必要とする「非定型分析タスク」及び「非定型相互タスク」が増加する一方で、身体的な作業を伴う「定型手仕事タスク」及び「非定型手仕事身体タスク」が減少していることが確認された。

一方で、日米間で相違点も見られた。米国では、ITの導入により「定型認識タスク」が減少しているのに対し、日本では1980年以降、「定型認識タスク」が一貫して増加していることが観察された。また、日本では、対人スキルを要する「非定型手仕事対人タスク」が1990年以降に増加傾向にあることが明らかになった (図表1)。

第2に、Liu and Grusky (2013) に基づき、「分析スキル」「創造性スキル」「コンピュータースキル」「科学技術スキル」「ケアスキル」「マネジメントスキル」の6つのスキル指標

を作成し、1980年から2020年にかけてのスキルの分布の変化を確認した。分析の結果、次の点が明らかになった。

日本と米国で共通の傾向として、1980年以降、「ケアスキル」及び「分析スキル」を必要とする職業が日米ともに増加していた。一方で、日米間で相違点も見られた。米国では、「コンピュータースキル」や「創造性スキル」、「マネジメントスキル」を必要とする職業は一環して増加しているが、日本ではそのような傾向が見られない。また、「科学技術スキル」を必要とする職業は、米国では横ばいであるが、日本では減少している。日本におけるスキル分布は、1990年代前半のバブル経済の崩壊を境に変化していることも観察された (図表2)。

第3に、性、年齢、就業形態、学歴、国籍、産業、地域、配偶者の有無などの属性別のタスク・スキルの分布の変化を確認した。分析の結果、属性に応じてタスク・スキルの分布およびその変化に差があることが確認された。特に、女性、就職氷河期世代の若年男性、外国人労働者におけるタスクの分布の変化は顕著であった。これらの結果は、タスク分布の変化が技術革新だけでなく、女性の就業率の増加といった人口構造の変動や、雇用慣行などの制度的要因の影響も受けている可能性があることを示唆している。

2. タスクの日米比較・米国のタスクの時系列比較

日本版 O-NET と米国 O*NET の職業別の数値情報を用いて、コンピューター化やデジタル化の進展の観点から、「人事課長」から「ビル清掃」に至るまでの15職業のタスクの特徴について日米間で比較した。特に、ICT導入に伴い重要度が増すと考えられる「PC・データ活用タスク」、ICTと補完的な関係にある「人材育成・管理タスク」、ICTによって代替される可能性のある「反復・定型作業」の3つのタスクに着目した。分析の結果、日本と米国とで次のような相違点が見られた。

第1に、日本ではプログラマーを除くほぼ全ての職業で、「PC・データ活用タスク」の重要度が米国と比較して相対的に低いことが確認された。第2に、日本では、看護師、デパート店員、施設介護員、酪農従事者、航空整備士、トラック運転手、ビル清掃といった現場労働職では、「PC・データ活用タスク」の重要度が米国より相対的に低い一方で、「反復・定型作業」の重要度が米国より相対的に高いことが示された。これらの結果は、特に現場労働職において、米国ではPCやデータを活用することで、定型作業の効率化が図られているのに対し、日本ではPC・データの活用が十分ではなく、定型作業の効率化が進んでいない可能性を示唆している。

図表1 タスクの分布のトレンドの日米比較

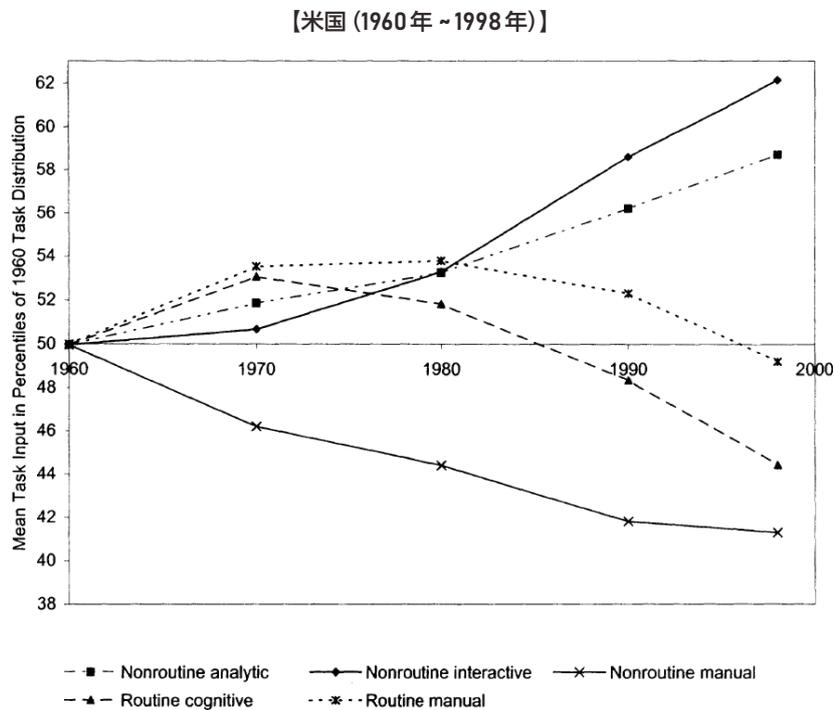
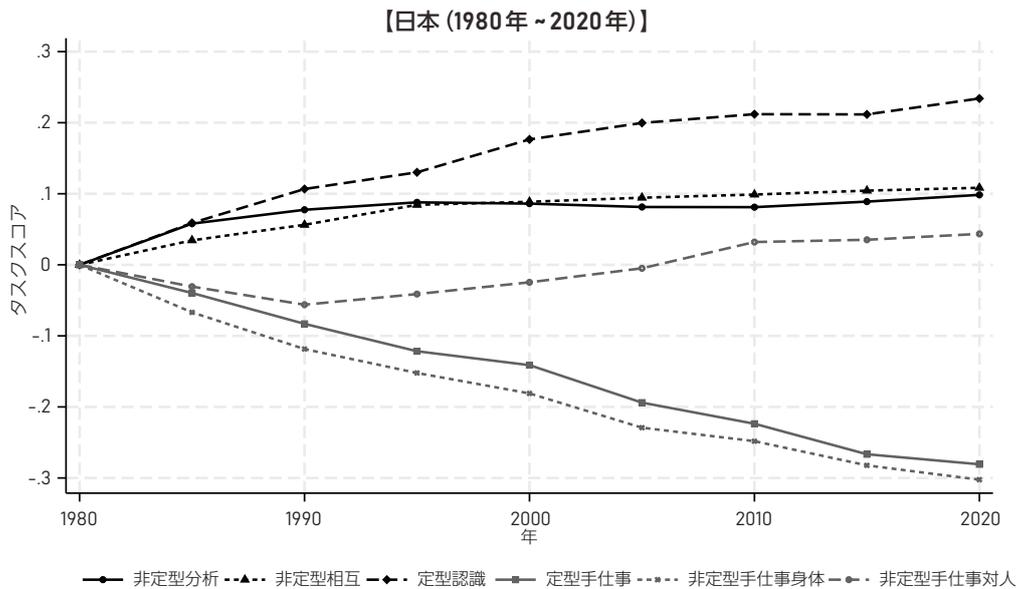


FIGURE I
Trends in Routine and Nonroutine Task Input, 1960 to 1998

注：日本については、日本版 O-NET および国勢調査の個票データより筆者計算。米国については、Autor, Levy and Murnane (2003) p.1296 より引用。

さらに、米国における時系列データを用いて、2005年から2022年にかけての同一職業内でのタスク変化を確認した。この期間において、多くの職業において、「PC・データ活用タスク」や「人材育成・管理タスク」の重要度は上昇傾向にあるか横ばいである一方で、「反復・定型作業」の重要度は低下傾向にあるか横ばいであることが確認された。これらの結果から、この17年間で、米国ではコンピューター化やデジタル化が進展し、ホワイトカラー、ブルーカラー職種を問わず多くの職業で、「PC・データ活用タスク」の重要性が増していると考えられる。また、コンピューター化やデジタル化により「反復・定型作業」が代替され、より高度な「人材育成・管理タスク」などへのシ

フトが進んでいる可能性も示唆される。

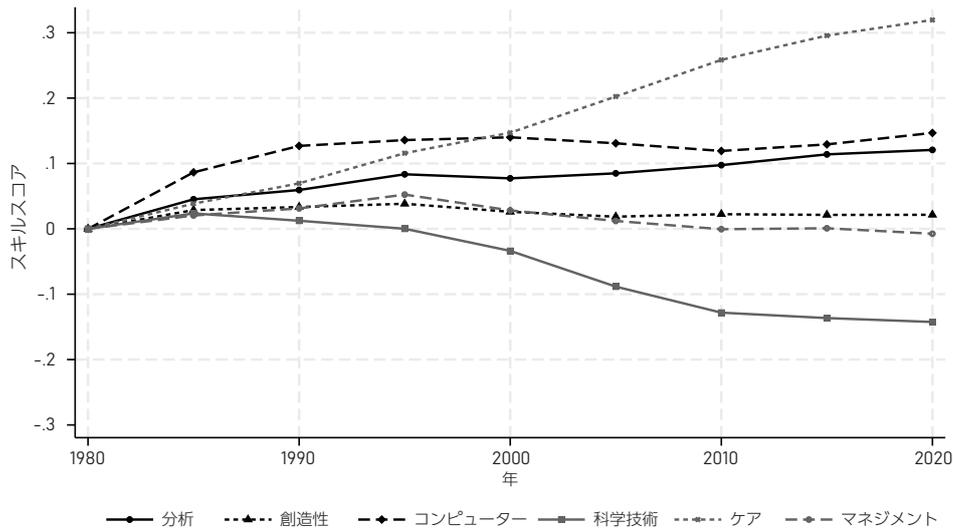
● 政策的インプリケーション

本研究の分析結果を踏まえた政策的インプリケーションは以下の5点である。

1. 企業や行政において、ICTやAIの活用を推進するための積極的な取り組みが求められる。
2. ICTやAIの普及が進む中で、これらの技術を効果的に活用するスキルや、ICTやAIに代替されにくい非定型なスキルの育成が重要である。
3. 少子高齢化による労働力不足が進む中で、多様な人材（女性、

図表2 スキルの分布のトレンドの日米比較

【日本(1980年~2020年)】



【米国(1979年~2010年)】

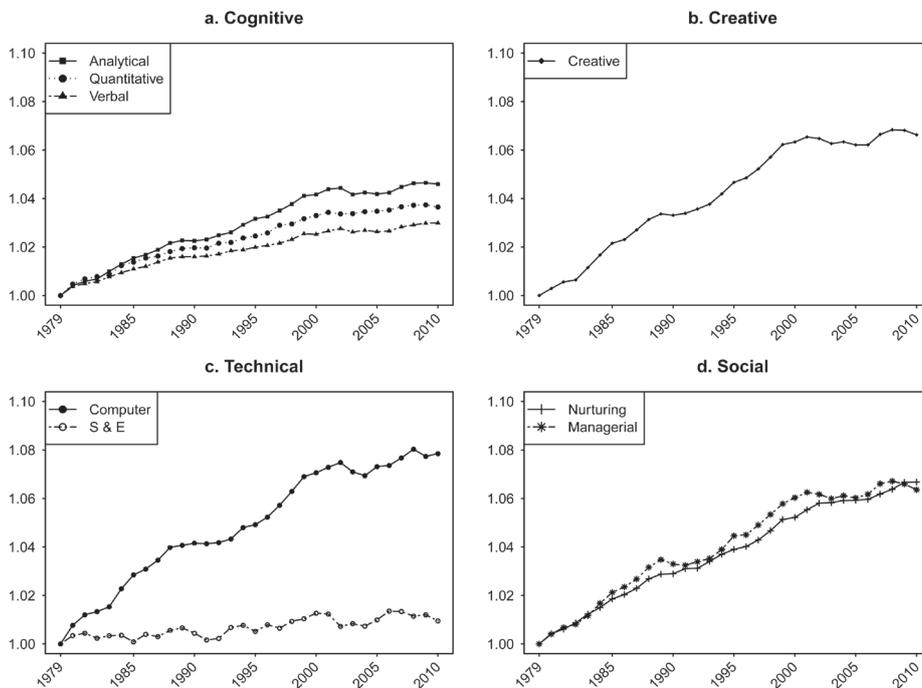


FIG. 1.—Trends in revealed demand for skill. Data are from the 1979–2010 Current Population Surveys outgoing rotation group, with appended O*NET skill ratings. See table 2 for description of skill factors. S&E 5 science and engineering.

注：日本については、日本版 O-NET および国勢調査の個票データより筆者計算。米国については、Liu and Grusky (2013) p.1350 より引用。

若者、外国人など) の能力を有効に活用し、生産性の向上を図ることが求められる。

4. 日本標準職業分類や日本版 O-NET を含む、公的統計における職業分類の改善と統一が必要である。
5. 日本版 O-NET に掲載される職業情報の収集を継続するとともに、その質の向上を図ることが重要である。

● 政策への貢献

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) のための基礎資料として活用されることが期待される。

● 研究担当者

小松恭子 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.271 『「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究(2022 年度)』(2023 年)
- 資料シリーズ No.264 『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール:G テストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』(2023 年)
- ディスカッションペーパー 23-S-01 『職業の自動化確率に

ついでの日米比較:Frey&Osborne モデルの再現と日本版 O-NET データへの拡張』(2023 年)

- 第 4 期プロジェクト研究シリーズ No.2『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援』(2022 年)
- ディスカッションペーパー 22-05『転職行動の男女差: 転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して』(2022 年)
- ディスカッションペーパー 22-SJ-01『テレワーク実施可能性における格差: 新型コロナウイルス感染症流行前後の時系列比較』(2022 年)
- 資料シリーズ No.260『「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究(2021 年度)』(2022 年)
- 資料シリーズ No.256『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—(ディスカッションペーパー集)』(2022 年)
- 資料シリーズ No.251『職業レディネス・テストの改訂に関する研究 II—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解—』(2022 年)
- 資料シリーズ No.244『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール: 簡易版 G テスト(仮称) のプロトタイプ開発に係る報告』(2021 年)
- 資料シリーズ No.240『職業情報提供サイト(日本版 O-NET) のインプットデータ開発に関する研究(2020 年度)』(2021 年)
- ディスカッションペーパー 21-11『日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性: タスクのトレンド分析を一例として』(2021 年)
- 資料シリーズ No.227『職業情報提供サイト(日本版 O-NET) のインプットデータ開発に関する研究』(2020 年)
- 資料シリーズ No.203『仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト(日本版 O-NET) の基本構想に関する研究—』(2018 年)

中間層を構成する世帯の変容

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

所得の観点から中間層以上(中間層+高所得層)に分類される者の特徴を複数の分析手法を用いて明らかにし、その上で中間層以上の割合の上昇に資する政策のあり方について検討する。

● 研究の方法

厚生労働省「国民生活基礎調査」個票データを用いた分析。

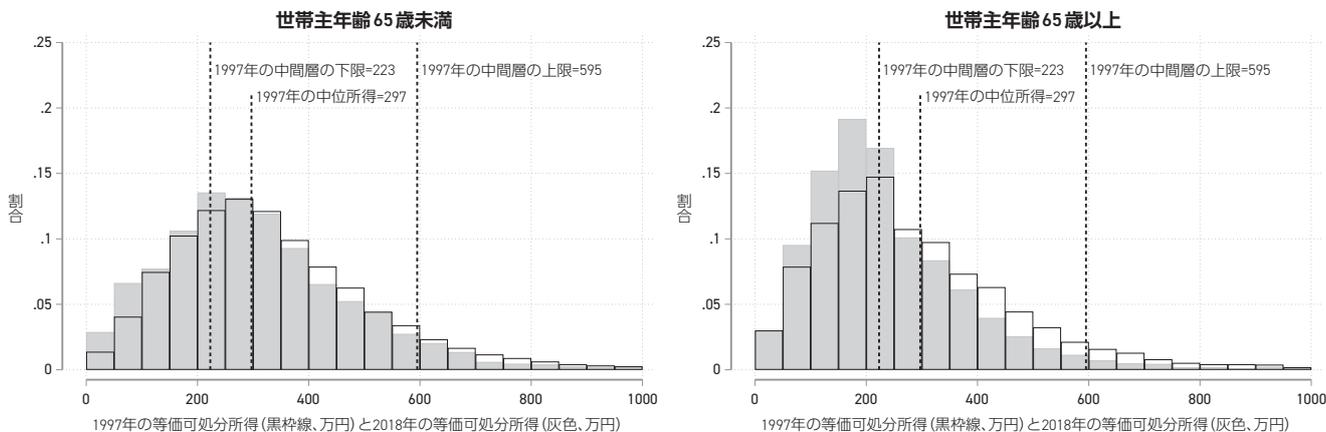
● 主な事実発見

1) 1997年と2018年の等価可処分所得(=世帯の可処分所得/√世帯人数)の分布を、世帯主年齢が65歳未満(図表1左側)の場合と、世帯主年齢が65歳以上(図表1右側)の場合に分けて比較した。

世帯主年齢が65歳未満の世帯に属する者の所得分布では、1997年の中間層の下限(223万円)を下回る所得を得ている低所得層と貧困層の割合の合計は5.9%ポイント上昇している。世帯主年齢が65歳以上の世帯に属する者の所得分布では、低所得者と貧困者の割合の合計は12.5%ポイント上昇している。

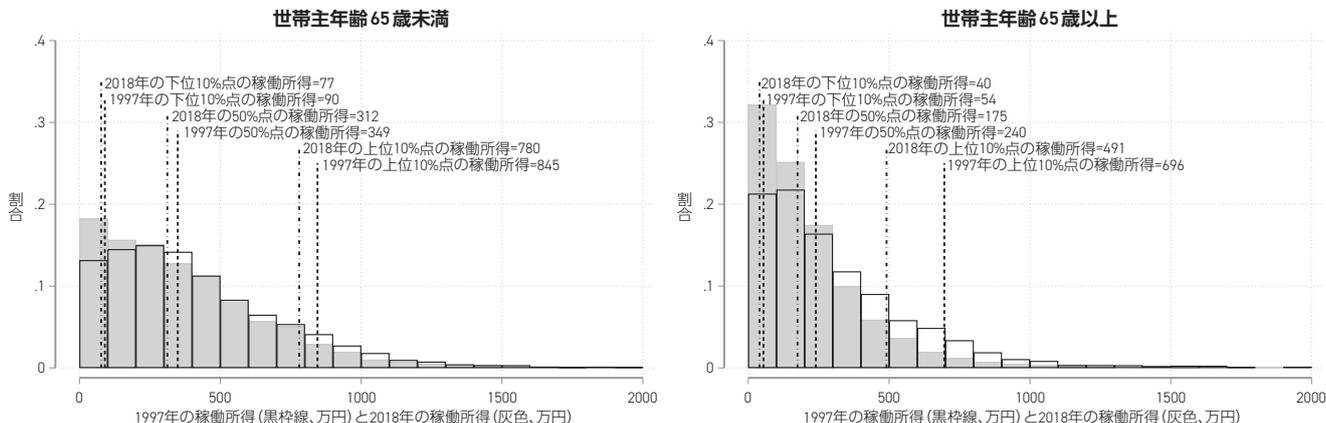
2) 雇用所得や事業所得など、働いて得られる所得である稼働所得について、世帯主年齢65歳未満の世帯(左側)に属する者、世帯主年齢が65歳以上の世帯(右側)に属する者に分けて比較すると、1997年から2018年にかけて、いずれも200万円未満の者の所得を得る者の割合が増加しているが、65歳以上の世帯においてより大きく上昇している。また下位10%点、50%点、上位10%点のいずれにおいても

図表1 1997年と2018年の等価可処分所得の分布



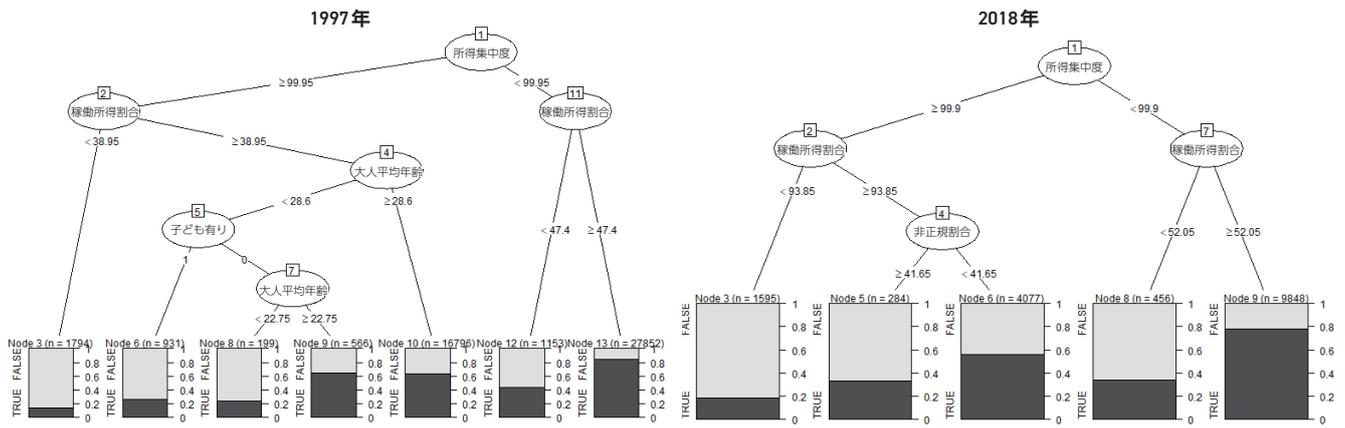
注1: 等価可処分所得は1997年基準の物価水準で調整済み。
 注2: 等価可処分所得が1000万円を超える者(1997年は全体の1.4%、2018年は同0.8%)を除いて描画。

図表2 1997年と2018年の個人の稼働所得の分布



注1: 稼働所得は1997年基準の物価水準で調整済み。
 注2: 稼働所得が2000万円を超える者(1997年は全体の0.6%、2018年は同0.5%)を除いて描画。

図表 3 世帯主の年齢別 65 歳未満における中間層以上に分類されることと関係する要因に関する決定木



値が低下している。

- 3) 機械学習の手法の一つである CART を用いて、中間層以上に含まれる者の特徴を決定木の形で描出し、視覚的に確認した。図表 3 は世帯主年齢が 65 歳未満の世帯に属する者について描出した、1997 年の結果 (左側)、ならびに 2018 年の結果 (右側) である。いずれの年の決定木でも、最初に世帯内の所得の集中度、次に総所得に占める稼働所得の割合により分岐が生じている。換言すれば、世帯内に所得のある大人が 2 人以上おり、総所得に占める稼働所得の割合が高い場合に、中間層以上に分類される者の割合が高い。また、決定木に現れる独立変数は 1997 年と 2018 年で異なる。1997 年では世帯内の大人の平均年齢が分岐の条件として現れ、世帯内の大人の平均年齢が低い場合にはさらに 18 歳未満の子どもがいないことなどが影響している。2018 年のデータでは、1997 年の決定木には現れなかった世帯内の大人に占める非正規雇用の割合が影響している。
- 4) 1997 年から 2018 年にかけて中間層以上割合が減少した背景について、要因分解の手法を用いて検討した。具体的には、1997 年から 2018 年にかけての中間層以上割合の減少を、構成効果と係数効果の 2 つに分解し、それぞれの大きさを確認した。構成効果とは、中間層以上に分類される者の属性が 1997 年から 2018 年にかけて変化したことに伴い中間層以上割合がどの程度変化したかを表すもの、係数効果とは、

中間層以上割合の変化のうち構成効果の効果を除いたものをそれぞれ表している。構成効果と係数効果がそれぞれの程度寄与するのかを図表 4 に示した。世帯主年齢が 65 歳未満の世帯に属する者における構成効果は 0.3% ポイント、係数効果は -6.0% ポイントであり、中間層以上に分類される者の属性は大きくは変化しておらず、その他の変化の影響が大きいことがわかった。世帯主年齢が 65 歳以上の世帯に属する者では、構成効果は -5.0% ポイント、係数効果は -8.6% ポイントであり、高齢者の増加などの影響も大きい、それ以上に属性変化以外の変化の影響の方が大きいことがわかった。

● 政策的インプリケーション

中間層以上割合の上昇のために、両立支援策拡充による就業促進や、個人の稼働所得の上昇につながるリスクリング支援策の拡充の必要性について指摘した。

● 政策への貢献

労働政策立案のための基礎資料の提供。

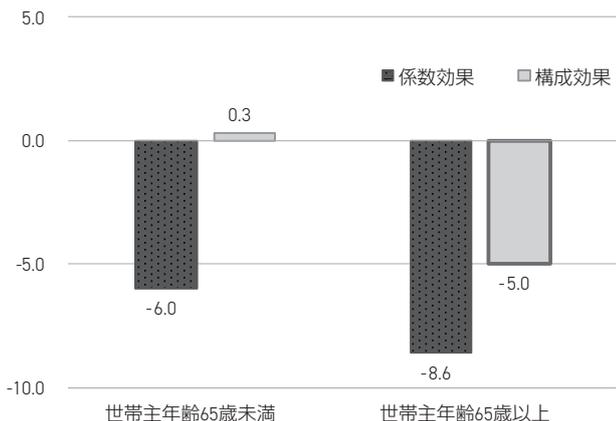
● 研究担当者

高橋陽子 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 23-03 『縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』(2023 年)

図表 4 1997 年から 2018 年における中間層以上割合の減少に関する要因分解



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 2022

第1回 (2011年) ~ 第6回 (2022年) 子育て世帯全国調査の基礎的集計

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

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。

● 研究の方法

2011年から継続しているアンケート調査の第6回目を2022年に実施し、過去のデータと合わせて記述的な分析を行った。

第6回調査の概要

- 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
- 調査方法: 訪問留置き回収法
- 標本数: ふたり親世帯 2,000 ひとり親世帯 2,000
- 標本抽出方法: 住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- 調査期間: 2022年11月~12月 (原則として11月1日時点の状況を調査)
- 有効回収数 (回収率): ふたり親世帯 1,163 (58.2%) ひとり親世帯 879 (44%) ※抽出時の世帯区分に対する有効回収数

● 主な事実発見

(1) 世帯の基礎情報

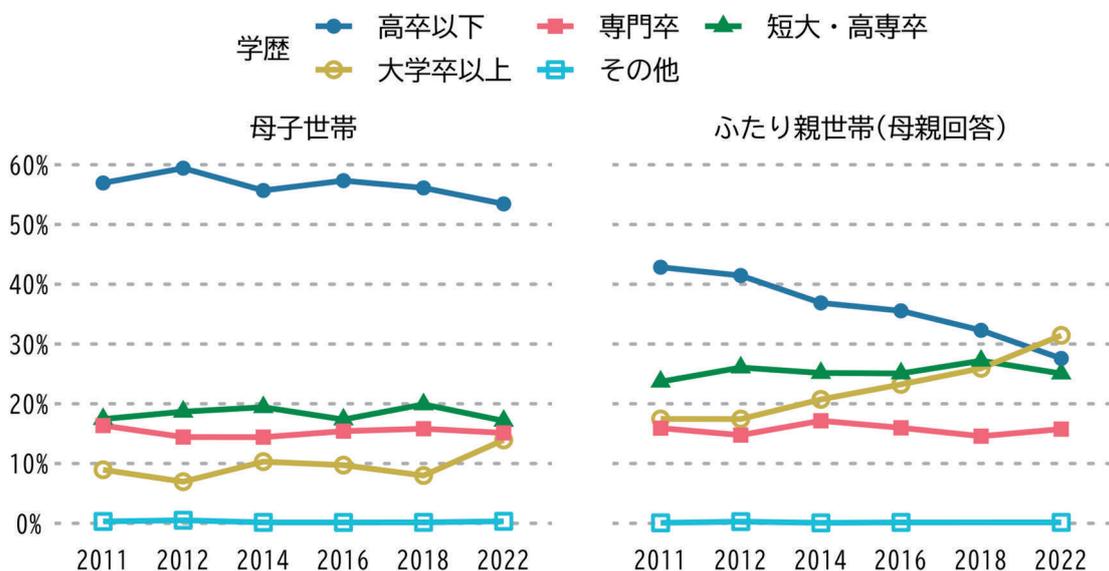
過去10年間で全体的に世帯の小規模化が進行している。特に母子世帯は離婚が原因で「ひとり親化」し、追加の子どもが生まれにくい傾向にあるため、一人っ子の割合が高い。一方で、ふたり親世帯では、伝統的な「二人っ子+夫婦」の家族構成はあまり変わっていないが、親との同居率は低下している。また、両タイプの世帯において、母親の年齢が上昇している。さらに、ふたり親世帯の女性の高学歴化が進んでいる一方で、母子世帯では高学歴化の傾向がほとんど見られず、結果として世帯間の学歴格差が拡大している。

(2) 母親の職業生活

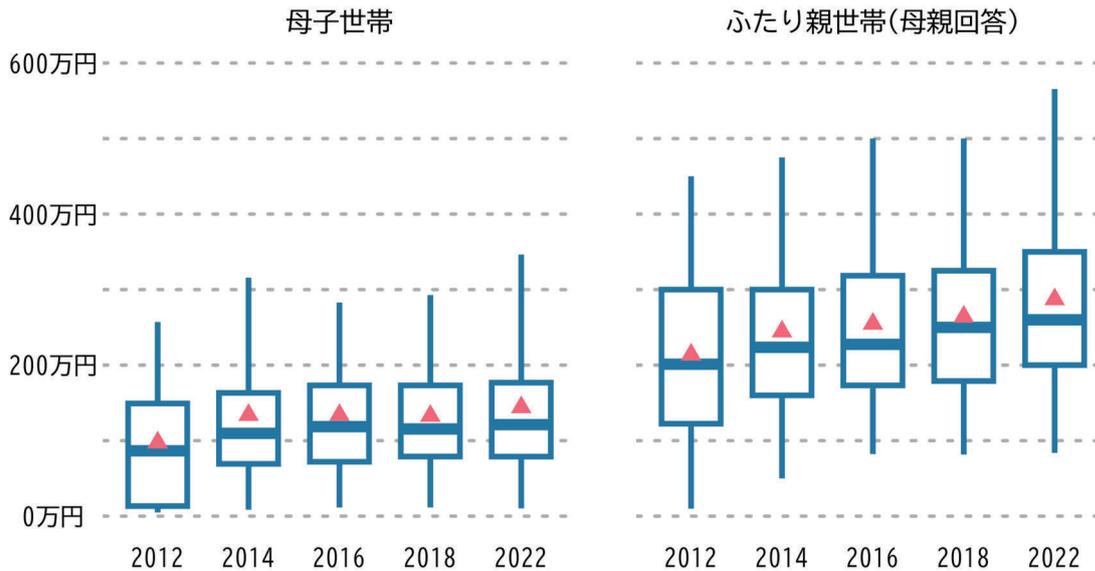
この10年間で母子世帯とふたり親世帯ともに「母親・女性の就労」に対する肯定的な意見が増加している。母親の望ましい働き方については、完全にフルタイム勤務を理想とするような極端な変化はないが、子育てをしながら何らかの形で就業を継続することを望む傾向が強まっている。ただし、子どもが3歳以降の理想は多様化してきており、母親が理想とする「仕事と家庭の両立」のあり方も一枚岩ではない。

母子世帯の母親は、有業率が高く正規雇用としての労働参加

図表1 母子世帯とふたり親世帯の母親の学歴



図表2 母子世帯とふたり親世帯の等価可処分所得



が多い。一方でふたり親世帯の母親では、有業率が相対的に低く非正規雇用やパートタイムの割合が高い。母子世帯の母親の個人年収は極端に低いわけではない。ただし、職域には若干違いが出ており、母子世帯の母親は比較的サービス職寄り、ふたり親世帯の母親では専門・技術職寄りとなっている。

これまでの本人の職業キャリアについては、出産や育児での一時的な退職後の再就職が一般的であったが、特に母子世帯ではこの傾向が減少し、一貫して働き続けるパターンが増えている。一方、ふたり親世帯では学卒後の仕事を長期的に継続するパターンが多い。

(3) 世帯の家計と生活状況

その世帯年収と等価可処分所得はふたり親世帯よりも低く、母子世帯の家計は困難な状況にある。現在も母子世帯の半数が相対的貧困に陥り、経済的な余裕がほとんどない状況にあるが、長期的には貧困や貯蓄状況の改善傾向が見られる。しかし、ふたり親世帯の世帯年収の増加により、世帯間の経済格差は拡大している。この母子世帯における経済的困窮は、子どもの教育や余暇活動への支出能力の差にも影響を及ぼし、子どもの体験格差を拡大させている。さらに母子世帯の母親の主観的幸福度は低い。

(4) 母子世帯に対する政策的支援のニーズ

過去10年間にわたり、両立支援プログラムの認知度と利用が増加しているが、特に子の看護休暇や短時間勤務制度の利用はまだ限定的である。特に母子世帯を対象とする能力開発系の制度の認知度が低い。第6回(2022年)調査では、家計負担を直接軽減する給付型支援への強いニーズが明らかになった。さらに、母子世帯では職業訓練への金銭的支援が、ふたり親世帯では子育て支援が重要視されている。職場における支援の充足度も向上しており、特に母子世帯では就業時間への配慮と復職支援が、ふたり親世帯では託児施設の利用が増加している。しかし、就業時間の調整が必要と感じている人が依然として多く、

今後はさらなる働き方改革が求められている。

● 政策への貢献

シングルマザーの経済的自立に関する基礎的な資料としての活用が期待される。

● 研究担当者

田上皓大 研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.208『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』(2021年)
- 調査シリーズ No.192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2018 (第5回子育て世帯全国調査)』(2019年)
- 労働政策研究報告書 No.189『子育て世帯のディストレス』(2017年)
- 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—』(2016年)
- 調査シリーズ No.175『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016 (第4回子育て世帯全国調査)』(2017年)
- 調査シリーズ No.145『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014 (第3回子育て世帯全国調査)』(2015年)
- 調査シリーズ No.109『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2012 (第2回子育て世帯全国調査)』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.159『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT 子育て世帯全国調査 2011の再分析—』(2013年)
- 調査シリーズ No.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)

特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和4年度

● 研究の目的

深刻な人手不足への対応を目的とした特定技能1号外国人の受け入れと活用実態については十分に明らかではないが、受け入れ企業がすでに活用している外国人カテゴリーや他の雇用形態の従業員との調整の必要等に応じた特徴がみられることが予想される。本調査では、企業ヒアリング調査から特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理等の実態を明らかにする。

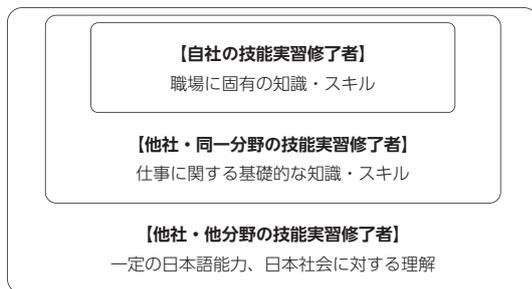
● 研究の方法

企業ヒアリング調査(19件、うち2件は事業所調査)。多様な特定産業分野での事例が収集できるように配慮し、関東、中部地方における中～大規模企業を中心に選定している。

● 主な事実発見

- 少なくとも日本社会や日本の職場への慣れ、一定の日本語能力の獲得といった点に注目すれば、「相当程度の知識又は経験が必要とする技能」を有する外国人材(特定技能1号)を「つくる」のは、技能実習制度と留学制度(とくに専門学校)だといえる。本調査では技能実習修了者を採用する事例企業が多くみられたが、属性(どこで実習をおこなっていたか)別にみた技能実習修了者の保有知識・スキルは図表1のように要約できる。

図表1 技能実習修了者の属性と知識・スキル



- 特定技能1号外国人は職場の即戦力として好意的に受け入れられており、またとくに自社の技能実習修了者の場合は後輩にあたる技能実習生を指導できる点において活路が見いだされている。一方で特定技能1号外国人の処遇に注目すれば、特定産業分野や企業ごとに活用の方途が異なることも示唆される。技能実習からの移行を念頭におき、賃金の支払い形態に注目して要約するならば、月給制の場合は①おもに正社員に準拠、②技能実習時からの一貫した育成を重視、③技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇、といった特徴がみられる。他

方で時給制の場合にみられる特徴は①おもにパート社員に準拠、②他社の技能実習修了者も積極的に採用、③技能実習時から賃金は段階的に上昇、である。

- 本調査結果にもとづき特定技能外国人の中長期的な職場への定着を見通した場合、その活用と処遇の道筋は複数に分岐していくことが予想される。特定技能1号外国人を正社員と同等に処遇している場合、職場の特定のスキルの熟達がみられる「熟練タイプ」と、人手不足の職場を離れての活用もみられる「技人国(技術・人文知識・国際業務)タイプ」にわかれていくものと思われる。また特定技能1号外国人を非正社員(パート社員)と同等に処遇している場合、職場や職場要員の管理業務を担う「正社員登用タイプ」と、職場の特定のスキルの熟達がみられ、職場の外国人社員や非正社員のリーダーとしての役割も担う「基幹パートタイプ」にわかれていくものと思われる(図表2)。

● 政策的インプリケーション

- 特定技能外国人の受け入れルートは多様であってよいが、日本における「一定の専門性・技能を有し即戦力となる」特定技能外国人の持続的な活用を目指すにあたっては、人権侵害等の防止を徹底することを前提としつつ、技能実習制度、加えて留学制度が持つ「人づくり」の機能が有効に発揮されるような制度設計をおこなうことが期待される。
- 特定技能外国人の中長期的な活用を見込む特定技能2号を今後考えるにあたっては、特定産業分野別の人材活用の在り方を、それぞれの産業政策として示す必要がある。また労働行政および労働政策研究が有する知見の蓄積をそうした特定産業分野別の検討に活かしながら、外国人材と日本企業の双方にとって有益な外国人労働者政策の在り方に関する議論をおこなうことも期待される。

● 政策への貢献

- ヒアリング調査の多くには厚生労働省外国人雇用対策課職員が同行し、即時の情報共有をおこなっている。
- 「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」(第9回、2022年10月27日、第10回、2023年3月29日)にて本調査結果の概要を報告した。

● 研究担当者

山口 壘 研究員
岩月真也 研究員

図表 2 特定技能外国人の中長期的な活用の展望

特定技能 1 号	中長期的な処遇と活用のタイプ (特定技能 2 号)	仕事や分野のイメージ
<p>○ 月給での支払い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ おもに正社員に準拠した処遇 ・ 技能実習時からの一貫した育成を重視。 ・ 職場への定着を見込める希少な人材として処遇 ・ 技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇 <p>→ 特定技能 1 号外国人のモチベーションを高め、役割認識を明確にする</p>	<p>○ 熟練タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能 1 号時から、賃金は段階的に上昇 ・ 職場の特定のスキルが熟達 	<p>職長、現場管理職 (建設、製造 3 分野)</p> <p>介護福祉士 (介護)</p> <p>店長 (外食業)</p> <p>独立開業</p>
	<p>○ 「技人国」タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能 1 号時から、賃金は段階的に上昇 ・ 人手不足の職場を離れての活用もありうる 	<p>通訳業務 (宿泊)</p> <p>間接部門への配転 幹部人材への転換 (外食業)</p>
<p>○ 時給での支払い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ おもにパート社員に準拠した処遇 ・ 他社の技能実習修了者も積極的に採用 ・ 技能実習時から賃金は段階的に上昇 <p>→ 処遇に関する「わかりやすさ」を優先</p> <p>→ 自社の技能実習生／技能実習修了者との均衡をふまえ、自社の技能実習修了者以外の特定技能 1 号外国人を処遇しやすい</p>	<p>○ 正社員登用タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能 1 号時と比べて賃金は大幅に上昇 ・ 人手不足の職場を離れての活用もありうる 	<p>職場や職場の要員の管理 (飲食品製造業)</p>
	<p>○ 基幹パートタイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定技能 1 号時から、賃金は段階的に上昇 ・ 職場の特定のスキルが熟達 	<p>外国人社員や非正社員のリーダー (飲食品製造業、農業)</p>

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 22-07 『日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点』 (2022 年)

高齢者の多様な就業と生活

—中高年者縦断調査を用いた二次分析—

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

厚生労働省のパネルデータ(中高年者縦断調査)を用いて、人的資源管理や教育訓練、家庭生活、社会活動といった側面からの二次分析を行う。

● 研究の方法

厚生労働省「中高年者縦断調査」の二次分析。

● 主な事実発見

第1章: 高齢者の雇用延長の在り方が仕事のやりがい・能力活用と与える効果—職種継続・利用する雇用延長制度に着目して—

- 2012年から2013年の職種の継続性と2013年の満足度の関係を分析した結果、管理職や専門職の仕事をしている者は、継続していない者に比べて、能力活用や仕事内容・やりがいの満足度が高かった。ただし、2012年から2013年の満足度の変化に対しては、職種継続の有無による影響は示されなかった。
- 勤務先に再雇用制度や勤務延長制度がある場合は、ない場合に比べて、能力活用や仕事内容・やりがいの満足度が高かった。ただし、これらの制度がある者に限定して、制度利用の有無で満足度を比較すると、統計的な有意差は示されなかった。
- 2012年改正高齢法が施行された2013年時点において、定年が撤廃されている企業で働く者は、能力活用や自身の仕事内容・やりがいに満足していた。また、定年制撤廃と職種継

図表1 介護の有無、婚姻状況別の介護の有無、59歳時の企業規模が有業から無業への移行に与える影響 (離散時間ロジットモデル)

	モデル1		モデル2	
	限界効果	robust s.e.	限界効果	robust s.e.
59歳時の所属企業の規模 (大企業=1)	0.007	0.004	0.011 *	0.004
介護あり	0.013 *	0.006	0.027 ***	0.008
大企業×介護あり			-0.027 *	0.011
婚姻状況別の介護の有無 (ref: 配偶者あり・介護なし)				
配偶者あり・介護あり				
配偶者なし・介護なし				
配偶者なし・介護あり				
大企業×配偶者あり・介護あり				
大企業×配偶者なし・介護なし				
大企業×配偶者なし・介護あり				
パーソン・イヤー	24234		24234	
対象者	3834		3834	
対数尤度	-7001.518		-6998.318	
擬似決定係数	0.058		0.058	
	モデル3		モデル4	
	限界効果	robust s.e.	限界効果	robust s.e.
59歳時の所属企業の規模 (大企業=1)	0.007	0.004	0.011 *	0.004
介護あり				
大企業×介護あり				
婚姻状況別の介護の有無 (ref: 配偶者あり・介護なし)				
配偶者あり・介護あり	0.012 *	0.006	0.028 ***	0.008
配偶者なし・介護なし	0.013	0.009	0.012	0.011
配偶者なし・介護あり	0.042 *	0.018	0.032	0.025
大企業×配偶者あり・介護あり			-0.031 **	0.012
大企業×配偶者なし・介護なし			0.004	0.018
大企業×配偶者なし・介護あり			0.024	0.037
パーソン・イヤー	24234		24234	
対象者	3834		3834	
対数尤度	-7001.172		-6996.988	
擬似決定係数	0.058		0.058	

注: *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001. クラスターロバスト標準誤差を使用。

統制変数: リスク期間、リスク期間2乗、配偶者の有無、学歴、60歳時の年、定年、貯金額、借金の有無、持ち家の有無、ローンの有無、同居家族、主観的健康。

図表 2 地域参加に関する離散時間ロジットモデルの推定結果

就業者 + 非就業者 (男性)	モデル1 (55 ~ 59 歳)		モデル2 (60 ~ 70 歳)	
	Odds ratio	Robust S.E.	Odds ratio	Robust S.E.
出生コーホート				
(基準: 1947 年 = モデル1 / 1946 年 = モデル2)				
1947 年			1.066	0.049
1948 年	1.018	0.157	1.023	0.049
1949 年	1.120	0.164	1.140 **	0.054
1950 年	1.316 †	0.190	1.115 *	0.056
1951 年	1.424 *	0.203	1.087	0.056
1952 年	1.569 **	0.224	1.120 *	0.060
1953 年	1.845 **	0.268	1.136 *	0.069
1954 年	1.924 **	0.284	1.046	0.066
就業状態 (基準: 非労働力)				
自営・家族・役員	1.329 *	0.170	0.960	0.034
正規の職員・従業員	1.154	0.146	0.809 **	0.035
非正規の職員・重有形員	1.170	0.162	0.919 *	0.032
内職・その他	1.340	0.255	1.094	0.092
失業	1.253	0.191	1.201 **	0.078
パーソン・イヤー	21,692		54,376	
対象者	8,499		9,827	

就業者 + 非就業者 (女性)	モデル3 (55 ~ 59 歳)		モデル4 (60 ~ 70 歳)	
	Odds ratio	Robust S.E.	Odds ratio	Robust S.E.
出生コーホート				
(基準: 1947 年 = モデル3 / 1946 年 = モデル4)				
1947 年			0.965	0.042
1948 年	0.807	0.109	0.921 †	0.040
1949 年	0.883	0.112	0.982	0.043
1950 年	0.957	0.120	0.977	0.045
1951 年	1.102	0.135	0.920 †	0.045
1952 年	1.120	0.138	0.895 *	0.043
1953 年	1.384 **	0.171	0.939	0.050
1954 年	1.397 **	0.175	0.936	0.051
就業状態 (基準: 非労働力)				
自営・家族・役員	1.007	0.082	1.058	0.037
正規の職員・従業員	0.993	0.082	0.882 *	0.048
非正規の職員・重有形員	0.879	0.069	0.926 **	0.026
内職・その他	0.800	0.111	1.242 **	0.079
失業	1.340 **	0.120	1.224 **	0.078
パーソン・イヤー	23,926		62,970	
対象者	9,413		11,363	

注: †: p<0.10, *: p<0.05, **: p<0.01. クラスターロバスト標準誤差を使用。

統制変数: リスク期間、リスク期間 2 乗、配偶者の有無、配偶者以外の同居者の有無、介護の有無、日常生活行動の困難の有無、K6、収入の有無、預貯金の有無、自家の有無。

続はそれぞれ単独で能力活用や仕事内容・やりがいの満足度に強い正の効果をもたらした。一方で、就業継続制度である再雇用制度はそれら満足度に与える影響は限定的、そして勤務延長制度がそれら満足度に与える影響は見られなかった。

第 2 章: 50 代後半の正社員の「能力開発・自己啓発」「免許・資格取得」経験の規定要因

- 50 代後半における能力開発・自己啓発の経験は、男性よりも女性、そして学歴が高い者ほど多かった。また、ブルーカラーよりホワイトカラーの仕事に携わっている者、その中でも販売・サービス職に比べて、専門・管理・事務等の職の経験率が高かった。企業規模の面では、54 歳 ~ 56 歳までは、規模の大きさに比例して経験率が高まったが、57 歳以降は概ね中企業と大企業・官公庁に有意差は見られなかった。他方、労働時間と能力開発等の経験に有意な関連はほとんどなかった。
- 免許・資格取得に関しては、55 歳と 56 歳で男性の方が取得している傾向が見られた。また、60 歳時点で販売・サー

ビス職の者は、専門・管理・事務等の者に比べて有意に取得率が高かった。詳しく見ると、販売・サービス職の中で最も取得率が高い資格は「社会福祉専門職」関連の資格だった。他方、教育水準や企業規模、労働時間と資格取得との間に有意な関連はなかった。

第 3 章: 介護は 60 歳以降の男性の働き方をどの程度左右するのか - 60 歳直前の階層的地位に注目して -

- 59 歳時の所属企業の規模を考慮しない場合、介護の担い手となった男性は介護なしの男性に比べて、無業への移行確率が高い。ただし、59 歳時の企業規模によって介護と就労の関係は大きく異なる。59 歳時に中小企業に在籍していた男性では、介護の提供が無業への移行確率を高めているのに対して、大企業に勤めていた男性の場合は、介護提供による無業への移行確率に差は無い (図表 1、モデル 1, 2)。その一方で、男性には、介護の提供に伴い、非正規労働者等に雇用形態を変えたり、労働時間を 40 時間未満に短縮して働くような傾向は確認されなかった。

2. 配偶者の有無によって男性の介護提供と働き方の関係が異なるのかを分析したところ、59歳時の所属企業の規模を考慮しない場合、配偶者の有無に関わらず介護の提供は男性の無業への移行確率を高めていたが、特に配偶者のいない男性でその傾向が顕著だった。また、有業から無業への移行に対する59歳時の企業規模の干渉効果については、「配偶者あり・介護あり」男性に関して、中小企業の男性は介護が無業への移行確率を高めているが、大企業の男性にそのような傾向は見られなかった（図表1、モデル3、4）。ただし、雇用形態や労働時間の変化に対しては、一貫した違いが確認されなかった。

第4章：高齢期における就業は高齢者の地域参加を抑制するか

1. 60歳前に地域参加をする人が若い世代ほど増加しており、とくに男性でその傾向が顕著であった（図表2）。
2. 就業者と非就業者を含めて分析すると、60~70歳の男女では、正規の職員・従業員や非正規の職員・従業員で働くことは、非労働力と比べて地域参加を抑制していた。他方55~59歳では雇用と非労働力の間にこのような差は見られなかった（図表2）。
3. 就業者のみに限定して分析すると、60歳以上の男性では中小企業に勤めている人のほうが地域に参加している。また、60歳以上の男女において、非正規雇用の仕事に携わっている人は自営業の人よりも地域参加しやすく、パートタイム就業者もフルタイム就業者より地域に参加する傾向が見られた。

● 政策的インプリケーション

第1章：定年制の撤廃や60歳から65歳間の職種継続が、高齢労働者の能力活用や仕事のやりがいを向上させるためには重要である。

第2章：今後、50代における能力開発や免許・資格取得の経験が高齢期のキャリアや就業継続にどのように結びついているかを解明することが重要であり、第2章の結果は、その解明に向けた基礎的な知見を提供している。

第3章：60歳直前の階層的地位によって、介護などライフコースにおける偶発的リスクを回避するための選択肢に幅がある。また、男性は正規フルタイムで就業するか、辞めるかの選択肢しかないことが示唆されており、短時間労働等によって介護とのバランスを図る動きは、何らかの理由で選択されていない。

第4章：60歳以前における早期の地域参加に加えて、60歳以降の柔軟な働き方が、高齢期において就業と地域活動を両立させる鍵である。

● 政策への貢献

研究結果を高齢者雇用対策課に提供。政策立案の基礎資料としての活用が期待される。

● 研究担当者

森山智彦 研究員

● 関連の研究成果

- 第4期プロジェクト研究シリーズ No.1『70歳就業時代における高齢者雇用』（2022年）
- 労働政策研究報告書 No.211『70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—』（2021年）
- 調査シリーズ No.199『60代の雇用・生活調査』（2020年）
- 調査シリーズ No.198『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2020年）

過重負荷による労災認定事案の研究 その5

研究区分：プロジェクト研究「多様な働き方と処遇に関する研究」

サブテーマ「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」

研究期間：令和4年度

● 研究の目的

本研究は、過労死・過労自殺等過重負荷による業務上災害の発生の機序を、職務遂行や職場管理等の視点から明らかにすることを目的に行うものである。

● 研究の方法

下記研究担当者は、①平成23年度から令和元年度までに業務上認定された裁量労働制適用者にかかる脳・心臓疾患事案と精神障害事案について、被災者の労働時間・職務遂行の状況や、事業場・上司による職場管理などの視点から事案分析を行い、災害発生の具体的な要因を探ること、また、裁量労働制が適用されていることと労働災害発生の関係性を探ることなどを目的に分析を行った。(第1章「裁量労働制適用者の労災認定事案の分析(続編)」)

また、②脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールについて検討し、健康を損なう長時間労働の態様について考察した。労災認定事案について、これまで労働時間の分析が様々な観点からなされてきたが、特定の業種や事案特性に限定せず、各日の始業・終業時刻等を属性別に解析し、労災認定事案における就業スケジュール面の特徴を解析する研究は乏しい。そこで、脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの特徴を解析し、健康被害を及ぼしうる労働時間の状況について考察した。(第2章「脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析」)

なお、本研究では、脳・心臓疾患事案を「脳心事案」と、精神障害事案を「精神事案」と表記する。また、それぞれの労災認定基準の表記に従い、脳心事案については「発症」と、精神事案については「発病」と表記する。

● 主な事実発見

第1章「裁量労働制適用者の労災認定事案の分析(続編)」は、上記①について調査研究を行ったものである。

その結果、裁量労働制適用者に係る労災保険事故発生の機序としては、概ね、長期間にわたる日々の長時間労働(深夜勤務、休日出勤を含む)、また、その背景にある労働時間以外の負荷要因(働き方)や、業務の量的質的变化による過重な業務負荷があった。精神事案については加えて、職場の人間関係(上司や同僚とのトラブル)も業務負荷を過重なものとしていた。裁量労働制適用事案という特殊性を踏まえると、みなし時間を超える時間に働いている(働き過ぎている)こと、またこのことから、みなし時間に見合わない業務量であることがうかがわれ

た。併せて、裁量労働制適用者についても労働時間管理が必要であるにもかかわらず、出退勤管理を通じた労働時間管理が十全ではないこともうかがわれた。

第2章「脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析」は、上記②について調査研究を行ったものである。

その結果、検討対象とした脳・心臓疾患の労災認定事案は、時間外労働時間数が多い長時間労働の事案であるが、労働時間の長さ以外にも、就業スケジュール面の特徴があり、深夜勤務が多い事案や、勤務間インターバルが短い事案が一定数存在していた。

就業スケジュールの状況は、業種による差も大きい。就業時間帯について、勤務日のうち深夜勤務のある日が占める割合は、「宿泊業、飲食サービス業」、「農林漁業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」で大きい。勤務間インターバルの状況も、業種による差が見られ、「農林漁業」、「運輸業、郵便業」、「金融・保険・不動産業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」などにおいて、勤務間インターバルが短いケースが相対的に多い。特定の業種で課題が大きいことが示されている。

● 政策的インプリケーション

第1章「裁量労働制適用者の労災認定事案の分析(続編)」の検討からは、裁量労働制適用者について、みなし時間に見合った業務量とすることがまず重要である。また、日々の出退勤管理を通じた労働時間管理を適正に行い、これにより、健康福祉確保措置並びに苦情処理措置を適正に運用していくことも重要である。さらに、裁量労働制適用者が直面する業務の過重負荷に適切に対処するため、管理職による職場管理が重要であり、企業としても、裁量労働制適用者の管理と同時に、職場管理を行う管理職へのサポートが必要である。

第2章「脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析」については、検討対象とした事案は長時間労働に特徴があるが、同時に、一定数の事案において、深夜勤務が頻繁にある、勤務間インターバルが短いといった就業スケジュール面の特徴もある。こうした就業スケジュールは、働く者の健康を著しく悪化させるものでありうる。過労死等防止の観点からは、長時間労働の防止はもちろん、働く者の健康を損なわせるような就業スケジュールの問題に対処することも求められる。併せて、就業スケジュール上の問題は特定の業種に偏って存在しているところもあり、その背景には、営業時間や業界の慣行など業態的な要因が関わると推測される。

● 政策への貢献

過労死・過労自殺防止対策のほか、長時間労働抑制など過重労働に関連する諸問題にかかる政策の企画・立案に貢献するものである。

● 研究担当者

池添弘邦 統括研究員
高見具広 主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.267『過重負荷による労災認定事案の研究 その4』(2023年)
- 資料シリーズ No.246『過重負荷による労災認定事案の研究 その3』(2021年)
- 資料シリーズ No.234『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』(2020年)
- 資料シリーズ No.223『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』(2020年)

職場における AI 技術の活用と従業員への影響

— OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ —

研究区分：プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

本研究は、OECD8カ国の金融業と製造業の職場において、AI技術の影響が従業員にどのような影響を及ぼしているのか、影響のあらわれ方にはどのようなパターンがみられるのか、8カ国の事例の中で日本の事例はどこに位置づきどのような共通性や差異がみられるのかをそれぞれ明らかにし、そのうえで8カ国にみられるパターンの分岐が何によって規定されるのかを探ることを目的としている。

● 研究の方法

ヒアリング調査、文献調査

● 主な事実発見

1. 国別産業別企業数と国別職層別対象者数

8カ国において、調査対象となった国別産業別の企業数は合計で96社である(図表1)。一部の国では調査対象企業の確保が困難であったため、エネルギー産業と物流産業が加わった。

国別職層別のインタビュー対象者数をみると、管理職、人事担当、AI技術の導入のプロジェクト担当者などの経営層がやや多く、一般従業員や労働組合もしくは労使協議会の代表者などの従業員層はやや少ない(図表2)。

2. タスクの変化

AI技術の導入後、タスクの変化には4つのパターンがみられた。いずれのパターンにおいても、日本と他国の事例に共通性がみられた。

第一にみられたパターンは、タスクそれ自体は従来と同様であり続けるが、業務効率化や生産性向上をもたらす補完的タスク変化である。

第二に、タスクの完全自動化である。これは従業員が担う複数のタスクのうち、特定のタスクのみが完全に自動化したという意味である。複数のタスクから構成される従業員の業務そのものが代替されたわけではない。

第三に、特定のタスクの部分的自動化である。

第四に、データ分析、AI技術の精度向上などの新たなタスクの創出である。

これらのタスクの変化は、企業組織のAI技術の活用方針、製造現場での品質管理のあり方、タスクの再編成のあり方と関連していることが示唆された。

3. スキルの変化

スキルの変化として4つのパターンがみられた。第一に、データ分析などの新たなスキルが要請されている。これは日本と他国の事例に共通性がみられた。

図表1 国別産業別企業数

	金融	製造	エネルギー	物流	合計
オーストリア	6	10	2	-	18
カナダ	6	7	-	-	13
フランス	3	3	1	-	7
ドイツ	3	6	1	-	10
アイルランド	4	8	3	1	16
日本	4	5	-	-	9
イギリス	5	4	-	-	9
アメリカ	7	7	-	-	14
合計	38	50	7	1	96
パーセント	40%	52%	7%	1%	100%

原注：ドイツ、アイルランド、イギリスでは、企業が研究チームに複数の活用事例を提供した。

出所：Milanez (2023:26) より作成。

図表2 国別職層別対象者数

	一般従業員	労働者代表	管理職	人事担当	プロジェクト担当	開発者	その他	合計
オーストリア	7	5	17	4	10	3	4	50
カナダ	4	3	18	-	4	4	5	38
フランス	8	-	13	3	15	-	-	39
ドイツ	12	7	7	1	9	4	-	40
アイルランド	2	3	15	-	9	4	-	33
日本	9	8	9	8	8	8	-	50
イギリス	8	4	9	5	14	7	-	47
アメリカ	7	2	14	1	13	9	-	46
合計	57	32	102	22	82	39	9	343
パーセント	17%	9%	30%	6%	24%	11%	3%	100%

原注：「その他」は、IT担当者、ITマネージャー、倫理研究者、購買アシスタント、データサイエンティストである。

出所：Milanez (2023:27) より作成。

第二に、AI 技術が特定のタスクを完全もしくは部分的に自動化するなどの場合、従業員が従来担っていた高度なスキルを必要とするタスクの比重が増加することによって、高度なスキルの比重も増加した。日本と他国の事例に共通性がみられる。

第三に、AI 技術が特定のタスクを完全もしくは部分的に自動化する場合、従業員に低スキルのタスクが配分されることでスキルの低下が生じた。他国の事例ではスキルの低下がみられたが、日本の事例ではスキルの低下はみられない。

第四に、AI 技術がタスクに影響を及ぼしていないため、従業員に求められるスキルに変化が生じなかった。日本と他国の事例に共通性がみられた。

従業員に求められるスキルの変化は、タスクの再編成のあり方と関連していることが示唆された。

4. 雇用の変化

雇用の変化として、3つのパターンがあらわれた。いずれのパターンにおいても日本と他国の事例に共通性がみられる。

第一に、AI 技術が従業員の仕事量に影響を及ぼしておらず、雇用は安定的であった。

第二に、雇用の減少が一部に生じている。AI 技術が従業員の仕事量を減少させた場合、企業組織は従業員を企業内で再配置するか、退職などの自然減に対する不補充を通じて対応した。後者の対応の場合に雇用が減少する。なお、いずれの国の事例においても解雇の実施はみられなかった。

第三に、AI 技術の開発関連職の雇用は増加傾向にあった。

AI 技術導入後の雇用の変化は AI 技術の活用方針やタスクの再編成のあり方と関連していることが示唆された。

5. 賃金の変化

賃金の変化には3つのパターンがみられた。

第一に、従業員の賃金に変化は生じていない。日本と他国の事例に共通性がみられた。

第二に、従業員が担うタスクや必要とされるスキルの向上による賃金の増加がみられた。日本の事例では賃金の増加はみられないが、他国の事例ではみられる。日本と他国の事例に差異がみられた。

第三に、従業員のタスクに必要とされるスキルが低下したことによって、一部の事例で賃金の低下が生じている。日本の事例では賃金の低下はみられないが、他国の事例ではみられた。ここにも日本と他国の事例に差異がみられる。

AI 技術導入後の賃金の変化は、賃金制度や労働協約と関連していることが示唆された。

6. AI 技術をめぐる労使の対応

AI 技術をめぐる労使の対応を通して明らかになったことは、第一に、労働組合や労使協議会の代表者は、業務効率化や労働環境の向上などの観点から、AI 技術を肯定的に捉えている。一方、将来的な雇用のあり方、監視の強化、スキルの低下などの懸念も示している。日本と他国の事例に共通性がみられた。

第二に、AI 技術が雇用、賃金、労働条件に顕著な影響を及ぼしていないため、多くの事例では AI 技術をめぐる集団的な労

使協議は実施されていない。この点も日本と他国の事例に共通性がみられる。

一方、第三に、ドイツやオーストリアを中心として、AI 技術をめぐる集団的な労使協議が実施されていた。日本の事例では実施されておらず、日本と他国の事例に差異がみられる。

第四に、AI 技術の開発過程への従業員の参加や、AI 技術の開発や導入に関する従業員への説明会というインフォーマルな労使コミュニケーションがおこなわれている。日本と他国の事例に共通性がみられた。

第五に、日本のインフォーマルな労使コミュニケーションのあり方は、他国よりも「より体系的」とみられ、日本の特徴である可能性が示唆された。

労使関係のあり方は、雇用、賃金、再配置、研修、AI 技術の機能とそれぞれ関連していることも示唆された。

● 政策的インプリケーション

①人口減少に伴う人手不足への対応として、AI 技術の活用が選択肢の1つになりうること、②AI 技術に関連する能力開発を実施する際、対象者層別のメニュー化と高齢層への配慮が必要であること、③企業間の労働移動を考えた場合、専門的な AI スキルを要する人材には、専門的スキルと事業内容の知識という複数のスキル・知識が必要であること、④集団的な労使協議を実施する場合には十分な情報共有と AI 技術に対する従業員側の知識が重要であることがそれぞれ示唆された。

● 政策への貢献

AI 技術などのデジタル技術の普及に伴う、多様な働き方と処遇の変化に対応する労働政策や労使関係の検討の素材として貢献しうる。

● 研究担当者

岩月真也 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.262 『製造業における AI 技術の活用が職場に与える影響－OECD 共同研究－』（2023 年）
- 資料シリーズ No.253 『金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響－OECD 共同研究－』（2022 年）

新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究 (2)

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

本研究の目的は、次の2点にある。まず第1には、企業がAIなど新しいデジタル技術を導入する際、労使でいかなる協議を行っているのか、その協議の仕方により、なんらかの影響があるのか否かを調べることにある。第2には、新技術を導入している企業において、職場と仕事における変化との関係性を調べることにある。

その際、2019年度にほぼ同じテーマで実施した調査結果と、可能な限り、比較を行うことによって、コロナ前とコロナ禍以降の状況の差異を検討しようとした。また、人事管理などを主として、職場や働き方との関係性を調べることを目的とした。

● 研究の方法

アンケート調査結果の分析

【調査概要】

期間: 令和5年2月27日~5月1日

対象: 全国30人以上規模の事業所

配布数: 10,000票

不達票数: 108票

回収数・率: 1,925票、19.5%

● 主な事実発見

1. 調査結果全体の結果概要

①全体としてみれば、新しいデジタル技術を導入する主たる目的は、基本的には「定型的な業務の効率化、生産性の向上」にあると考えられるが、加えて、従業員の負担軽減が重要視されている。新型コロナウイルス感染症対策として導入されたのは、ほぼ、オンライン・コミュニケーション・ツールに限られる。

②そのため、導入の「効果」も、基本的な導入目的に対応している。

③新技術導入に際して、企業側は、従業員側との協議がきわめて重要だとは考えていない。

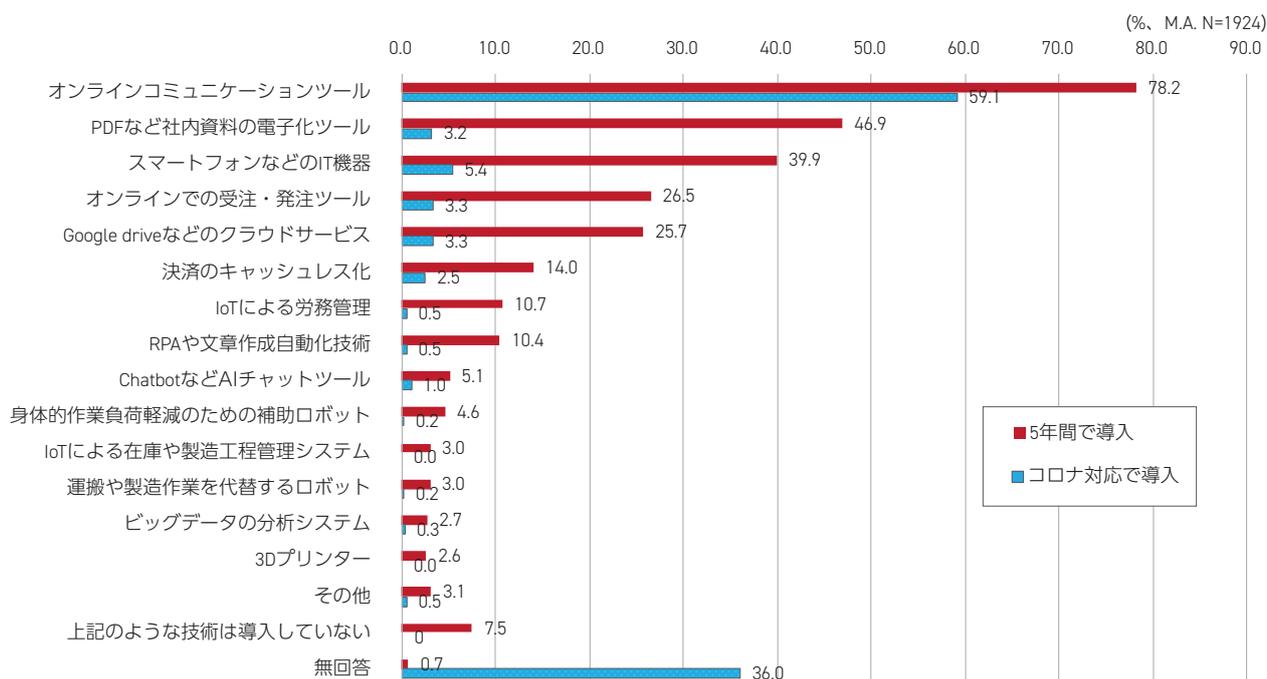
協議実施は5割強であり、4割は事前協議を「行っていない」。

④それは、基本的には、新技術導入が「大きな決断ではなく、経営判断であり、協議の必要がなかった」からである。

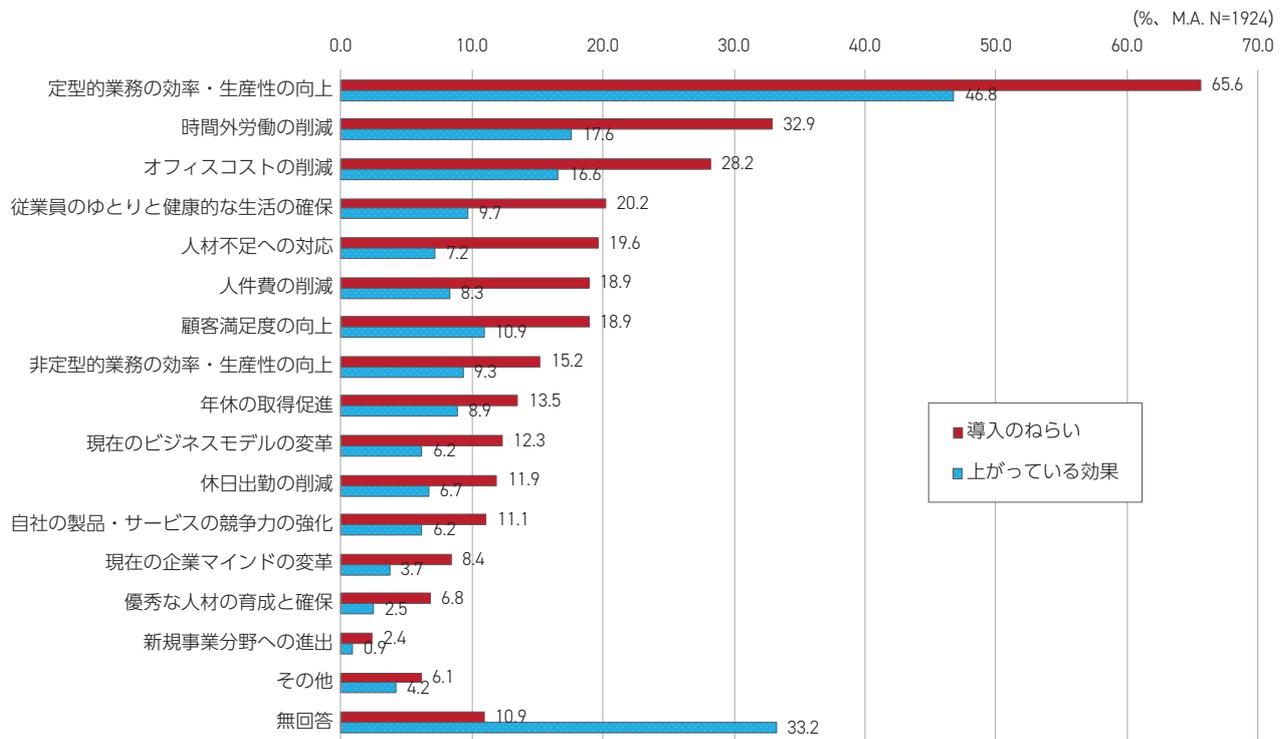
⑤ただ、従業員の負担軽減や教育訓練、研修などについて、目を向けつつある・重要視し始めているのは、今後を考える上で重要な点だと思われる。

⑥企業はデジタル技術導入のために、様々なコストを負担している。技術導入を望みながらも、費用や人材などから導入していない企業もあるため、こうした企業に対して、負担を軽減する政策的支援が考えられる。

図表1 導入された新しいデジタル技術・コロナ対策で導入した技術



図表 2 新技術導入のねらいと上がっている効果



⑦いずれにせよ、新しい技術導入の概要がようやく明らかになりつつある状況であり、今後さらに企業規模や業種など属性や技術そのものの違いから見られる傾向の差異を詳しく検討していく必要がある。

2. 企業の属性や導入技術の種類と企業の DX 導入に対する取り組み - 「投資・コスト」の観点から -

- ①導入に際しての協議の有無で目標の達成具合などに差はないことが確認された。
- ②導入する技術が生産現場や製造工程に関係しているほど協議期間が長くなる傾向が見て取れるものの、顕著な差があるとはまでは言えない。
- ③回帰分析の結果、協議の姿勢が熱心であり協議期間が長く、協議の種類が多いほど、問題点を洗い出す効果が高いことが示された。一方で、当初の目的に対する効果が出にくくなるという結果も同時に示された。

これらから、企業が多くの協議や時間を費やしたことにより、企画当初に意図していた目的が「あれもこれも」といったような追加的な詰め込みが行われてしまい、結果として DX 導入による効果が確認しにくくなっている可能性が挙げられる。

3. 事業所の特徴と技術導入・労使間コミュニケーションの関係

- ①人事管理に大きな変化が見られる事業所では、そうではない事業所と比べて技術の導入に対して迅速に対応している。また、より多くの技術の導入に積極的であることが窺える。
- ② AI 技術や IoT 技術など、人々の作業を代替したり、補完する機能を有する新たな技術については、事業所の人事管理や戦略の特徴にかかわらず、その導入は他の技術に比べると進んでいない。一方で、働く場所の柔軟化に繋がるような技術

の導入は進んでいる。そして、その際には、人事管理の変化が大きい事業所において、それらの技術の導入がより進んでいることが窺える。

- ③労使コミュニケーションの特徴を確認すると、事業所の人事管理や経営戦略の特徴にかかわらず、労働組合等の従業員代表組織を通じた間接的な発言よりも、従業員個人による直接的な発言が用いられている。団体交渉、労使協議、専門委員会の設置等、何らかの従業員を代表するような専門組織の活用は、それほど見られなかった。また、その際、人事管理の変化が大きな事業所では、会社と従業員間の双方向のコミュニケーションが、そうでない事業所に比べると実施されている傾向が窺える。
- ④労使コミュニケーションを実施している事業所の方が、技術導入による企業経営の競争力向上や従業員の生活の質の向上に関する効果を上げていることが窺える。特に、経営戦略において品質の向上を重視する事業所では、労使コミュニケーションを行っている事業所の方が、経営と従業員双方において効果を上げているようである。一方、コストを下げることを重視する事業所では、従業員に対する効果を高めることは確認されたが、経営に対する効果を高めることは確認されなかった。
- ⑤特定の戦略下において組合は、技術導入に伴う企業経営に対する効果を高めていることが窺える。

4. AI 技術導入に関する効果と労使間での協議

- ① AI 技術の導入効果は、定型的業務および非定型的業務の効率・生産性向上、コスト削減、労働時間の削減であった。人材育成効果は相対的に強くはない。
- ② AI 技術の導入への対応は、主に業務プロセスや作業環境の

見直しであった。一方、人事評価制度、配置転換・職種転換、採用の見直しといった側面は、相対的に強くはない。また、採用面については、採用の抑制よりも採用の実施の方が多い。

- ③説明や協議の実態に関しては、約7割の事業所は説明や協議をおこなっている。その主な方法は、労使協議や団体交渉ではなく、説明会の開催やメールなどでの情報提供であった。主な説明や協議の内容は、作業方法や作業環境の見直しであり、その成果もみられた。しかし、人事評価制度、配置転換などの見直しにはつながっていない。一方、3割近くの事業所では説明や協議がおこなわれていない。その主な理由は経営判断である。説明や協議をおこなわないことによる課題はほぼみられないが、生産性向上や従業員との合意形成に関わる課題が一部にみられた。
- ④説明や協議をおこなうこと自体の効果と課題について検討した結果、説明や協議をおこなうこと自体の効果は、主としてスムーズな導入効果や効果促進効果であった。一方、説明や協議をおこなうことによる課題はほぼみられなかったが、計画の遅れ、コスト高、円滑な実施の妨げが一部にみられた。
- ⑤今後のデジタル技術の活用見込みを検討した結果、多くの事業所は今後のデジタル技術の活用を見込んでおり、さらに技術を導入する際には従業員への説明や協議を実施する予定であった。デジタル技術の導入が拡大する可能性が示唆された。

● 政策的インプリケーション

1. 継続的調査の必要性

新しいデジタル技術は、働くことに関わる変化の一つの大きな要因となっている。在宅勤務に代表されるような働く場所の柔軟化につながる技術は、その典型例である。

技術導入をめぐる労使のコミュニケーションに関しては、コロナ禍においても、大きな変化は見られなかった。こうした未曾有の事態の中で、なぜ大きく変化しなかったのかという問いかけも重要性を増す。その最大の理由の一つは、先に述べたとおり、新技術導入が従業員の処遇・労働条件に対して、即座に影響する訳ではないからであろう。ただ、従業員の処遇に影響する、さらに新しい技術が、いつ登場するのかは明らかではない。今後も、本テーマに関する継続的調査を検討する必要がある。その際、新しい技術が職場や働き方に影響を及ぼすという方向性と共に、逆に、働き方や雇用や人事管理のあり方が先に変わることにより、技術導入に影響を及ぼすという状況や、コストという切り口から検討を進める必要性も増しているように思われる。

新技術導入をめぐる基本的なプロセスを繰り返し検討しながら、様々な視角から検討を進めることも必要であるように思われる。

2. 本格的なデジタル化の要素を的確に把握するデータ収集の必要性

過去の調査結果をみれば、新しい技術導入の際、労使で十分に協議がなされてはこなかったといえよう。それに関わる、以前に指摘された問題を含め、その他の課題が、今日に於いてもなお、なかなか達成できていない状況を再度、真摯に検討すべ

きであろう。

たとえば、以前に指摘された「中高年労働者の活用」を考えれば、当時は、新しい技術の導入に伴い、それにキャッチアップできない中高年層が過剰になるという問題を含んでいたが、現在では、そうした状況とは真逆に、これまで培った技術をいかに継承していくのかという問題に変わりつつある。今後、ビジネスのあり方を一変させる可能性を含み、その内容と影響がなかなか想像し難い技術の登場を考えれば、過去から続く問題が完全には解決されないまま残っている可能性と、別の文脈で現れてくる可能性、さらには、これまでとはまったく別種の新たな問題とが混在する可能性が少なくない。こうした状況を、確実に捉えるデータの収集が必要である。

3. さらなる導入を進める際の支援策の検討

これからの社会にとり、新しいデジタル技術がきわめて重要であることは疑いない。そのためには、企業がその導入をスムーズに進められる支援の仕組みを検討することは必須となる。

その意味で、コストの問題はきわめて重要である。コストとは、設備投資減税などの促進政策といった直接的な費用のみではなく、協議に費やす時間や人的なコストといった付随的な支出も含む。そうした点まで射程に含めた支援策を考える必要があるように思われる。新しい技術導入を望みながらも、資金や活用できる人材、導入を担当する人材に余裕がないため、導入を断念している企業が存在する。そうした企業への支援は、一考に値しよう。

コスト軽減をするためのサポートを、どういった範囲や項目、状況で可能となるのかを俯瞰した上で検討していくことが、よりスムーズな技術導入に結びつくように思われる。どのような支援策が本当に有効かを議論するためにも、企業が実際に負担しているコストを把握することが必要となろう。その上での支援策が重要であると思われる。

4. 労使コミュニケーションのあり方再考

過去の調査結果を含め、今回の調査結果をみると、新しい技術導入に伴い、労使間で積極的に協議することが相対的に少ないということが明らかとなってきた。むしろ、「それぞれの時代における最先端の技術」の内容や、それを協議・検討するコミュニケーション方法も、異なってきた。SNSを利用した情報提供なども、ごく最近機能し始めた方法である。それらは、労使コミュニケーションとは何であるのかということ、あらためて問い直す契機も提供しているように思われる。

「労使コミュニケーション」という文言について、誤解なく理解して頂けるように配慮した上で調査を行っても、様々な状況により、その意味の取り方には差異がある可能性もある。「協議を行わなかった」という比率が約4割となった調査結果をみると、たとえば、「単なる情報伝達」と「労使双方の協議」は、果たして、どれほど異なっているのか、その境界は明らかではない。

そうした状況は、現代における労使コミュニケーションとは何であり、それを支える技術と、労使双方の考え方の変容や、働き方や職場、組織のあり方に及ぼす影響まで含めて、一体として捉え直すことを要請しているように思われる。新しいデジタ

ル技術の登場と活用により、労使コミュニケーションのあり方そのものが、相当程度変わっている可能性を考えれば、その内容をより詳細に検討する必要があるように思われる。

● 研究担当者

中村良二 特任研究員

岩月真也 研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』(2021年)

中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

中国で行われているクラウドワーカーを対象とする傷害保険特別加入制度の実施状況、その特徴と問題点、伝統的な労災保険との区別と運用手法、保険加入資格と労働者性認定との関係等の判明。

● 研究の方法

文献サーベイ、研究会の開催

● 主な事実発見

中国の場合、クラウドワーカーを含むフルタイム労働者以外の就労者は原則として労災保険に加入することができず、医療保険にも任意加入となる。そのため、労災保険と医療保険の補償水準と適用場面の区別が問題となる。また、中国では、労災保険に加入しても、使用者負担分が残されているため、使用者のないクラウドワーカーを直接労災保険に加入させても、通常労働者と比べると、補償内容に自ずと差が生じてしまう。

クラウドワーカーを適用対象とする職業傷害保険制度を構築するため、中国では複数の試験運用案が各地域で試験的に運用されている。そのうち、クラウドワーカーを直接労災保険に加入させる案、クラウドワーカーのみを適用対象とする職業傷害保険制度を構築する案、任意加入とする案、強制加入とする案等がある。いずれの案も、拠出水準と給付水準の均衡が求められる。

● 政策的インプリケーション

現在、クラウドワーカーが業務災害に遭った場合の保険制度の設計が多くの国で問題とされているが、比較研究をする際に、比較対象国との社会保険制度全般の違いと、クラウドワーカーの社会保険制度上の位置づけを踏まえる必要がある。

● 研究担当者

仲 琦 研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.222『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』(2022年)

運輸業・郵便業における需要変動と労使関係

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

需要変動が発生した運輸業・郵便業を対象に、企業がその変動にどのように対応したのかをヒアリング調査から明らかにする。

● 研究の方法

ヒアリング調査

● 主な事実発見

本稿の主な事実発見は、以下の3点にまとめられる。

1. 需要変動への対応

需要変動への対応を見ていくと、各企業が講じた雇用調整策は異なるものの、従業員の雇用と労働条件は基本的に維持された。図表1によると、鉄道業で多くの雇用調整策が講じられたことがわかる。JR西日本は、応援以外の雇用調整策を講じた。鉄道会社A社では、雇用調整助成金の活用と賃金抑制、一時帰休が実施され、鉄道会社C社では、賃金抑制が行われた。

バス会社D社では、賃金抑制以外は何も行われなかった。郵便業・物流業E1社とE2社では、コロナ前から需要減少が続く、厳しい経営状況が続いているものの、実施されたのは賃金抑制のみであった。物流業F社では、コロナ下の一時的な経済停滞によって、B to B事業の需要が減少したものの、巣ごもり需要の発生により、B to C事業の需要が増加した。これにより、同社は物流事業内で応援を実施してコロナ下の需要変動に対応した。

2. 人材確保

図表2によると、各企業は人材の定着や採用困難という課題を抱えていた。鉄道会社A社は、人材の定着という課題を抱えており、育児を抱える従業員などが働きやすい環境の整備に取り組むなど、リテンション対策を実施した。JR西日本は、採用困難と人材の定着の2つの課題を抱えており、初任給を引き上げ、採用競争力の強化に取り組んでいた。また、JR西労組は組合員のアンケート調査を基に、人材の確保や定着に向けた提言を会社に行った。鉄道会社C社は、採用困難による人手不足の状況にあるため、同社は初任給を引き上げ、採用競争力の強化を図った。

バス会社D社は、人材の定着という問題を抱えていた。D社は離職防止策を講じてはいるものの、目立った効果は見られない状況が続いている。郵便業・物流業E1社とE2社は採用困難という課題を抱えており、両社は、採用枠の拡大、長時間労働の是正、若手社員の労働条件の向上を行い、採用競争力の強化に取り組んだ。物流業F社では、安定的に賃金が増えないことによる将来への不安が従業員の離職の1つの原因と考えられてきた。F社は、この課題を解決するために、安定的に昇給する人事制度に改定しつつ、春闘交渉を通じて、毎年、賃上げを行ってきた。

3. 労働時間規制への対応

2024年4月より、自動車の運転業務に従事する労働者に、労働時間短縮を求める労働時間規制が適用される。その対象は、D社のバス運転士、E1社、E2社、F社に勤務するトラックドライバーである。

図表1 需要変動への対応

業種	事例	雇用調整助成金の活用	賃金抑制	応援	一時帰休	出向 (グループ内)	出向 (グループ外)	その他
鉄道業	A社	○	○		○			新幹線の減便
	JR西日本	○	○		○	○	○	在来線(早朝・深夜列車)の減便、新幹線の減便
	C社		○					臨時給(賞与)のカット
バス	D社		○					深夜便の減便
物流業	E1社		○					
	E2社		○					臨時便を出して需要増に対応
	F社			○				

注1: 「○」は実施したことを意味する。

注2: 賃金抑制には、賃金カットを含む。

注3: E1社とE2社は郵便業・物流業の企業であるが、便宜上、物流業と表記している。以下、同じ。

図表 2 人材確保上の課題と対応

業種	事例	人材確保上の課題	課題への対応
鉄道業	A 社	人材の定着	働きやすい環境の整備（育児を抱える運転士の業務負担の軽減や運転士夫婦には泊まり勤務が重ならないように配慮する等）、初任給の引き上げ実施。
	JR 西日本	採用困難 人材の定着	初任給の引き上げ実施。組合は組合員にアンケート調査を実施。それに基づき、人材の確保と定着に向けた提言を策定し、会社側と協議へ。
	C 社	採用困難	初任給の引き上げ実施。組合は、会社に離職防止対策を採るよう要請しているが、会社は特に実施していない。
バス	D 社	人材の定着	組合は、会社に離職防止対策を採るよう要請しているが、会社は組合の主張とは異なる対応を実施。初任給の引き上げ実施。
物流業	E1 社	採用困難	採用枠の拡大（正社員登用や中途採用の実施等）、長時間労働の是正、労働条件の向上（若手社員の賃上げ等）を実施。
	E2 社	採用困難	採用枠の拡大（正社員登用や中途採用の実施等）、長時間労働の是正、労働条件の向上（若手社員の賃上げ等）の実施。
	F 社	人材の定着	人事制度の改定（定期昇給制度の導入）、春闘による賃上げ実施、福利厚生の充実、初任給の引き上げ実施。

バス会社 D 社では、人手不足のため、運転士に残業や休日出勤を要請し、現行のダイヤ通りの運行を維持していた。ただし、2024 年 4 月より新しい労働時間規制が適用されると、より多くの人員が必要になることが予想される。D 社は 20 名の増員を行う予定であるが、毎年、多くの離職者が出ており、増員した 20 名が定着するとは限らない。それゆえ、D 社が 2024 年 4 月より適用される労働時間規制に対応するのは、より一層困難になると考えられる。

郵便業・物流業 E1 社と E2 社は、以前から、36 協定を締結し労働時間の抑制に取り組んできた。そのため、現状でも、2024 年 4 月より適用される新しい労働時間規制に対応できる状態にある。また、E2 社は、協力会社 1,200 社に年 1 回ヒアリングを実施しており、協力会社の働き方をチェックしている。物流業 F 社は、2024 年 4 月より、新しい労働時間規制が適用されることを見越して、長距離輸送から近距離・中距離輸送にシフトしてきた。また、同社は、事業所ごとに 36 協定を締結している。その内容は、2024 年 4 月より適用される労働時間規制を踏まえたものであった。

● 政策的インプリケーション

本稿では、運輸業・郵便業 7 社の事例分析から得られた事実発見に基づいて、下記の 3 点の含意を導き出している。

1. サービスの安定供給への課題

本稿の分析の限りでは、コロナ下でも、運輸業・郵便業の従業員の雇用と労働条件は基本的に維持され、サービスを安定的に供給する基盤は保たれた。ただし、以下の 3 点の課題があると考えられる。

第 1 に、今後も人材確保ができるかどうかである。調査対象企業は人材確保の課題を抱えており、多くの企業では、採用競争力の強化のために、初任給の引き上げや若手社員の賃上げを行っていた。しかし、運輸業・郵便業は、他産業に比べて、賃金水準で有利な立場にあるとは言い難い。運輸業・郵便業が人材を確保するには、他産業以上の賃上げを行う必要があると考えられる。

第 2 に、サービス価格の見直しである。物流業では、輸送コ

ストが年々増加しており、今後も事業を継続していくためには、そのコスト上昇分をどのように吸収するかが大きな問題となっている。郵便業・物流業 E1 社は、経済産業省の調査結果を受けて、グループ会社や協力会社のサービス価格の見直しに取り組んだ。物流業 F 社は、荷主と交渉を行い、サービス価格の見直しに取り組み、価格見直し分の一部をグループ会社と協力会社に還元している。このような対応を行った背景には、輸送コストの上昇分を負担しなければ、輸送業務を担当する企業がなくなってしまうという懸念があったと考えられる。

第 3 に、事業そのものが不要になる可能性である。JR 西日本は、新幹線と主要な在来線の収入で、多くの在来線の赤字を補填してきたが、コロナ下では、新幹線と主要な在来線の乗客が減少したため、深刻な経営状況に陥ったと考えられる。JR 西日本は、2023 年 10 月に芸備線の再構築会議の設置を宣言したが、このこととコロナ下の経営状況の悪化は無関係とはいえないように思われる。郵便業・物流業 E1 社では、郵便事業に対する需要の低下傾向が続いており、その状況が好転する兆しは今のところ見られない。こうした現状に強い危機感を感じた E 組合は、「事業ビジョン（案）」を作成し、より積極的に経営参加を行うようになった。

2. 労働時間規制の適用に関わる課題

2024 年 4 月から、自動車の運転業務に従事する労働者に新しい労働時間規制が適用される。その対象は、D 社のバス運転士、E1・E2 社と F 社のトラックドライバーである。この規制は、従来よりも労働時間規制を強化するものであるため、その範囲内で同じ業務を行うには、ドライバー 1 人あたりの労働時間を短くしなくてはならず、その結果、より多くの人員が必要になる。各社の対応を見ると、郵便業・物流業 E1 社と E2 社、物流業 F 社は 36 協定を締結するなど、労働時間の短縮に取り組んできた。これらの企業については、2024 年 4 月以降も、労働時間規制の範囲内で事業が行われる可能性は高い。

これに対し、バス会社 D 社は、人手不足を解消するために、運転士に残業や休日出勤を要請し、現行のダイヤ通りの運行を維持している状況にある。そのため、2024 年 4 月より新しい労働時間規制が適用されると、より一層の人手不足を招く可能

性がある。同社が新しい労働時間規制を遵守するのは、より一層困難になると考えられる。

3. 労使の貢献と春闘交渉の変化

運輸業・郵便業では、コロナ下を含め、需要が変動する状況でも、従業員の雇用と労働条件は基本的に維持された。その背景には、雇用調整助成金の活用といった政策の貢献もあるが、一方で、物流業 F 社を除く企業の組合は、コロナ下の経営状況の悪化による賃金抑制を受け入れた。この意味においては、日本の運輸業・郵便業でも、賃金の維持よりも雇用の維持が優先されたといえる。

その一方で、コロナは春闘交渉に1つの変化をもたらした。春闘交渉のあり方である。鉄道会社 A 社が加盟する産業別組合では、同業他社が深刻な経営状況に陥ったため、2021年については、事実上、統一要求・統一ベア要求を放棄せざるを得なくなった。郵便業・物流業 E1 社を含む E 社グループ主要 4 社では、これまでは E 労組が春闘で統一要求を行い、統一の回答を受けていたが、経営環境や業績が異なることから、会社側から「会社別に交渉を実施すべきではないか」という考えが示された。それを受けて、賞与については、2022年から会社別に交渉が行われるようになった。他方で、物流業 F 社は、事業所ごとに実施されていた春闘交渉を、2021年に統一交渉に切り替えた。同じような時期に、春闘交渉の集中化と分散化の動きがみられたことは注目に値すると思われる。

● 政策への貢献

既存の施策の実施状況の把握及びその評価 / EBPM の推進への貢献に活用予定。

● 研究担当者

前浦穂高 副主任研究員

新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査

[JILPT コロナ連続パネル個人調査 (第1~7回)] 結果

研究区分: プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

サブテーマ「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」

研究期間: 令和2~3年度

● 研究の目的

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の拡大やその予防措置が、仕事や生活に及ぼす影響について把握した。

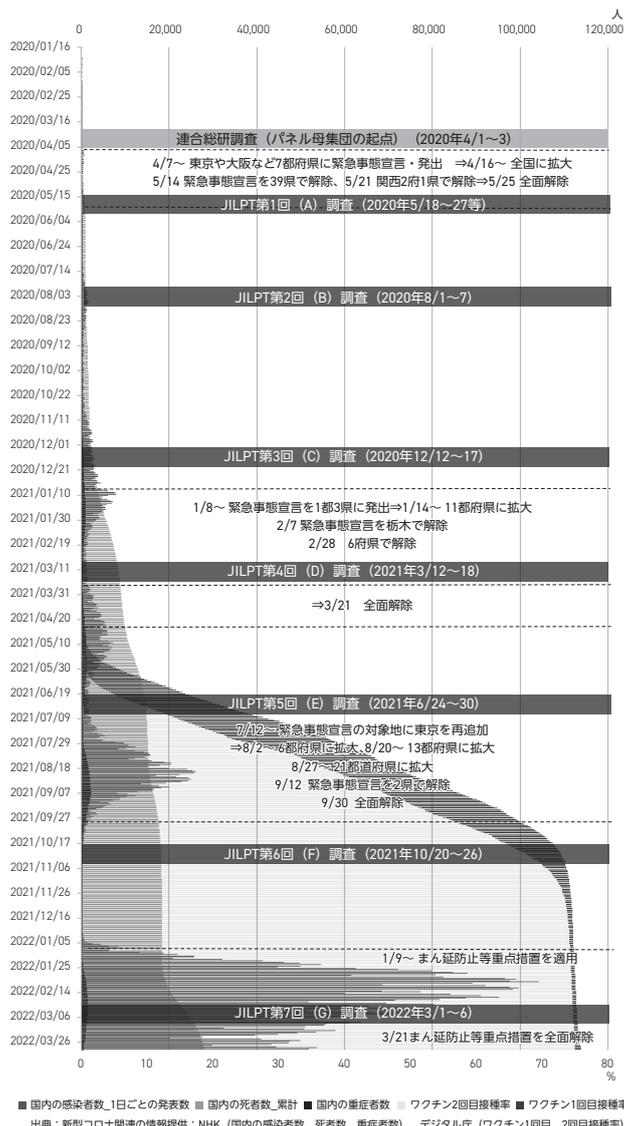
● 研究の方法

インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の「民間企業で働く雇用者」及び「フリーランスで働く者」を対象に、2020年5月下旬~2022年3月上旬迄、全7回の連続パネ

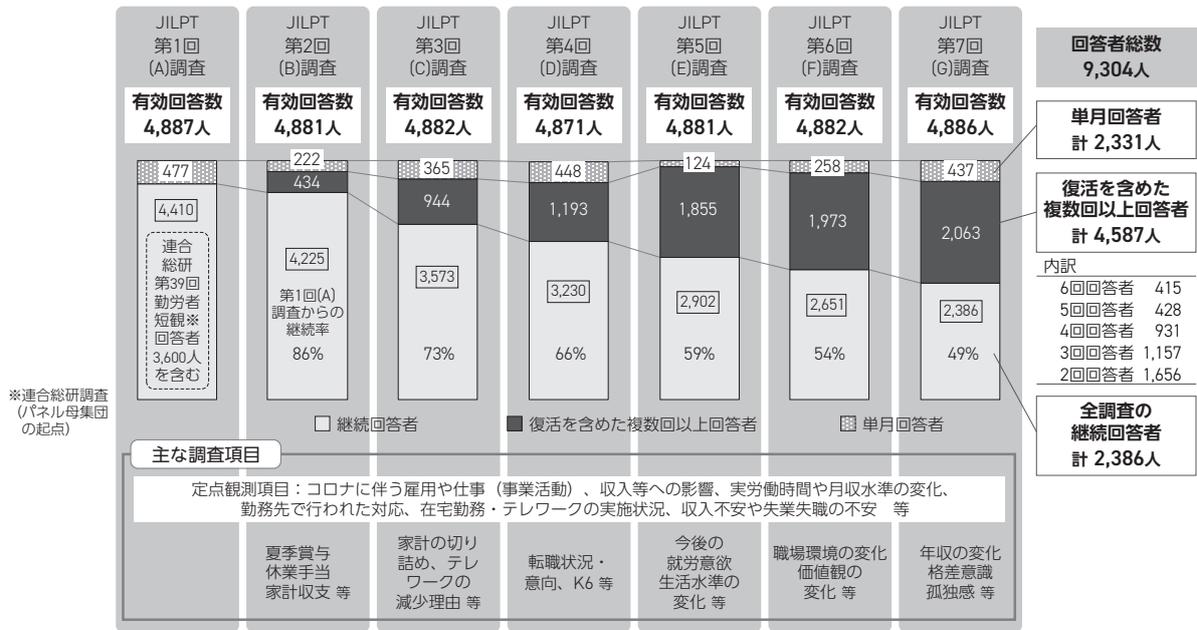
ル Web 調査を実施した (図表 1)。

調査内容は、新型コロナウイルス感染症の拡大やその予防措置が、雇用や仕事 (事業活動)、収入等に及ぼしている影響や実労働時間・月収水準の変化、また、政府や自治体の要請に基づき勤務先で行われた対応や、在宅勤務・テレワークの実施状況、収入不安や失業・失職不安等、連続パネル調査としての定点観測項目を中心に、例えば在宅勤務・テレワークの減少理由や仕事の性質等との関連、生活水準・価値観の変化、職場環境の変化や今後の就労意欲等、時々調査項目を適宜追加する形で構成した (図表 2)。

図表 1 新型コロナウイルス感染症の新規感染者数等と連続パネル Web 調査の実査時期の関係



図表 2 連続パネル Web 調査の概要と回答者構成



● 主な事実発見

- 新型コロナウイルス感染症の拡大やその予防措置に伴う影響は、この問題の惹起時点で就いていた仕事の状況（勤め先の業種や就業形態等）により大きく左右された。「JILPT 第1回 (A) 調査」で、2020年4月1日時点の「民間企業の雇用者」を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響について尋ねた結果をみると、何らかの影響が「大いに / ある程度、あった」割合は、「飲食店、宿泊業」で約4人に3人にのぼり、「サービス業」や「教育、学習支援業」でも半数を超えた（図表3）。具体的な内容として（複数回答）、「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」を挙げた割合は、「飲食店、宿泊業」や「教育、学習支援業」「サービス業」「運輸業」等で高く、（製造業等に影響が集中したリーマン・ショック時等と異なり）内需依存型産業に広く影響が及んだ様子が見て取れる。
- 「JILPT 第2回 (B) 調査」では、勤め先からの「休業手当」の支払状況についても尋ねた。「民間企業の雇用者」のうち、新型コロナウイルス感染症の発生以降、自身は働きたい・働ける状態なのに、（通常月なら勤務予定だった日に）勤め先から自宅待機（一切、働けない「休業」）を命じられた経験が「ある」場合に、「休業日（休業時間数）の半分以上が、支払われた」との回答は、全体では半数を超えたものの、「非正社員」の同割合は「正社員」を20ポイント以上、下回り、「（これまでのところ）全く支払われていない」が約1/3となった。
- 「JILPT 第1回 (A) 調査」～「JILPT 第7回 (G) 調査」の「全調査の継続回答者」で就業形態・状況の変化についてみると、2020年4月1日時点の「民間企業の雇用者」あるいは「フリーランス」のうち、コロナ禍が始まってから約2年後の2022年2月末時点で3~4%が働いておらず、うち2.8%は求職活動もしていないという結果になった。非労働力化した割合は、男女とも「60歳代」や「女性」で相対的に高く、コロナ禍が高齢者の「完全引退」や「女性不況 (Shecession)」等に繋がったことが分かる。

- 「JILPT 第1回 (A) 調査」で「民間企業の雇用者」を対象に、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社（事業所・工場・店舗）で行われた就労面での取組状況をみると、約3割が「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げ、これに「出張の中止・制限」や「WEB会議、TV会議の活用」「出勤日数の削減（例：交替で週2日勤務等）」「時差出勤」「営業時間の短縮」「休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大」「有給休暇の取得促進」等が続いた。何らかの取り組みが行われたとする割合は、勤め先の従業員規模が大きいほど高まる傾向が見られ、中でも「1,000人以上」では、「在宅勤務・テレワークの実施」割合が半数を超え、「WEB会議、TV会議の活用」や「出張の中止・制限」も4割以上となった。
- 「全調査の継続回答者」のうち、勤め先で行われた就労面での取組として、いずれの調査時点も「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げた場合にその日数変化についてみると、「在宅勤務・テレワーク」を行った割合は、2020年4~5月の全国的な「緊急事態宣言」の発出を受け、「5月の第2週」に掛けて急上昇し、約4割が「5日（以上）」と回答するなど急速に広がったが、「緊急事態宣言」が全面的に解除された「5月の最終週」以降、早々に揺り戻したことが分かる。その後も「緊急事態宣言」期間に合わせた上下動を繰返しながら推移したものの、全面解除下でも一貫して、新型コロナウイルス感染症発生前の通常月の2倍を上回る実施率を維持している。

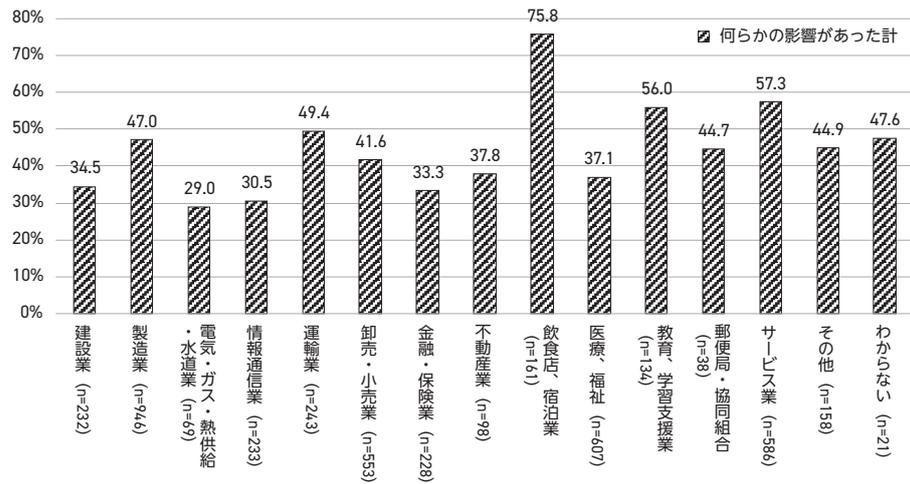
● 政策への貢献

衆議院予算委員会、参議院予算委員会、労働経済白書、厚生労働白書、過労死等防止対策白書、男女共同参画白書、厚生労働省雇用政策研究会等に引用。

● 研究担当者

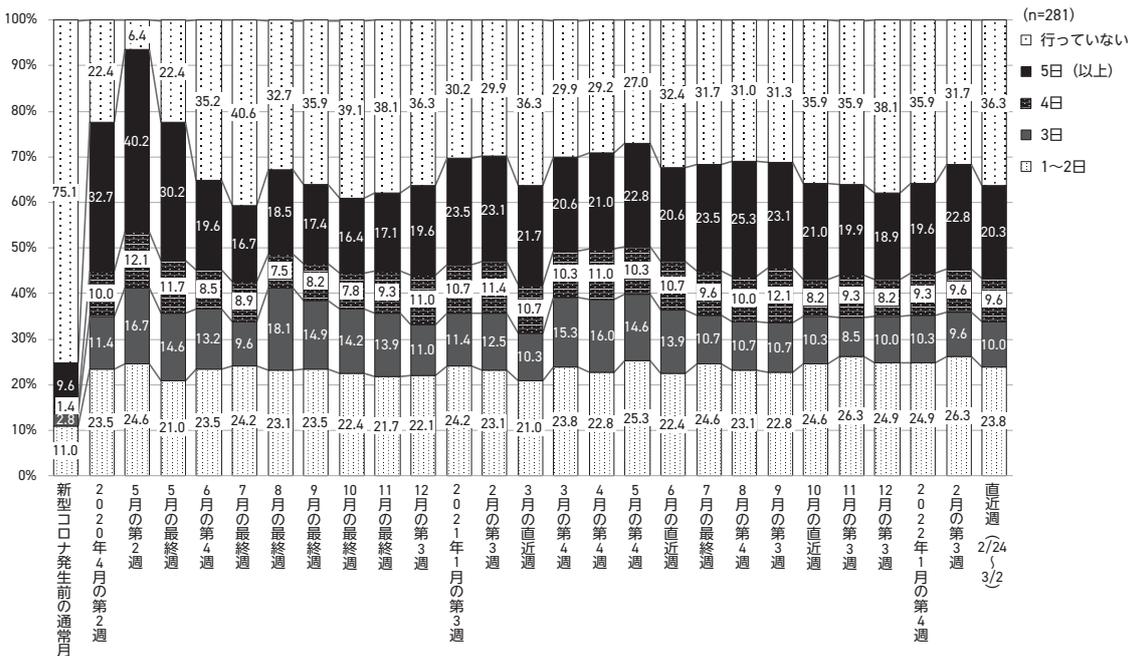
渡邊木綿子 調査部次長
多和田知実 調査員

図表3 勤め先の主な業種別にみた自身の雇用や収入にかかわる影響



会社からの解雇	0.4	1.0	-	-	0.4	0.4	0.4	1.0	3.1	1.0	-	-	1.2	1.3	-
期間満了に伴う雇い止め	0.9	0.5	1.4	0.4	1.2	0.5	-	1.0	-	0.2	-	-	1.0	1.9	-
勤め先の休廃業・倒産に伴う失業	-	0.4	2.9	0.4	1.2	0.2	-	1.0	6.8	0.5	1.5	-	2.6	1.3	-
雇用・就業形態の変更	4.3	5.2	5.8	5.2	4.1	3.3	3.9	3.1	7.5	2.3	10.4	-	5.6	4.4	-
業務内容の変更	6.9	6.0	4.3	6.9	8.6	5.4	8.8	10.2	14.3	10.4	9.0	2.6	9.9	11.4	14.3
勤務日数や労働時間の減少	15.5	28.4	10.1	13.3	31.7	28.4	20.2	22.4	60.2	14.5	41.0	15.8	37.4	21.5	4.8
勤務日数や労働時間の増加	1.3	2.2	2.9	0.9	4.9	2.5	1.3	-	2.5	3.0	3.7	2.6	1.7	3.8	14.3
収入の減少	16.4	28.0	7.2	11.6	33.3	22.6	11.8	18.4	57.8	15.2	32.8	18.4	31.4	24.1	28.6
収入の増加	1.3	0.4	1.4	0.0	0.4	1.6	0.9	-	0.6	1.0	-	2.6	0.3	1.9	-
自発的な退職	0.4	0.3	-	0.4	0.4	0.2	0.4	-	0.6	0.3	-	-	0.5	-	-
(上記に) 当てはまるものはない	0.4	1.7	-	3.0	-	0.7	1.3	1.0	0.6	2.1	2.2	2.6	1.5	1.9	-
答えたくない	2.6	2.0	2.9	0.9	0.8	1.3	1.8	2.0	0.6	2.6	1.5	7.9	1.2	1.9	-

図表4 勤め先で継続して「在宅勤務・テレワーク」が行われた場合の日数変化



● 関連の研究成果

- 慶應大学出版会『検証・コロナ期日本の働き方—意識・行動変化と雇用政策の課題』(2023年)
- 慶應大学出版会『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策』(2021年)
- ブックレット『テレワーク コロナ禍における政労使の取組』(2021年)
- 「新型コロナウイルス感染症関連情報」の報告書、リサーチアイ等、ほか
 - JILPT リサーチアイ第 55 回「コロナショックの被害は女性に集中(続編Ⅱ)—雇用持ち直しをめぐる新たな動き—」

(2021年)

- JILPT リサーチアイ第 47 回「コロナショックの被害は女性に集中(続編)—雇用回復の男女格差—」(2020年)
- JILPT リサーチアイ第 38 回「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」(2020年)
- DP20-SJ-01『コロナ禍における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響』(2020年)

「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査 (第1~6回)」結果—JILPT コロナ連続パネル企業調査—

研究区分: プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

サブテーマ「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」

研究期間: 令和2~3年度

● 研究の目的

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の感染拡大やその予防措置が、企業の経営や雇用に及ぼす影響等を継続的に把握する。

● 研究の方法

調査会社のモニター登録企業 (従業員なしを除く) を対象として、2020年6月~2022年2月までの期間について、4か月置きに全6回の連続パネル Web 調査を実施した (第1回及び第2回は地域 (10ブロック)、企業規模 (3区分) 別に層化抽出した企業、第3回から第6回までは全てのモニター登録企業)。具体的な調査期間、配布・回収状況等は図表1のとおり。

● 主な事実発見

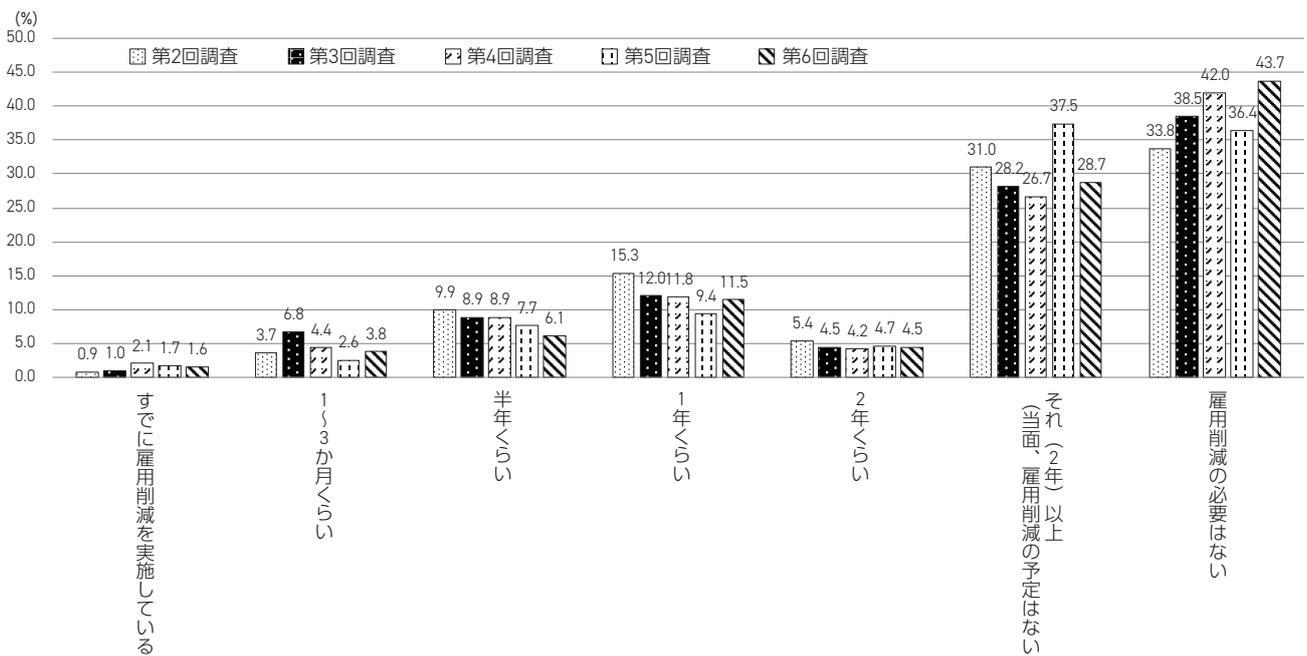
2020年6月から2022年2月までの調査期間において、企業の生産・売上額が急激かつ大幅に減少する中でも、それと比べて人件費の減少は緩やかなものにとどまり、労働者数の減少は更に小さかった。厳しい経営環境が続く中でも、企業は人員の減少につながる厳しい雇用調整を避け、主に労働時間や賃金面での対応により、雇用維持の努力をしてきたことがうかがえる。

また、コロナ下の厳しい経営環境においても、企業においては感染拡大前から続いていた人手不足感が根強く、経済活動が停滞する中でも人手不足感が高まっていた。特に、「正社員・正規従業員」の方が、「パート・アルバイト・契約社員」「派遣労働者」よりも不足感が高く、不足感の高まり方も大きくなっている。

図表1 調査期間、配布・回収状況等

	第1回調査	第2回調査	第3回調査	第4回調査	第5回調査	第6回調査
調査期間	2020年6月1~15日	2020年10月5~15日	2021年2月1~9日	2021年6月1~15日	2021年10月1~14日	2022年2月1~14日
配布数	3,000	4,293	11,070	11,622	11,930	11,470
有効回収数	1,293	1,591	3,265	3,769	3,344	2,895
有効回答率	43.1%	37.1%	29.6%	32.4%	28.0%	25.4%
速報公表日	2020年7月16日	2020年12月16日	2021年4月30日	2021年9月15日	2021年12月24日	2022年5月18日

図表2 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間の推移 (パネルデータ)



注: 第2回~第6回調査のいずれの調査にも回答した企業 (n=574) についての推移。

現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間の推移をみると（図表2）、調査の回を重ねても、雇用を維持できる期間は短くなっておらず、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」と「雇用削減の必要はない」を合計した割合は上昇傾向（第2回：64.8%、第3回：66.7%、第4回：68.6%、第5回：73.9%、第6回：72.5%）にあり、時間が経過しても企業の雇用維持のスタンスにはあまり変化がみられなかった。新型コロナの影響により、一時的に経済活動が停滞したものの、将来的にも人手不足が見込まれ、新型コロナ感染収束後を見据えて人材確保を重視していたことが想定される。

コロナ前までは企業においてほとんど取り組まれていなかった在宅勤務（テレワーク）は、2020年4月から5月にかけて発出された最初の緊急事態宣言下において企業の実施率が6割前後まで拡大し、その後は感染拡大の波に応じて上下しながらも、おおむね3割後半から4割台で推移するなど、感染拡大を契機に広がることとなった（図表3）。地域別には南関東が、産業別には情報通信業が、企業規模別には規模の大きい企業の方が、実施率が高くなっている。

新型コロナ関連支援策の2022年1月までの利用状況は、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」（38.0%）、「持続化給付金」（37.4%）、「雇用調整助成金」（36.0%）の順に、利用した企業の割合が高くなっている。支援策の複数利用もみられる中、特に飲食・宿泊業での利用が突出して多くなっている。

今後の企業業績の見通しについては、新型コロナの収束が見通せない環境の中で、感染拡大が始まってから2年経過後においても、「分からない」が21.3%となるなど先行きへの不透明

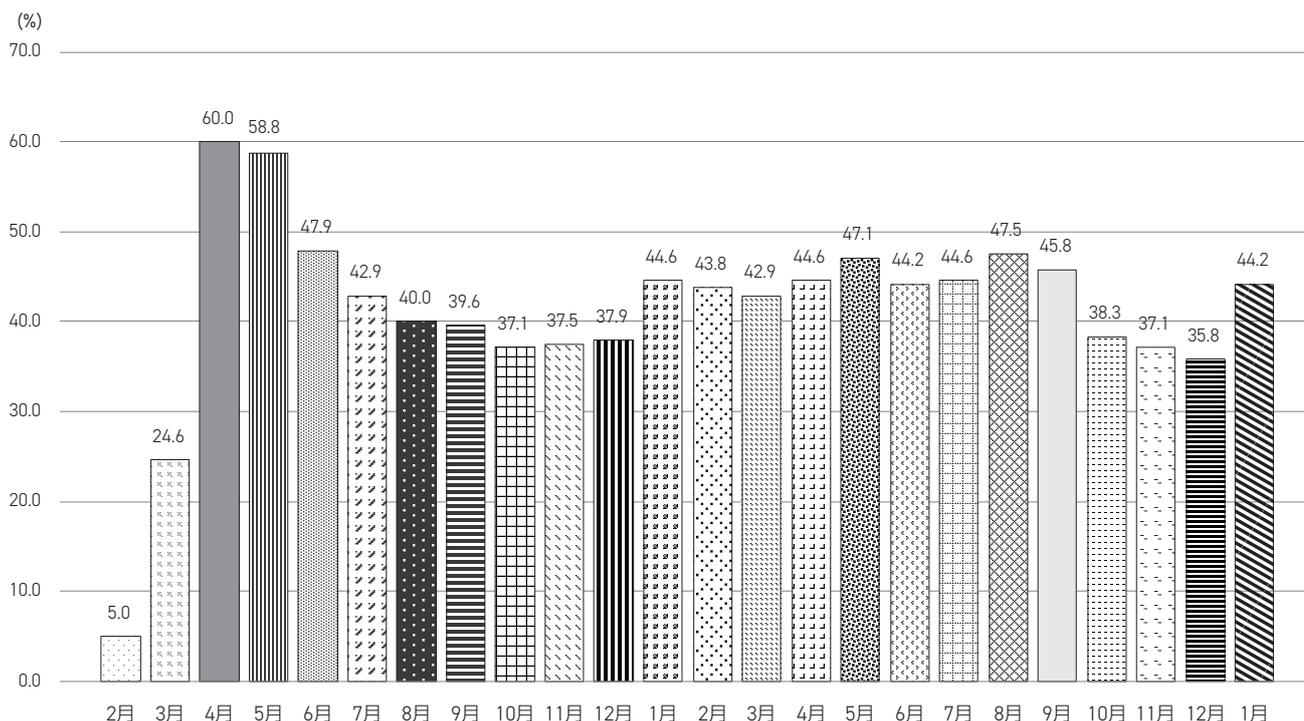
感が根強い中で、業務の拡大や別の事業を新たに始めて事業を継続する企業割合が上昇傾向となっており、現状を打開しようとする企業行動もみられた。

今後の見通しを踏まえた将来の人材戦略については、「雇用や人材の育成を重視する」（69.1%）、「年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする」（50.5%）、「中途採用を強化する」（36.9%）、「教育訓練・能力開発を進める」（36.1%）の順に回答企業割合が高くなっている。また、企業が従業員の満足度を高めるために実施している取組では、「従業員の雇用の安定の取組（解雇をできるだけしない）」（61.4%）、「年次有給休暇の取得促進」（57.6%）、「賃金の引上げ」（56.0%）、「長時間労働の抑制」（49.7%）の順に割合が高くなっている。

企業のデジタル化に関する取組については、何らかの事項をこれまでに実施した企業は65.9%と約3分の2を占める一方、「実施しているものはない」と回答する企業も約3割存在した。事項別には、「テレワーク」（27.8%）と「ペーパーレス化」（27.5%）がそれぞれ3割近くの企業で実施されており、「業務におけるオンラインの活用」（22.0%）と「業務データのクラウド化」（18.6%）も約2割の企業によって実施されている。また、ポストコロナにおいて推進されると企業が考える事項としては、「ペーパーレス化」（63.9%）、「業務におけるオンラインの活用」（58.7%）、「業務データのクラウド化」（58.2%）、「ハンコの撤廃・電子契約ツールの導入」（55.3%）の順に割合が高くなっている。

企業の賃上げの取組と考えについては、感染拡大期に賃上げを「実施した」企業の割合は67.3%、「実施していない」企業の割合は32.7%と、約3分の2の企業は「実施した」と回答

図表3 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



注：「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

している。

また、今後1年間の賃上げの予定については、「実施する」が70.9%、「実施しない」が29.1%と、約7割の企業は「実施する」と回答している。今後1年間に賃上げを実施する予定と回答した企業の理由としては、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」（78.9%）、「社員の定着・人員不足の解消のため」（54.1%）、「業績（収益）の向上」（44.2%）、「物価上昇への対応」（24.7%）の順に割合が高くなっている。

● 政策への貢献

令和3年版労働経済白書、労働政策審議会労働条件分科会等で引用。

● 研究担当者

中井雅之 元主席統括研究員

● 関連の研究成果

- 『検証・コロナ期日本の働き方—意識・行動変化と雇用政策の課題』（慶應大学出版会）（2023年3月29日刊行）
- 『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策』（慶應大学出版会）（2021年11月25日刊行）
- 『テレワーク コロナ禍における政労使の取組』（ブックレット）（2021年6月3日刊行）
- ディスカッションペーパー 22-06『コロナショックの産業間多様性と企業が見出した活路—ポストコロナの経済社会の変革に向けて—』（2020年）
- JILPT リサーチアイ第68回「企業の感染防止対策」（2021年）
- JILPT リサーチアイ第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—JILPT 企業調査二次分析」（2021年）
- JILPT リサーチアイ第53回「新型コロナウイルス流行下（2020年2~9月）の企業業績と雇用—「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析—」（2021年）
- JILPT リサーチアイ第44回「2~5月の新型コロナウイルス流行下の企業業績と採用・雇用維持—「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」の二次分析—」（2020年）
- JILPT リサーチアイ第43回「業種別にみたコロナ禍への企業対応—JILPT 企業調査より—」（2020年）
- JILPT リサーチアイ第42回「テレワークは今後も定着していくか？ 生産性の高いテレワーク実現に向けた方策提言—JILPT 新型コロナの雇用への影響 6月企業調査からの示唆—」（2020年）

第 2 章

課題研究・緊急調査
の成果

雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査

研究区分：課題研究「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

厚生労働省からの要請に基づいて実施する「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」の一環として調査を実施。コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置の活用実態を把握することを目的とした事業所アンケート調査であり、今後予定している行政記録情報（厚生労働省の雇用調整助成金システムデータ及び雇用保険業務データ）と合わせた二次分析に向けて、行政記録情報にはない情報を採ることを意図して実施したもの。

● 研究の方法

事業所アンケート調査。

調査期間：2023年3月8日～3月27日（調査時点：2023年2月末時点）

調査方法：郵送による調査票の配布・回収

調査対象：2020年3月から2021年1月までの間に雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金（以下では、緊急雇用安定助成金も含め、「雇用調整助成金」という。）を受給した事業所（受給事業所）7,500、いずれも受給していない事業所（非受給事業所）7,500。

抽出の方法：厚生労働省から提供を受けた行政記録情報（雇用保険適用事業所台帳及び雇用調整助成金に係るシステムのデータ）から、母集団事業所の事業所規模、産業の分布構造を踏まえた層化無作為抽出を行った。

有効回答数：5,253件（有効回収率35.0%）。

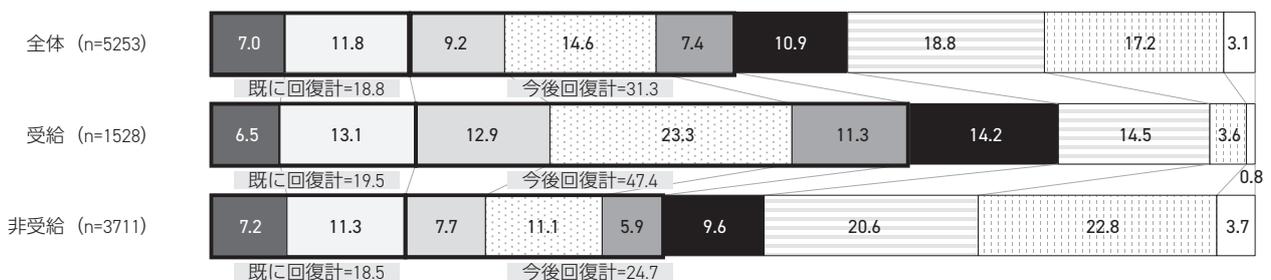
集計の方法：本報告書では雇用調整助成金の受給状況（受給の有無）について、アンケート調査において2020年、2021

年、2022年のいずれかの年に雇用調整助成金等を受給したと回答した事業所を「受給事業所」、それ以外の事業所を「非受給事業所」として分類。雇用調整助成金の受給状況、事業所規模及び産業ごとに復元倍率を算出し、これを用いて復元のうえ集計している。

● 主な事実発見

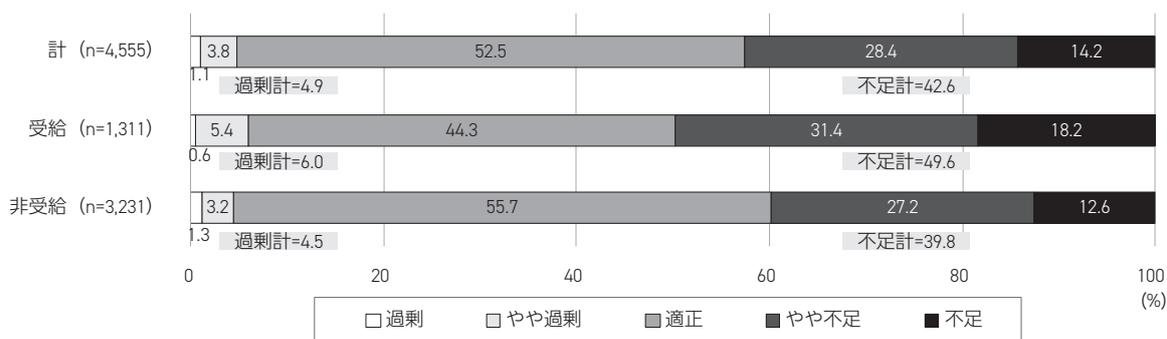
- 調査時点（2023年2月末時点）で、受給事業所の47.4%が、業績が回復する見通しを持ち、他方で14.2%は「回復しない」と回答。なお、非受給事業所では、24.7%が回復を見込み、9.6%が「回復しない」と回答（図表1）。
- 調査時点での従業員の過不足については、受給事業所では「不足計」49.6%、「過剰計」6.0%であるのに対し、非受給事業所では「不足計」39.8%、「過剰計」4.5%と、受給事業所の不足感が目立つ（図表2）。また2023年入社の新卒採用を予定していた事業所は、受給事業所で10.2%、非受給事業所で9.1%、2022年に中途採用をした事業所は、受給事業所で37.4%、非受給事業所で27.3%と、受給事業所での割合の方が高い（本文図表を参照）。
- コロナ禍の3年間（2020～2022年）に雇用調整を目的として「休業」をした事業所の割合は25.7%。コロナ禍の休業期間中の課題について尋ねたところ、「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」を課題だと感じた（「課題だと感じた」+「どちらかといえば課題だと感じた」）事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所の方が高く、受給事業所でそれぞれ53.7%、47.3%（図表3）。雇用調整助成金の受給や休業が長期化した事業所ほど、その割合が概ね高くなる傾向がみられた（本文図表を参照）。

図表1 業績の現状・見通し（SA、単位=%）



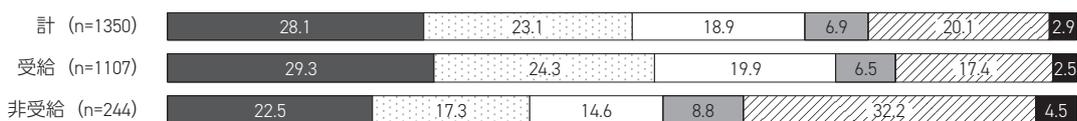
- 既に回復し、元(コロナ発生前)の水準を上回っている
- 既に回復して元の水準に戻った
- 今後1年以内に回復して元の水準に戻る
- 元の水準に戻るには今後1年超から2年くらいかかる
- 元の水準に戻るには今後2年超かかる
- 回復しない(元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない)
- 分からない
- もともと業績は悪化していない
- 無回答

図表2 従業員数の過不足状況（2023年2月末時点、従業員計）（SA、単位=%、無回答及び「該当者がいない」を除く）

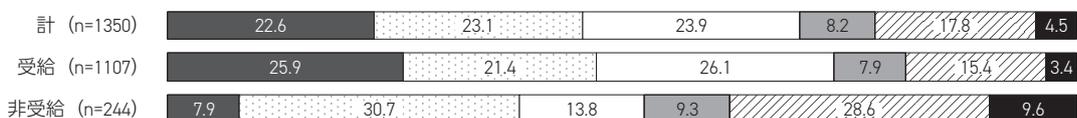


図表3 休業期間中等の課題（SA、単位=%）

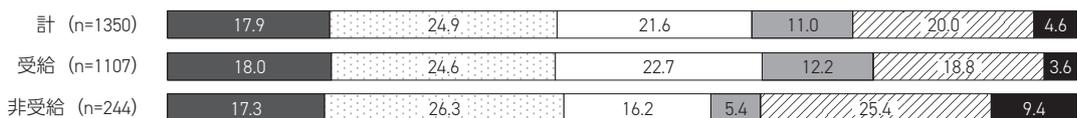
従業員のモチベーション・働きがいの低下



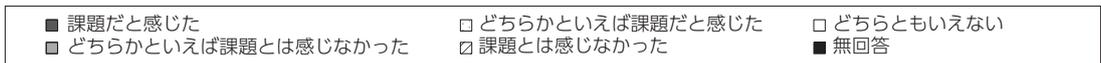
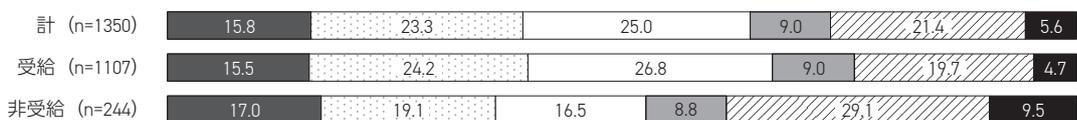
従業員の生産性の低下



休業中の従業員とのコミュニケーション



休業中の従業員のメンタルヘルスのケア



● 政策的インプリケーション

今後予定している行政記録情報と合わせた二次分析の成果に注目されたい。

● 政策への貢献

労働政策審議会職業安定分科会（第197回、令和5年9月22日ほか）にて、当該アンケート調査結果の速報値を基に厚生労働省職業安定局が作成した資料が活用されている。

● 研究担当者

- 山口 壘 研究員
- 高松利光 統括研究員
- 岩田敏英 調査員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.265『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』（2023年）
- 労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』（2017年）

- 調査シリーズ No.123『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』（2014年）
- 資料シリーズ No.99『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』（2012年）
- 調査シリーズ No.10『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』（2005年）

第 3 章

労働情報の収集・整理
の成果

家事使用人の実態把握のためのアンケート調査

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

家事使用人の労働条件等について実態を把握し、必要な取組について検討するため、家政婦取扱事業所（以下、「家政婦（夫）紹介所」という）を通じて、家事使用人に対するアンケート調査を実施した。

本調査は、厚生労働省労働基準局の要請に基づく要請研究である。

● 研究の方法

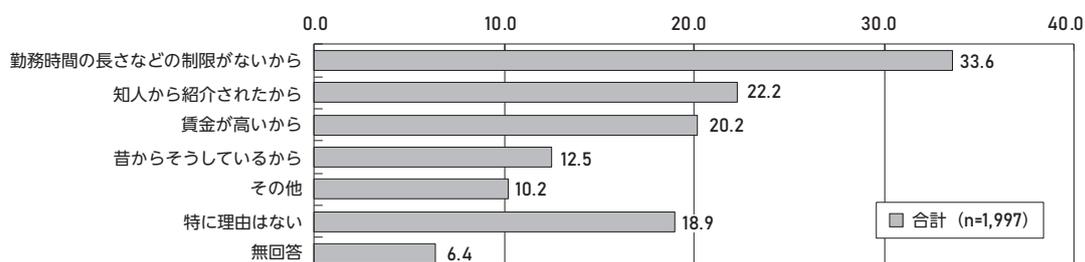
家事使用人に対する個人アンケート調査。調査方法は、全国の家政婦（夫）紹介所を経由して、調査対象である家事使用人（家政婦（夫））に調査票を配付し、回収は直接返送としている。厚生労働省「令和2年度職業紹介事業報告」で報告されている全国の家政婦（夫）紹介所の全数にあたる541か所を選定。調査対象は、家政婦（夫）職業紹介所（541か所）に登録し、個人家庭と契約し、個人家庭で家事業務を行ったことがある家事使用人（家政婦（夫））9,220人。調査期間は、2023年1月31日~3月15日。有効回収数:1,997人（有効回収率:21.7%）。

● 主な事実発見

- 家政婦（夫）の属性として、性別は、女性が98.8%、男性が0.6%となっている。年齢は、「70代」が50.1%と最も高く半数を占め、「60代」が27.4%、「50代」が9.6%、「80代以上」が7.3%、「40代」が3.4%、「30代以下」が1.0%となっている（平均68.9歳）。
- 現在、登録している職業紹介所の数は、「1か所」が87.6%と9割弱を占め、最も割合が高く、「2か所」が9.3%、「3か所以上」が2.3%となっている。一方、家政婦（夫）として働いている就労先数は、「1件」が47.5%と半数弱を占め最も割合が高く、「2件」が26.7%、「3件以上」が22.0%となっている。

- 「通勤・泊まり込みの状況」では、「通勤」が83.8%と大半を占め、一方で「泊まり込み」が8.9%となっている。また、「両方（通勤・泊まり込みが同程度の頻度）」も6.0%となっている。「泊まり込み+両方・計」（「泊まり込み」と「両方（通勤・泊まり込みが同程度の頻度）」の合計）の割合は、14.9%となっている。
- 家政婦（夫）の職業を選んだ理由（複数回答）は、「年齢問わず働けるから」（51.9%）、「収入を得るため」（50.1%）が5割程度と高く、「自分の都合に合わせて好きな時間に働けるから」が39.0%、「人の役に立てるから」が37.8%、「主婦（夫）をしていたなど自分の経験を活かせるから」が36.5%などとなっている。
- 訪問介護サービス事業者や家事代行サービス業者等に雇用される働き方ではなく、個人家庭と契約する家政婦（夫）として働いている理由（複数回答）は、「勤務時間の長さなどの制限がないから」が33.6%と最も高く、次いで、「知人から紹介されたから」が22.2%、「賃金が高いから」が20.2%などとなっており、「特に理由はない」も18.9%ある（図表1）。
- 普段行っている業務（複数回答）としては、「掃除関係の業務」が84.6%と最も高く、「食品・料理関係の業務」が66.9%、「衣類・洗濯関係の業務」が65.2%、「高齢者介護・認知症介護」が46.4%、「住生活関係の業務」が41.1%などとなっている。最も従事する時間が長い業務としては、「掃除関係の業務」（38.1%）、「高齢者介護・認知症介護」（24.0%）、「食品・料理関係の業務」（22.1%）が上位となっている。
- 決められている契約内容（複数回答）としては、「勤務時間」（86.4%）、「業務内容」（81.4%）、「就労場所」（74.3%）が8割前後で上位となっており、次いで、「賃金額等の賃金に関する内容」（68.2%）、「労働契約期間」（56.8%）が6割前後、「求人者の家庭に損害を与えた場合等の補償内容」（29.2%）、「休憩時間」（26.6%）、「休日・休暇」（25.2%）が2割程度などとなっている。

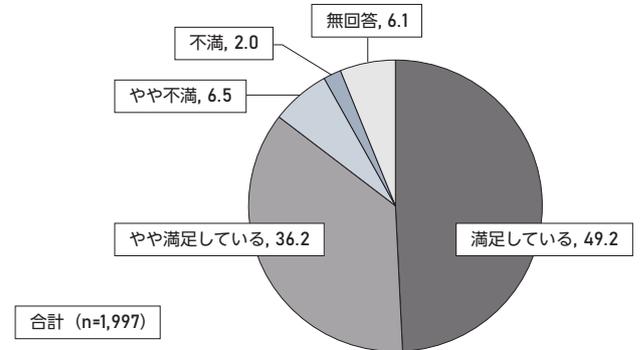
図表1 訪問介護サービス事業者や家事代行サービス業者等に雇用される働き方ではなく、個人家庭と契約する家政婦（夫）として働いている理由（MA、単位=%）



- 1日当たりの平均勤務時間は、「2時間以上5時間未満」が43.0%と最も割合が高く、「5時間以上10時間未満」が23.0%、「2時間未満」が14.4%となっている。「5時間未満・計」（「2時間未満」「2時間以上5時間未満」の合計）は57.4%であり、6割弱を占めている。比較的長時間にあたる「10時間以上・計」（「10時間以上15時間未満」「15時間以上20時間未満」「20時間以上」の合計）の割合は13.3%である。
- 1週間の平均勤務時間は、「10時間未満」が35.5%と最も割合が高く、次いで、「10時間以上20時間未満」が26.7%、「20時間以上30時間未満」が12.8%と、比較的短い勤務時間の層が多い。一方で、「40時間以上60時間未満」が6.4%、「60時間以上」が2.9%となっており、長い勤務時間の層もいる。
- 1か月の平均就労日数は、「10日以上15日未満」が24.8%と最も割合が高く、次いで、「5日未満」（22.4%）、「5日以上10日未満」（21.5%）、「15日以上20日未満」（15.4%）が続く。家政婦（夫）としての1か月当たりの報酬は、「5万円未満」が34.4%と最も割合が高く、次いで、「5万円以上10万円未満」が32.2%、「10万円以上15万円未満」が15.6%、「15万円以上20万円未満」が8.4%、「20万円以上」が6.2%となっている。
- 業務中に病気やけがなどをした経験がある割合は15.2%となっている。病気やけがなどの内容（複数回答）については、「骨折・ヒビ」（27.1%）、「切傷」（26.4%）、「腰痛」（26.4%）、「打撲」（24.4%）が2割台で上位となっている。
- 労災保険の特別加入の状況は、「はい（加入している）」が34.3%、「いいえ（加入していない）」が43.1%、「分からない」が13.2%となっている。「いいえ（加入していない）」と回答した者の労災保険に特別加入していない理由（複数回答）は「民間保険に入っているから」が57.0%と最も高く、「制度を知らなかったから」が19.3%、「保険料が高いから」が8.0%などとなっている。
- 民間保険の加入状況（複数回答）は、「業務中の家庭への対人・対物損害補償（ケア・ワーカー損害責任補償）」が60.1%と最も高く、「業務中の自身のけが等の手術・入院費等の補償（傷害補償制度）」が30.8%、「自身のけが等の医療費の補償（共済（医療費）助成制度）」が25.6%などとなっている一方で、「（選択肢にある5つ全ての）保険に加入していない」は11.7%となっている。
- 過去5年間で、求人者の家庭に雇われて家政婦（夫）として働く中で生じたトラブルや困ったことについては、「特にない」が66.4%となっている。「何らかのトラブル等があったとする割合」は、20.3%だった。具体的なトラブル等としては、「契約の範囲外の業務を命じられた」（5.8%）、「パワハラを受けた」（5.5%）、「業務で求められる水準が高すぎる」（4.9%）、「家庭からいきなり契約を切られた」（4.5%）、「セクハラを受けた」（3.0%）、「労働環境が悪い（トイレの利用を制限される、夜勤で寝る場所がない等）」（2.7%）などが続く。
- 個人家庭に雇用される働き方の満足度は、「満足している」が

49.2%、「やや満足している」が36.2%、「やや不満」が6.5%、「不満」が2.0%となっている。「満足・計」（「満足している」「やや満足している」の合計）は、85.4%である（図表2）。

図表2 家政婦（夫）に関する職業紹介所の紹介等により個人家庭に雇用される働き方の満足度（SA、単位＝%）



● 政策への貢献

家事使用人の労働条件等について実態を把握し、厚生労働省に基礎的データを提供した。労働条件分科会で活用。

副業者の就業実態に関する調査

研究区分：情報収集

研究期間：平成29年度～令和3年度

● 研究の目的

近年、非正規雇用の増大など就業形態が多様化し、勤労者の就業意識も変化するなかで、仕事を複数持つ人（以下、「副業者」略す）も見られるようになってきている。また、政府も副業に対応する環境整備に着手している。しかし、副業者が本業、副業それぞれで得ている収入や労働時間など具体的な就労状況については、これまであまり調査されていないのが実情である。そこで当機構では、副業における就業形態や賃金、労働時間等の実態を明らかにするため、実際に副業を行っている人を対象としたアンケート調査を実施した（当調査は厚生労働省からの要請に基づき実施したものである）。

● 研究の方法

調査方法：インターネット利用した Web 調査

調査対象：楽天リサーチが保有する全国の登録モニター（以下、「モニター」という）のうち、モニター登録上の職種が「無職」の者を除く18歳～64歳の男女、184万9,896人。

調査実施期間：2017年9月29日～10月3日

有効回収数：調査対象184万9,896人に調査回答依頼のメールを送信し、15万7,491人から有効回答を得た。有効回答率は8.5%である。このうち、スクリーニング設問で「仕事は2つ以上」と回答した9,299人を抜き出して「副業者」として集計している。また、スクリーニング設問で「仕事は1つだけ」と回答した「副業していない者」（以下、「本業のみの人」）についても、比較参考値とし2,012サンプルを抽出、集計している。

● 主な事実発見

副業をしている人は7.2%。副業の6割強が「パート・アルバイト」「フリーランス等」

「仕事をしている」者のうち、副業をしている人（以下「副業者」）は7.2%だった（図表1）。副業者の本業の就業形態を見ると、「正社員」が33.8%でもっとも割合が高く、次いで、「パート・アルバイト」が25.3%、「自営業主」が12.8%、「自由業・フリーランス・個人請負」（以下「フリーランス等」）が10.9%などとなっている（図表2）。副業の就業形態について、収入がもっとも高いもの（以下、「主な副業」）を抜き出してみると、「パート・アルバイト」が41.4%でもっとも割合が高く、次いで「フリーランス等」（24.9%）などとなっており、両者で6割強を占める（図表3）。本業の就業形態と主な副業の就業形態の組み合わせタイプ別にそれぞれの割合をみてみると、「本業・非正社員 + 副業・非正社員」が27.0%でもっとも割合が高く、

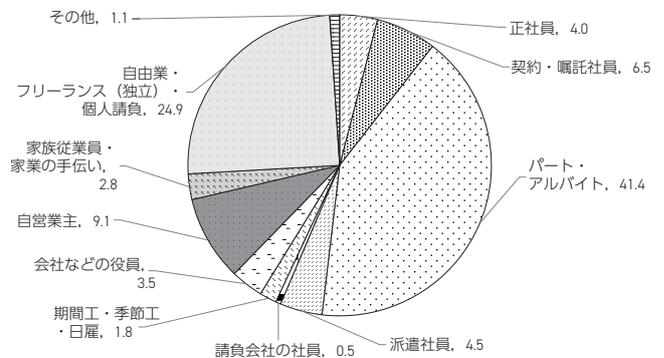
図表1 副業者の割合

	n	%
全体（仕事をしている人）	129,916	100.0
仕事は1つだけ（本業のみの人）	120,617	92.8
仕事は2つ以上（副業者）	9,299	7.2

図表2 本業の就業形態（単位=%）

	正社員	契約・嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	請負会社の社員	期間工・季節工・日雇	会社などの役員	自営業主	家族従業員・家業の手伝い	自由業・フリーランス等	その他
本業のみの人（n=2,012）	61.0	6.0	14.4	1.7	0.1	0.0	3.8	7.8	0.9	3.8	0.4
副業者（n=9,299）	33.8	7.5	25.3	4.0	0.1	0.1	4.2	12.8	1.0	10.9	0.3

図表3 もっとも収入の多い副業の就業形態（n=9,299 単位=%）

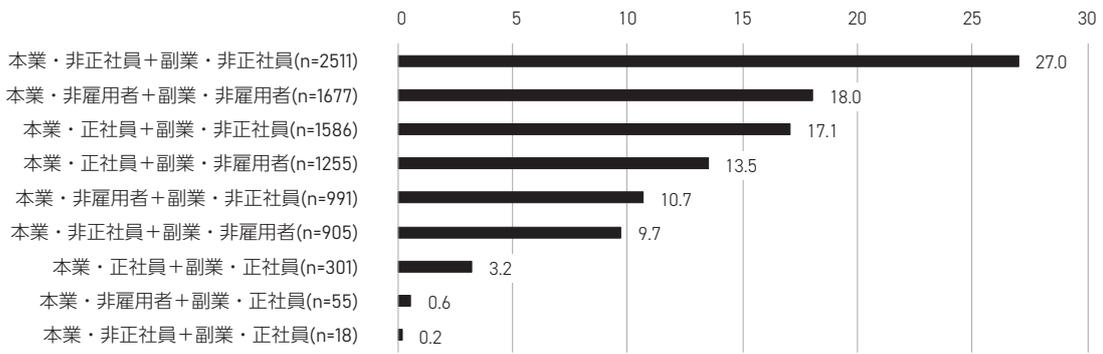


本業、副業ともに非正社員をしている者の割合がもっとも高い。次いで「本業・非雇用者 + 副業・非雇用者」（18.0%）、「本業・正社員 + 副業・非正社員」（17.1%）「本業・正社員 + 副業・非雇用者」（13.5%）、「本業・非雇用者 + 副業・非正社員」（10.7%）などの順となっている（図表4）。

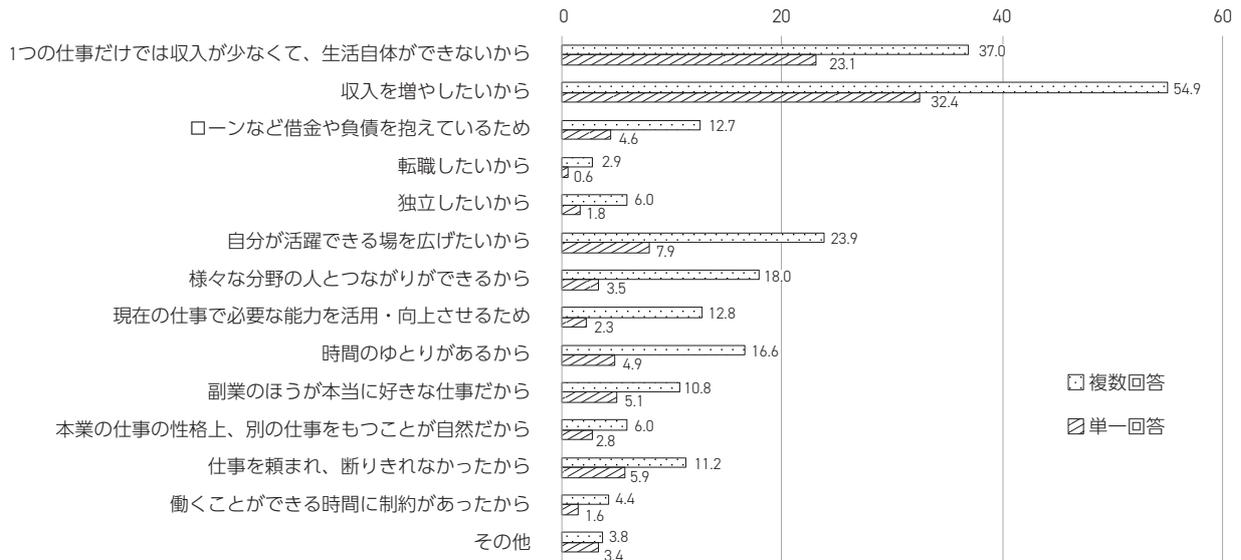
副業をする理由は、3人に1人が「1つの仕事だけでは収入が少なくて生活自体できない」

副業をする理由（複数回答）は、「収入を増やしたいから」が54.9%でもっとも割合が高く、次いで「1つの仕事だけでは収入が少なくて生活自体ができないから」（37.0%）、「自分が活躍できる場を広げたいから」（23.9%）などとなっている（図表5）。これを本業の就業形態別にみると、「1つの仕事だけでは収

図表 4 本業と主たる副業の就業形態の組み合わせ別の割合 (n=9299 単位=%)



図表 5 副業している理由 (n=9,299 単位=%)



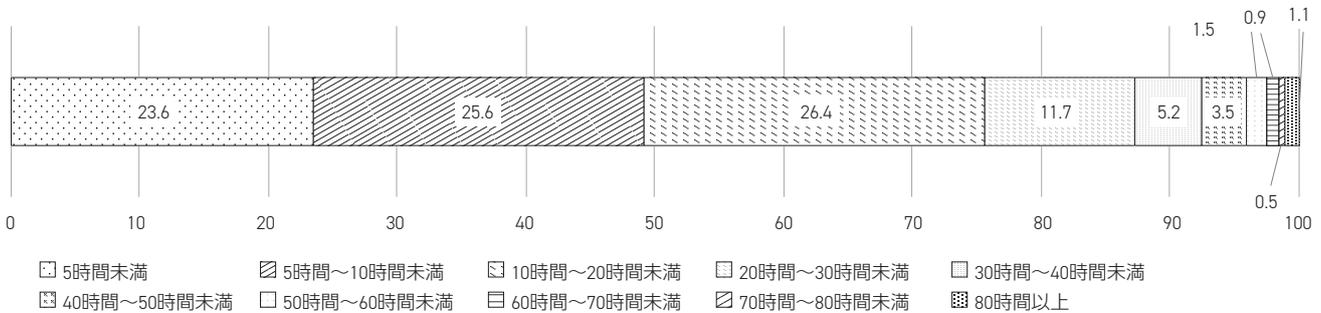
図表 6 副業している理由 (複数回答、性別、年代、本業就業形態、世帯年収 クロス集計 単位=%)

	n	生活自体ができないから	収入を増やしたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	転職したいから	独立したいから	自分が活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で必要な能力を活用・向上させるため	時間のゆとりがあるから	副業のほうが本当に好きな仕事だから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	働くことができる時間に制約があったから	その他
全体	9299	37.0	54.9	12.7	2.9	6.0	23.9	18.0	12.8	16.6	10.8	6.0	11.2	4.4	3.8
性別															
男性	4933	35.9	53.7	14.8	3.2	7.4	23.7	18.5	13.9	14.5	10.9	7.9	12.0	2.8	4.4
女性	4366	38.2	56.3	10.2	2.5	4.4	24.1	17.5	11.6	19.0	10.7	3.7	10.4	6.2	3.2
年代5区分															
10代および20代	857	39.9	71.4	10.5	5.7	7.4	23.1	20.4	11.7	22.9	10.2	3.6	6.4	3.9	2.0
30代	2050	39.1	62.9	13.0	4.0	8.9	25.8	20.2	15.1	17.0	13.2	5.1	9.3	4.8	2.7
40代	3107	37.6	54.9	13.5	2.9	6.2	22.7	17.9	12.2	14.8	11.1	6.0	10.3	4.6	3.7
50代	2577	36.0	47.7	13.7	1.7	4.1	23.4	16.1	11.5	15.8	9.3	6.7	13.5	4.2	5.0
60代	708	28.2	38.0	6.8	0.7	2.3	26.8	16.4	15.0	18.9	8.8	8.5	18.6	3.5	5.1
本業の就業形態															
正社員	3142	33.2	59.6	17.9	5.0	9.2	25.4	21.0	14.7	13.2	13.2	6.8	11.8	1.8	4.5
非正社員	3434	41.6	57.2	10.4	2.5	4.4	19.8	14.4	8.9	19.2	10.9	2.4	9.8	7.0	3.4
非雇用	2723	35.5	46.6	9.5	1.0	4.5	27.4	19.2	15.7	17.3	7.9	9.4	12.4	4.1	3.6
世帯年収															
200万円未満	780	62.4	48.6	10.8	3.7	4.1	14.0	11.4	7.3	14.0	9.1	2.7	8.1	8.6	2.4
200~300万円未満	962	55.9	56.3	13.2	3.3	5.0	20.4	15.2	9.5	13.0	10.8	3.0	8.1	6.5	2.5
300~500万円未満	2116	46.9	58.0	14.9	2.8	5.5	22.1	16.4	11.3	15.4	10.0	3.5	8.3	4.9	3.1
500万円~700万円未満	1869	37.0	59.2	15.6	2.7	6.3	23.1	17.4	11.2	16.2	11.4	4.5	12.1	4.9	3.5
700万円~900万円未満	1312	26.1	56.9	11.9	2.8	6.4	24.8	21.4	14.4	19.9	11.7	6.5	13.3	2.5	4.2
900万円~1100万円未満	889	19.9	53.4	9.6	2.9	6.9	27.6	20.0	16.1	20.6	10.0	7.4	11.6	2.0	5.4
1100万円~1500万円未満	723	18.0	48.3	9.5	2.6	6.4	33.5	21.7	17.7	18.5	12.0	12.4	15.9	1.9	5.1
1500万円以上	648	12.5	43.5	7.7	2.5	8.6	32.3	23.8	20.7	16.4	11.4	16.0	17.1	3.1	6.3

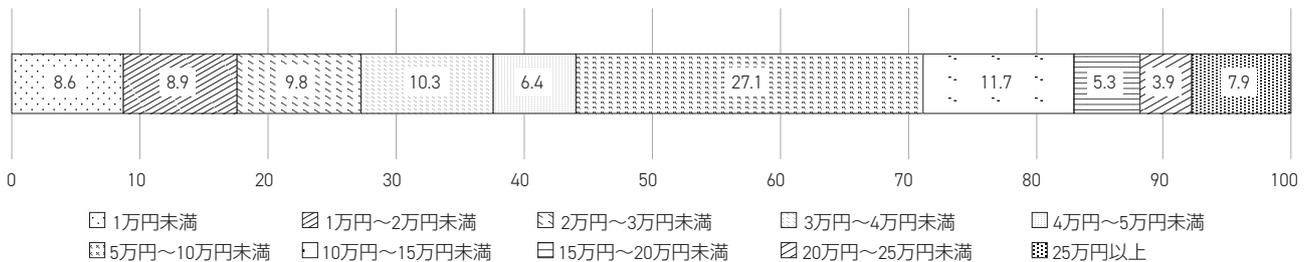
図表 7 副業理由（複数回答） 本業副業組み合わせタイプ別（単位=%）

	n	一つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから	収入を増やしたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	転職したいから	独立したいから	自分が活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で必要な能力を活用・向上させるため	時間のゆとりがあるから	副業のほうに当に好きな仕事だから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	働くことができる時間に制約があり、一つの仕事を生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから	その他
全体	9299	37.0	54.9	12.7	2.9	6.0	23.9	18.0	12.8	16.6	10.8	6.0	11.2	4.4	3.8
本業・非正社員 + 副業・非正社員	2511	45.0	58.9	11.4	2.6	2.9	17.2	14.4	8.5	20.5	7.4	2.4	9.6	7.4	2.2
本業・非雇用者 + 副業・非雇用者	1677	27.6	43.8	6.4	1.0	4.7	31.2	20.5	18.2	17.3	10.1	11.2	12.6	3.9	4.4
本業・正社員 + 副業・非正社員	1586	41.2	63.2	22.7	4.5	4.8	21.1	19.7	12.8	14.7	7.8	6.6	10.8	1.6	1.8
本業・正社員 + 副業・非雇用者	1255	22.5	55.3	11.7	4.5	14.4	31.6	23.2	17.1	11.0	21.0	6.6	14.1	2.0	8.3
本業・非雇用者 + 副業・非正社員	991	49.1	52.3	14.3	1.0	4.0	21.1	17.3	11.6	17.8	4.0	6.6	11.7	4.3	2.1
本業・非正社員 + 副業・非雇用者	905	32.9	52.3	7.4	2.1	8.4	27.2	14.8	9.7	16.0	20.4	2.5	10.7	6.0	6.7
本業・正社員 + 副業・正社員	301	34.9	58.5	18.3	9.6	10.3	22.3	18.6	14.3	15.0	9.3	9.3	7.3	2.0	3.0
本業・非雇用者 + 副業・正社員	55	32.7	30.9	14.5	0.0	5.5	25.5	14.5	10.9	9.1	7.3	5.5	18.2	5.5	7.3
本業・非正社員 + 副業・正社員	18	16.7	61.1	16.7	11.1	0.0	16.7	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	5.6	5.6

図表 8 すべての副業実労働時間（n=9,299 単位=%）



図表 9 すべての副業月収（n=9,299 単位=%）

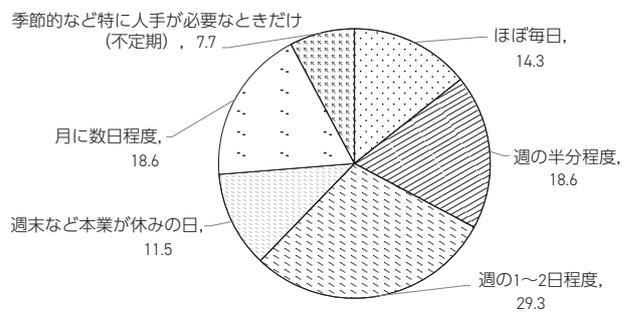


入が少なく生活自体ができないから」の割合は、「非正社員」で41.6%、「非雇用者」が35.5%、「正社員」で33.2%（図表6）。本業と主な副業の就業形態の組み合わせタイプ別にみると、「1つの仕事だけでは収入が少なく生活自体ができないから」とする割合は、「本業・非雇用者 + 副業・非正社員」で49.1%と最も割合が高く、次いで、「本業・非正社員 + 副業・非正社員」で45.0%などとなっている（図表7）。

1週間あたりの副業の労働時間は平均14.5時間。副業の月収は、「5万円未満」が4割強

1週間あたりの副業の労働時間（複数ある場合はその合計）は、14.5時間。その分布をみると、「10～20時間未満」の割合が26.4%で最も高く、「5～10時間未満」（25.6%）、「5時間未満」（23.6%）と続く（図表8）。1カ月あたりの副業収入は、「3万円未満」の割合が27.3%で最も高く、次いで、「5万

図表 10 主な副業の頻度（単位=%）



円～10万円未満」が27.1%、「3～5万円未満」が16.8%、「10万円～15万円未満」が11.7%などとなっている（図表9）。副業で働く頻度をみると、主な副業で「週の1～2日程度」が29.3%とトップで、「週の半分程度」「月に数日程度」がともに18.6%で続く（図表10）。

図表 11 副業の本業への通知クロス（本業での禁止の状況、就業形態、単位＝％）

		n	通知状況		
			知らせている	正式な届け出などはして いないが、上司や同僚は 知っている	知らせていない
全体	合計	6576	37.8	22.6	39.6
	禁止されている	1007	15.0	15.8	69.2
	禁止されていない	4288	50.5	24.6	24.9
	わからない	1281	13.0	21.2	65.7
正社員	合計	3142	32.7	21.8	45.5
	禁止されている	827	14.9	15.5	69.6
	禁止されていない	1660	50.8	25.6	23.6
	わからない	655	9.3	20.2	70.5
契約・嘱託社員	合計	696	35.8	25.4	38.8
	禁止されている	94	11.7	13.8	74.5
	禁止されていない	469	46.1	27.5	26.4
	わからない	133	16.5	26.3	57.1
パート・アルバイト	合計	2354	47.5	22.6	29.9
	禁止されている	63	22.2	22.2	55.6
	禁止されていない	1908	53.9	22.4	23.6
	わからない	383	19.3	23.5	57.2
派遣社員	合計	369	23.0	24.1	52.8
	禁止されている	23	13.0	17.4	69.6
	禁止されていない	240	30.0	29.6	40.4
	わからない	106	9.4	13.2	77.4
請負会社の社員	合計	6	50.0	16.7	33.3
	禁止されている	0	0.0	0.0	0.0
	禁止されていない	6	50.0	16.7	33.3
	わからない	4	0.0	25.0	75.0
期間工・季節工・日雇	合計	9	44.4	22.2	33.3
	禁止されている	0	0.0	0.0	0.0
	禁止されていない	5	80.0	20.0	0.0
	わからない	4	0.0	25.0	75.0

副業禁止企業で働いている副業者の7割弱が勤め先に副業を「知らせていない」

副業していることを本業の勤め先に知らせているかどうかについてみると、「知らせている」が37.8%で、「正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている」が22.6%、「知らせていない」が39.6%だった。これを副業禁止の有無別にみると、「禁止されている」とした者の69.2%が「知らせていない」としている。また、「禁止されていない」者の50.5%と約半分が「知らせている」と回答しており、「正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている」（24.6%）を加えると、75.1%が副業の状況について勤め先に知らせている（図表11）。

● 政策への貢献

マルチ・ジョブ・ホルダーに関する雇用保険制度、労働時間管理制度にかかわる厚生労働省の立法にかかわる検討会等の議論の基礎データとして活用された。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.55 『副業者の就労に関する調査』（2009年）

ものづくり産業のデジタル技術活用と 人材確保・育成に関する調査結果

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和3~4年度

● 研究の目的

近年、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、デジタル技術の活用が加速している。AI（人工知能）やIoT（Internet of Things）、ビッグデータなど、多様なデジタル技術が多く、産業や社会の様々な場面で幅広く取り入れられるようになっている。製造業においては、デジタル技術は企業の生産性向上や作業・品質の高度化・安定化、競争力の強化等につながると考えられるが、そのためにはデジタル化に対応できる人材の確保や育成が重要であり、企業にとって喫緊の課題となっている。

デジタル化を進めるために、実際にものづくりを行う現場では、どのようなデジタル技術の活用が進んでおり、活用の結果、どのような効果をもたらされているのだろうか。また、デジタル化に対応できる人材の確保・育成として、企業はどのような取り組みを行っているのだろうか。デジタル化の浸透とそれに対応する働き方およびデジタル化に伴う人材確保、育成に向けた状況を把握するとともに、今後に向けた課題等を探るため、企業アンケート調査を行った。

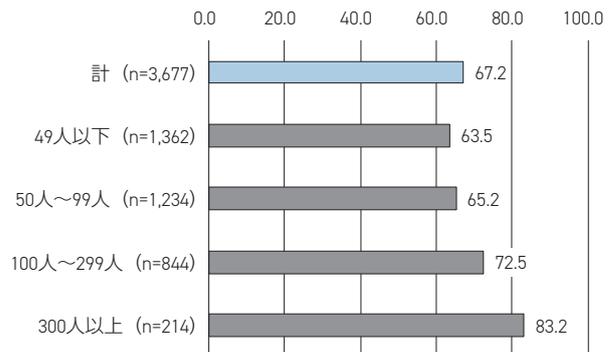
● 研究の方法

全国の日本標準産業分類（平成25年10月改訂）による項目「E 製造業」に分類される企業のうち、〔プラスチック製品製造業〕〔鉄鋼業〕〔非鉄金属製造業〕〔金属製品製造業〕〔はん用機械器具製造業〕〔生産用機械器具製造業〕〔業務用機械器具製造業〕〔電子部品・デバイス・電子回路製造業〕〔電気機械器具製造業〕〔情報通信機械器具製造業〕〔輸送用機械器具製造業〕の従業員数30人以上の企業2万社。総務省の経済センサス活動調査（平成28年版）の確報集計での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。調査期間は、2021年12月13日から12月24日。有効回収数は3,677社（有効回収率18.4%）。

● 主な事実発見

- ものづくりの工程・活動において、1つの工程・活動でもデジタル技術を活用している企業の割合は67.2%と6割を超える。同割合は企業規模が大きくなるほど高くなり、「300人以上」では8割以上（83.2%）にのぼる（図表1）。
- デジタル技術を活用する狙い（複数回答）としては、「生産性の向上」（74.4%）が最も割合が高く、次いで「開発・製造等のリードタイムの削減」（59.0%）、「作業負担の軽減や作業効率の改善」（52.9%）、「在庫管理の効率化」（51.2%）、「高品質のものの製造」（45.2%）、「製造経費の削減」（45.1%）

図表1 ものづくりの工程・活動において、1つの工程・活動でもデジタル技術を活用している企業の割合（規模別）（単位：%）



などの順で高くなっている。

- 活用による効果（複数回答）についても、活用する狙いの回答順位とおおむね同様であり、「生産性の向上」（55.6%）、「開発・製造等のリードタイムの削減」（41.5%）、「作業負担の軽減や作業効率の改善」（37.3%）、「在庫管理の効率化」（33.9%）、「高品質のものの製造」（31.4%）、「過去と同一ような作業がやりやすくなる（仕事の再現率向上）」（30.0%）などの順となっている。
- デジタル技術を活用している企業が、活用を進めるために強化した人材育成・能力開発の取り組み（複数回答）では、「作業標準書や作業手順書の整備」（40.0%）、「OFF-JTの実施」（36.0%）などの回答割合が高い。8割以上（84.7%）が何らかの強化策を実施している。
- デジタル技術を活用している企業が、活用に向けたものづくり人材の確保に向けて実施していること（複数回答）では、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」が48.5%で最も高く、「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」が9.9%、「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」が26.6%、「出向・派遣等により外部人材を受け入れる」が5.4%となっている。これら4項目のいずれかをあげた企業に、確保したい人材が精通するデジタル技術の分野（複数回答）を聞くと、「IoT（モノのインターネット化）」、「AI（人工知能：画像・言語認識技術含む）」などの回答割合は、「300人以上」ではそれぞれ5割前後に及び（それぞれ54.7%、48.0%）（図表2）。
- すべての回答企業にデジタル技術を活用していく上での課題（複数回答）を聞くと、「デジタル技術導入にかかるノウハウの不足」（58.6%）、「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足」（41.8%）、「デジタ

図表 2 デジタル技術の活用に向けたものづくり人材の確保に向け、どのようなことを実施しているか
(複数回答) (規模別) (単位:%)

	n	ICT (情報通信技術)	IoT (モノのインターネット化)	AI (人工知能:画像・言語認識技術含む)	RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション)	CAD/CAM	VR/AR/MR/SR (仮想現実等)	ロボット	クラウド	プログラミング	ビッグデータ	生産管理システム	制御技術	その他	無回答	
計	1,812	33.7	30.8	19.4	19.6	50.7	2.4	21.3	20.4	31.2	5.4	46.6	21.8	0.9	7.1	
従業員規模別	49人以下	596	25.0	24.3	12.4	13.1	58.6	0.8	19.0	16.1	27.5	3.4	43.3	18.6	0.8	8.9
	50人~99人	572	32.2	26.2	16.1	16.8	48.3	2.4	19.6	19.4	27.6	3.0	49.1	20.6	0.7	7.7
	100人~299人	484	40.7	36.8	23.3	23.1	47.7	2.5	23.8	23.8	34.7	5.2	49.2	23.6	0.8	5.8
	300人以上	150	50.7	54.7	48.0	45.3	38.7	8.7	30.7	30.7	50.0	23.3	40.7	33.3	2.7	2.0

ル技術導入にかかる予算の不足」(40.2%)などの回答割合が高くなっている。

● 政策への貢献

「令和3年度ものづくり基盤技術の振興施策」(2022年版ものづくり白書)及び「令和4年度ものづくり基盤技術の振興施策」(2023年版ものづくり調査)に活用。また、人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.218 『ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果』(2022年)
- 調査シリーズ No.204 『デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』(2020年)
- 調査シリーズ No.194 『ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果』(2020年)
- 調査シリーズ No.183 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果』(2018年)
- 調査シリーズ No.177 『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果』(2017年)

高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和3~4年度

● 研究の目的

平成30年(2018年)に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)により、平成31年(2019年)4月から高度プロフェッショナル制度が施行された。高度プロフェッショナル制度が適用されている労働者の健康状態の実態や労働者の意見、導入後の課題等を把握するため、高度プロフェッショナル制度の適用労働者に対してアンケート調査を実施した。本調査は、厚生労働省労働基準局の要請に基づく要請研究である。

● 研究の方法

高度プロフェッショナル制度の適用労働者に対する個人アンケート調査。調査方法は、高度プロフェッショナル制度の適用事業場(22事業場。調査対象事業場リストは厚生労働省より提供)を通じて当該事業場に属する高度プロフェッショナル制度の適用労働者(調査票配付時点の全数)に調査票を配付し、適用労働者から直接返送(調査票は日本語版、英語版を作成。オンライン回答可)。調査対象は、高度プロフェッショナル制度の適用労働者572人(調査票配付時点の全数)。調査期間は、令和4(2022)年1月14日~2月24日(調査時点:令和3(2021)年12月末日時点)。有効回収数:254人(有効回収率:44.4%)。

● 主な事実発見

● 高度プロフェッショナル制度の適用労働者の性別は、男性が82.3%、女性が16.9%などとなっている。年齢は、「30代」

が45.7%と半数弱を占め、次いで、「20代」が22.4%、「40代」が19.7%、「50代」が11.0%、「60代以上」が1.2%となっている。

- 対象業務の従事年数(現在の勤め先だけでなく、以前勤めていた企業などで同じ業務に従事していた場合は、その期間も含む)は、「3年未満」が44.9%と最も高い。3年以上についてみると、「3~5年未満」が15.0%、「5~10年未満」が11.8%、「10~20年未満」が15.4%、「20年以上」が13.0%と、いずれも1割台となっている。
- 雇用契約期間の有無では、「期間の定めがない(無期契約)」が87.0%とほとんどを占め、「期間の定めがある(有期契約)」は13.0%となっている。
- 現在の賃金の算定方法(給与形態)は、「年俸制」が81.1%と大多数を占め、「月給制」が18.5%となっている。
- 現在の高度プロフェッショナル制度での働き方に対する認識では、各項目で「当てはまる・計」(「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計)の割合をみると、「自分の能力を発揮して成果を出しやすい」「時間にとらわれず自由かつ柔軟に働くことができる」「賃金などの処遇に見合った働き方である」が8割台となっており、「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」「働きがいにつながっている」も7割台となっている。一方、「働いている時間が長い」と「業務量が過大である」は6割前後となっている(図表1)。
- 高度プロフェッショナル制度の適用により、自由で創造的な働き方ができているかについては、自由で創造的な働き方が「できている・計」(「できている」と「どちらかといえばでき

図表1 現在の高プロ制度での働き方に対する認識 (SA、単位=%)

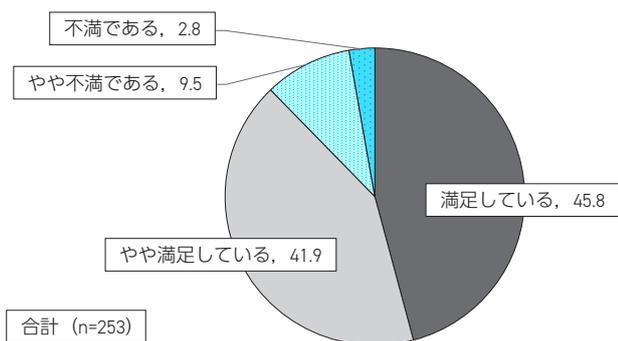
	当てはまる	どちらかとい えば当て はまる	どちらかとい えば当て はまらない	当てはまら ない	当てはまる・ 計	当てはまら ない・計
①時間にとらわれず自由かつ柔軟に働くことができる	48.0	35.4	9.4	7.1	83.4	16.5
②自分の能力を発揮して成果を出しやすい	40.6	44.1	11.0	4.3	84.7	15.3
③働きがいにつながっている	30.7	43.3	16.5	9.4	74.0	25.9
④仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる	38.6	39.8	14.6	7.1	78.4	21.7
⑤賃金などの処遇に見合った働き方である	37.8	43.7	13.8	4.7	81.5	18.5
⑥仕事に裁量がない(又は、小さい)	3.5	19.3	42.5	34.6	22.8	77.1
⑦業務量が過大である	16.9	41.7	30.3	11.0	58.6	41.3
⑧働いている時間が長い	22.4	46.1	21.3	10.2	68.5	31.5
⑨休暇が取りにくい	12.2	23.2	34.3	30.3	35.4	64.6
⑩賃金などの処遇が悪い	3.5	12.2	41.7	42.5	15.7	84.2
⑪人事評価が不適切である	3.1	9.8	48.4	38.6	12.9	87.0

* 「当てはまる・計」は、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計。「当てはまらない・計」は、「どちらかといえば当てはまらない」と「当てはまらない」の合計。

ている」の合計)の割合は84.2%となっている。現在の高度プロフェッショナル制度での働き方は成果や働きがいに繋がっているかについては、成果や働きがいに「繋がっている・計」(「繋がっている」と「どちらかといえば繋がっている」の合計)の割合は82.3%となっている。

- 現在の健康状態は、「よい・計」(「よい」と「まあよい」の合計)の割合は、71.3%と7割を占め、「ふつう」が21.3%となっており、「よくない・計」(「あまりよくない」と「よくない」の合計)の割合は7.5%となっている。高度プロフェッショナル制度が適用される前に比べての健康状態(「分からない」を除く)としては、「変わらない」が80.7%と8割を占めており、「よくなった」(9.8%)と「悪くなった」(9.4%)はともに1割弱となっている。
- 高度プロフェッショナル制度適用の満足度については、「満足・計」(「満足している」と「やや満足している」の合計)の割合(無回答を除く)は、87.7%と9割弱となっている(図表2)。
- 今後の高度プロフェッショナル制度適用の希望の有無については、「希望する」が89.4%となっている。

図表2 現在の高プロ制度適用の満足度 (SA、単位=%)



※無回答を除き集計。

● 政策への貢献

高度プロフェッショナル制度の適用労働者の健康状態の実態や労働者の意見等を把握し、厚生労働省に基礎的データを提供した。労働条件分科会等で活用。

企業の賃金決定に係る調査

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

経済が回復に向かう中で、「成長と分配の好循環」の実現に向けて、持続的な賃上げが重要となっている。企業収益が改善しつつある中で、企業が賃上げに踏み込めない背景として、先行きの成長が見込めないことや、世界的に不確実性が増していることなどがあげられており、企業収益の見通し・先行きや、賃金改定に当たって考慮する要素、賃上げへの企業の態度との関係性を調査するため、企業調査を実施した。

なお、本調査は、厚生労働省政策統括官付政策統括室の要請調査である。

● 研究の方法

企業アンケート調査

調査方法: 郵送による調査票の配布・回収。

調査対象: 全国の従業員数30人以上の企業10,000社。

※「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。

調査期間: 2023年1月31日~2月20日(調査時点: 2022年12月末日現在)

有効回収数: 2,530件 (有効回収率: 25.3%)

● 主な事実発見

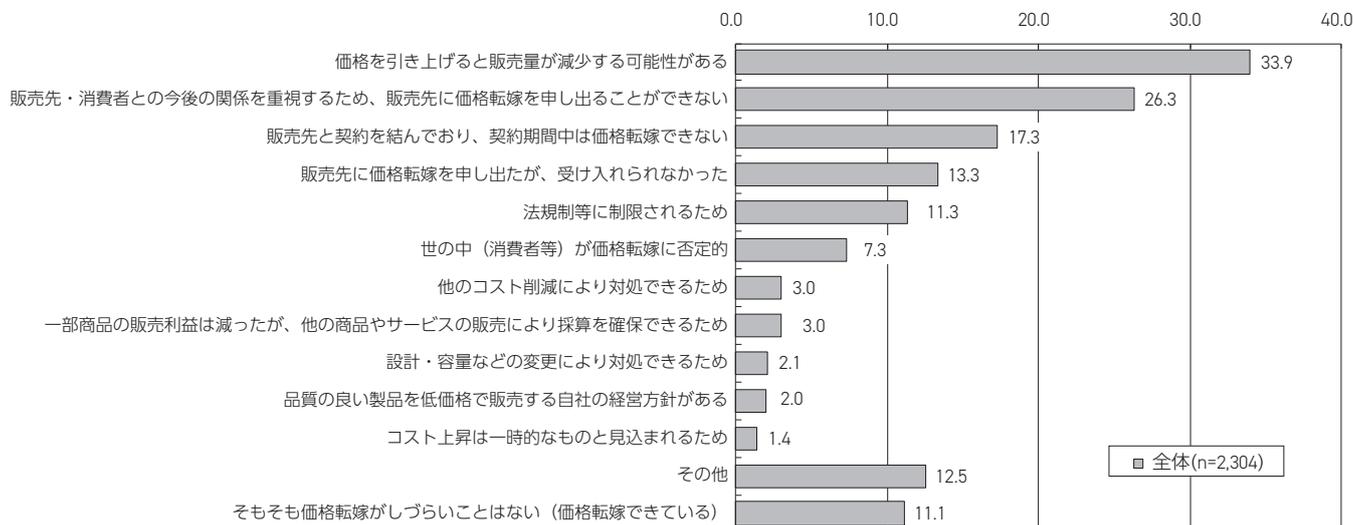
1. 企業を取り巻く市場環境と企業の対応状況

- 回答企業の労働者の過不足状況では、正社員の過不足状況で、

「不足・計」(「不足」「やや不足」の合計)が67.8%、「適正」が27.2%、「過剰・計」(「過剰」「やや過剰」の合計)が5.0%となっている。非正社員の過不足状況では、「適正」が53.0%と半数を占める一方で、「不足・計」(「不足」「やや不足」の合計)が41.3%となり「過剰・計」(「過剰」「やや過剰」の合計)が5.7%となっている。

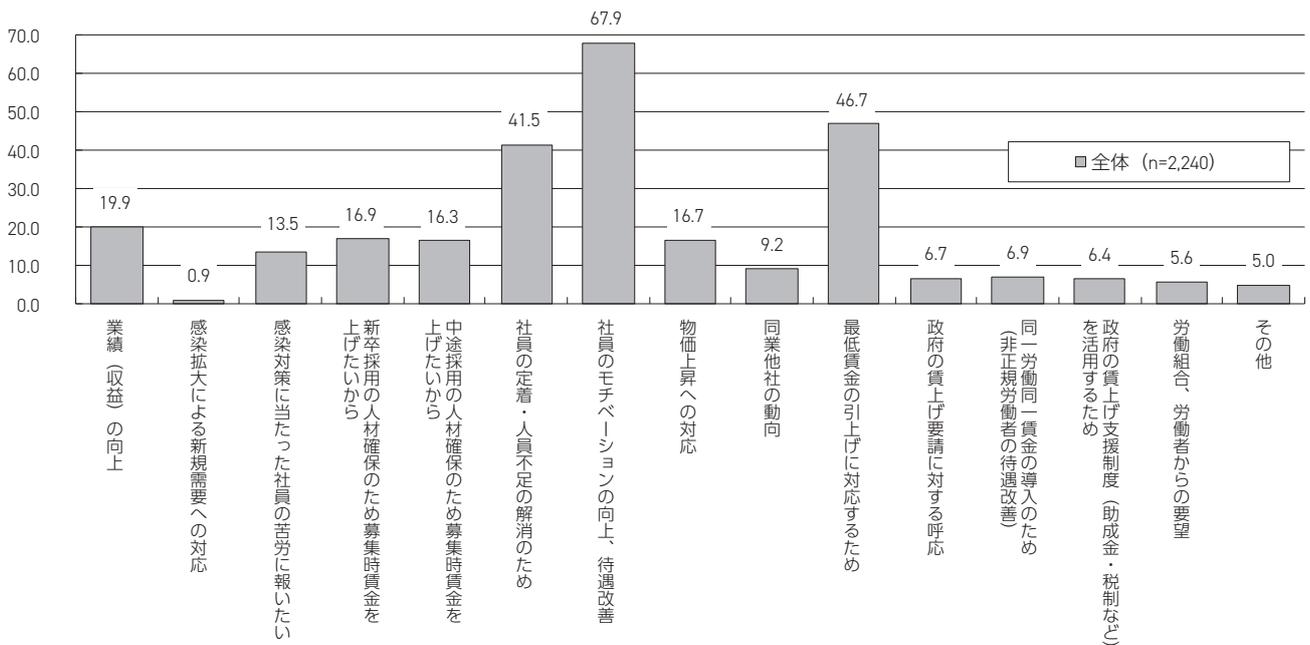
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大前(2019年12月以前)と比べた企業収益の状態では、「感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない」が41.3%と4割を占め、「感染拡大前より悪化したがい前の水準に戻った」が13.2%、「感染拡大前の水準を上回っている」が18.0%などとなっている。
- 先行きの成長の見込みでは、①1年前と比べた現在(2022年12月末調査時点)では、「高まっている・計」(「高まっている」「やや高まっている」の合計)の割合は46.3%、「低くなっている・計」(「やや低くなっている」「低くなっている」の合計)の割合は53.7%となっており、両者は拮抗している。一方、②現在と比べて今後1年間の状況においても、「高まっている・計」は48.7%、「低くなっている・計」の51.3%となっている。
- 企業を取り巻く不透明感では、①1年前と比べた現在では、「高まっている・計」(「高まっている」「やや高まっている」の合計)の割合は64.9%、「低くなっている・計」(「やや低くなっている」「低くなっている」の合計)の割合は35.1%となっている。企業を取り巻く不透明感に対する認識では、「高まっている・計」の割合が「低くなっている・計」の割合を上回っている。②現在と比べて今後1年間の状況でも、

図表1 価格転嫁しづらい理由 (MA、単位=%)



※無回答を除き集計。

図表 2 賃上げ実施理由 (2022年) (MA、単位=%)



※ 2022年に賃上げを実施した企業を対象に無回答を除き集計。

- 「高まっている・計」は63.0%、「低くなっている・計」の37.0%となっており、この傾向に大きな違いはみられない。
- 企業を取り巻く不透明感の該当割合(「そう思う」「ややそう思う」の合計)としては、「エネルギー価格・原材料価格の高騰」が90.2%と最も高く、ほとんどの企業が価格の高騰を不透明感と認識している。以下、該当割合は、「人口減少による人手不足」が82.9%、「人口減少による国内市場の縮小」が65.3%、「急激な為替変動(急激な円安など)」が56.5%、「コロナ禍が継続すること」が54.3%、「サプライチェーン・カントリーリスク」が36.4%となっている。
 - 現在の仕入れ等コストについて、①1年前と比べての変化では、「上昇・計」(「大幅に上昇」(31.0%)と「上昇」(57.4%)の合計)の割合は、88.4%となっている。一方、②今後1年間の変化では、「上昇・計」(「大幅に上昇」(18.7%)と「上昇」(64.9%)の合計)の割合は、83.6%となっている。
 - 「過去1年間(2022年)、自社の主な商品・サービスにおいて、仕入れ等コスト(原材料費、エネルギーコストの全てを含む)の上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度転嫁できているか」については、「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ない」が30.6%と最も高く、次いで、「5割以上8割未満」が17.2%、「2割未満」が15.1%などとなっている。
 - 価格転嫁しづらい理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が33.9%と最も高く、次いで、「販売先・消費者との今後の関係を重視するため、販売先に価格転嫁を申し出ることができない」が26.3%、「販売先と契約を結んでおり、契約期間中は価格転嫁できない」が17.3%、「販売先に価格転嫁を申し出たが、受け入れられなかった」が13.3%などとなっている(図表1)。

2. 賃上げに係わる状況

- 2021年、及び2022年の賃上げの実施状況について、2021年では、「定期昇給」が77.0%と最も高く、次いで、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」が40.9%、「賞与(一時金)の増額」が29.3%、「ベースアップ」が27.2%、「諸手当の改定」が16.1%、「新卒者の初任給の増額」が14.7%などとなっている。「以上のいずれの賃上げも実施していない」は8.7%である。2022年においても、「定期昇給」(76.0%)、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」(49.0%)、「賞与(一時金)の増額」(39.2%)、「ベースアップ」(36.2%)、「諸手当の改定」(23.3%)、「新卒者の初任給の増額」(20.6%)などが続く。「以上のいずれの賃上げも実施していない」は7.1%である。
- 昨年(2022年)に賃上げを「実施した」とする企業(以下、「賃上げを実施した企業」という)の「賃上げを実施した理由」は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が67.9%と最も高く、次いで、「最低賃金の引上げに対応するため」が46.7%、「社員の定着・人員不足の解消のため」が41.5%、「業績(収益)の向上」が19.9%、「新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が16.9%、「物価上昇への対応」が16.7%、「中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が16.3%などとなっている(図表2)。
- 2022年に賃上げを実施した企業における賃上げを実施したことによる効果としては、各項目の該当割合(「そう思う」「ややそう思う」の合計)を集計したところ、「既存の社員のやる気が高まった」が32.3%と3割の企業があげており、「社員の離職率が低下した」が17.6%、「企業イメージが向上した」が12.0%、「中途採用の募集の応募が増えた」が10.0%、「新卒採用の募集の応募が増えた」が6.1%となっている。
- 2022年の賃上げ実施について、「以上のいずれの賃上げも実

施していない]を選択した企業において、賃上げを実施しない理由を尋ねたところ、「業績（収益）の低迷」が70.0%と最も高く、次いで、「雇用維持を優先」「物価高騰によるコスト上昇（急激な円安傾向、エネルギー価格の上昇等含む）」がいずれも40.6%、「固定費（所定内給与）の増加を避けたい」が28.2%、「将来の不透明感」が26.5%、「価格転嫁できない」が22.4%などとなっている。

- 昨年（2022年）の賃金改定の決定の際に、最も重視した要素としては、「企業の業績」が37.9%と最も高く、次いで、「労働力の確保・定着」が21.4%、「雇用の維持」が15.3%などとなっている。「重視した要素はない」は7.0%だった。上位3つの重視要素で見ると、「労働力の確保・定着」（58.0%）、「企業の業績」（56.9%）、「雇用の維持」（54.8%）が5割台と高く、以下、「世間相場」（23.4%）、「前年の改定実績」（14.5%）、「労使関係の安定」（12.9%）、「物価の動向」（11.1%）などが続く。

● 政策への貢献

令和5年版労働経済白書での基礎的データの提供。

治療と仕事の両立に関する実態調査 (企業調査)

研究区分：情報収集

研究期間：令和4~5年度

● 研究の目的

治療と仕事の両立支援をめぐるのは、平成28年度(2016年度)に策定された「働き方改革実行計画(以下、実行計画)」に基づき、会社の意識改革と受け入れ体制の整備、トライアングル型支援体制の構築が進められているが、更なる取組の充実・強化を図るため、令和4年度(2022年度)以降は、平成29年度(2017年度)から令和3年度(2021年度)までの取組を評価し、今後の取組方針を検討することが実行計画工程表に示されている。このため、両立支援の現状を把握するとともに、取組推進のための課題を抽出する必要があることから、がん患者・難病患者等(がん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病)の就労実態を把握するため、企業調査を実施した。本調査は、厚生労働省労働基準局安全衛生部の要請研究である。

なお、当機構では、2017年に実施した「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)」(調査シリーズNo.181。以下、「2017年調査」という)がある。今回の調査(以下、「2022年調査」という)では、2時点比較の観点も踏まえ、調査方法及び、一部の設問設計において、2017年調査をベースとしている。

● 研究の方法

アンケート調査。調査方法は、郵送配付、郵送回収。調査対象は、全国の企業から、産業別(16区分)・従業員規模別(6区分)に単純無作為抽出した従業員規模10人以上の企業20,000社(農林漁業、公務に属する企業を除く)。実施期間：2022年12月2日~12月21日。有効回答票は4,721社

(有効回答率、23.6%)。回収された調査票のデータは、産業別・規模別に全国の企業数(総務庁統計局「経済センサス」(H28年基礎調査)結果を利用)に一致するように復元を行った。

● 主な事実発見

- 「柔軟な働き方を支援するための制度の有無」では、「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」(61.9%)が最も割合が高く、次いで、「退職者の再雇用制度」(42.3%)、「時差出勤制度」(40.4%)、「所定内労働時間を短縮する制度」(38.7%)、「在宅勤務(テレワーク)制度」(24.6%)、「フレックスタイム制度」(17.0%)などとなっている。各種制度がある企業での「私傷病の治療や療養を目的とした利用の可否」についてみると、「利用できる」とする割合は、「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」(93.3%)、「在宅勤務(テレワーク)制度」(87.4%)、「時差出勤制度」(86.2%)、「フレックスタイム制度」(85.5%)、「退職者の再雇用制度」(82.0%)、「所定内労働時間を短縮する制度」(79.6%)など、いずれも高い割合となっている。
- 柔軟な働き方支援制度について、私傷病の治療や療養目的での利用を可能としたことの効果(複数回答)をみると、具体的な効果として、「制度利用に対して職場で協力する雰囲気が出た」の割合が23.3%と最も高く、次いで、「職場に多様性を受容する意識が浸透した」が20.3%、「社員全体の企業に対する信頼感が上昇した」が17.5%、「疾患を理由とする離職率が低下した」が15.8%、「日常的に事業継続体制が構築された」が10.2%、「社員全体の離職率が低下した」が8.6%などとなっている(図表1)。

図表1 柔軟な働き方支援制度について、私傷病の治療や療養目的で利用を可能としたことの効果 (MA、単位=%)

		2022年調査													
		疾患を理由とする離職率が低下した	社員全体の離職率が低下した	社員全体の企業に対する信頼感が上昇した	職場に多様性を受容する意識が浸透した	日常的に事業継続体制が構築された	協力する雰囲気が出た	制度利用に対して職場で協力する雰囲気が出た	福利厚生充実を理由とする求人応募が増えた	献じた	企業イメージの向上に貢献した	その他	特段効果はみられなかった	無回答	効果あり
全体		15.8	8.6	17.5	20.3	10.2	23.3	1.3	3.9	3.6	33.8	7.3	58.9		
正社員規模	10~29人	14.3	8.8	17.0	19.7	10.2	22.8	0.9	3.9	3.8	33.6	8.0	58.4		
	30~49人	15.8	8.6	18.6	19.6	10.6	21.9	1.0	2.3	4.1	35.3	7.5	57.2		
	50~99人	17.3	8.2	19.4	22.1	9.5	24.0	3.2	5.3	1.9	34.0	4.8	61.3		
	100~299人	25.1	8.4	19.3	22.8	9.2	28.1	2.3	4.6	3.1	33.2	4.2	62.6		
	300~999人	24.3	5.1	10.4	21.0	13.2	23.9	2.4	4.2	2.7	35.7	5.3	59.1		
	1000人以上	20.4	4.5	17.7	27.6	13.2	32.5	3.8	6.0	6.2	24.4	7.3	68.3		

※ ①「柔軟な働き方を支援するための制度」のいずれか一つでも選択し、②私傷病の治療や療養目的で「利用できる」とする企業を対象に集計。「効果あり」は、本設問の効果(選択肢1~9)を選択した企業(「特段、効果はみられなかった」以外)から算出。

図表2 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の認知度、及び、「ガイドライン」の活用状況（単位＝％）

		2022年調査								
		①厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の認知度（SA）				ガイドラインを知っている・聞いたことがある企業 ②「ガイドライン」の活用状況（SA）				
		知っている 内容等も含め 知っている	聞いたことはあ るが内容は知ら ない	知らない	無回答	活用している	ある 用するつもりで 機会があれば活 用する	ない 活用する予定は ない	無回答	
全体		7.9	32.7	57.0	2.4	4.4	75.7	16.3	3.6	
正社員規模	10~29人	5.2	30.3	61.7	2.8	2.6	74.0	19.4	4.0	
	30~49人	5.7	35.6	56.7	2.0	3.6	76.8	15.1	4.6	
	50~99人	12.4	36.9	48.9	1.8	5.0	81.4	12.1	1.5	
	100~299人	20.9	43.8	34.2	1.1	6.7	79.5	9.8	4.0	
	300~999人	31.4	42.4	25.6	0.6	15.9	76.9	6.4	0.7	
	1000人以上	58.9	22.4	17.3	1.4	33.1	60.8	4.3	1.8	

※「②ガイドライン」の活用状況は、「①厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の認知度」で、「内容等も含め知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」と回答した企業を対象に集計。

- 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（以下、「ガイドライン」という）の認知度は、「内容等も含め知っている」が7.9%、「聞いたことはあるが内容は知らない」が32.7%、「知らない」が57.0%となっている。正社員規模別にみると、「内容等も含め知っている」の割合は、規模が大きくなるほど高くなる。「ガイドラインを知っている・聞いたことがある企業」における「ガイドラインの活用状況」では、「活用している」が4.4%、「機会があれば活用するつもりである」が75.7%、「活用する予定はない」が16.3%となっている（図表2）。
- ガイドラインに盛り込まれている「病気の治療と仕事の両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）」の実施状況として、「事業者による基本方針などの表明と労働者への周知」の実施割合は14.1%、「教育・研修等による両立支援に関する意識啓発」の実施割合は9.4%、「相談窓口の明確化」の実施割合は23.0%となっている。
- 治療と仕事の両立に向けたプラン（「両立支援プラン」）を「策定している」とする割合は5.3%、「現在、策定を検討中」が3.9%、「策定していない」が70.8%、「プラン策定の機会がなかった」が18.4%となっている。正社員規模別にみると、「策定している」とする割合は、300人未満（「10~29人」「30~49人」「50~99人」「100~299人」の計）では1割に満たないが、「300~999人」で10.2%、「1000人以上」で21.1%と高くなっている。
- 両立支援コーディネーターの認知度については、「内容等も含め知っている」が3.0%、「聞いたことはあるが内容は知らない」が10.3%、「知らない」が73.0%となっている。正社員規模別にみると、「内容等も含め知っている」の割合は、規模が大きくなるほどやや高くなり、「1000人以上」では29.5%となっている。
- 私傷病等の疾患の治療と仕事の両立支援制度の課題（複数回答）では、「休職者の代替要員が難しい」の割合が65.9%と最も高く、次いで、「病状に応じた配慮や就業上の措置の判断」（39.6%）、「職場の上司・同僚等の負担への対応」（32.0%）、「就業継続可否または復職可否の判断」（30.4%）

「柔軟な労働時間制度の設置」（23.4%）、「柔軟な就業形態の設置」（21.6%）などとなっている。

- 過去3年間での該当疾患（がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎、糖尿病、難病）を罹患している社員の有無については、疾患罹患者が「いる」とする企業割合は、「糖尿病」（26.6%）、「がん」（25.6%）、「心疾患」（10.4%）、「脳血管疾患」（8.9%）、「難病」（8.1%）、「肝炎」（3.1%）となっている。正社員規模別にみると、いずれの該当疾患においても、おおむね規模が大きくなるほど、疾患罹患者が「いる」とする割合が高くなる傾向にある。
- 疾患罹患者がいる企業を対象に、疾患に罹患した社員が、疾患ごとに、休職をする者が多いか、休職することなく通院治療をする者が多いか（疾患を罹患した社員の休職状況）については、「糖尿病」や「肝炎」「難病」「心疾患」は「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合が最も高い（「糖尿病」90.5%、「肝炎」65.1%、「難病」58.4%、「心疾患」55.2%）。「脳血管疾患」「がん」については、「ほとんどが休職を経て治療している」が最も割合が高く（「脳血管疾患」53.3%、「がん」45.3%）、次いで、「ほとんどが休職することなく通院治療」（「脳血管疾患」30.9%、「がん」32.4%）となっている。

● 政策への貢献

「働き方改革実行計画」に基づく今後の取組方針を検討が求められていることから、現状を踏まえた政策を検討していくための基礎資料を提供した。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.181 『病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）』（2018年）

治療と仕事の両立に関する実態調査 (患者 WEB 調査)

研究区分：情報収集

研究期間：令和 4~5 年度

● 研究の目的

治療と仕事の両立支援をめぐるのは、平成 28 年度 (2016 年度) に策定された「働き方改革実行計画 (以下、実行計画)」に基づき、会社の意識改革と受け入れ体制の整備、トライアングル型支援体制の構築が進められているが、更なる取組の充実・強化を図るため、令和 4 年度 (2022 年度) 以降は、平成 29 年度 (2017 年度) から令和 3 年度 (2021 年度) までの取組を評価し、今後の取組方針を検討することが実行計画工程表に示されている。このため、当機構では両立支援の現状を把握するとともに、取組推進のための課題を抽出する必要があることから、がん患者・難病患者等 (がん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病) の就労実態を把握するため、患者 WEB 調査を実施した。本調査は、厚生労働省労働基準局安全衛生部からの要請調査である。

なお、当機構では、2017 年に実施した「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査 (WEB 患者調査) (調査シリーズ No.180。以下、「2017 年調査」) がある。今回調査 (以下、「2022 年調査」という) では、2 時点比較の観点も踏まえ、調査方法、調査対象、及び、一部の設問設計において、2017 年患者調査をベースとしている。

● 研究の方法

インターネット調査 (スクリーニング調査・本調査)。調査対象は、調査会社に登録しているインターネット調査登録モニターのうち、全国の年齢 (15 歳以上 64 歳以下) の就労者の男女で、かつ楽天インサイト株式会社が保有する過去 5 年間の疾患パネルに登録のある者。同社の当該登録モニターを対象にスクリーニング調査 (SC 調査) を実施し、該当する調査対象 (過去 5 年間にがん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者 (経過観察含む)) のみが本調査に回答する方式。各疾患の回収目標の設定としては、2017 年調査の回収分

布を参考として、がん 1,600 件、心疾患 1,400 件、脳血管疾患 600 件、肝炎 600 件、糖尿病 2,300 件、難病 1,500 件の合計 8,000 件とした。実施期間：2022 年 12 月 15 日~12 月 19 日。配信数：51,974 件。有効回収数：本調査 8,000 件 (SC 20,002 件)。

● 主な事実発見

- 勤め先への相談・報告では、全体で、「所属長・上司」が 62.0% で最も割合が高く、次いで、「同僚」が 27.8%、「人事労務担当者」が 12.0%、「産業医」が 13.3% などとなっている。「勤め先には一切相談・報告しなかった」は 28.1% だった。
- 勤務先に相談・報告した者の「疾患罹患後の治療と仕事の両立支援」では、「治療と仕事の両立支援を求めた」とする者は 33.2%、「特段求めなかった」は 66.8% となっている。
- 治療と仕事の両立に向けたプラン (「両立支援プラン」) の策定については、両立支援プランが「策定された」としているのは、14.3% となっている。会社で在籍時の主な疾患別にみると、両立支援プランが「策定された」とする割合は、がんで 24.4% と最も高く、次いで、脳血管疾患 (18.4%)、心疾患 (16.8%) などが続く。糖尿病は、他の疾患に比べて、「策定されていない」とする割合が 92.3% と最も高い。
- 病院 (主治医や看護師、病院の患者相談支援室等) に、勤め先の仕事のこと (職場や働き方、労働時間等) について相談したかについては、「医師 (主治医) に相談した」とする割合は、34.1% となっている。「以上のいずれにも相談しなかった」は 62.0% であり、病院に相談をした割合は、38.0% となっている。
- 治療中での主治医から就業に関する指導や意見を得たかについては、「主治医から就業に関する指導や意見を得たことがある」とする割合が 31.7% だった。主治医から就業に関する指導や意見を得るに際して、勤務情報 (勤務形態、業務内容、労働時間等) を主治医に提供した形態については、「口頭で勤務情報を伝えた」が 62.6% で最も割合が高く、次いで、「文書により勤務情報を提供した」 (9.2%)、「文書と口頭で勤務情報を提供した」 (6.2%) となっており、「勤務情報は提供していない」は 22.0% だった。
- 治療と仕事の両立支援のための両立支援コーディネーターへの相談・活用状況では、「相談・活用したことがある」が 1.7%、「今後活用するつもりである」が 5.5%、「今後活用してみたいが、居場所がわからない」が 23.5%、「今後も相談・活用する予定はない」が 69.3% となっている (図表 1)。
- 勤め先で各種制度があるとする者の利用状況では、制度を「利用した」とする割合が高いのは、「時間単位の休暇制度・半日

図表 1 両立支援コーディネーターへの相談・活用の状況 (SA、単位 =%)

	2022 年調査				
	n	相談・活用したことがある	今後活用するつもりである	今後活用してみたいが、居場所がわからない	今後も相談・活用する予定はない
全体	7,434	1.7	5.5	23.5	69.3

※疾患の治療開始時に雇用者だった者を対象に集計。

図表 2 退院時の病院側の職場復帰に関する相談・助言を受けた場合の職場復帰をする上での有効性 (SA、単位 =%)

		2022年調査					有効だった・計
		n	有効だった	やや有効だった	あまり有効ではなかった	有効ではなかった	
全体		698	35.7	50.4	12.0	1.9	86.1
会社籍時の主な疾患	がん	225	38.2	47.1	13.3	1.3	85.3
	脳血管疾患	118	33.1	46.6	14.4	5.9	79.7
	心疾患	138	41.3	46.4	11.6	0.7	87.7
	肝炎	23	34.8	52.2	8.7	4.3	87.0
	糖尿病	82	32.9	53.7	12.2	1.2	86.6
	難病	112	28.6	63.4	8.0	0.0	92.0

※疾患の治療開始時に雇用者だった者のうち、最初に疾患に罹患した時に、治療・療養のために連続2週間以上の休み（「休職期間」）を取得した者のなかで入院期間があった者で、退院時に病院側（主治医や医療ソーシャルワーカー等）から、職場復帰に関する相談・助言を「受けた」とする者を対象に集計。「有効だった・計」は、「有効だった」「やや有効だった」の合計。

休暇制度（53.4%）、在宅勤務（テレワーク）制度（50.1%）、フレックスタイム制度（46.4%）、失効年休有給休暇の積立制度（41.7%）、治療目的の病気休暇制度（40.9%）、時差出勤制度（33.2%）などとなっている。

- 治療期間中での勤め先での配慮の適用状況については、「特段の配慮の適用なし」が57.5%と6割弱を占めている。具体的な配慮の適用状況としては、「通院治療のための休暇取得」の割合が19.6%と最も高く、次いで、「入院・治療等に対応した長期の休職・休暇（15.0%）」、「仕事内容の柔軟な変更」（8.3%）、「残業・休日労働をなくすこと」（6.9%）、「所定内労働時間の短縮」（6.7%）、「柔軟な働き方（テレワークの活用）」（6.4%）、「疾患治療についての職場の理解」（6.3%）、「業務量の削減」（6.1%）などとなっている。
- 治療・療養のために連続2週間以上の休み（休暇又は休職。以下「休職期間」と略）の取得状況では、「取得した」が28.4%、「取得していない」が54.2%、「そもそも休職制度がない・適用されない」が17.5%となっている。会社籍時の主な疾患別にみると、「取得した」とする割合が高いのは、脳血管疾患（54.8%）、がん（50.2%）などとなっている。一方、糖尿病（11.5%）は、「取得した」とする割合が他の疾患に比べて低い。取得した休職期間は、「3ヵ月以下・計」（2週間程度）「1ヵ月程度」「2ヵ月程度」「3ヵ月程度」の合計は83.2%となっている。
- 入院経験のある者の「退院時に病院側（主治医や医療ソーシャルワーカー等）から、職場復帰に関する相談・助言を受けたか」については、病院側から相談・助言を「受けた」とする割合は36.2%となっている。退院時の病院側の職場復帰に関する相談・助言の有効性については、「有効だった・計」（「有効だった」「やや有効だった」の合計）は、86.1%となっている（図表2）。
- 休職から「復職した」とする者において、休職から復職後の勤め先による仕事内容、業務量、勤務時間などの働き方の見直しでは、「働き方の変更は一切なかった」が52.9%で最も割合が高い。具体的な見直し内容では、「業務量の削減」が17.5%と最も割合が高く、次いで、「所定内労働時間の短縮」「残業・休日労働の制限・禁止」などとなっている。
- 疾患罹患後、疾患を罹患した際の勤め先の退職の有無については、「現在も同じ勤め先で勤務を続けている」が74.6%と

7割を占める一方で、「疾病以外の理由で退職した」が17.8%、「疾病を理由に退職した」が7.6%となっている。「退職・計」（「疾病を理由に退職した」「疾病以外の理由で退職した」の合計）は25.4%である。

- 「疾病を理由に退職した」者の退職理由としては、「症状や副作用等のため仕事を続ける自信がなくなった」の割合が30.6%と最も高く、次いで、「治療・療養に専念するため」（28.0%）、「治療と仕事を両立できるような就業形態がなかった」（26.5%）、「会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけると思った」（25.3%）、「治療や静養に必要な休みをとることが難しかった」（18.6%）、「残業が多い職場だったから」（18.4%）、「治療と仕事を両立できるような転換可能な業務がなかった」（17.5%）、「休職制度がなく、退職せざるを得なかった」（13.1%）などとなっている。

● 政策への貢献

「働き方改革実行計画」に基づく今後の取組方針を検討が求められていることから、現状を踏まえた政策を検討していくための基礎資料を提供した。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.180『病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB患者調査）』（2018年）

諸外国の失業保険制度のオンライン化に関する調査

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国—

研究区分：情報収集

研究期間：令和4~5年度

● 研究の目的

規制改革実施計画（2022年6月7日閣議決定）では、失業認定を含む雇用保険受給関連手続きについて、「デジタル技術を活用した行政サービスの見直し」に関する意見も得たうえで、対応の方向性を検討する方針が示された。この議論の参考になる材料を提供するため、諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国）における失業認定を含む雇用保険の受給関連手続きのオンライン化の状況について、文献調査等により情報収集を行った。

● 研究の方法

文献サーベイ

● 主な事実発見

失業保険制度の認定手続き等におけるオンライン化の進展の度合いは各国で異なる（図表1）。アメリカではオンラインによる申請・認定手続きが普及し、対面方式は行われなくなってきている。一方、イギリスでは対面方式の面談が求職活動を促進する効果がある（雇用年金省調査）との考えに基づく制度設計上、オンライン化に慎重な姿勢を崩していない。ドイツやフランス、韓国は行政のデジタル化を推進する政府方針のもと、利

用者の利便性と公平性、メリットとデメリットを考慮しつつ、オンライン化を推進している。

アメリカでは、連邦失業税法や社会保障法で定める要件をもとに、各州が州法等で独自のプログラムを制定し、管理、運営を行っている。本調査で取り上げたカリフォルニア州をはじめ、多くの州ではオンラインによる失業保険の申請・認定手続きが一般的になっている。オンラインで申請すると、支払当局はその内容を前職等の雇用主に確認するなどして、誤認や虚偽等がないかどうかをチェックする。2週間に1度行う継続申請の手続きで、受給者は「仕事を探しているか」など6項目の質問にオンラインで回答し、認定を得る。こうした方式が浸透し、オンライン化自体の是非を問う議論は目立たない（図表2）。

イギリス（求職者手当）は申請のみオンライン化しており、その後の受給資格の認定や維持には、原則として来所のうえ面談を受けることを義務付けている。失業者に対する給付の支給には、制度上、面談を通じた「受給者誓約」の作成や、定期的な求職活動の確認等が重要な要素として組み込まれている。面談の実施には求職活動を促進する効果がある、との考え方を反映したものと見える。こうした対面による面談をオンラインに切り替える動きはみられない。

ドイツは2017年制定の「オンラインアクセス法（OZG）」に基づき、2022年末までに、デジタル化が可能ならすべての行

図表1 失業認定手続きの「オンライン化」の状況

アメリカ (カリフォルニア州)	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
<ul style="list-style-type: none"> ● 申請、認定、給付の全プロセスをオンライン化している（郵便や電話での申請も可能）。 ● 申請時、受給資格に疑いがあり、確認する必要が生じた場合は、電話で確認する。 ● 新規申請時の認定の可否は郵便で回答。 ● パソコン非保有者はアメリカンジョブセンター（公共職業紹介機関）や公立図書館のパソコンを利用して申請・認定手続きが可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 申請は主にオンライン。 ● 認定は原則として来所・面談による。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 求職者登録や失業認定に関する一連の流れ（登録・ガイダンス・カウンセリング予約・手当申請・支給）は、2022年1月1日以降、オンライン機能付IDを活用してオンライン処理が選択可能に。 ● 求職登録の相談や人材紹介の面接はビデオ電話で実施することも可能。失業後の初回相談は原則対面だが、失業前4週間以内に同様のものを実施済みであれば不要。ただし、雇用エージェンシーから要請がある場合、直接対面に応じる必要あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 求職者登録のための必要事項の登録、書類の提出、個別就職計画（PPAE）の作成手続きをオンライン化（電話や対面も選択可能）。 ● パソコン環境の整っていない求職者は雇用局に設置されているPCでデジタル申請が可能。 ● 求職者登録のための初回面談におけるPPAE作成は原則、対面（物理的出席）による。 ● 給付認定のため1カ月に1回、PPAEの更新（求職活動及び訓練受講の記録の更新）をする必要あり（オンライン上でデータ更新が可能）。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資格申請には雇用センターへの訪問が必須。 ● 認定は、4回目は対面、それ以外はオンライン申請が可能。ただし、反復受給者は1回目、4回目、長期受給者は1回目、4回目に加えて受給満了日の直前または前々回の失業認定日にも対面で認定を受ける必要あり。 ● 1回目は集団教育を行う。2、3回目は自主的な再就業活動を基本として原則オンライン申請とし、4回目以降は担当者の介入を通じて積極的な求職活動を支援。

図表 2 米カリフォルニア州のオンライン失業認定申請（継続申請）において、画面上で回答（Yes or No）を求められる質問項目

①病気や怪我で働けない状態だったか (Were you too sick or injured to work?)
②病気や怪我以外の理由で平日フルタイムの仕事に就けない状態だったか (Was there any reason (other than sickness or injury) that you could not have accepted full-time work each workday?)
③仕事を探しているか (Did you look for work?)
④仕事を拒否したか (Did you refuse any work?)
⑤何らかの学習が訓練への参加を始めたか (Did you begin attending any kind of school or training?)
⑥（実際に支払われたかどうかにかかわらず）仕事や収入があったか (Did you work or earn any money, whether you were paid or not?)

政サービスをオンラインで提供し、各行政ポータルサイトをネットワーク化することを義務付けた。これに基づき、「失業手当 I」における失業者登録、手当の申請、支給という一連の手続きが、利用者の利便性に依拠してオンラインで行えるようになった。

フランスの失業保険の申請や認定の手続きにおけるオンライン化は、2015 年から本格的に進められた。初回の申請手続きにおける個別就職計画 (PPAE) 作成のための面談が対面で行われる以外は、原則としてオンライン手続きが可能となっている。実際、学歴が低く、資格や技能を持たないため、長期失業者になる可能性が高い求職者の場合は定期的な対面での面談が行われているが、それ以外は面談も含めて原則としてオンラインによる手続きとなっている。PPAE の更新や必要書類の提出は通信によって遠隔で行える。オンライン化後、雇用局での窓口受付業務を午前中に制限し、午後は事前予約した求職者への対応や求職支援ワークショップを実施する時間に充てるようにした。

韓国は 2011 年からインターネットを介した失業給付（失業給与）の申請が本格的に可能になった。システムへのログイン時の本人確認は、既存のインターネットバンキングや政府への申請業務に使用する認証書（共同認証書）を使用している。

コロナ禍では各国で対面による申請・認定等の手続きを「非接触型」の電話やオンライン等に切り替える動きが進展した（図表 3）。

アメリカでは申請件数が急増してシステムがダウンしたり、電話回線もつながりにくくなるなどして支給事務が滞り、州民からの批判を招いた。個人情報不正取得による詐欺行為も増加した。このため、古くなったシステムの更新や体制の強化、詐欺被害の防止対策の徹底が求められている。

イギリスでは感染対策として一時的に面談が免除され、電話で代替できるようにした。とはいえ、あくまでもコロナ禍における緊急かつ例外的な措置であるとし、感染拡大が収まっていくのに伴い、段階的に対面での面談を再開させている。

ドイツでは失業認定を含む多くの申請等が非接触型に切り替わり、オンライン化が進展した。電話等での相談に加えて、2020 年秋からはビデオコミュニケーションによる双方向型の求職・訓練等の相談サービスが始まった。これは利用者にも好評であり、今後も拡大する傾向にあるとみられる。

フランスでは、コロナ禍の初期段階では初回の面談もオンラインで行われたが、その後、「サービスの質確保」を目的として対面方式に戻された。政府は行政サービスのデジタル化を推進する方針だが、サービスの質の確保や、情報通信機器の扱いに不慣れな求職者のため、オンライン以外の書面や対面、電話での対応を選択肢として残す必要性、自宅が画面に映ってアドバイザーに見られるのはプライバシー上問題だとして、オンラインでの面談を望まない者がいることへの配慮、などが求められている。

韓国では、受給資格の申請及び資格認定後の最初と 4 回目の失業認定の申請は対面で行わねばならなかったが、一時的に、すべての失業認定をオンラインでできるようにした。受給資格の認定についても、失業給付を繰り返して受給する者を除き、オンラインでできるようにするため法改正の動きがあるなど、オンライン化を進めていく方向にある。また、申請手続の問い合わせなど雇用センターへの定型的な質問に対応するため、チャットボットを導入する動きもみられる。

各国のオンライン化の導入理由やその効果を見ると、メリットとして利用者の利便性向上や手続きの効率化・迅速化などがあがっている。とくに山間部や島嶼部の住民らにとっては、窓

図表 3 コロナ禍における「オンライン化」の実施状況

アメリカ (カリフォルニア州)	イギリス	ドイツ	フランス	韓国
<ul style="list-style-type: none"> ● コロナ禍前からすべての手続きをオンライン化していた。 ● コロナ禍では、システムダウンなどで申請・認定手続きが滞ったことへの批判が多く報じられた。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 緊急かつ例外的な措置として一時的に来所による面談を免除。コロナ禍初期には求職活動や就業可能であることを要件から除外。 ● 面談等の再開にあたっては若者など相対的に「支援を要する」層から段階的に行うとの意向が示された。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政サービスのデジタル化の動きが感染拡大抑制のために加速。例外的に電話またはオンラインによる失業申請、認定が期間限定で行われた。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最初のロックダウン時に感染拡大防止の観点から雇用局のサービスのすべてが原則オンラインによる手続きに。 ● ロックダウン解除後、サービスの質を確保する必要性のある一部サービスは物理的な手続きに戻された。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年 6 月までは 1 回目、4 回目を含むすべての回の失業認定がオンライン申請可能であった。

口に出向くための移動時間や費用を削減できる効果は大きい。

デメリットや課題としては、サービスの質の確保、情報通信機器の扱いに不馴れな高齢者らへの配慮、プライバシー保護、不正行為増加の可能性、システム開発及び運営にかかる保守・更新費発生、などが指摘されている。

多くの国が、申請からの一連のプロセスの中で重要とみなす局面において、あるいは、より手厚い支援を必要とする者に対しては、原則として対面に対処する方針をたてている。

● 政策的インプリケーション

各国の失業保険制度において、①失業者が給付を受けるためには、行政当局等に申請等の手続きを行ない、認定を受ける必要がある、②認定を受けるためには、就労可能で積極的な就職活動を行っているなどの要件を満たさなければならない、③要件を満たさない者には支給停止などの措置をとる、という基本的な枠組みは共通している。

こうした一連のプロセスの中で、各国その程度は異なるが、それぞれ必要に応じて可能な範囲で、オンラインによる一部、あるいはすべての手続きを可能にしている。ただし、多くの国は重要とみなす局面において、または、より手厚い支援を必要とする者に対しては、原則として対面に対処する方針を立てている。また、オンライン化の手続きに不馴れな者や、それを望まない者らが不利益を被らないよう、対面方式などの選択肢を残している。

● 政策への貢献

失業認定のオンライン化に関する検討を行うための基礎資料として活用されることを想定。

● 関連の研究成果

- 海外労働情報 諸外国に関する報告書「米国の失業保険制度」(2016年)
- 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)

第 7 回勤労生活に関する調査 (2015 年)

研究区分：情報収集

研究期間：平成 27 年度 ~ 令和 3 年度

● 研究の目的

本調査は、勤労者生活の実態を把握するために、終身雇用・年功賃金に代表される日本型雇用慣行や将来のキャリアなど職業生活に関する意識とともに、生活満足度や社会のあるべき姿など社会全般にわたる意識の多様な側面について明らかにすることを目的としている。1999 年から調査をはじめ、今回で 7 回目 (1999 年、2000 年、2001 年、2004 年、2007 年、2011 年)。調査は、1999 年の調査開始以来継続して聞いている勤労意識に関する項目等と、各回ごとのスペシャル・トピックで構成しており、今回のスペシャル・トピックは「全員参加型社会」を取り上げ、女性の職場での活躍や高齢者の就労、外国人労働者に関する意識などについて聞いた。

● 研究の方法

● 調査方法：調査員による訪問面接調査

● 調査対象：全国 20 歳以上の男女 4,000 人

層化 2 段系統抽出法 (①全国の市町村を、都道府県を単位として 11 地区に分類②各地区をさらに市郡規模によって 22 に分類——の層化 2 段系統抽出により抽出した。各ブロック、市町村規模別の層における 20 歳以上人口の大きさにより 4,000 の標本 (調査対象) を比例配分し、層ごとに系統抽出を行った)

● 調査実施期間：2015 年 11 月 27 日 ~ 12 月 20 日

● 有効回収数：有効回答数 2,118 人 / 有効回収率 53.0%

● 主な事実発見

1. 日本型雇用慣行の評価

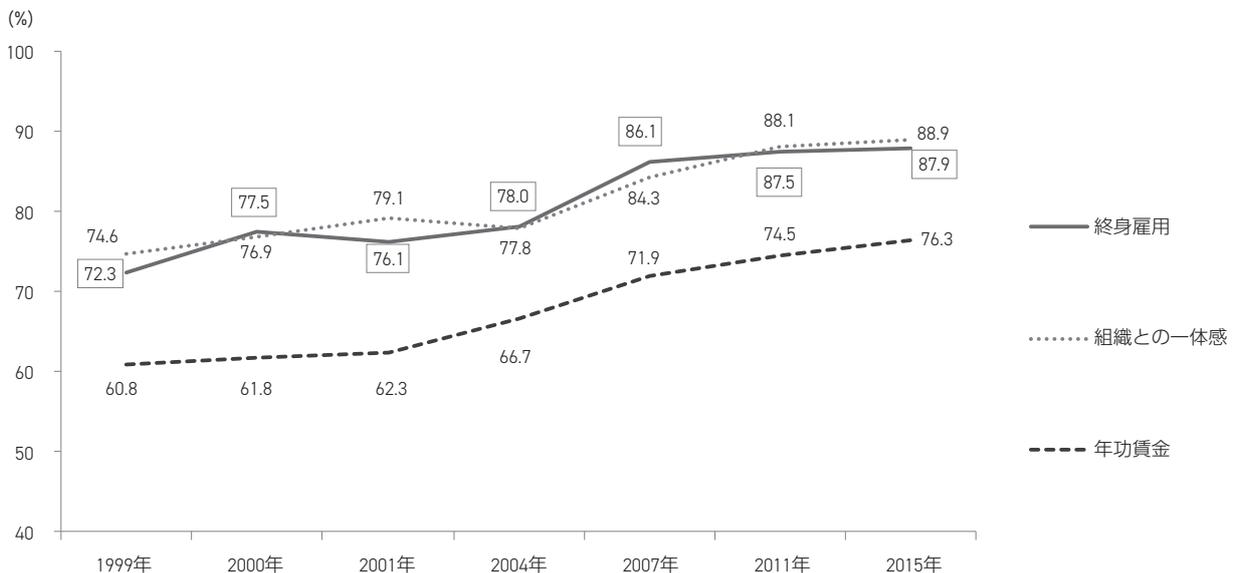
(1) 「終身雇用」「年功賃金」「組織との一体感」支持割合の推移

「終身雇用」(「1 つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」を支持する割合 (「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計、以下同じ) は、2001 年 (76.1%) に一度若干低下したものの、再び上昇に転じ、2015 年 (今回調査) は 87.9% と高い支持率となった。前回 (2011 年調査) と比べるとほぼ同水準だが、約 10 年前 (2004 年調査) と比較すると 10 ポイントの上昇となっている。「組織との一体感」(会社や職場への一体感を持つこと) についても、2004 年 (77.8%) に若干低下した後、上昇を続け、今回調査では 88.9% と約 9 割の支持率を示している。賃金に関する項目でも、「年功賃金」(勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金) を支持する割合が上昇を続けており、今回調査では 76.3%。調査を開始した 1999 年以降、いわゆる日本型雇用慣行をあらゆる項目に対する支持割合が上昇している (図表 1-1)。

(2) 「終身雇用」年齢階層別支持割合の時系列比較

「終身雇用」について、年齢階層別にみると、すべての年齢階層で 87~88% 台と約 9 割が支持する結果となり、年齢階層で大きな違いはない (2015 年調査)。時系列に年齢階層別の割合

図表 1-1 日本型雇用慣行の支持割合



※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

図表 1-2 「終身雇用」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5	87.9
20-29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6	87.3
30-39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4	88.4
40-49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8	88.6
50-59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2	88.1
60-69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8	88.1
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7	87.1

をみると、2004年調査までは、20歳代の支持率を70歳以上が約20ポイント上回るなど、年代が上がるに従って、「終身雇用」を支持する割合は高まる傾向にあったが、2007年調査で、20歳代、30歳代の若年層で「終身雇用」を支持する割合がともに10ポイント以上伸びて、すべての階層で8割を超え、年齢階層別の差は急激に小さくなった。今回調査では、さらに年齢階層別の差が縮まっている（図表1-2）。

(3) 「年功賃金」年齢階層別支持割合の時系列比較

「年功賃金」を支持する割合について、年齢階層別にみると、20歳代、30歳代の若年層（それぞれ、72.6%、72.8%）と比べて、50歳以上の割合（50歳代76.2%、60歳代75.7%、70歳以上82.1%）がわずかに高くなっており、年齢階層が上がるに従って、支持割合が若干高まっているが、年齢階層の差は小さく、どの階層でも7~8割の高い支持率となっている。これを時系列でみると、「終身雇用」と同様に、2004年調査までは、年代が上がるに従って「年功賃金」の支持割合が高まっていたが、2007年調査で、20歳代の支持割合が約20ポイントと大きく伸び、2011年調査では、30歳代で約10ポイン

図表 1-3 「年功賃金」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3
20-29歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6
30-39歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1	72.8
40-49歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2	73.7
50-59歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0	76.2
60-69歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5	75.7
70歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2	82.1

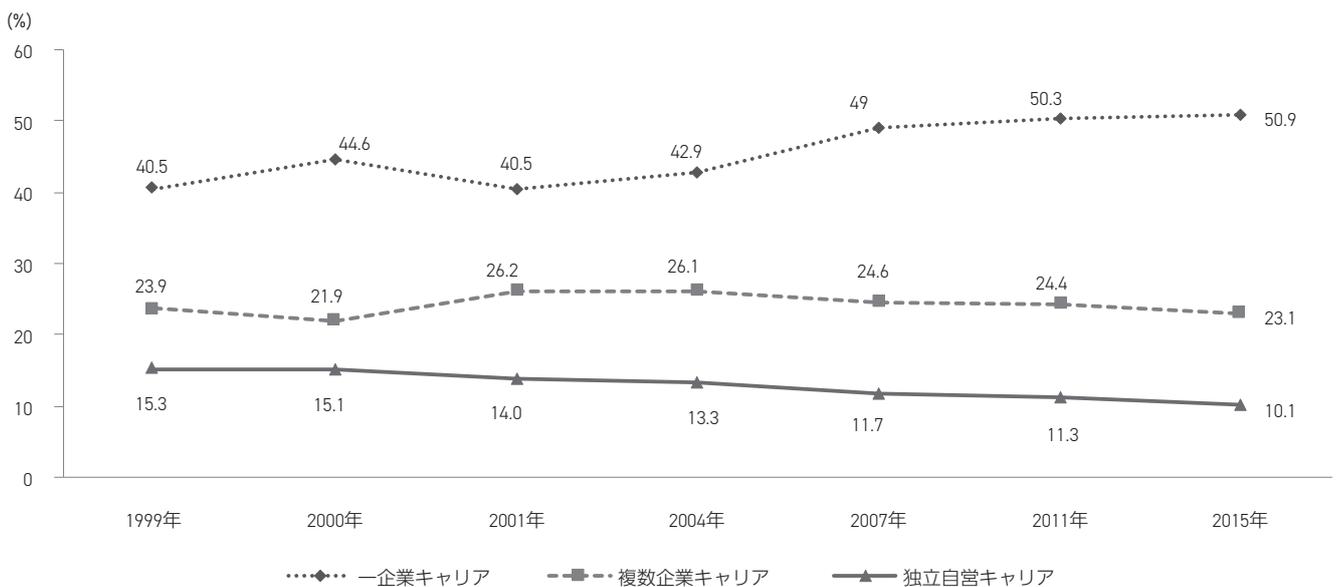
ト伸びて、年齢階層間の差が急速に縮まっている（図表1-3）。

2. 望ましいキャリア形成

(1) 「一企業キャリア」「複数企業キャリア」「独立自営キャリア」支持割合の推移

望ましい職業キャリアについては、「一企業キャリア」（「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計）を支持する割合が1999年の調査開始以来、一貫して高く、ゆるやかな上昇傾向を示しており、今回調査では50.9%と過半数に達している。次いで、「複数企業キャリア」（「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計）が23.1%となっており、1999年からほぼ横ばいで推移しているが、2001年からゆるやかに低下傾向が出ている。「独立自営キャリア」（「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」「最初から独立して仕事をするコース」の合計）の割合は10.1%。1999年の調査開始以来、一貫して1割台の低い水準で、ゆるやかな下降傾向を示している（図表2-1）。

図表 2-1 望ましいキャリア形成



※一企業キャリア：「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計
 複数企業キャリア：「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計
 独立自営キャリア：「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」「最初から独立して仕事をするコース」の合計

図表 2-2 「一企業キャリア」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3	50.9
20-29歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1	54.8
30-39歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7	49.3
40-49歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0	53.1
50-59歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7	48.2
60-69歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1	50.6
70歳以上	43.1	53.0	41.8	51.2	53.9	53.4	51.0

図表 2-3 「複数企業キャリア」の支持割合 (%)

調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	2015年
全体	23.9	21.9	26.2	26.1	24.6	24.4	23.1
20-29歳	33.5	29.9	36.6	35.4	42.9	28.2	26.8
30-39歳	31.5	30.4	37.4	35.7	32.8	33.9	27.9
40-49歳	26.8	27.0	30.3	33.4	28.4	27.6	30.2
50-59歳	21.3	22.9	22.9	24.4	22.7	28.8	29.6
60-69歳	18.0	14.9	19.7	20.0	21.8	20.4	19.5
70歳以上	10.2	7.3	12.7	11.4	11.8	12.2	13.3

(2) 「一企業キャリア」「複数企業キャリア」年齢階層別支持割合の時系列比較

「一企業キャリア」を選択した割合について、年齢階層別に時系列でみると、2007年調査までは、若年層よりも60歳以上の高齢者で「一企業キャリア」の割合が若干高い傾向がみられる。しかし2007年調査から、20歳代で「一企業キャリア」を志向する割合が急激に伸び、2011年調査では、2004年調査と比べて17.2ポイントのアップとなっているのが大きな特徴。今回調査では、20歳代の「一企業キャリア」支持割合がもっとも高くなるなど、年齢階層間の差がなくなっている。20~40歳代で「一企業キャリア」の支持割合が伸びる一方、50歳以上の層では支持率を下げている。

60歳以上の高齢者とならぶ高水準となっている(図表2-2)。

「複数企業キャリア」を選んだ割合は、2007年調査まで、「一企業キャリア」とは逆に、年齢階層が若いほど高い傾向を示していたが、前回の2011年調査の20歳代で「複数企業キャリア」支持率が約15ポイントダウンと急落し、今回調査でも若干低下しており、若い層で「複数企業キャリア」志向の色彩が薄まっている(図表2-3)。

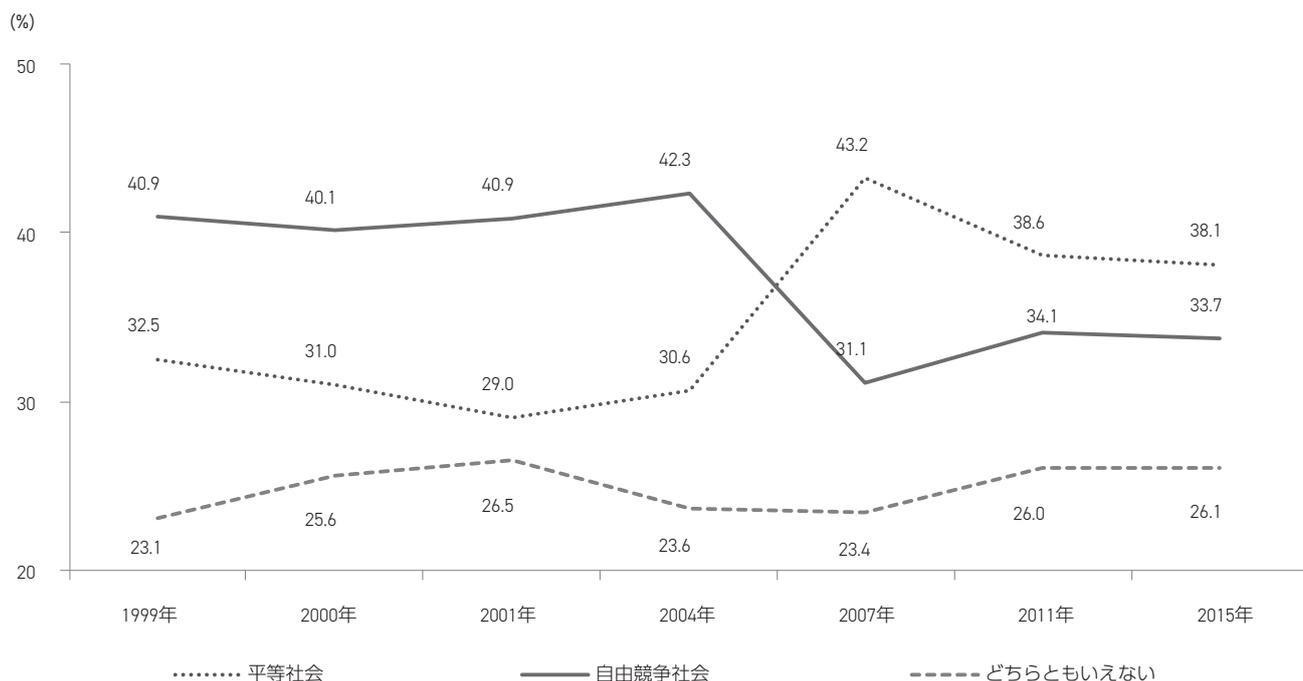
全体的にみて、20~30歳代の若者層で「一企業キャリア」志

向の割合が高まり、「複数企業キャリア」志向の割合が低くなって、年齢階層別の傾向に大きな差がなくなっている。

3. 日本が目指すべき社会

これからの日本が目指すべき社会のあり方について聞いたところ、「貧富の差の少ない平等社会(平等社会)」を選ぶ割合が38.1%で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の33.7%を上回った。調査開始以来の推移をみると、2004年までは「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会(自由競争社会)」を選択する割合が「貧富の差の少ない平等社会」を10ポイントほど上回っていたが、2007年調査で10ポイント以上の差で逆転。とくに20歳代、30歳代での伸びが大きく、2004年調査と比べて2007年調査ではそれぞれ15.1ポイント、13.7ポイントのアップとなっている。2011年調査では順位はそのまま差が縮まり、今回調査では前回から横ばい。年齢階層別では、年齢が高いほど「平等社会」支持割合が高く、年齢が低いほど「自由競争社会」支持割合が高い傾向は、調査開始以来変わらない(図表3)。

図表 3 日本が目指すべき社会



4. 職場における女性の活躍についての意識

職場における女性の活躍に関する意識を、具体的な活躍の場面に対する考え方（抵抗感）からみてみよう（図表4）。「女性の職場進出がもっと進むこと」については「抵抗感がない」割合（「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計）が86.4%と大多数を占め、「抵抗感がある」割合（「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計）は11.5%とわずかだった。これは男女別でも差がみられない。「女性が会社の社長になること」「女性の管理職がもっと増えること」「女性の上司が男性の部下を使うこと」「大事な商談の担当者（契約相手）が女性であること」についても、「抵抗感がない」割合が（それぞれ88.1%、87.5%、83.1%、87.2%）と、「抵抗感がある」割合（それぞれ9.7%、10.4%、14.6%、9.7%）を大きく上回っている。これらも男女別の差は顕著ではないものの、女性が「社長」「管理職」「商談相手」になることについては、男性の抵抗が女性よりもわずかに高くなっている。逆に、「男性の部下を使うこと」については、女性の抵抗が男性よりもわずかに高く出ている。

「夫より妻のほうが地位の高い仕事に就くこと」「夫より妻のほうが収入の高い仕事に就くこと」についても、「抵抗感がない」割合がそれぞれ68.8%、68.6%で、「抵抗感がある」割合（それぞれ28.4%、28.5%）を大きく上回っているが、前述の「職場進出」「社長」「管理職」「商談相手」と比べると「抵抗感がある」割合が3割弱と水準が高くなっているのが特徴的。とくにどちらも女性で「抵抗感がある」割合が男性より3~4ポイント程度高いのが目立つ。

「男性が育児休業を取ること」についても、「抵抗感がない」割合が70.6%と、「抵抗感がある」割合の26.7%を大きく上回っている。こちらは男女別でみると差が出ており、男性の抵抗感（32.5%）が女性（22.1%）を10ポイント上回っている。

「乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでること」については、「抵抗感がある」割合と「抵抗感がない」割合が拮抗しており（それぞれ48.6%、48.4%）、男女別では男性の方がわずかに抵抗感を持つ割合が高いが、女性でも半数近く（47.3%）が「抵抗感がある」としている。

5. 高齢時の就労意欲に関する意識

本人が高齢になり、年金が支給されるようになってからも働き続けたいかどうか聞いたところ、「働く意欲あり」（「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計、以下同じ）とする割合が75.8%と、「働く意欲なし」（「どちらかといえば働きたくない」「働きたくない」の合計）割合（21.8%）を大きく上回っている。性年齢階層別にみると、男性の20歳代、30歳代で働き続けたいと思う割合が他の性年齢階層と比べて低く出ているのが特徴的。女性20歳代で働き続けたい割合（74.4%）は、男性20歳代を13.1ポイント上回っている。また、定年に近く現実的になっている男性50歳代で、働き続けたい割合が84.3%ともっとも高くなっている（図表5）。

6. 外国人との就労や暮らしについての意識

外国人と一緒に働くことや、隣人として暮らすことなどに関

図表4 女性の活躍に関する意識 (%)

		抵抗感がある	抵抗感がない	わからない
女性の職場進出がもっと進むこと	総数 n=2118	11.5	86.4	2.1
	男性 n=949	11.3	87.2	1.5
	女性 n=1169	11.6	85.7	2.7
女性が会社の社長になること	総数 n=2118	9.7	88.1	2.1
	男性 n=949	11.3	87.4	1.4
	女性 n=1169	8.5	88.8	2.7
女性の管理職がもっと増えること	総数 n=2118	10.4	87.5	2.1
	男性 n=949	12.1	86.5	1.4
	女性 n=1169	9.0	88.3	2.7
女性の上司が男性の部下を使うこと	総数 n=2118	14.6	83.1	2.3
	男性 n=949	14.0	84.5	1.5
	女性 n=1169	15.1	82.0	3.0
大事な商談の担当者（契約相手）が女性であること	総数 n=2118	9.7	87.2	3.1
	男性 n=949	11.1	86.5	2.4
	女性 n=1169	8.6	87.7	3.7
夫より妻のほうが地位の高い仕事に就くこと	総数 n=2118	28.4	68.8	2.7
	男性 n=949	26.0	72.4	1.6
	女性 n=1169	30.4	66.0	3.7
夫より妻のほうが収入の高い仕事に就くこと	総数 n=2118	28.5	68.6	2.8
	男性 n=949	26.7	71.7	1.7
	女性 n=1169	30.0	66.2	3.8
男性が育児休業を取ること	総数 n=2118	26.7	70.6	2.6
	男性 n=949	32.5	65.1	2.4
	女性 n=1169	22.1	75.1	2.8
乳幼児を他人にあずけて母親が働きにでること	総数 n=2118	48.6	48.4	3.0
	男性 n=949	50.3	47.2	2.5
	女性 n=1169	47.3	49.4	3.3

※ 「抵抗感がある」：「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計
 「抵抗感がない」：「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計

する意識を、具体的な場面についての考え方（抵抗感）から見てみる（図表6）。

「職場で外国人の同僚と一緒に働くこと」については、「抵抗感がない」（「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計、以下同じ）割合は75.3%で、「抵抗感がある」（「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計、以下同じ）割合の20.1%を大きく上回っている。これは、外国人の同僚・上司と働いた経験の有無で違いがあり、経験がある場合は88.0%と9割近くが「抵抗感がない」としている。

「外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと」は、抵抗感が高そうなケースだが、「抵抗感がない」割合が71.0%と、「抵抗感がある」割合の24.4%を大きく上回っており、外国人と働いた経験の有無による違いは見られない。

「外国人が会社の社長になること」については、「抵抗感がない」割合は63.9%で、「抵抗感がある」割合の31.6%を上回っているものの、同僚として働くケースや日本人よりも良い仕事に就くケースよりも抵抗感を持つ割合が高く出ている。これは、外国人とともに働くことと言うよりも、働く環境がドラスティックに変化する可能性への不安が影響しているのかもしれない。

「外国人の店員から接客サービスを受けること」については、大多数の80.1%が「抵抗感がない」としており、「抵抗感がある」は16.4%と1割台。外国人と働いた経験の有無による違

図表5 年金がもらえるようになって働きたいか (%)

	働きたい	どちらかといえば働きたい	どちらかといえば働きたくない	働きたくない	わからない	働く意欲あり	働く意欲なし
総数 n=2118	44.1	31.8	12.8	8.9	2.4	75.8	21.8
男性 n=949	47.5	29.2	12.5	9.5	1.3	76.7	22.0
女性 n=1169	41.2	33.9	13.1	8.5	3.3	75.1	21.6
男性・20~29歳 n=75	26.7	34.7	25.3	10.7	2.7	61.3	36.0
男性・30~39歳 n=123	36.6	33.3	20.3	9.8	0.0	69.9	30.1
男性・40~49歳 n=154	46.1	33.1	14.3	5.2	1.3	79.2	19.5
男性・50~59歳 n=140	46.4	37.9	9.3	5.7	0.7	84.3	15.0
男性・60~69歳 n=220	53.2	25.9	10.0	10.9	0.0	79.1	20.9
男性・70歳以上 n=237	56.1	20.7	7.6	12.7	3.0	76.8	20.3
女性・20~29歳 n=82	23.2	51.2	17.1	7.3	1.2	74.4	24.4
女性・30~39歳 n=153	39.9	36.6	15.0	6.5	2.0	76.5	21.6
女性・40~49歳 n=223	39.5	39.0	15.7	4.0	1.8	78.5	19.7
女性・50~59歳 n=188	36.2	39.9	14.9	6.4	2.7	76.1	21.3
女性・60~69歳 n=258	51.6	22.5	11.2	10.9	3.9	74.0	22.1
女性・70歳以上 n=265	42.6	29.4	9.1	12.8	6.0	72.1	21.9

※「働く意欲あり」：「働きたい」「どちらかといえば働きたい」の合計
 「働く意欲なし」：「働きたくない」「どちらかといえば働きたくない」の合計

図表6 外国人と働くことや生活することなどに関する意識 (%)

		非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	抵抗を感じない	わからない	抵抗感がある	抵抗感がない
職場で外国人の同僚と一緒に働くこと	総数 n=2118	3.0	17.1	37.1	38.2	4.6	20.1	75.3
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	2.2	9.6	35.5	52.5	0.2	11.9	88.0
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	3.3	20.0	37.7	32.9	6.2	23.2	70.5
外国人が会社の社長になること	総数 n=2118	6.5	25.1	32.1	31.8	4.5	31.6	63.9
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	6.2	22.0	29.8	41.3	0.7	28.2	71.1
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	6.6	26.2	32.9	28.2	6.0	32.9	61.2
外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと	総数 n=2118	3.8	20.6	38.7	32.3	4.6	24.4	71.0
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	2.8	20.3	35.6	40.4	0.9	23.1	76.1
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	4.2	20.7	39.8	29.3	6.0	24.9	69.1
外国人の店員から接客サービスを受けること	総数 n=2118	2.4	14.1	40.0	40.0	3.5	16.4	80.1
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	1.4	9.5	38.2	50.3	0.7	10.8	88.5
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	2.7	15.8	40.7	36.2	4.6	18.5	76.9
介護サービスの担い手が外国人であること	総数 n=2118	5.4	26.5	33.7	30.5	3.9	31.9	64.2
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	3.4	20.5	36.3	38.6	1.2	23.9	74.9
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	6.2	28.8	32.7	27.5	4.9	34.9	60.1
自分の隣近所に外国人の住人が増えること	総数 n=2118	6.7	35.0	29.8	25.4	3.1	41.7	55.2
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	4.3	32.9	29.8	32.0	1.0	37.2	61.8
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	7.5	35.8	29.9	22.8	3.9	43.4	52.7
自分の子供や兄弟姉妹が外国人と結婚すること	総数 n=2118	9.3	31.6	28.2	27.0	4.0	40.9	55.1
	外国人の上司・同僚の経験あり n=581	6.9	24.3	33.6	33.6	1.7	31.2	67.1
	外国人の上司・同僚の経験無し n=1537	10.1	34.4	26.2	24.5	4.8	44.6	50.6

※「抵抗感がある」：「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」の合計
 「抵抗感がない」：「あまり抵抗を感じない」「抵抗を感じない」の合計

いが見られる。

「介護サービスの担い手が外国人であること」では、「抵抗感がない」割合が64.2%と、「抵抗感がある」割合の31.9%を上回っている。これも、外国人と働いた経験の有無による差が見られ、経験ありで抵抗感を持つ割合は23.9%なのに対して、経験無しで抵抗感を持つ割合は34.9%となっている。

「自分の隣近所に外国人の住人が増えること」「自分の子供や兄弟姉妹が外国人と結婚すること」では、「抵抗感がない」割合（それぞれ55.2%、55.1%）が「抵抗感がある」割合（それぞ

れ41.7%、40.9%）をкаろうじて上回っているものの、ほぼ拮抗している。これも、外国人と働いた経験の有無による違いがみられ、どちらも経験ありの方が抵抗を感じる割合が低くなっているものの、割合の水準としては3割を超えており、低くない。

全体的にみると、仕事をともにすることやサービスの受け手としての意識と比べ、社会的な受け入れに係わるケースについて、抵抗感を持つ割合が高いといえそうだ。

● 関連の研究成果

- 国内労働情報 2013『第 6 回勤労生活に関する調査 (2011 年)』 (2013 年)
- 調査シリーズ No.41『第 5 回勤労生活に関する調査 (2007 年)』 (2008 年)
- 調査シリーズ No.6『第 4 回勤労生活に関する調査 (2004 年)』 (2005 年)
- 労働政策研究報告書 No.2『勤労意識のゆくえ―「勤労生活に関する調査 (1999, 2000, 2001 年)」―』 (2004 年)
- 日本労働研究機構, 資料シリーズ No.141『第 3 回勤労生活に関する調査 (2001 年)―勤労意識と IT 社会―』 (2003 年)
- 日本労働研究機構, 資料シリーズ No.140『第 2 回勤労生活に関する調査 (2000 年)―勤労意識と流動化―』 (2003 年)
- 日本労働研究機構, 資料シリーズ No.139『第 1 回勤労生活に関する調査 (1999 年)―勤労意識と失業―』 (2003 年)

第 4 章

研究成果の普及・情報
発信

政策論点レポート



● 概要

第 1 章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における経済、雇用・労働の情勢を概観した後、特に第 2 章において官邸・内閣府における労働政策の動向を詳述するとともに、厚生労働省等における労働政策の展開を政策分野別に概観し、第 3 章ではその政策分野区分に沿った形で 2022 年度における調査研究成果を概観する。

● 執筆担当者

濱口桂一郎 研究所長
調査部（統計解析担当）

● 目次

- はじめに
- 第 1 章 最近の労働経済の動向
 - 第 1 節 日本経済の動向
 - 第 2 節 雇用失業の動向
 - 第 3 節 賃金、労働時間の動向
 - 第 4 節 まとめ
- 第 2 章 2022 年度における労働政策の動向
 - 第 1 節 官邸・内閣府等における労働政策の動向
 - 第 2 節 厚生労働省等における労働政策の動向
- 第 3 章 JILPT における労働政策に係る調査研究の成果
 - 第 1 節 労働市場政策
 - 第 2 節 労働条件政策
 - 第 3 節 労働人権政策
 - 第 4 節 労使関係政策

JILPT が出版するその他の出版物

単行本



欧米のハラスメント法制度

2024 年 2 月刊行 A5 判 388 頁
滝原啓允 [編著]
労働政策研究・研修機構 [編]
定価：2,750 円（本体 2,500 円）

ハラスメントへの対応に苦慮しているのは日本だけではない

「何がハラスメントにあたるのか」「ハラスメントについて法はどのように対応すべきか」「そもそも『ハラスメント』とは何か」といった根源的な問いに向き合い模索する欧米諸国（英米独仏 EU）の法状況を、法学研究者たちが明らかにする。さらに、ハラスメントに対し有効と考えられる修復的正義（restorative justice）についても論及する。

● 目次

- 序章 はじめに
- 第 1 章 イギリス
- 第 2 章 アメリカ
- 第 3 章 ドイツ
- 第 4 章 フランス
- 第 5 章 欧州連合（EU）
- 終章 おわりに
- 補章 修復的正義（restorative justice）とは何か
 - その思想・哲学、理論、そして労働法学との接点
- 4 カ国比較整理表（イギリス・アメリカ・ドイツ・フランス）

● 執筆者

滝原啓允 大東文化大学法学部准教授
【編者】（序章・イギリス・終章・補章）
藤木貴史 法政大学法学部准教授（アメリカ）
原 俊之 青森中央学院大学経営法学部教授（ドイツ）
細川 良 青山学院大学法学部法学科教授（フランス）
濱口桂一郎 研究所長（欧州連合（EU））

日本労働研究雑誌

2023 年度テーマ

2023 年 4 月号 (No.753)

現在の労働問題を考える上で改めて読んでおきたい文献

初学者特集として、現在の労働問題を考える上で改めて読んでおきたいと思われる著作・論文を 5 つのテーマから 26 本を厳選し、その現代的な意義を解説。

2023 年 5 月号 (No.754)

DX が職場や仕事にもたらすもの

企業・労働者の双方の視点から DX 推進の現状と課題を多角的に論じている。VR やバーチャル空間を活用した新たなコミュニケーションの方法についても紹介。

2023 年 6 月号 (No.755)

ジョブをめぐる 2 つの論点

既に議論が飽和状態にある「ジョブ型」の現状を、歴史や国際比較、法律、人事管理の観点からの考察とともに、個人にとっての「ジョブ」についても、「仕事の意味」や「キャリアへの影響」といった視点から検討。

2023 年 7 月号 (No.756)

選抜をめぐる労働問題

選抜における公平さや手法の適切さとは何か、経済環境や制度の変化が選抜方法に与える影響やその帰結は何かについて、企業内での問題を中心にすえつつ、大学入試における選抜も射程に捉えて論じた。

2023 年 8 月号 (No.757)

入職前後の労働関係——試用・徒弟

職業的自立や安定的な関係に入る一歩手前のさまざまな状態に着目し、その実態や課題を浮かび上がらせることを目的に、非典型キャリアや企業内養成工制度などを取り上げて論じた。

2023 年 9 月号 (No.758)

労働組合のサステナビリティ

労働組合の組織率が低下の一途を辿る状況下で、労働組合はどのような対応を行ってきたのか、役割と機能の変化について論じた。座談会では、現役の組合役員 4 名が、日々の組合活動を通じて労働組合が直面する課題や考えを、ありのままに語っている。



2023 年 10 月号 (No.759)

公務員の職務と働き方

職務概念や職業倫理、労使関係、人材の確保など多角的な視点から、制度変化に基づく現状分析を行うとともに、課題を抽出。また、非正規公務員や人事異動に関する論考では、民間部門との比較によりその特徴や問題点を考察。

2023 年 11 月号 (No.760)

ディアログ：労働判例この 1 年の争点

公募特集：働き方をめぐる施策の効果と課題

ディアログでは、労働法の研究者 2 名の対談形式により、この 1 年の注目すべき重要な労働判例を 9 件取り上げた。公募特集ではテーマを特定して公募した投稿論文のうち、査読審査を経て掲載決定となった論文 1 本を掲載。

2023 年 12 月号 (No.761)

多様な属性の正社員

これまで男性中心に捉えられてきた正社員の変遷を辿り、女性や障害者、外国人労働者を事例に取り上げ、その現状を分析。

2024 年 1 月号 (No.762)

健康経営

健康経営に関する学術研究成果の捉え方や、考え方、分析の経過を、異なる研究分野の研究者が整理。部門横断的な知見の集約により、労働現場における望ましい健康経営のあり方を模索。

2024 年特別号 (No.763)

2023 年労働政策研究会議報告

2023 年労働政策研究会議準備委員会責任編集

日本労使関係研究協会が 2023 年 11 月に開催した「2023 年労働政策研究会議」での報告論文などを掲載した特別号。総括テーマは、「人材育成・キャリア形成をめぐる政策課題——組織（企業）主導型から社会・企業・個人（労働者）協力型の人材育成・キャリア形成の構築を目指して」。

2024 年 2・3 月号 (No.764)

学界展望：労働経済学研究の現在

特集：モノを運ぶ仕事の労働問題

学界展望では、労働経済学分野の 2021 年から 2023 年までの 3 年間の業績の中から、8 つのテーマと注目すべき論文を厳選し議論。特集では、2024 年に時間外労働の上限規制の適用を控える運送業、とりわけトラック運送業に関する労働問題について考察。

ビジネス・レーバー・トレンド

2023 年度テーマ

2023 年 4 月号

就職氷河期世代の就職を支援する——各現場での取り組み

- 企業・行政取材 / 公務での採用実績 / 政府方針
- 国内トピックス
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査 / 特別調査
- フォーカス フランス / ベトナム
- 海外労働事情 中国

2023 年 5 月号

日本の人事制度の強みを今後も活かすために

- 労働政策フォーラム 日本の人事制度・賃金制度「改革」
- 政府、労使の『ジョブ型雇用』に対するスタンス
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 地域シンクタンク・モニター定例調査
- フォーカス フランス
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ 他

2023 年 6 月号

新たな「賃上げ」時代の入口——2023 春闘の最新状況

- 春闘取材 賃上げの全体状況 / 主要企業の賃上げ状況 など
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス インドネシア
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ / フランス / 中国 他

2023 年 7 月号

女性の就業支援のあり方とは

——途切れないキャリア形成と能力発揮に向けて

- 労働政策フォーラム 女性の就業について考える
- 政府の方針・提言、研究報告
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査 / 特別調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス / 海外労働事情

2023 年 8・9 月号

労働者が安全・健康で働ける職場づくりに向けて

- 労働政策フォーラム 労働と健康—職場環境の改善と労働者の健康確保を考える—
- 労働災害をめぐる最新状況 / 労働組合の取り組み / 教員の勤務実態
- 地域シンクタンク・モニター定例調査 / 特別調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / イギリス 他

2023 年 10 月号

社員が成長する会社

- 企業取材 / 調査結果 / 国家公務員の職場整備
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査
- フォーカス 米、英、独、仏、国際機関 (EU、ILO、OECD)
- 海外労働事情 アメリカ / イギリス / ドイツ 他

2023 年 11 月号

スマート工場での仕事と働き方

- 企業取材 / 業界事例
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査
- 地域シンクタンク・モニター定例調査
- 政府の報告書
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 カンボジア

2023 年 12 月号

生涯キャリアの充実と社会貢献活動

- 労働政策フォーラム 企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア
- 実態調査 / フォーカス
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 海外労働事情 アメリカ / イギリス / ドイツ 他

2024 年 1・2 月号

外国人や外国にルーツを持つ人たちの労働と生活

- 労働政策フォーラム 外国にルーツを持つ世帯の子育てと労働を考える
- 労働組合の取り組み / 政府の動向
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 イギリス / ドイツ 他

2024 年 3 月号

技能をどう高め、いかに継承させるか

——「現代の名工」からの言葉

- 「現代の名工」取材
- 地域シンクタンク・モニター特別調査 / 定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / ドイツ 他

Japan Labor Issues

2023 年度刊行

2017 年 8 月創刊。読む場所を選ばない電子版英文ジャーナル。刻々と変わりゆく日本の労働問題を世界に向けて発信中。2023 年度は以下の号を刊行。

2023 年 5 月号 Vol.7, No.43, May 2023 (2023 年 4 月 25 日刊行)

● Special Feature on Research Papers (III)

[論文特集Ⅲ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去 1～2 年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした。2022 年度特集のⅢとして、『日本労働研究雑誌』2021 年 6 月号特集「労働者を守る公的機関のいま」から 3 論文を収録。

- 労働政策審議会——労働政策の形成過程における合議体の機能
諏訪康雄 (法政大学 名誉教授)
- 労働基準監督行政の現状と課題——労働基準監督署の視点から
池山聖子 (神戸大学大学院 博士後期課程・元労働基準監督署長)
- 労働審判手続による労働紛争解決のパラダイムシフトと今後の課題
浅野高宏 (北海学園大学 法学部 教授・弁護士)

● Judgments and Orders

大学で語学の授業のみを担当する非常勤講師は「研究者」か——専修大学 (無期転換) 事件 (東京高裁 2022 年 7 月 26 日判決)
細川良 (青山学院大学 教授)

● Statistical Indicators



2023 年秋号 Vol.7, No.44, Autumn 2023 (2023 年 9 月 25 日刊行)

● Special Feature on Research Papers (I)

[論文特集Ⅰ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去 1～2 年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした。

- 縮む日本の中間層
篠崎武久 (早稲田大学 理工学術院 教授)
高橋陽子 (副主任研究員)
- Trends 労働者の積極的なキャリア開発を支援して労働移動を促進——2022 年版労働経済白書
- Research 日本におけるミドルエイジ層の転職——転職後の処遇やスキル・知識の活用に何が影響を及ぼしているか
藤本真 (主任研究員)
- Judgments and Orders フリーランスへのハラスメント等に係る委任者における安全配慮義務違反の成否
——アムールほか事件 (東京地裁 2022 年 5 月 25 日判決) 労判 125 号
滝原啓允 (大東文化大学 法学部 准教授)
- Series: Japan's Employment System and Public Policy
日本の非正規雇用労働者対策
高橋康二 (主任研究員)
- Statistical Indicators

2023年特別号 Vol.7, No.45, Special Issue 2023 (2023年10月25日刊行)

特別企画 [イベント特集] 第6回国際比較労働政策セミナー(2023年3月8日)「Current Situation and Challenges of Inequality in Society: Overcoming Social Divisions towards the Post-COVID-19 Era 格差社会の現状と課題——ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服」の基調講演と、参加したアジア諸国の若手研究者によるカントリーレポートを収録(以下発表順)。

- **基調講演** Maria Emilia Casas Baamonde (国際労働法社会保障法学会 (ISLSSL) 会長)
- **中国** Employment Opportunities and Income Growth for China's Migrant Workforce in the Post-Covid-19 Era Tianyu Wang (王天玉) (中国社会科学院法学研究所 准教授)
- **台湾** Challenges Arising from COVID-19 and Current Situation in Taiwan Che-Yi Wu (呉哲毅) (国立台湾大学法学部 博士課程在学中)
- **オーストラリア** Strengthening Australia's Workplace Laws to Promote Equality in the Post-COVID-19 Era Dominique Allen (モナシュ大学ビジネススクール商法・税務学部 准教授)
- **フィリピン** Classes, Changes and Challenges in the Post-Covid-19 Period Philippines Ronahlee A. Asuncion (フィリピン大学ディリマン校 労働・産業関係学研究所研究科長)
- **日本** Gender Gaps in Skill Use: The Case of Japan 小松恭子 (研究員)
- **韓国** A Glance at Dual Structure of Labor Market in South Korea Lin Kim (仁荷大学法科大学院 准教授)
- **インドネシア** Hope for the Future: Examining the Role of Labor Policies in Indonesia after Pandemic 2021-2022 Ike Farida (ファリーダ法律事務所 所長、インドネシア労働法コンサルタント協会 会長)
- **マレーシア** Labour Policy in Post-Covid-19 Malaysia: Crisis Responses, Structural Reform Hwok-Aun Lee (ISEAS ユソフ・イシャク研究所 上席研究員)

2024年冬号 Vol.8, No.46, Winter 2024 (2023年12月25日刊行)

● **Special Feature on Research Papers (II)**

[論文特集Ⅱ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去1~2年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした。

- 夫の転勤に伴う日本人の妻の同居と雇用の選択 関島梢恵 (NIRA 総合研究開発機構 研究コーディネーター・研究員)
阿部眞子 (大阪大学大学院 国際公共政策研究科 博士後期課程)
- 日本企業における男性の育児休業の普及——先行要因の解明と業績への影響の検証
内田大輔 (慶応義塾大学 商学部 准教授), 浦川邦夫 (九州大学大学院 教授), 虞尤楠 (長崎県立大学 講師)
- **Trends** 2023年春闘の特徴と今後の行方——30年ぶりの高い賃上げ水準、課題はその継続性 荻野登 (リサーチフェロー)
- **Judgments and Orders**
プラットフォームワーカーの労組法上の労働者性——Uber Japan ほか1社事件
(東京都労委 2022年10月4日命令) 労働判例1280号19頁 仲琦 (副主任研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy**
人手不足を補うための外国人労働者受け入れ政策の変容 山口壘 (研究員)
- **Statistical Indicators**

2024年春号 Vol.8, No.47, Spring 2024 (2024年3月25日刊行)

● **Special Feature on Research Papers (III)**

[論文特集Ⅲ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去1~2年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした。

- 日本における産業構造の変化と働き方 山下充 (明治大学 教授), 小川慎一 (横浜国立大学 教授)
- サービス産業化と雇用流動化——個人のキャリアに着目して 田上皓大 (研究員)
- **Research** 裁判所における解雇の金銭解決の実態 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Judgments and Orders**
性同一性障害の職員に対する職場施設利用制限等の適法性——国・人事院 (経産省職員) 事件
(最高裁第3小法廷 2023年7月11日判決) 池添弘邦 (統括研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy**
日本の長期雇用システムは今後も継続していくのか 藤本真 (主任研究員)
- **Statistical Indicators**

メールマガジン労働情報

● 特別号

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

① 第 1865 号 (2023 年 5 月 10 日)

「政策論点レポート」、「プロジェクト研究シリーズ」、「中間層・格差」、「職業情報提供サイド（日本版 O-NET）【愛称 jobtag】」関連の JILPT 調査研究成果、「賃金引き上げに関する最新の動向や調査事例等」

② 第 1892 号 (2023 年 8 月 18 日)

「JILPT からのお知らせ」、「AI・デジタル・技術革新」、「社会保険制度」、「長時間労働」、「新型コロナの雇用・就業への影響」、「雇用終了・解雇の金銭解決」

③ 第 1928 号 (2024 年 1 月 5 日)

「JILPT からのお知らせ」、「人材育成・能力開発」、「キャリア形成支援・職業情報・タスク分析」、「労働市場仲介・派遣労働」、「副業・ボランティア・社会貢献活動」

● 通常号

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

● 機構の研究成果情報、新型コロナウイルス感染症関連情報

● 機構のイベント・講座

フォーラム、東京労働大学講座の開催案内など

● 行政 厚生労働省の労働関連記者発表資料など

● 統計 労働関連の統計調査結果

● 労使 労働組合や使用者団体の政策提言・賃上げ結果

● 動向 調査研究機関の労働関連動向調査の結果

● 企業 企業の最新の人事関連制度の紹介

● 海外 欧米・アジア・国際機関の最近の労働情報の紹介

● 法令 労働関連の法律、政令、省令、告示

● イベント 各種団体主催のセミナー・講座の案内

メールマガジン特別号サンプル➡

■ □ — 【メールマガジン労働情報 / No.1928】

特別号：JILPT 研究成果等のご紹介

—2024 年 1 月 5 日発行— □ ■

本年もどうぞよろしくお申し込み申し上げます。

本号は新年特別号として、「人材育成・能力開発」「キャリア形成支援・職業情報・タスク分析」「労働市場仲介・派遣労働」「副業・ボランティア・社会貢献活動」のテーマを取り上げ、関連する JILPT の最近の調査研究成果等をご紹介します。

【JILPT からのお知らせ】

★第 129 回労働政策フォーラム（オンライン開催） 申込受付中！
<労働関係図書優秀賞記念企画>

テーマ：仕事と介護の両立一介護離職ゼロに向けた課題

日時：第 1 部 研究報告 2 月 1 日（木）～ 5 日（月）

第 2 部 パネルディスカッション 2 月 5 日（月）14:00～16:30

開催方式：Zoom ウェビナー

参加費無料 / 申込期限 1 月 31 日（水）

本フォーラムでは、働きながら家族の介護をしている人に寄り添った地域の支援や、職場・企業における両立支援の取組の現状と課題について議論し、介護離職の防止に向けて何が求められているのか考察します。

https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20240205/index.html

☆本フォーラムに申し込まれた方には、今般の労働関係図書優秀賞受賞作（※）を 2 割引でご提供いたします。成果普及課（book[at]jil.go.jp）までお問合せください。[at] を @ にご修正ください。

（※）池田心豪著『介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援二冊』

（定価 3,300 円 → 2,640 円 / 送料別）

<https://www.jil.go.jp/institute/project/series/2022/04/index.html>

■ 人材育成・能力開発 ■

◆調査シリーズ No.233 『ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査結果』（2023 年 12 月）

近年、多様なデジタル技術が様々な場面で幅広く取り入れられています。製造業では、企業の生産性向上や競争力の強化等につながると考えられますが、対応できる人材の確保や育成が課題となります。ものづくりの現場でのデジタル化の浸透とそれに対応する働き方や人材確保、育成状況の把握とともに、今後に向けた課題等を探るため、企業アンケート調査を行いました。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/233.html>

◆資料シリーズ No.268 『デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT 人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—』（2023 年 3 月）

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2023/268.html>

◆資料シリーズ No.255 『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性—生産性向上支援訓練の活用事例からみる—』（2022 年 3 月）

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2022/255.html>

ホームページ

The screenshot shows the JILPT homepage with the following elements:

- 1 最新の成果**: Latest research results section featuring a report on the 2022 survey results and a policy discussion report.
- 2 JILPT調査データ・アーカイブ**: Archive of survey data, including a link to a report on the impact of COVID-19 on business operations.
- 3 最新の労働情報**: Latest labor information section with sub-categories for domestic, overseas, and statistics.
- 4 東京労働大学講座**: Tokyo University of Labour Studies courses, including a total course on labor management and economics.
- 5 労働政策フォーラム**: Labor Policy Forum, featuring an online event on career formation and education.
- 6 各種刊行物**: Various publications, including the Japanese Labor Research Journal and Business Labor Trends.
- 7 メールマガジン労働情報**: Labor information newsletter, providing news on labor management, administration, and unions.

1 最新の成果

JILPT が取り組んだ調査研究の成果を掲載
報告書等は全文を閲覧可能

2 JILPT データ・アーカイブ

アンケート調査の個票データを公開・提供

3 最新の労働情報

国内・海外別に情報をまとめ最新トピックを掲載
各種統計データも随時更新し掲載

4 東京労働大学講座情報

総合講座、専門講座をはじめ、特別講座など
各種講座情報を掲載

5 イベント情報

労働政策フォーラムやワークショップなど
各種イベント情報を掲載

6 各種刊行物

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

7 メールマガジン労働情報

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、海外
の労働情報、イベント情報など雇用労働分野の最新
ニュースを毎週2回（水・金）配信

統計情報の提供

JILPT データ・アーカイブ

JILPT では、労働政策上重要な研究対象（若年者、高齢者等）への継続的なアンケート調査（基幹アンケート調査）や、特定の政策課題やテーマに関する企業や労働者を対象とした時宜に応じたアンケート調査を行っている。それらの調査で回収した個票データを秘匿処理した上で公開・提供（2009年11月から提供開始）。

●2023年度 利用実績

公開本数	22本（170本）
利用承認件数	25件（222件）
利用承認データ本数	32件（332件）

※（）内は累計

●2023年度 公開データ

No.	調査名	調査実施時期	成果物
1	多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）	2021年1月	調査シリーズ No.224
2	転職と能力開発・キャリア形成に関する調査	2020年12月	労働政策研究報告書 No.215
3	職業キャリア形成に関する調査	2014年2月	調査シリーズ No.128
4	派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査	2019年9月	調査シリーズ No.209
5	派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査	2021年2月	調査シリーズ No.219
6	勤務医の就労実態と意識に関する調査	2011年12月	調査シリーズ No.102
7	仕事と介護の両立に関する調査	2014年9月	労働政策研究報告書 No.170
8	社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査	2017年7月	調査シリーズ No.182
9	新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 [JILPT コロナ連続パネル個人調査（第1～7回）]	2022年3月 2021年3月・6月・10月 2020年5月・8月・12月	調査シリーズ No.229
10	若年期の地域移動に関する調査	2016年1月	調査シリーズ No.152
11	ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査	2017年11月	調査シリーズ No.183
12	高齢者の雇用に関する調査	2019年5月	調査シリーズ No.198
13	人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査	2016年9月	調査シリーズ No.172
14	企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査	2013年1月	調査シリーズ No.110
15	病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB 患者調査）	2017年11月	調査シリーズ No.180
16	病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）	2017年10月	調査シリーズ No.181
17	新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査 （労働者 WEB 調査）	2021年2月	調査シリーズ No.221
18	介護者の就業と離職に関する調査	2015年7月	調査シリーズ No.153
19	ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査	2021年12月	調査シリーズ No.233
20	第7回勤労生活に関する調査	2015年11月	国内労働情報 24-01
21	新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査 [JILPT コロナ連続パネル企業調査（第1～6回）]	2022年2月 2021年2月・6月・10月 2020年6月・10月	調査シリーズ No.237
22	若年者の能力開発と職場への定着に関する調査	2016年2月	調査シリーズ No.164

●2023年度 利用データ

調査名	件数
企業の転勤の実態に関する調査（2016年）	3
多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所・従業員調査）	1
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）	1
企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査	3
第5回子育て世帯全国調査	1
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	3
職業と生活に関する調査	1
子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016（第4回子育て世帯全国調査）	2
多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査	1
働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査	2
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	2
勤務医の就労実態と意識に関する調査	1
非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査	1
高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査	1
雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査	1
管理職の働き方に関する調査（事業所調査・管理職調査）	2
自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査	2
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	1
人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査	1
開発・キャリア形成に関する調査	1
改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査及び多様な正社員の活用状況に関する調査	1
合計	32

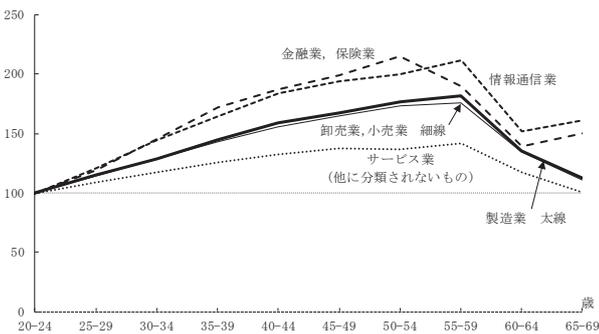
既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。労働に関する 50 の指標を取り上げ、21 のカテゴリーに分けて掲げるとともに、各カテゴリーを概説。



主な指標

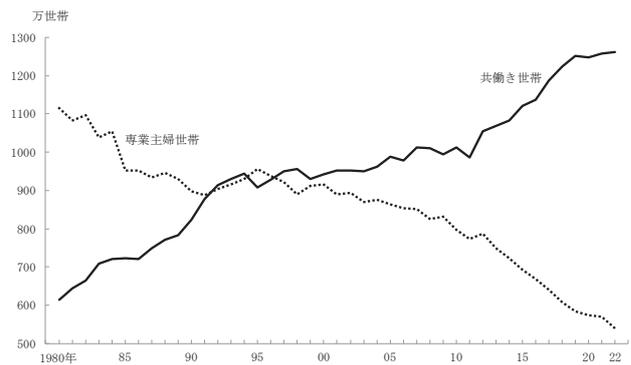
- ◎労働分配率 ◎パートタイム労働者比率 ◎産業別雇用失業率 ◎UV 分析関連指標 ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレス賃金指数 ◎ジニ係数 ◎女性役職者割合 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など

図 13-2 年齢間賃金格差指数（産業別、20～24 歳=100、2022 年）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図 20-4 共働き世帯と専業主婦世帯



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2002 年以降）、「労働力調査特別調査」（2001 年以前）
注：2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

データブック国際労働比較 2024

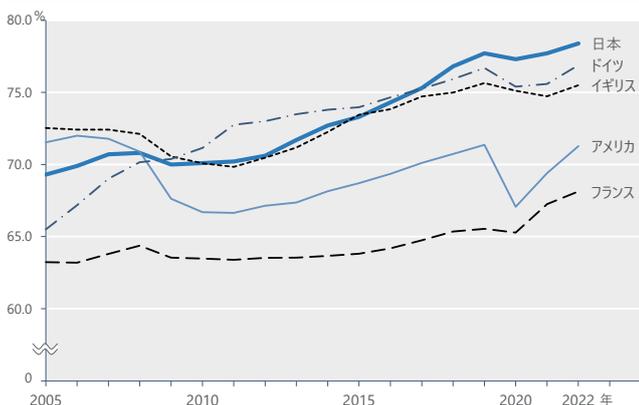
世界の経済情勢、雇用情勢を踏まえ、政策課題の共通化がますます進む労働問題、雇用問題について、日本と諸外国の実態がわかりやすく理解できるよう編集した国際比較統計集。



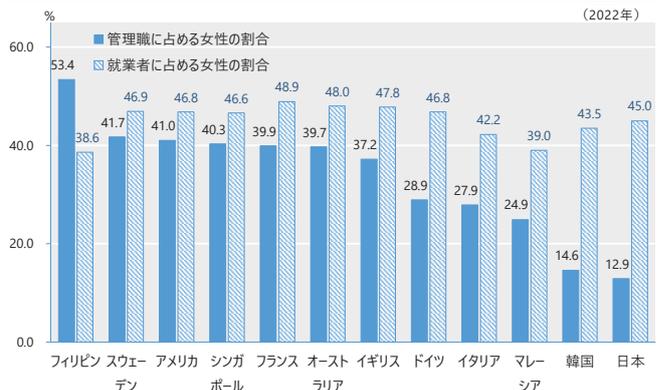
主な指標

- ◎雇用者報酬 ◎労働力率 ◎就業率 ◎産業別就業者数 ◎管理職に占める女性の割合 ◎就業者に占める短時間労働者の割合 ◎パートタイム（短時間）労働者の賃金水準 ◎最低賃金額の推移 ◎一人当たり平均年間総実労働時間 ◎労働組合組織率 など

2-5 就業率



3-3 就業者及び管理職に占める女性の割合



労働政策フォーラム

2023 年度テーマ

第127回

企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア

労働政策フォーラム
企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア

オンライン開催 (Zoomウェビナー) | 聴衆無料 (要申込)

第1部 基調講演・研究報告
2023年9月23日(土) 9:00-16:30(現地) オンデマンド配信

第2部 事例紹介・パネルディスカッション
2023年9月27日(水) 14:00-16:30(現地) ライブ配信

2023年9月23日-27日

2023年9月23日-27日

第1部 オンデマンド配信

1. 開会挨拶 藤村博之 (理事長)
2. 基調講演 稲葉陽二 (元 日本大学 法学部 教授)
3. 研究報告 小野晶子 (統括研究員)

第2部 ライブ配信

4. 事例紹介
田中 豊 (花王株式会社 人財戦略部門 キャリア開発部 マネジャー (ライフキャリア担当))
手塚明美 (認定 NPO 法人 藤沢市民活動推進機構 理事長)
本田恭助 (一般社団法人 シニア社会学会 運営委員)
5. パネルディスカッション
コーディネーター: 小野晶子

第128回

外国にルーツを持つ世帯の子育てと労働を考える

労働政策フォーラム
外国にルーツを持つ世帯の子育てと労働を考える

オンライン開催 (Zoomウェビナー) | 聴衆無料 (要申込)

第1部 研究報告
2023年10月13日(土) 10:00-19:00(現地)

第2部 事例紹介・パネルディスカッション
2023年10月19日(金) 13:30-18:00(現地)

2023年10月13日-19日

2023年10月13日-19日

第1部 オンデマンド配信

1. 開会挨拶 藤村博之 (理事長)
2. 研究報告 周 燕飛 (日本女子大学 人間社会学部 教授)
千年よしみ (国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部 特任主任研究員)
山本直子 (東洋英和女学院大学 国際社会学部 専任講師)

第2部 ライブ配信

3. 事例紹介
田中宝紀 (特定 NPO 法人 青少年自立援助センター 定住外国人支援事業部 責任者)
山野上麻衣 (一橋大学大学院 社会学研究科 博士後期課程/社会福祉士)
松本貴之 (横浜市国際局 国際政策部 政策総務課 多文化共生担当係長)
4. パネルディスカッション
コーディネーター: 山野良一 (沖縄大学 人文学部 福祉文化学科 教授)

第129回

仕事と介護の両立—介護離職ゼロに向けた課題— 労働関係図書優秀賞記念企画

労働政策フォーラム
仕事と介護の両立—介護離職ゼロに向けた課題— 労働関係図書優秀賞記念企画

オンライン開催 (Zoomウェビナー)

第1部 記念講演
2024年2月1日(水) 2-2時(現地)

第2部 パネルディスカッション
2024年2月5日(日) 14:00-16:30(現地)

2024年2月1日-5日

2024年2月1日-5日

第1部 オンデマンド配信

1. 開会挨拶 藤村博之 (理事長)
2. 記念講演 池田心豪 (副統括研究員)

第2部 ライブ配信

3. 事例紹介
塩入徹弥 (大成建設株式会社 管理本部人事部専任部長)
川内 潤 (NPO 法人となりのかいご 代表)
牧野史子 (NPO 法人 介護者サポートネットワークセンター・アラジジ 理事長/一般社団法人 日本ケアラー連盟 代表理事)
4. パネルディスカッション
コーディネーター: 池田心豪

ガイダンスツールを活用した就職相談とキャリア支援—相談支援現場からの実践報告—



2024年2月27日

第1部 「VRTカード」講習会 会場開催

講師：深町珠由（主任研究員）

第2部 ライブ配信

1. 研究報告 深町珠由

2. 事例紹介

原田千絵（公益財団法人 愛知県労働協会 事業課 職業適性相談グループ 主任）

奥村英生（厚生労働省北海道労働局 北見公共職業安定所（ハローワーク北見）所長）

玉手桃子（キャリアコンサルタント）

太幡竜一（株式会社エイチ・アール・シー・キャリア 対人支援グループ）

3. パネルディスカッション

コーディネーター：深町珠由

時間帯に着目したワーク・ライフ・バランス—家族生活と健康—



2024年3月2日-6日

第1部 オンデマンド配信

1. 基調報告 大石亜希子（千葉大学大学院 社会科学研究院 教授）

2. 研究報告 浦川邦夫（九州大学 経済学研究院 教授）

高見具広（主任研究員）

第2部 ライブ配信

3. パネリストからの報告

中野円佳（東京大学 男女共同参画室 特任助教）

桂山奈緒子（認定NPO 法人フローレンス みらいのソーシャルワーク事業部 マネージャー）

4. パネルディスカッション

コーディネーター：濱口桂一郎（労働政策研究所長）

キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育 大学等の質保証人材育成セミナー



2024年3月16日-19日

第1部 オンデマンド配信

1. 趣旨説明 堀有喜（統括研究員）

2. 研究報告 森山智彦（研究員）

宮本岩男（中小企業庁 総務課長）

第2部 ライブ配信

3. 冒頭コメント 堀有喜

4. 事例紹介

寺床真悟（高齢・障害・求職者雇用支援機構 求職者支援訓練部 職業訓練課長補佐）

小原正之（東京理科大学 経営企画部 次長）

治多伸介（愛媛大学大学院 農学研究科長／

地域専門人材育成・リカレント教育支援センター長）

5. パネルディスカッション

坂口菊恵（独立行政法人大学改革支援・学位授与機構教授）

コーディネーター：堀有喜

国際ワークショップ

日韓ワークショップ

日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に韓国労働研究院（KLI）と共催で「日韓ワークショップ」を開催している。2023年度（第21回）では、「雇用形態が多様化する社会における若年雇用政策」をテーマにオンライン形式で開催。JILPTから日本における新規学卒一括採用の現状や課題、特にそこから外れた既卒者の抱える問題、既卒者の正社員就職や離職の要因についての分析結果等を報告するとともに、KLIからは韓国における若年労働市場の動向、最近の若年者支援政策の課題や変化などについての研究報告があり、その後、両国の共通点や相違点、効果的な対策についての議論を行った。

- 日 時 2023年7月18日
- 開催方式 オンライン形式
- テ ー マ 雇用形態が多様化する社会における若年雇用政策
- 主 催 韓国：韓国労働研究院（KLI）
日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）

●プログラム

■開会挨拶

ホ・ジェジュン（KLI 院長）
藤村博之（JILPT 理事長）

■セッション1

座長：ホ・ジェジュン（KLI 院長）

「新規学卒一括採用のゆらぎと大学卒のキャリア」
岩脇千裕（JILPT 主任研究員）

質疑応答

「韓国の青年雇用の現状及び政策の方向性」
キム・ユビン（KLI シニア・リサーチフェロー）

質疑応答

■セッション2

座長：藤村博之（JILPT 理事長）

ディスカッション
参加者全員

■閉会挨拶

ホ・ジェジュン（KLI 院長）
藤村博之（JILPT 理事長）

北東アジア労働フォーラム

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築するため、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、共通の研究課題をテーマに研究ワークショップを開催し、各研究機関の研究員による報告と討議を行っている。2023年度（第21回）では、「技術革新の雇用・労働への影響」をテーマに開催。AIやロボット等の先端技術が急速に普及し、その雇用・労働への影響が注目されている中、先端技術の普及により日中韓の3カ国の労働市場にどのような変化が生じているのか、雇用代替や仕事内容の変化、労働者のスキル形成、労使関係などに焦点を当てながら研究報告及び議論を行った。

- 日 時 2023年11月9日
- 開催方式 都内会議室
- テ ー マ 技術革新の雇用・労働への影響
- 主 催 日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）
- 共 催 韓国：韓国労働研究院（KLI）
中国：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）

●プログラム

■開会挨拶

藤村博之（JILPT 理事長）、莫榮（CALSS 院長）、ホ・ジェジュン（KLI 院長）

■セッション1 座長：莫榮（CALSS 院長）

「[デジタル化]において求められる人材とその養成——日本の現状」

藤本真（JILPT 主任研究員）

「デジタル時代の雇用変革」

鮑春雷（CALSS Professor）

「韓国のIT技術の発展とスキル需要：オンライン求人広告の分析」

Jiyeun CHANG（KLI Senior Research Fellow）

討論・質疑

Byung-Hee LEE（KLI Senior Research Fellow）

田大洲（CALSS Associate Professor）

仲琦（JILPT 副主任研究員）

■セッション2 座長：ホ・ジェジュン（KLI 院長）

「中国における人工知能人材育成の現状と動向の分析」

劉永魁（CALSS Associate Professor）

「外食サービス産業における技術普及と雇用の変化」

Se-Ri NO（KLI Research Fellow）

「現代日本におけるAIなどデジタル技術の導入と労使コミュニケーション」

中村良二（JILPT 特任研究員）

討論・総括討論

呉学殊（JILPT 特任研究員）

曹佳（CALSS Associate Professor）

Keunju KIM（KLI Research Fellow）

■セッション3 座長：藤村博之（JILPT 理事長）

総括討論（全員）

■閉会挨拶

莫榮（CALSS 院長）、ホ・ジェジュン（KLI 院長）、藤村博之（JILPT 理事長）

労働者協同組合に関する国際セミナー

共通する課題に対する国際比較、海外の労働関係情報の収集・整理の一環および各国の研究者、研究機関との一層の交流によるネットワークの形成に資するため、経済協力開発機構（OECD）LEED プログラムの協力を得て国際セミナーを開催。

- 日 時 2024年3月12日
- 開催方式 オンライン形式
- テ ー マ 労働者協同組合法の活用による地域経済の活性化や地域課題の解決に向けて
～欧州のコーポラティブ制度や事例を踏まえて～
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）
- 協 力 経済協力開発機構（OECD）

●プログラム

■開会挨拶

小野晶子（JILPT 理事）
武内良樹（OECD 事務次長）

■パート A：労働者協同組合に関する枠組みの国際比較

■パート B：協同組合の事例報告

■質疑応答

■登壇者

水野嘉郎（厚生労働省 労働者協同組合業務室長）
Antonella Noya（Head of Unit, Social Economy and Innovation, OECD）
Amal Chevreau（Senior Policy Analyst, Social Economy and Innovation, OECD）
Amaya Delgado（Director, Spanish Confederation of Cooperatives of Associated Work（COCETA、スペイン協同組合連合会））
Jean-Louis Bancel（Co-founder, Global Innovation Coop Summit; Former Chair, CoopFR（コープエフエール）；Vice Chair, International Cooperative Alliance（ICA、国際協同組合同盟））
John Atherton（Executive Director, workers.coop（イギリス労働者協同組合連合会））
Hyungsik Eum（Director of Research, International Cooperative Alliance（ICA、国際協同組合同盟））
Diana Dovgan（Secretary-General, International Organisation of Industrial and Service Cooperatives（CICOPA、産業労働者・熟練工業者・サービス生産者協同組合国際機構））

国際比較労働政策セミナー

国・地域ごとの抱える課題についての知見の共有を図るとともに、各国の研究者・研究機関とのネットワークの形成に努めることを目的として、毎年、「国際比較労働政策セミナー」を開催している。2023年度（第7回）では、「労働者・働き方の多様化と集团的労使関係の課題—労働組合の役割の再検討」をテーマに、各国における現状と課題を比較検討し、今後の労働政策の方向性について議論した。

- 日 時 2024年3月27日
- 開催方式 JILPT3階ホール
- テ ー マ 労働者・働き方の多様化と集团的労使関係の課題—労働組合の役割の再検討
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）

●プログラム

■開会挨拶

藤村博之（JILPT 理事長）

■基調講演

藤村博之（JILPT 理事長）

María Emilia CASAS BAAMONDE（国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）会長）

■セッション1 座長：神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科 教授）

研究報告① Eugene SCOFIELD-GEORGESON（オーストラリア）

研究報告② Yvonne OLDFIELD（ニュージーランド）

研究報告③ Ronahlee ASUNCION（フィリピン）

研究報告④ Ravindra Kumar G Rengasamy（マレーシア）

研究報告⑤ Ike FARIDA（インドネシア）

■セッション2 座長：西村純（中央大学商学部経営学科 助教）

研究報告⑥ 岩月真也（日本・JILPT）

研究報告⑦ Sukhwan CHOI（韓国）

研究報告⑧ Guan-Chiau, CHIOU（台湾）

研究報告⑨ WANG Tianyu（中国）

研究報告⑩ Panthip PRUKSACHOLAVIT（タイ）

■総括セッション 座長：森戸英幸（慶應義塾大学大学院法務研究科 教授）

コメント 荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科 教授）

藤村博之（JILPT 理事長）



報告書等の全文は
ホームページで
ご覧になれます



www.jil.go.jp/institute