



JILPT

労働政策研究・研修機構

成果の概要

2025

令和7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 2025 (令和 7 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 3 回）—企業の賃上げに着目して—』
調査シリーズ No.262 4
- (02) 『脳・心臓疾患の労災認定事案における連続勤務、深夜勤務、不規則勤務の分析』 資料シリーズ No.297 9
- (03) 『不妊治療と仕事の両立が女性のメンタルヘルスに与える影響—「国民生活基礎調査」を用いた分析—』
ディスカッションペーパー 26-01 11

2 職業構造・キャリア形成支援に関する研究

- (04) 『「job tag」（職業情報提供サイト）のインプットデータ開発に関する研究（2024 年度）』 資料シリーズ No.295 14
- (05) 『企業におけるキャリア支援の現状と課題—セルフ・キャリアドック導入を中心として—』 調査シリーズ No.264 16
- (06) 『わかものハローワークにおける若年求職者への支援の実態—職員へのヒアリング調査に基づいた支援方法の質的分類—』
ディスカッションペーパー 25-08 19
- (07) 『若年求職者用行動特性シミュレーション尺度作成の試み』 ディスカッションペーパー 26-04 22
- (08) 『キャリアコンサルタントのリファーマの実践に関する質的研究
—わかものハローワークにおけるヒアリング調査に基づいて—』 ディスカッションペーパー 26-07 27

3 技術革新と人材開発に関する研究

- (09) 『若年者の初職離職後のキャリア形成—第 3 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—』
調査シリーズ No.259 30
- (10) 『米国イリノイ州コミュニティカレッジにおける職業教育訓練とキャリア支援—地域労働市場との連携に着目して—』
ディスカッションペーパー 26-05 33
- (11) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状④—令和 4 年版「就業構造基本調査」より—』
資料シリーズ No.296 35
- (12) 『中間層規模の長期推移と地域分布』 資料シリーズ No.301 37

4 多様な人材と活躍に関する研究

- (13) 『高齢者の多様なキャリアと企業の人事労務管理—65 歳定年制、定年廃止を採用した企業の事例調査—』
資料シリーズ No.303 41
- (14) 『2020 年高齢者雇用安定法改正は 60 歳代後半の雇用を増やしたのか
—「高齢者雇用状況等報告」業務データを用いた分析—』 ディスカッションペーパー 26-02 43
- (15) 『外国人労働者の雇用・組織化の現状と課題—UA ゼンセンアンケート調査の 2 次分析から—』
ディスカッションペーパー 26-06 45

5 多様な働き方と処遇に関する研究

- (16) 『勤務間インターバル制度の実情—厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査」結果の分析—』
資料シリーズ No.294 47
- (17) 『非正規雇用の賃金制度の変化—小売業の事例から—』 資料シリーズ No.298 49

6 多様な働き方とルールに関する研究

- (18) 『労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析』 労働政策研究報告書 No.237 51
- (19) 『諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価
—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—』 労働政策研究報告書 No.238 53

(20) 『解雇等に関する労働者意識調査』 調査シリーズ No.260	57
(21) 『現代フランス労働法令集 I ―総則、契約終了―』 資料シリーズ No.300	59
(22) 『フランスにおける自営業者の職業能力開発法制』 ディスカッションペーパー 26-03	60
(23) 『職場における生成 AI の活用による従業員への影響―情報通信業 J 社と製造業 K 社の事例調査より―』 資料シリーズ No.299	61

第 2 章 課題研究・緊急調査の成果

63

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) 『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』 労働政策研究報告書 No.236	64
(02) 『スタートアップの事業再編における労使コミュニケーションの実態』 資料シリーズ No.302	66

第 3 章 労働情報の収集・整理の成果

67

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) 『「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果― 2021~2023 年度の連続パネル調査を通じて―』 調査シリーズ No.255	68
(02) 『AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査（労働者 Web アンケート）結果』 調査シリーズ No.256	71
(03) 『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）』 調査シリーズ No.257	75
(04) 『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）』 調査シリーズ No.258	77
(05) 『働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（企業調査・労働者調査）』 調査シリーズ No.261	79
(06) 『「福利厚生に関する労働者調査」および「財形貯蓄制度に関する労働者調査」』 調査シリーズ No.263	82
(07) 『ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査結果』 調査シリーズ No.265	84
(08) 『技能実習制度の運用等に関する実態調査（監理団体、実習実施者、実習生）』 調査シリーズ No.266	86
(09) 『東南アジア諸国の職業能力評価制度―インドネシア、ベトナム、フィリピンに関する文献調査―』 資料シリーズ No.292	89
(10) 『諸外国における労働者災害補償保険の遺族補償年金に関する調査―アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス―』 資料シリーズ No.293	92
(11) 『第 8 回勤労生活に関する調査（2021 年）』 国内労働情報 25-06	95

第 4 章 研究成果の普及・情報発信

101

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	102
(02) その他出版物（単行本）	102
(03) 日本労働研究雑誌	104
(04) ビジネス・レーバー・トレンド	105
(05) Japan Labor Issues	106
(06) メールマガジン労働情報	108
(07) ホームページ	109
(08) 統計情報の提供	110
(09) 労働政策フォーラム	113
(10) 国際ワークショップ	115

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 3 回) —企業の賃上げに着目して—

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 6~7 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た企業パネル調査（同一の企業を対象に連続して行う調査）であり、2022 年から毎年度 1 回実施している。今後、本調査によるパネルデータの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 3 回調査の集計結果についてとりまとめたものである。加えて、近年の物価上昇等の中で特に注目されている企業の賃上げに係る状況等に着目し、これまでの調査で得られた結果を踏まえて整理・分析を行っている。

● 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（同一企業に対して連続して行う調査）。第 3 回調査については、中小企業調査を 2 回に分けて 2024 年 9 月 2 日~11 日及び 10 月 1 日~16 日に実施し、大企業調査は 2024 年 9 月 20 日~10 月 18 日に実施した。有効回収率は、中小企業調査が 2,321 社（有効回収率 56.8%）、大企業調査が 354 社（有効回収率 34.8%）である。

● 主な事実発見

〈第 2 章 調査結果の概要関係〉

※パネル調査であることを生かして「第 3 回調査」の結果と「第 1 回調査」の結果とを比較する形で整理。

(1) 人材の過不足と人材確保のために重視している取組について

- 中小企業、大企業ともに引き続き従業員の人手不足感が強い状況が続いており、正社員と非正社員の別でみると、正社員の人手不足感の方が引き続きより強い状況が続いている。デジタル化を担う人材や、現場の技能職・サービス職・販売職をはじめとして、引き続き、人手不足感が強い状況にある。
- 人材確保のために重視している取組（1 位）については、中小企業、大企業ともに「求人募集時の賃金を引き上げる」で上昇幅が最も大きい。

(2) 人材マネジメントについて

- 雇用管理に関する項目では、中小企業では非正社員の「様々なハラスメントに対する防止対策」、「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」等で、大企業では非正社員の「従業

員のメンタルヘルスの向上」等で取組の進展がみられる。人材マネジメントに関する項目では、大企業では正社員の「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」、「定期的な面談とフィードバックの実施」、「職種別賃金の導入」等で取組の進展がみられる。

(3) 人材育成・教育訓練について

- 人材育成のための研修の受講者の割合については、引き続き大企業の方が高く、企業規模による取組格差はみられるものの、中小企業、大企業ともに全体として受講者割合は概ね拡充傾向にある。

(4) デジタル技術の活用について

- デジタル技術の活用状況については、引き続き大企業の方が中小企業よりも活用に積極的であり、取組格差が拡大していることがうかがえる。
- AI を活用したデジタル技術の導入や検討の状況については、中小企業、大企業ともに進展がみられるが、導入状況だけでなく、将来的な認識についても格差が拡大していることがうかがえる。

(5) 従業員の満足度、ワークエンゲージメント、健康に関する取組について

- 従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況については、中小企業での取組は停滞気味である一方で、大企業では取組の進展がみられる。従業員の健康状況の把握については、中小企業、大企業ともに進展がみられる。

(6) 在宅勤務（テレワーク）、副業・兼業、従業員の独立開業支援について

- 在宅勤務（テレワーク）の制度の導入状況について、中小企業では、大きな変化はみられないが、大企業では、「導入していない」の割合が上昇している。コロナ禍の期間において一旦導入していた在宅勤務制度が廃止されている可能性がある。
- 中小企業、大企業ともに、副業・兼業を認める企業が増加傾向にあることがうかがえる。従業員の独立開業に対する支援の有無については、中小企業、大企業ともにほぼ横ばいの動きとなっており、大きな変動はみられない。

〈第 3 章 賃上げに係る状況関係〉

※調査で把握できた企業の賃上げの取組内容の変化や平均的な賃上げ率の水準等に着目して整理を行うとともに、企業の人材育成・教育訓練の実施状況、経営・財務状況等と賃上げの実施状況との関係を整理、分析。

(1) 賃上げ実施の有無、取組の内容

- 第1回調査と第3回調査の2時点間の変化をみると、中小企業、大企業ともに「賃上げ実施あり」の企業が拡大している。賃上げの取組の具体的な内容については、中小企業、大企業ともに「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」の実施割合が比較的大きく上昇している（図表1）。
- 賃上げの取組の具体的な内容について、「ベースアップ」・「定期昇給」・「賞与（一時金）の増額」の組み合わせに着目すると、該当企業数の割合上位は、中小企業では第1回調査で「定期昇給のみ（29.3%）」・「定期昇給＋賞与増額（16.0%）」・「定期昇給・ベア・賞与増額いずれもなし（14.2%）」の順であったものが、第3回調査では「定期昇給のみ（19.6%）」・「ベースアップ＋定期昇給（19.2%）」・「ベースアップ＋定期昇給＋賞与増額（17.4%）」の順へと変化している。大企業では、第1回調査で「定期昇給のみ（35.7%）」・「ベースアップ＋定期昇給（18.1%）」・「定期昇給＋賞与増額（18.1%）」の順であったものが、第3回調査では「ベースアップ＋定期昇給（39.0%）」・「ベースアップ＋定期昇給＋賞与増額（27.5%）」・「定期昇給のみ（19.8%）」の順へと変化している。

(2) 平均的な賃上げ率の水準等

- 正社員の過去1年間の平均的な賃上げ率（2022、23、24年度の3年度分）について、いずれの年度も回答のあった企業について年度毎に平均的な賃上げ率の水準をみると、中小企業、大企業のいずれも、過去3年度において、賃上げ率は上昇傾向にあり、賃上げ率の分布は高水準の方向にシフトしていることがうかがえる。

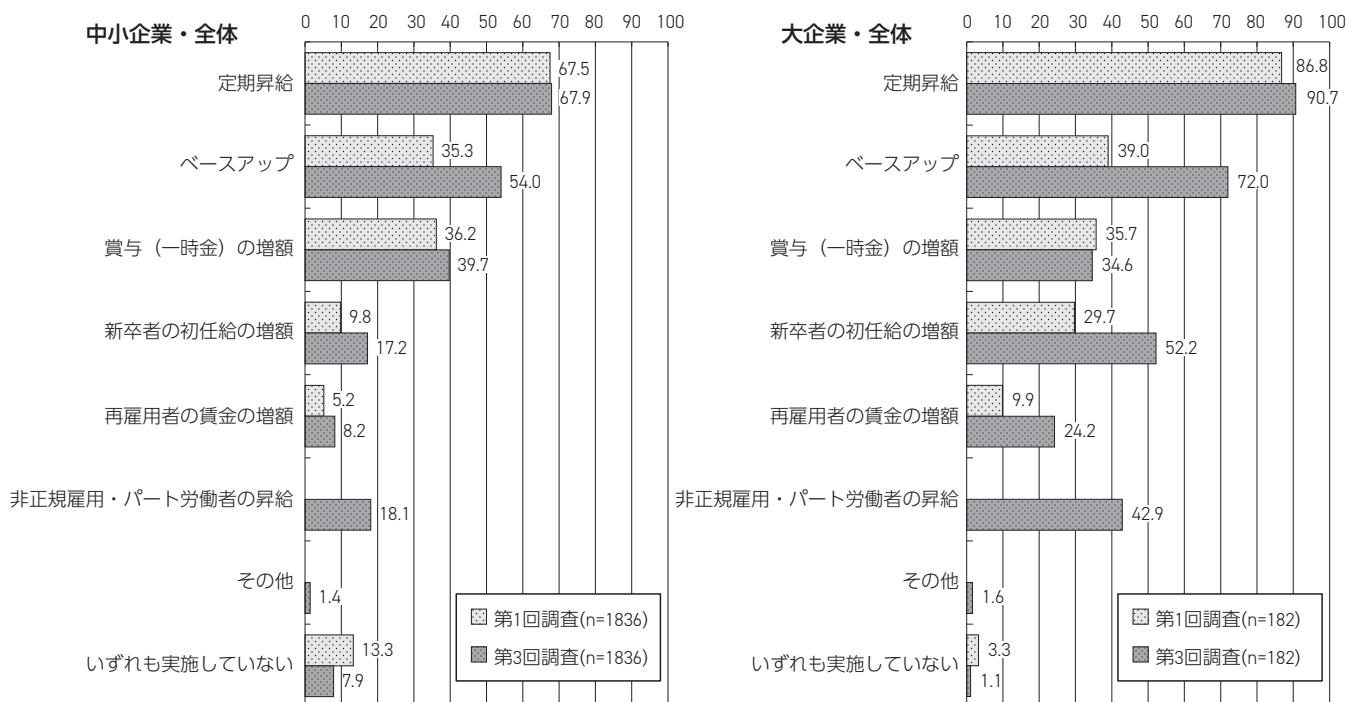
(3) 人材育成・教育訓練の実施、デジタル技術の導入、労働組合の有無と賃上げの実施状況（クロス集計）

- 「計画的・系統的なOJT実施の有無（2022年）」や「企業内外で行うOff-JT実施の有無（2022年）」と「賃上げの実施状況（2023年度及び2024年度）」との関係について、中小企業、大企業ともに、「実施あり」の企業の方が「なし」の企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。
- 「AIを活用したデジタル技術の導入状況（2023年）」と「賃上げの実施状況（2023年度及び2024年度）」との関係について、中小企業、大企業ともに、「すでに導入している＋何らかのアクションを起こしている」企業で、「将来的に検討したい」・「将来的にも導入を検討する見込みはない」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。
- 「労働組合の有無（2022年）」と「賃上げの実施状況（2022年度、2023年度及び2024年度）」との関係について、中小企業、大企業ともに、いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が「労働組合なし」企業よりも賃上げ率のばらつきが相対的にやや小さく、中央値付近の区分の分布が厚い傾向がみられ、賃上げ率の「1%未満」区分（一番下の区分）の構成割合が低くなっている。ベースアップについては、中小企業、大企業ともに、いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が、ベースアップの「実施あり」割合が高くなっている。

(4) 経営・財務状況等に係る指標と賃上げの実施状況（クロス集計）

- 調査結果データに接続する形で得た財務データを用いて算出した「経営・財務状況等に係る指標（企業業績）」と「賃上げの実施状況」との関係性をクロス集計により確認すると以下の傾向がみられる。

図表1 賃上げの取組の内容（第1回及び3回継続回答企業）（中小企業、大企業）



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

- 経営・財務状況等に係る指標のうち、「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」及び「売上高（営業収益）営業利益率」については、中小企業、大企業ともに、2023 年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「上位」企業の方が翌年度（2024 年度）の賃上げ率の中央値や 5% 以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「下位」企業との差が開く傾向もみられる。中小企業では、いずれの年度でも「上位」企業よりも「下位」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向もみられる（図表 2）。
- 「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性）」については、中小企業、大企業ともに、2023 年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。
- 「付加価値額に対しての人件費（給与総額）割合（労働分配率）」については、中小企業、大企業ともに、2023 年度の水準が「下位」の企業の方が「上位」の企業よりも、当該年度（2023 年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。中小企業では、「下位」の企業の方が翌年度（2024 年度）の賃上げ率の中央値や 5% 以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「上位」企業との差が開く傾向もみられる。
- ベースアップの実施状況との関係については、中小企業、大企業ともに「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」、「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性）」等で、2023 年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の実施割合が概ね高い傾向がみられる。また、「付加価値額に対しての人件費（給与総額）割合（労働分配率）」については、「下位」企業の方が、実施割合が概ね高い傾向がみられる。

【第 4 章 人への投資と賃上げ行動関係】

※人材育成が (1) 企業の賃上げ実施の有無、(2) 賃上げを実施した企業における賃上げ手段（定期昇給・ベースアップ・賞与（一時金）の増額）、(3) 賃上げ率にどのように関連しているのかを、実証的に検証。

(1) 賃上げ実施の有無に関するプロビットモデルの推定結果

- 前年度に人材育成に積極的に取り組んでいる企業ほど、翌年度に賃上げを実施する可能性が概して高いことが示された。とりわけ、企業内外で実施される OFF-JT の有無、能力開発費支出の有無、研修受講者比率、一人当たり年間研修時間といった指標は、多くの推定で賃上げ実施確率を有意に押し上げている。一方で、デジタル技術の利用については、利用の有無・利用項目数ともに賃上げ実施との明確な関連は確認されなかった。これらの結果は、人材育成を制度的・財政的に位置づけ、一定の対象範囲と時間を確保している企業ほど、賃上げ行動に踏み切りやすい可能性を示唆する（図表 3）。

(2) 賃上げ手段の選択に関する多変量プロビットモデルの推定結果

- 賃上げを実施した企業を対象にした、賃上げ手段の選択に関する多変量プロビットモデルの推定結果からは、人材育成が「どの手段で賃上げを行うか」にも関係していることが示された。計画的・系統的な OJT はベースアップと賞与増額の選択確率を押し上げる一方、定期昇給には統計的に有意な関係が確認されない。能力開発費の支出の有無は、定期昇給・ベースアップ・賞与増額のいずれの選択確率も高めるが、支出強度（現金給与総額に対する比率）の上昇は、とくにベースアップの選択と結び付いており、恒常的な賃金水準の底上げとして成果を還元する傾向がうかがえる。研修受講者比率や一人当たり年間研修時間についても、多くのカテゴリーで 3 つの賃上げ手段の選択に対して正の関係が観察され、研修の対象範囲と集中度の双方が賃上げの「メニュー選択」に反映されていることが確認された。他方、デジタル技術については、利用ダミーが賞与増額の選択に対して負である一方、利用項目数はベースアップおよび賞与増額の選択に対して正の関係を示しており、デジタル化の進展が賃上げ手段の構成に与える影響は一様でない。

(3) ヘックマン 2 段階推定を用いた賃上げ率の分析

- 人材育成投資の「強度」と「広がり」が賃上げ幅の拡大と関連していることが示された。計画的・系統的 OJT や能力開発費比率（対数）は、賃上げ率に対して正で統計的に有意な関係を示した。また、研修受講者比率や一人当たり年間研修時間についても、一定以上の水準（たとえば受講者比率 60~80%、年間研修日数 4~6 日未満や 10 日以上）にある企業で賃上げ率が高い傾向が確認された。すなわち、人材育

図表 2 「従業員一人当たりの営業利益（2023 年度の水準（上位・下位）別）」と「賃上げの実施状況」（中小企業）

	n	【2023 年度】平均的な賃上げ率							【2024 年度】平均的な賃上げ率						
		4 階層別 (%)				要約統計量			4 階層別 (%)				要約統計量		
		1% 未満	1~3% 未満	3~5% 未満	5% 以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準 偏差	1% 未満	1~3% 未満	3~5% 未満	5% 以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準 偏差
【2023 年度】従業員一人当たりの営業利益															
合計 (全体)	1105	10.1	26.2	34.3	29.5	3.0	3.7	4.4	7.5	16.8	33.2	42.4	4.0	4.5	4.9
上位	368	6.5	21.5	35.9	36.1	3.0	4.1	3.1	4.6	12.8	32.9	49.7	4.9	4.8	3.5
中位	368	6.8	25.5	36.7	31.0	3.0	3.5	2.3	4.9	15.2	34.2	45.7	4.0	4.6	3.2
下位	369	16.8	31.4	30.4	21.4	3.0	3.4	6.6	13.0	22.5	32.5	32.0	3.0	4.1	7.1

図表 3 推定結果：人材育成と賃上げ実施の有無（プロビットモデル、限界効果）

	OJT・OFF-JT		能力開発費の支出		受講者比率		年間研修時間		デジタル技術の利用	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
被説明変数：1=賃上げ実施	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
前年度計画的・系統的な OJT	0.0166 (0.0120)	0.0159 (0.0120)								
前年度企業内外で行う Off-JT	0.0420*** (0.0109)	0.0417*** (0.0109)								
前年度能力開発費支出ありダミー			0.0606*** (0.0119)	0.0504*** (0.0148)						
前年度 ln 給与総額に対する能力開発費の比率 (%)			-0.0117 (0.00802)	-0.00634 (0.0173)						
前年度研修の受講者比率 (ref.=実施なし)										
~20% 未満					0.0734*** (0.00938)	0.0666*** (0.0121)				
20~40% 未満					0.0815*** (0.0144)	0.0764*** (0.0182)				
40~60% 未満					0.0590*** (0.0180)	0.0371* (0.0210)				
60~80% 未満					0.129*** (0.0305)	0.122*** (0.0436)				
80% 以上					0.0894*** (0.0169)	0.0478*** (0.0184)				
前年度一人当たりの年間研修時間 (ref.=実施なし)										
~1 日未満							0.0889*** (0.0133)	0.0714*** (0.0160)		
1~2 日未満							0.0770*** (0.0107)	0.0745*** (0.0140)		
2~4 日未満							0.0860*** (0.0128)	0.0834*** (0.0166)		
4~6 日未満							0.103*** (0.0204)	0.0606** (0.0237)		
6~10 日未満							0.0728*** (0.0241)	0.0960** (0.0473)		
10 日以上							0.0594*** (0.0209)	0.0250 (0.0217)		
前年度デジタル技術の利用ダミー									0.0151 (0.0197)	0.0133 (0.0198)
前年度 ln デジタル技術の利用項目数									0.0131 (0.0162)	0.0146 (0.0164)
前年度従業員不足ダミー		0.0295*** (0.00923)		0.0206** (0.00990)		0.0273*** (0.00950)		0.0263*** (0.00953)		0.0308*** (0.00962)
サンプルサイズ	3,242	3,242	5,138	2,664	6,072	2,907	5,951	2,849	3,038	3,038

注：1) すべての推計には、組合ダミー、従業員規模ダミー、外資比率 0% ダミー、正社員の平均年齢、年齢の二乗、産業ダミー、年次ダミー、産業別トレンドおよび地域ブロックダミーを含めている。2) 括弧内は、企業 ID でクラスタリングした標準誤差である。3) *、**、*** は、それぞれ 10%、5%、1% 水準で統計的に有意であることを示す。

成に対する継続的かつ集中的な投資は、賃上げの実施有無だけでなく、その引き上げ幅とも結びつく可能性がある。他方で、デジタル技術については、利用ダミーが賃上げ率に対して負の関係を示す一方、利用項目数は正の関係を示しており、デジタル化は賃上げ率の押し上げに寄与しうる側面と、コスト削減や業務自動化を通じて賃上げを抑制し得る側面の双方を持つことが示唆される（図表 4）。

(4) (1)~(3) の結果を踏まえて

- 企業属性や外部環境に関するコントロール変数の結果からは、賃上げ実施確率と賃上げ率のいずれにおいても、労働組合の存在が概して正の関係を持つことが確認された。加えて、従業員規模が大きい企業ほど賃上げを実施しやすい一方で、賃上げ率については、賃上げ実施企業に限定し他の属性を統制した条件付きの比較では、規模が大きい企業で相対的に低い傾向が観察される。
- 持続的な実質賃金の改善に向けて、「人への投資」を通じた生産性向上と賃上げを一体的に捉える必要性を示唆している。とりわけ、中小企業を含めた能力開発費の支出、研修機会の拡大、計画的・系統的な OJT の実施といった人材育成の基

盤整備は、賃上げの実施と水準の双方に関係し得る重要な要素である。

● 政策的インプリケーション

パネルデータを用い、人材育成が賃上げの実施有無・賃上げ手段・賃上げ率の各側面と関連することを実証的に示した。これらの結果は、持続的な実質賃金の改善に向けて、「人への投資」を通じた生産性向上と賃上げを一体的に捉える必要性を示唆している。中小企業を含めた能力開発費の支出、研修機会の拡大、計画的・系統的な OJT の実施といった人材育成の基盤整備は、賃上げの実施と水準の双方に関係し得る重要な要素であると言える。

● 研究担当者

上村有輝 統括研究員
何 芳 副主任研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.249『人への投資と企業戦略に関するパネ

図表 4 推定結果：人材育成と賃上げ率の関係（ヘックマン 2 段階推定：第 2 段階）

	OJT・OFF-JT	能力開発費の支出	受講者比率	年間研修時間	デジタル技術の利用
	C1	C2	C3	C4	C5
被説明変数：ln 賃上げ率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
前年度計画的・系統的な OJT	0.0768** (0.0343)				
前年度企業内外で行う Off-JT	0.0294 (0.0343)				
前年度能力開発費支出ありダミー		-0.0161 (0.0343)			
前年度 ln 給与総額に対する能力開発費の比率 (%)		0.136*** (0.0268)			
前年度研修の受講者比率 (ref.= 実施なし) ～20% 未満			0.0353 (0.0412)		
20～40% 未満			0.0644 (0.0491)		
40～60% 未満			0.0494 (0.0591)		
60～80% 未満			0.142** (0.0623)		
80% 以上			0.0813 (0.0519)		
前年度一人当たりの年間研修時間 (ref.= 実施なし) ～1 日未満				-0.0110 (0.0480)	
1～2 日未満				0.0466 (0.0435)	
2～4 日未満				0.0513 (0.0461)	
4～6 日未満				0.101* (0.0543)	
6～10 日未満				0.117 (0.0738)	
10 日以上				0.152** (0.0684)	
前年度デジタル技術の利用ダミー					-0.105* (0.0611)
前年度 ln デジタル技術の利用項目数					0.113*** (0.0433)
athrho	0.0920*** (0.0333)	0.111*** (0.0313)	0.0955*** (0.0288)	0.0937*** (0.0289)	0.0990*** (0.0313)
lnsigma	-0.437*** (0.0472)	-0.445*** (0.0451)	-0.438*** (0.0417)	-0.434*** (0.0421)	-0.437*** (0.0487)
定数項	2.739*** (0.559)	2.354*** (0.546)	2.809*** (0.525)	2.800*** (0.523)	2.610*** (0.559)
うち、賃上げ実施企業のサンプルサイズ	2,130	2,841	3,206	3,144	2,058
全標本のサンプルサイズ	2,589	3,618	4,140	4,076	2,479

注：1) すべての推計には、組合ダミー、従業員規模ダミー、外資比率 0% ダミー、正社員の平均年齢、年齢の二乗、産業ダミー、年次ダミー、産業別トレンドおよび地域ブロックダミーを含めている。2) 括弧内は、企業 ID でクラスタリングした標準誤差である。3) *、**、*** は、それぞれ 10%、5%、1% 水準で統計的に有意であることを示す。

- ル調査（JILPT 企業パネル調査）（第 2 回）』（2025 年）
- 調査シリーズ No.237 『「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—』（2024 年）
 - 調査シリーズ No.232 『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）』（2023 年）

脳・心臓疾患の労災認定事案における 連続勤務、深夜勤務、不規則勤務の分析

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 6 年度

● 研究の目的

脳・心臓疾患の労災認定事案における過重負荷に関し、休息時間の確保に関わる、連続勤務、深夜勤務、不規則な勤務・交替制勤務といった勤務状況を分析することで、時間外労働の長さにとどまらず、労働者の健康悪化をもたらした勤務状況について多角的に考察する。

● 研究の方法

平成 22 年度～令和 4 年度における脳・心臓疾患の労災認定事案のうち、「長期間の過重業務」が過重負荷として認定された事案を扱う。具体的には、「調査復命書」に付属する「労働時間集計表」の記録を、過労死等データベースの属性情報と接続したものをデータとして使用し、労働時間集計表データに欠損がない 2,848 事案を分析対象とした。

● 主な事実発見

- 事案における 1 か月あたりの勤務日数の中央値は 24.50 日であり、1 か月あたりの勤務日数が 26 日超の事案が約 2 割 (19.9%) を占める (図表 1)。中央値で見ると、「農林業」、「漁業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「複合サービス事業」等の業種や、「農林漁業従事者」、「建設・採掘従事者」、「サービス職業従事者」等の職種において勤務日数が多い傾向にあり、休日を取りに取得しにくい業種・職種と言える。
- 最大連続勤務日数を見ると、評価期間内で 14 日以上

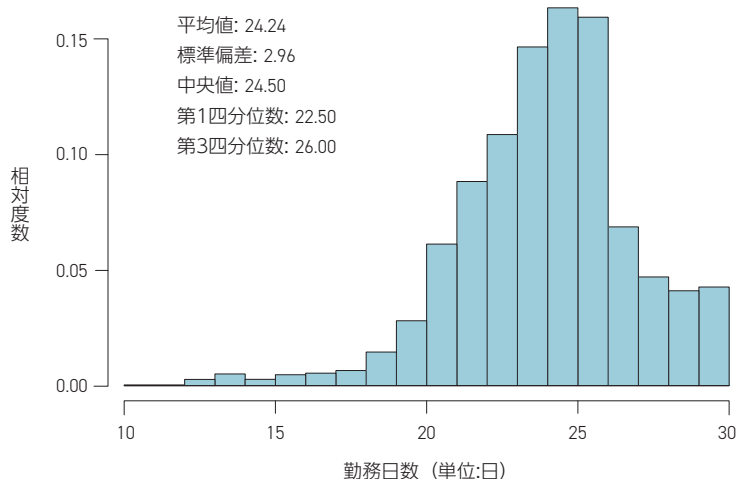
の勤務があった事案が 26.4% を占める。「農林業」は 14 日以上

- の連続勤務があった割合が 71.4% で、突出して多い。「漁業」52.9%、「複合サービス事業」50.0% がそれに次ぐ。
- 1 か月あたりの拘束時間は、対象事案の平均 314.17 時間であり、拘束 320 時間以上の事案が 33.0% を占める。業種では、「農林業」「漁業」「運輸業、郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」等で拘束時間が特に長い。職種では、「農林漁業従事者」「輸送・機械運転従事者」「保安職業従事者」「サービス職業従事者」等で拘束時間が特に長い。

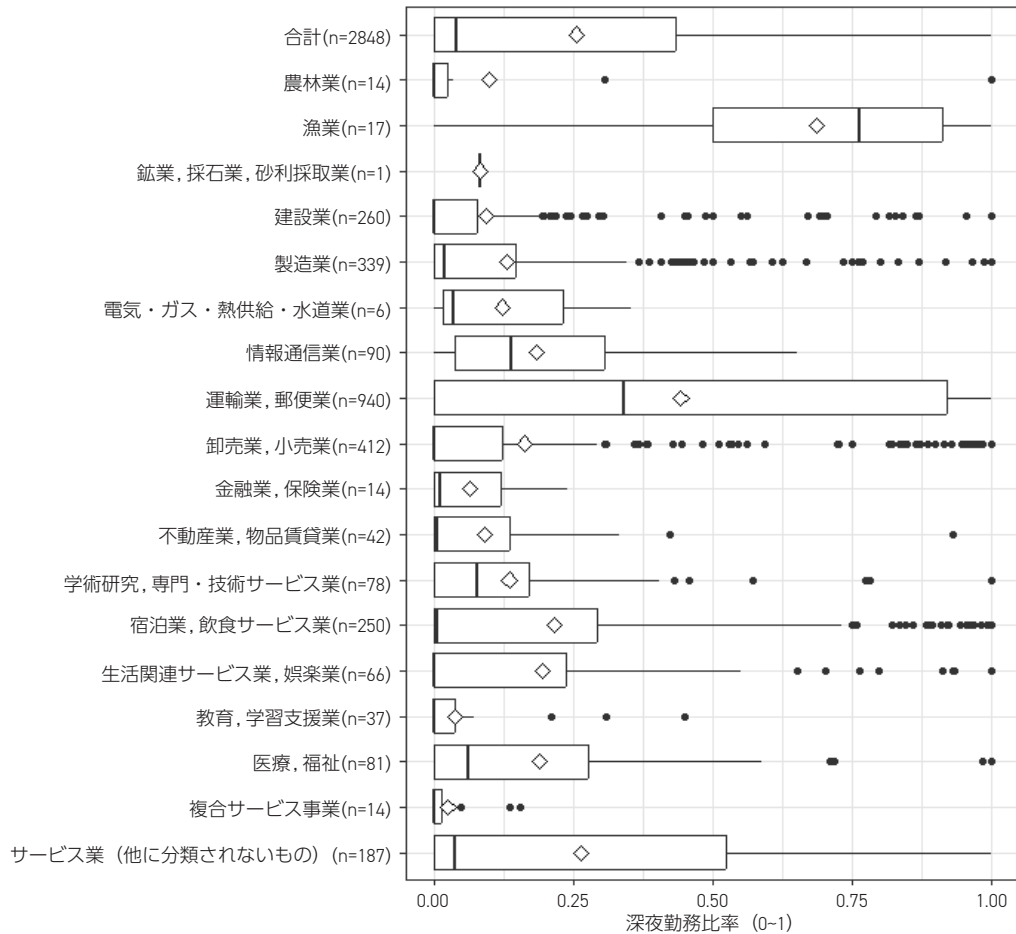
- 深夜勤務について、22 時～5 時の時間帯に 2 時間以上勤務時間が含まれる場合に深夜勤務の日と見なし、事案ごとに、評価期間の勤務日に占める深夜勤務の日の割合を計算した。中央値や第 3 四分位数を読む限り、「漁業」および「運輸業、郵便業」において深夜勤務が常態化していた事案が際立つ (図表 2)。職種では、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「農林漁業従事者」等の職種において深夜勤務の頻度が高い。

- 交替制勤務・不規則勤務について、始業時刻の標準偏差 (ばらつき) を指標として分析した。その中央値で見ると、「漁業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」等の業種や、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「農林漁業従事者」等の職種では、始業時刻の標準偏差が大きく、始業時刻が一定でない不規則勤務・交替制勤務の状況が多く観察された。

図表 1 事案における 1 か月あたりの勤務日数の分布



図表 2 勤務日に占める深夜勤務比率（業種別・箱ひげ図）



● 政策的インプリケーション

労働者の健康確保のためには、長時間労働の是正とともに、連続勤務や深夜勤務・不規則勤務の削減等、働き方を見直す必要がある。

● 政策への貢献

過労死等防止対策の検討における基礎資料として活用が期待される。

● 研究担当者

高見具広 主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.285『過重負荷による労災認定事案の研究 その 6』本論「脳・心臓疾患の労災認定事案における拘束時間、勤務間インターバルの分析」(2024 年)
- 資料シリーズ No.273『過重負荷による労災認定事案の研究 その 5』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」(2024 年)

不妊治療と仕事の両立が女性のメンタルヘルスに与える影響

―「国民生活基礎調査」を用いた分析―

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 7 年度

● 研究の目的

これまでの少子化対策は妊娠後から子育て期に重点が置かれ、妊娠に至る前の段階は重視されてこなかった。不妊治療の経済的支援は進む一方で、不妊治療のための休暇制度はいまだ公的に整備されておらず、職場の理解不足やプライバシーの懸念もあって、両立の実態は把握されにくい。本研究は、不妊治療と仕事の両立が女性のメンタルヘルスに与える影響を明らかにし、両立の困難さを可視化することで、支援策の検討に資することを目的とする。

● 研究の方法

厚生労働省「国民生活基礎調査」(2010~2022 年・大規模調査年) の個票データを用い、主に世帯票と健康票を結合して分析した。アウトカム変数は、①仕事によるストレス(悩み・ストレス原因として「自分の仕事」を選択したか)、② K6 スコ

ア(0~24 点)、③重度の心理的苦痛($K6 \geq 13$)とした。推定には Probit モデルおよび最小二乗法(OLS)を用い、不妊治療(通院)と就業(雇用形態/労働時間区分)の交差項により、影響の異質性を検証した。

● 主な事実発見

図表 1 は、不妊治療と仕事ストレスの関係が、雇用形態や労働時間によってどのように異なるかを示している。A1・A2 の雇用形態別の推定では、「不妊治療×正規雇用」の交差項が有意に正である一方、不妊治療ダミー単独は有意ではない。すなわち、不妊治療の受診の有無そのものが平均的に仕事ストレスと結びつくというよりも、正規雇用者において不妊治療の有無により仕事ストレスが高まりやすいことが示唆される。限界効果で見ると、正規雇用者は非正規雇用者に比べて仕事ストレスを抱える確率が高く、さらに不妊治療を受けている正規雇用者では追加的に確率が上昇する傾向が、雇用者全体・子どものいな

図表 1 不妊治療と仕事ストレスの関係 (Probit モデル、雇用者サンプル)

	雇用形態		労働時間	
	全サンプル	子どもなし	全サンプル	子どもなし
	A1	A2	A3	A4
被説明変数: 1= 仕事によるストレスあり	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
不妊治療	0.0323 (0.0201)	0.0158 (0.0246)	0.0213 (0.0221)	-0.0287 (0.0286)
不妊治療×正規雇用ダミー	0.0600** (0.0263)	0.0750** (0.0323)		
正規雇用ダミー	0.0964*** (0.00343)	0.0870*** (0.00819)		
不妊治療×週労働時間				
不妊治療×週 35~40 時間			0.0919*** (0.0315)	0.137*** (0.0396)
不妊治療×週 41~50 時間			0.0601* (0.0335)	0.128*** (0.0412)
不妊治療×週 51 時間以上			0.0356 (0.0576)	0.121* (0.0683)
労働時間 (ref.= 週 35 時間未満)				
週 35~40 時間 (標準)			0.0577*** (0.00384)	0.0452*** (0.00990)
週 41~50 時間 (やや長め)			0.134*** (0.00452)	0.122*** (0.0104)
週 51 時間以上 (長時間)			0.191*** (0.00804)	0.178*** (0.0155)
子どもありダミー	-0.0337*** (0.00432)		-0.0206*** (0.00437)	
サンプルサイズ	84,212	16,347	84,212	16,347

出所: 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2010~2022 年、大規模調査年) より筆者推計。

注: 1) 対象は年齢 25~44 歳の有配偶女性に限定。2) すべての推計には、夫経済力ありダミー、年齢階級ダミー、学歴ダミー、親同居ダミー、持ち家ダミー、職業ダミー、企業規模ダミー、大都市圏ダミーおよび年次ダミーを含む。3) 括弧内はロバスト標準誤差。4) *, **, *** は、それぞれ 10%、5%、1% 水準で有意。

図表 2 不妊治療と重度の心理的苦痛（Probit モデル）

	全サンプル						雇用者サンプル			
	就業の有無		雇用形態		労働時間		雇用形態		労働時間	
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
被説明変数 :1=K6 スコアが 13 点以上	全サンプル	子どもなし	全サンプル	子どもなし	全サンプル	子どもなし	全サンプル	子どもなし	全サンプル	子どもなし
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
不妊治療	0.0169** (0.00751)	0.0104 (0.0111)	0.0167** (0.00751)	0.0102 (0.0111)	0.0312*** (0.00858)	0.0342*** (0.0125)	0.0257*** (0.00777)	0.0213** (0.0105)	0.0364*** (0.00821)	0.0348*** (0.0113)
不妊治療×就業ダミー	0.00646 (0.00920)	0.0241* (0.0135)								
就業ダミー	-0.00932*** (0.00126)	-0.0310*** (0.00354)								
不妊治療×正規雇用ダミー			0.00867 (0.0104)	0.0351** (0.0149)			-0.000661 (0.0104)	0.0160 (0.0139)		
不妊治療×非正規雇用ダミー			0.00455 (0.0110)	0.0109 (0.0161)						
就業形態（ref.= 無業）										
正規雇用ダミー			-0.0112*** (0.00157)	-0.0378*** (0.00413)			-0.00186 (0.00163)	-0.0118*** (0.00399)		
非正規雇用ダミー			-0.00807*** (0.00140)	-0.0242*** (0.00408)						
不妊治療×週労働時間										
不妊治療×週 0 時間					-0.0138 (0.0113)	-0.0237 (0.0167)				
不妊治療×週 35~40 時間					-0.0209 (0.0134)	-0.00985 (0.0191)			-0.0250* (0.0129)	-0.0171 (0.0175)
不妊治療×週 41~50 時間					-0.0145 (0.0141)	-0.00710 (0.0196)			-0.0183 (0.0133)	-0.0113 (0.0175)
不妊治療×週 51 時間以上					0.0169 (0.0200)	0.0485* (0.0276)			0.00796 (0.0193)	0.0334 (0.0251)
労働時間（ref.= 週 35 時間未満（短時間））										
週 0 時間					0.0107*** (0.00149)	0.0252*** (0.00456)				
週 35~40 時間（標準）					-0.000519 (0.00176)	-0.0154*** (0.00507)			0.00129 (0.00180)	-0.0127*** (0.00480)
週 41~50 時間（やや長め）					0.00397* (0.00213)	-0.00309 (0.00541)			0.00610*** (0.00216)	-0.00205 (0.00507)
週 51 時間以上（長時間）					0.0199*** (0.00361)	0.00313 (0.00826)			0.0212*** (0.00357)	0.00370 (0.00762)
子どもありダミー	YES		YES		YES		YES		YES	
職業ダミー							YES	YES	YES	YES
企業規模ダミー							YES	YES	YES	YES
サンプルサイズ	138,428	23,465	138,428	23,465	138,428	23,465	83,232	16,192	83,232	16,192

出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（2010~2022 年、大規模調査年）より筆者推計。

注：1）対象は年齢 25~44 歳の有配偶女性に限定。2）すべての推計には、夫経済力ありダミー、年齢階級ダミー、学歴ダミー、親同居ダミー、持ち家ダミー、大都市圏ダミーおよび年次ダミーを含む。3）括弧内はロバスト標準誤差。4）*、**、*** は、それぞれ 10%、5%、1% 水準で有意。

い雇用者のいずれでも確認される。

労働時間別（A3・A4）でも同様に、不妊治療ダミー単独は有意ではなく、「不妊治療×週 35 時間以上の労働時間区分」の交差項が有意に正となる。したがって、不妊治療と仕事ストレスの関連は、週 35 時間以上のフルタイム相当の労働時間帯で相対的に強く表れ、通院・治療と就業の調整負担がこの時間帯で大きくなり得ることを示している。とりわけ子どものいない雇用者では、週 35 時間以上の各区分で一貫してストレスが高いことが確認され、長時間労働下でも治療を継続しながら就業している層では、両立困難が仕事ストレスとして表出している可能性がある。もっとも、交差項の限界効果は労働時間が長いほど単調に大きくなるわけではなく、標準的な週 35~40 時間帯で最も大きい点も特徴である。

図表 2 は、不妊治療と仕事の両立が重度の心理的苦痛（K6≥13）とどう関連するかを、Probit モデルで検証した結果を示している。多くの推定において、不妊治療中の女性は非治療者に比べて重度の心理的苦痛を抱える確率が高い傾向が確認される一方、子どものいない全サンプルでは有意性が弱まる推定も見られる。全体として無業者のリスクが高いことを踏まえると、重度の心理的苦痛が就業や治療受診を困難にし、観察

されるサンプル構成に影響している可能性が示唆される。加えて、長時間労働でも重度の心理的苦痛のリスクが高い傾向が見られる。とくに子どものいない女性では、不妊治療と就業（正規雇用や長時間労働）が重なる場合にリスクが上昇することを示す交差項が有意であり、平均的な K6 スコアよりも重度域で差が明確に表れる点から、両立負担が「重度化」に集中して現れる可能性が示される。なお雇用者に限ると、標準的な週 35~40 時間で就業しながら不妊治療を受ける場合、重度の心理的苦痛（K6≥13）のリスクは相対的に低い可能性が示される。仕事ストレスでは同じ労働時間帯で上昇が確認されることから、標準的労働時間は日常的ストレスの高まりにはつながり得るものの、それが重度の心理的苦痛に直結しにくいことが示唆される。

● 政策的インプリケーション

不妊治療と仕事の両立に伴う心理的負担は、「標準的労働時間帯（週 35~40 時間）における日常的仕事ストレスの増幅」と「週 51 時間以上の長時間労働による重度の心理的苦痛の上昇」という、性質の異なる 2 つのリスクから構成される。したがって、長時間労働の是正を重要な柱としつつ、時間単位休暇、柔

軟な始業・終業、フレックスタイム制の普及等により、フルタイム就業者の時間調整の可能性を高めることが重要である。加えて、治療対応に伴う一時的な時間調整が不利な評価につながらないように、労働時間に依存しない処遇・評価の運用・制度整備を進めることが望ましい。

● 政策への貢献

全国調査データに基づき、不妊治療と就業の両立がメンタルヘルスに与える影響を、雇用形態・労働時間の観点から可視化した点に意義がある。とくに、標準的労働時間帯では日常的ストレスが高まりやすい一方で、重度の心理的苦痛は長時間労働と結びつきやすいという結果は、勤務制度・評価運用・労働時間是正を組み合わせた支援設計の必要性を示唆する。

● 研究担当者

何 芳 副主任研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 25-04 『有配偶女性の就業と家計間の所得格差―「国民生活基礎調査」を用いた考察―』（2025 年）
- 調査シリーズ No.241 『治療と仕事の両立に関する実態調査（患者 WEB 調査）』（2024 年）
- 調査シリーズ No.240 『治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）』（2024 年）
- 調査シリーズ No.196 『女性活躍と両立支援に関する調査』（2020 年）
- 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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.105 『結婚・出産・育児期の退職と再就職―女性のキャリア形成と課題』（2009 年）
- 労働政策研究報告書 No.50 『仕事と育児の両立支援―企業・家庭・地域の連携を―』（2006 年）
- ディスカッションペーパー 04-12 『仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて』（2004 年）

「job tag」(職業情報提供サイト)の インプットデータ開発に関する研究 (2024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 (job tag 含む) に関する研究」

研究期間：令和6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、2024年度は14の職業の情報収集を主たる目的とした。

● 研究の方法

企業・団体等へのヒアリング調査、Webモニターを用いた就業者調査、および関連団体等経由で依頼した就業者調査 (Web調査の実査期間：2025年1月～2月、スクリーニング後の有効回答数：404件)

● 主な事実発見

14の職業について全ての情報領域 (職業興味、仕事価値観、スキル、知識、仕事の内容 (ワーク・アクティビティ)、仕事の

性質、アビリティ、教育と訓練、タスク) で情報収集を目指して調査を実施し、概ね各職業の特徴が反映された結果が得られた。ただし昨年度までと同様、収録基準である最低サンプルサイズ20件を下回る職業もあった。また回答者負担の軽減のために調査は冒頭共通票、A票、B票、C票、末尾共通票に5分割されていたため、領域によって収録可能職業数には違いがある。

例えば図表1はB票の職業興味6項目の収録データ例である。B票では8職業が収録可能となり、研究的な職業 (調査師、アクチュアリー、社会学研究者) は「研究的」が最も高い、社会的な職業 (養護教諭、イベントの企画・運営、児童発達支援管理責任者) は「社会的」が最も高い等、職業の内容と合致した結果と言える。

次に図表2はC表のアビリティ35項目のうち、各職業の最高値か、または職業間の平均値差が2.0以上であった8項目を抜粋したものである。C表でも8職業が収録可能となり、高度

図表1 職業興味 (B票、得点範囲1~5点) の収録データ例
(設問内容：あなたが従事している仕事に合っているのは、どのような人ですか?)

収録番号	職業名	n	現実的	研究的	芸術的	社会的	企業的	慣習的
419	調査師	31	3.65	4.68	4.26	4.06	3.68	2.81
468	アクチュアリー	86	2.95	4.59	2.27	3.80	4.20	3.56
560	社会学研究者	26	3.35	4.35	3.04	3.69	3.54	3.00
561	鉄道車両の設計・開発	22	3.77	3.36	2.64	2.86	3.45	3.50
565	養護教諭	22	3.32	3.27	2.68	4.68	3.45	2.77
566	イベントの企画・運営	28	3.43	3.25	3.50	4.25	4.11	3.18
567	学校事務 (私立大学)	33	2.97	3.15	2.55	3.58	3.64	3.36
568	児童発達支援管理責任者	33	3.27	3.09	3.24	4.39	3.58	3.06

濃い橙色：最も平均値が高いもの 薄い橙色：2番目に平均値が高いもの

図表2 アビリティ (C票、得点範囲1~5点) の収録データ例
(各職業の最高値、または職業間の平均値差が2.0以上の8項目を抜粋)
(設問内容：以下の能力についてあなたの現在の仕事での重要度を回答してください)

収録番号	職業名	n	AB_3	AB_4	AB_6	AB_7	AB_12	AB_23	AB_33	AB_34
			発話表現	記述表現	独創性	トラブルの察知	数学的推論	一瞬で素早く反応する力	聴覚の感度	聴覚的注意 (特定の音を聞き分ける力)
419	調査師	27	3.89	3.85	4.37	3.70	2.19	1.52	1.19	1.22
468	アクチュアリー	68	4.03	4.22	3.13	3.65	4.57	1.21	1.00	1.01
560	社会学研究者	23	3.91	4.30	4.26	3.70	3.70	2.48	2.17	2.35
561	鉄道車両の設計・開発	20	3.45	3.35	3.00	3.50	3.10	2.45	2.50	2.60
565	養護教諭	20	4.05	3.80	3.05	3.90	2.35	3.25	2.90	2.70
566	イベントの企画・運営	29	3.66	3.59	3.69	3.79	2.55	3.00	3.07	3.17
567	学校事務 (私立大学)	27	3.26	3.44	2.81	3.48	2.70	2.11	2.00	2.07
568	児童発達支援管理責任者	31	3.74	3.55	3.32	4.03	2.45	2.97	2.65	2.71

な数式を扱うアクチュアリーでは数学的推論、論文執筆が主たる仕事の社会学研究者では記述表現、学校で児童と向き合う養護教諭では発話表現、人命を預かる鉄道車両の設計・開発ではトラブルの察知など、概ね各職業の特徴が表れていると言える。

● 政策への貢献

作成したデータは厚生労働省が開発・運営する「job tag」（職業情報提供サイト）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 前統括研究員

鎌倉哲史 副主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.286 『「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（2023 年度）』（2024 年）
- 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.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）

企業におけるキャリア支援の現状と課題

—セルフ・キャリアドック導入を中心として—

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 6~7 年度

● 研究の目的

本研究は、セルフ・キャリアドック等を中心とした企業内キャリア支援の導入に資する知見を得ることを目的とする。企業におけるキャリア支援の導入状況は、例年、各種調査によって把握されている。しかしながら、その取り組みの程度や仕組み、運営のあり方は企業属性によって大きく異なる。そのためさらなる詳しい実態の把握や導入・未導入の背景、影響を与える要因に関する分析が求められる。また具体的にどのような要因が障壁となり、それに対していかなる工夫がなされているかについても、より詳細な情報収集が必要とされる。

以上の問題意識から、本研究ではセルフ・キャリアドックに焦点を当て、関連が深いと予想される要因について幅広く調査を行った。あわせてキャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントその他の企業内キャリア支援についても調査を行った。これらを通じて企業内キャリア支援の実態を詳しく把握し、導入を促進・阻害する要因やその対策について検討を行い、今後のさらなる推進に向けた有意義な知見を得ることとした。

● 研究の方法

郵送法による質問紙調査を実施した。調査対象は、帝国データバンクが保有する企業データベースのうち、従業員規模 300

人以上の全国の企業 14,511 社 (2025 年 8 月時点)。農林漁業および公務は対象から除外した。なお、従業員数の増減により 300 人未満となった企業も、回答が得られた場合は分析対象に含めた。

調査票は A4 版 12 ページ相当で大問 60 問程度から構成された。調査項目は、企業概要、社風や人材観、人事制度やキャリア関連施策の導入状況、キャリアコンサルティングおよびセルフ・キャリアドックの認知度・活用度、導入体制や目的、効果測定、導入による変化、導入上の障壁とその克服に向けた取り組みなどであった。

調査は 2025 年 8 月から 9 月にかけて実施した。1,936 社から回答が得られ、回収率は 13.3% であった。

● 主な事実発見

1. セルフ・キャリアドックの認知及び活用に影響を与える要因に関する結果を集約的に示すために順序ロジスティック回帰分析を行った結果、「従業員数」「教育訓練費」が統計的に有意であった。従業員数が多く、教育訓練費が高い企業ほど、セルフ・キャリアドックを認知・活用している可能性が高かった。なお、業種別では医療・福祉と比べて「製造・建設・運輸」「卸売・小売・サービス」でセルフ・キャリアドックの認知度・活用度が統計的に有意に高かった。

図表 1 セルフ・キャリアドックの認知・活用および教育訓練費に影響を与える要因

	セルフ・キャリアドック			教育訓練費		
	B	exp(B)	sig.	B	exp(B)	sig.
従業員数	0.18	1.20	*	0.88	2.42	**
教育訓練費	0.19	1.20	**	---	---	---
教育訓練費対売上高費	0.05	1.05		---	---	---
創業年	0.07	1.07		-0.18	0.83	
従業員に占める正社員比率	0.01	1.01		0.02	1.02	
正社員に占める女性正社員比率	0.07	1.07		-0.13	0.88	**
従業員に占める 35 歳未満比率	0.03	1.03		0.04	1.04	
従業員に占める 55 歳以上比率	0.06	1.06		-0.11	0.90	*
海外事業所展開の有無	0.10	1.10		-0.29	0.75	
売上高の増減 (3 年前と現在の比較)	-0.01	0.99		0.24	1.28	**
全従業員数の増減 (3 年前と現在の比較)	0.05	1.05		-0.09	0.91	
新卒正社員採用数 (3 年前と現在の比較)	0.12	1.13		0.25	1.29	**
中途正社員採用数 (3 年前と現在の比較)	0.01	1.01		0.13	1.14	
従業員の離職率 (3 年前と現在の比較)	-0.01	0.99		0.09	1.10	
新入社員の定着率 (3 年前と現在の比較)	-0.04	0.96		0.12	1.13	
業種 製造・建設・運輸 (対 医療・福祉)	1.06	2.88	**	-0.16	0.85	
業種 卸売小売・サービス (対 医療・福祉)	0.74	2.09	**	0.26	1.30	
Nagelkerke R2	0.08			0.30		

※順序ロジスティック回帰分析。B= 回帰係数、exp(B)= オッズ比、sig.= 有意確率 * p<.05 ** p<.01

セルフ・キャリアドックの認知及び活用に大きな影響を与える「教育訓練費」について、さらに検討した結果、「従業員数」「正社員に占める女性正社員比率」「従業員に占める55歳以上比率」「売上高の増減（3年前と現在の比較）」「新卒正社員採用数（3年前と現在の比較）」が統計的に有意であった。従業員数が多いほど、女性比率や55歳以上比率が低いほど、売上高や新卒正社員の採用数が増えているほど教育訓練費が高かった。

以上の結果をまとめると、①従業員数が大きい企業、②女性比率や高齢者比率が低い企業、③売上高や新卒正社員採用数が増えている企業では教育訓練費を多く支出でき、その結果、セルフ・キャリアドック等の各種のキャリア支援関連施策が企業内で実施されやすいと整理できる。

2. 本調査では、部下のキャリア形成に関する経営者層・管理職層の意識、従業員のキャリア観、キャリア自律醸成観、キャリア関連施策、キャリア自律浸透度などについても幅広く調査を行った。図表2にはそれらの結果を集約して1つのモデルとして示した。「部下のキャリア形成に関する経営者層・管理職層の意識」によって会社の「キャリア自律醸成観」が形成され、このことが「キャリア関連施策」に結びつき、最終的に「キャリア関連施策」の実施によって「キャリア自律浸透」

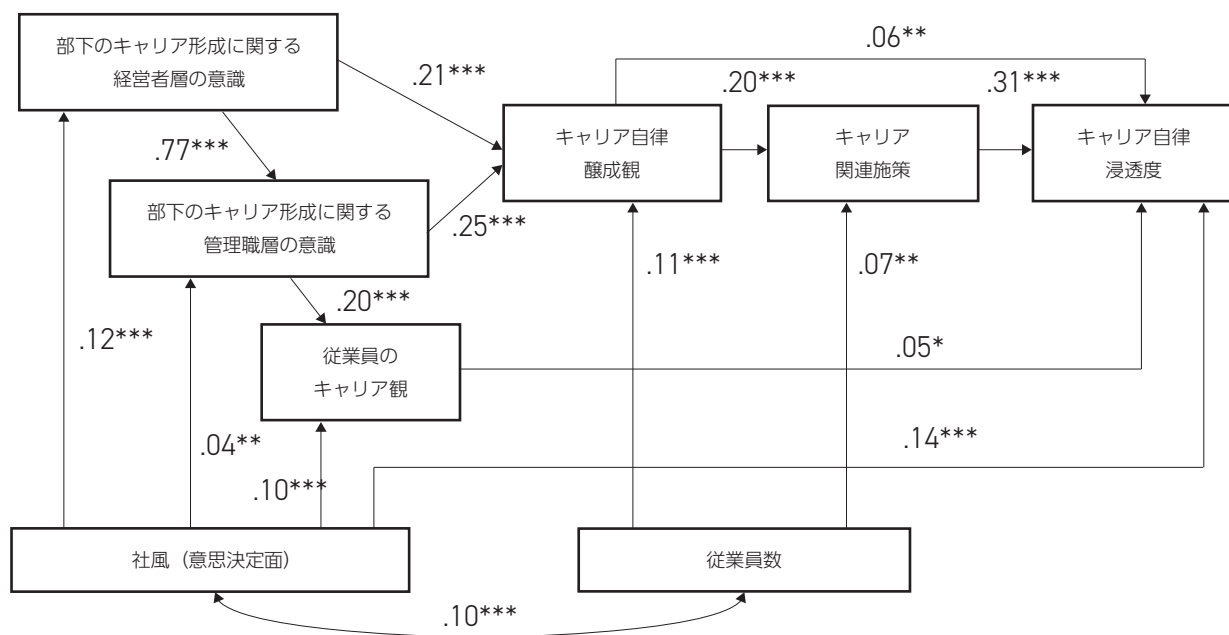
透度」が向上することを示唆している。

なお、社風（主に意思決定面における権限移譲）は、部下のキャリア形成に関する経営者層・管理職層の意識、従業員のキャリア観にも影響を与えていた。また従業員のキャリア観はキャリア自律浸透度に、従業員数はキャリア自律醸成観とキャリア関連施策に影響を与えていたことも補足的な結果として示された。

3. 既にキャリア関連施策を導入している企業を対象に、キャリア関連施策の障壁となったことについてたずねた。その結果、最も回答が多かったのは「キャリア関連施策の「人材・予算・時間」などが整っていない」であった。以下、「キャリア関連施策の内容や利用方法が十分に社内に浸透していない」「業績目標がキャリア関連施策の実施や利用よりも優先されている」「従来の組織文化や慣習が多様なキャリア形成の妨げとなっている」が続いていた。

また、障壁を克服するため、あるいは効果的な実施のために行った（行っている）活動についても回答を求めた。最も回答が多かったのは「従業員向けキャリア意識啓発（研修・動画・社内報）」であり、次いで「管理職に対する育成責任の周知と研修」であった。

図表2 キャリア自律・キャリア関連施策に影響を与える要因に関するモデル図



適合度：NFI=.947, CFI=.951, RMSEA=.074

※構造方程式モデリング（SEM）を用いたパス解析。各変数は、構成する全項目および全年代の平均をとった。誤差変数は省略。

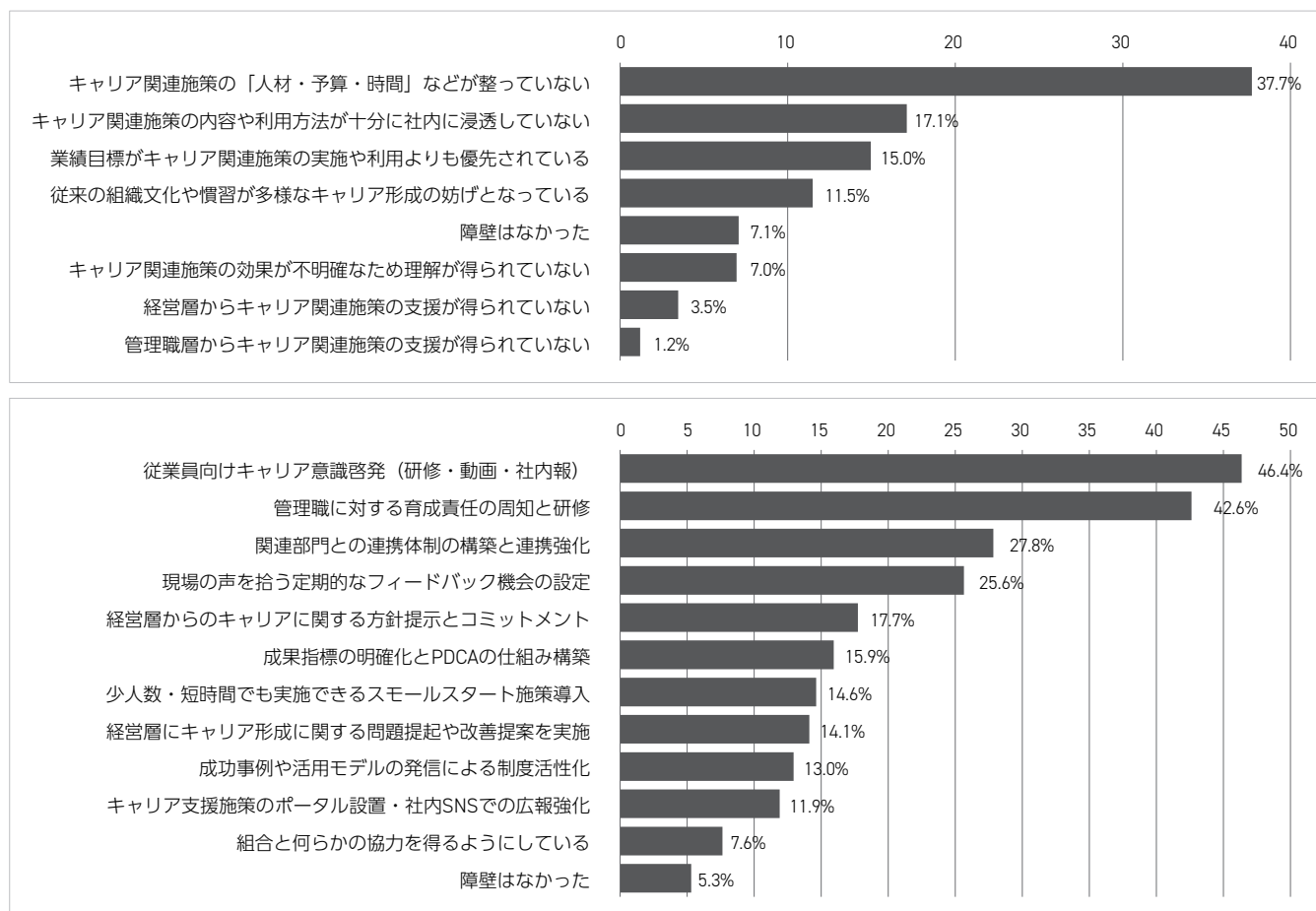
※部下のキャリア形成に関する経営者層の意識は「キャリアを作る主体者は従業員自身である」「キャリアで重要なことは従業員の自己成長である」「部下の「キャリア自律」は会社が支援すべきである」「部下の「キャリア自律」は会社にとって有益である」「部下のキャリア自律支援は役割として評価されている」の5項目を経営者層はどう捉えているかについての調査回答者の認識を5件法でたずねた回答の全項目の平均値。同様に、部下のキャリア形成に関する管理職層の意識も管理職層はどう捉えているかについての調査回答者の認識に関する回答の全項目の平均値。

※キャリア自律醸成観は「「キャリア自律」は大切なことである」「「キャリア自律」は会社が支援すべきである」「「キャリア自律」は会社にとって有益である」の3項目を年代別（若手層 / ミドル層 / シニア層）に3件法でたずねた回答の全項目および全年代層の平均値。

※キャリア関連施策は「キャリア研修」「キャリアコンサルタントによるキャリア面談」「人事によるキャリア面談」「上司によるキャリア面談」の4項目を年代別に3件法でたずねた回答の全項目および全年代層の平均値。

※キャリア自律浸透度は、「貴社の各層において「キャリア自律」はどの程度浸透していると思いますか」の1項目を年代別に5件法でたずねた回答の全年代の平均値。

図表3 企業におけるキャリア関連施策の障壁および障壁を克服する、あるいは効果的な実施のための活動



● 政策的インプリケーション

セルフ・キャリアドックを中心とする各種の企業内キャリア支援の導入にあたっては、教育訓練費が影響の強い要因として示されたが、従業員数の多さや女性比率・高齢者比率の低さ、売上高や新卒正社員採用数の増加などの影響も見られた。一方で、経営者層や管理職層の意識、権限移譲などの意思決定面での社風などの影響も大きかったことから、今後は経営者層・管理職層に対する意識啓発の他、社内の意思決定の仕組みを含めた社風ごとに普及推進のあり方を模索する必要性が示される。

● 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 統括研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.233『キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査』（2025 年）
- 労働政策研究報告書 No.227『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』（2023 年）

- 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）
- 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）

わかものハローワークにおける若年求職者への支援の実践

—職員へのヒアリング調査に基づいた支援方法の質的分類—

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6~7年度

● 研究の目的

若年求職者を対象とする就職支援機関「わかものハローワーク（以下、わかハロ）」の個別支援の特徴と具体的な支援方法を、キャリアカウンセリング・プロセスおよびマイクロカウンセリング技法の枠組みで整理することで、今後の効果的な若年就職支援のあり方を検討する上での基礎資料とすることを目的とする。

● 研究の方法

- 対象者：わかハロの相談業務経験者（就職支援ナビゲーター、以下「ナビ」と略す）23名（女性20名・男性3名）
- 時期：2024年11~12月
- 場所：東京都（渋谷・新宿・日暮里）、埼玉県、千葉県、神奈川県（わかハロ）
- データ収集：半構造化インタビュー（1~3名の個別・集団形式、各回30分~2時間）
- 質問項目：①相談者の特性と支援や工夫、②対応が困難であったが上手くいったと考える相談者への支援や工夫、③自己効力感が低い相談者への支援や工夫、④離脱者の要因や対策、⑤その他、解決が難しいと感じた経験や必要な知識・ツール
- 分析方法：テーマティック・アナリシス法（演繹的）

● 主な事実発見

1. 自己理解の促進の重要性

インタビューの発話をキャリアカウンセリング・プロセス（「自己理解」「仕事理解」「啓発的経験」「方策の実行」「仕事への適応」）別に集計すると、「自己理解」に関する発話が最も多く、自己効力感の低い求職者や対応が困難な求職者に対して、興味・特性・価値観などを含む自己理解の促進が特に重要である可能性が示唆された（図表1、図表2）。

2. かかわりを重視した積極技法の活用

カウンセリング技法においては、「積極技法（リフレーミング、フィードバック、情報提供、アドバイス等）」が多くみられた。例えば、ナビは、就職活動の方法や労働市場・職種の理解が不十分な相談者には情報提供やアドバイスを、自己効力感の低い相談者には、ポジティブなフィードバックやリフレーミングを活用していた（図表3参照）。その際は、良い点と改善点をセットで伝える、疑問形で提案するなど、かかわりの側面への配慮もみられた。

3. 支援ツールとカウンセリング技法の併用

キャリア・インサイトやjobtagといった支援ツールの活用に関する発話も確認された。これらのツールは、若者の職業興味や能力傾向を「見える化」することで、若者が自身の特性と職業との関係を具体的に捉えやすくなるだけでなく、ナビの質問やフィードバック等のカウンセリング技法が合わさることで、自己理解や仕事理解を促進させ、職業選択や自己PRの糸口、興味・関心の幅を広げる契機を提供する役割を果たしていた。

4. 実践例の提示

若年求職者に特徴的であると考えられる4つのケースを取り上げ、カウンセリング技法と実践例を提示した。

- i) 自己の強みに気づいていないケースでは、相談者が自己の強みに気づいていない相談者に対して、彼らが見過ごしたり、当然と考えていたり、あるいはネガティブに捉えていた経験や特性に対して、ナビがフィードバックやリフレーミング等を行い、強みとして自覚してもらうような支援が確認された。
- ii) 職場への定着に課題があるケースでは、離職理由の丁寧な把握、相談者の状態の見極め、新たな職場環境における対処法の情報提供などが行われていた。
- iii) ナビへの依存性が高いケースでは、ツール（jobtag）操作や求人探しを、共同で行うことで、相談者の行動を促していた。また、日頃の面談を通じて相談者の自己決定を促す働きかけを行っていた。
- iv) 「やりたいこと志向」が強く現実との間にギャップがあるケースでは、相談者本人の気づきを促す働きかけ（例：労働市場の現実を伝える、個人の特性を見極めながら、希望職種に一度挑戦させる）や、啓発的経験の提供（職業訓練の紹介、施設見学）、類似・関連企業の紹介などの情報提供や選択肢の提示が行われていた。

● 政策的インプリケーション

自己効力感の低い、あるいは対応が困難な若年求職者に対して、興味・特性・価値観などを含む自己理解の促進が特に重要である可能性を示唆した。さらに、カウンセリング技法においては、求職者とのかかわりを重視する中で、「積極技法（リフレーミング、フィードバック、情報提供、アドバイス等）」が多く活用されていた。

● 政策への貢献

若年求職者支援従事者に対して、基礎資料を提供する。

図表1 「対応が困難であった相談者への支援や対応（質問項目②）」に関する6つのプロセスのナビゲーター別発話数

ナビ	自己理解	仕事理解	啓発的经验	意思決定	方策の実行	仕事への適応	全てのステップ / 該当無し	合計
A								0
B	1						2	3
C	1	1						2
D	3	2					1	6
E	4	1		1				6
F	4	1						5
G	1	1				1		3
H	2				2	1		5
I	1				3			4
J	2		2				4	8
K		1			1			2
L	3	3	2					8
M								0
N								0
O	8	1	1	1		2		13
P	4							4
Q	2	1			1			4
R				1	1			2
S	4							4
T								0
U	2		1					3
V								0
W	2							2
合計	44	12	6	3	8	4	7	84

注：各カテゴリ内で最も高い割合を示す項目を網掛けで強調した（図表2も同様）。

図表2 「自己効力感が低い相談者への支援や対応（質問項目③）」に関する6つのプロセスのナビゲーター別発話数

ナビ	自己理解	仕事理解	啓発的经验	意思決定	方策の実行	仕事への適応	全てのステップ / 該当無し	合計
A	1				1		1	3
B	3							3
C	1							1
D	1			1	2		2	6
E	3	1			3		2	9
F	6				1			7
G	3	3	3	2				11
H					1			1
I	3							3
J	9	1	2	2	3			17
K	3							3
L	3	1			1			5
M	1				1			2
N					1		1	2
O	7	1		1	7			16
P	2	1			1			4
Q	1				5			6
R	2							2
S	5		1		2			8
T								0
U	3							3
V	2							2
W	2		1				1	4
合計	61	8	7	6	29	0	7	118

図表3 「自己理解」「仕事理解」における代表的なカウンセリング技法と発話例

プロセス	技法	具体的な発話例
自己理解	質問	「この背景って何か思い当たることない？（L04）」「これ、どういう風な工夫されましたか？（J10）」「離職理由がいつも同じなの？（P01）」「どっちをやりたい？（M04）」「ご本人の気持ちとして、これがこうなってるのはどういう理由だと思いますか（J11）」「今自己PRしてみたって言われたら最初に何が出てきますか（J12）」
	繰り返し	「その何ヶ月間は集中して頑張ったんですね（G06）」
	感情の反映	「こういうことが悔しかったんですね（K11）」「こういうことにやりがい感じてたんだ（K11）」
	はげまし	「そうなの（O32）」「そういうことができるの（F09）」
	非言語情報	〈笑顔（K02）〉〈目線を落とす（S06）〉
	リフレーミング	「好きなことには集中できるってスキルじゃないですか（G06）」「失敗ではなくて、経験だね（P07）」
	フィードバック	「それはもう3年よく頑張りましたね（J19）」「これで大きく進歩しましたね（D04）」「私はあなたのこういうところが強みとして見えてくるけど、どうだろう（U05）」
	自己開示	「50代の時に30年務めた会社を辞め、3ヶ月あまり就活をしていたけど、非常にほろ苦い経験をした。なかなか書類選考が通らない、やっと面接の機会を得ても不採用。そういった苦しい時期を自分も経験している（U02）」
	情報提供 / アドバイス / 指示	「今後、こういう風にして進めていく予定ですが、それで大丈夫そうですか？（Q05）」「退職理由を受け入れるために最初の1ヶ月間はきつい時間を過ごしましょう（P02）」
仕事理解	質問	「この会社はこういうことを求めている、それは大丈夫かな（L13）」「看護師さんでも平日働ける仕事あるけれども、そういう職場環境だったらいいの？（L11）」
	情報提供 / アドバイス / 指示	「イメージするお仕事をフリーワードで探してみようよ。フリーワードを探すと、例えば事務だと、なんとか事務とかなんとか事務とか出てくるので、みんな役割が違うんだよ（L03）」「こちらでも調べますが、何々さんも気になるなと思った求人を持ってきましたね（K10）」

注1: ナビの相談者に対する関わりが非言語の場合は〈〉で表現した。

注2: 一つの発話が複数の技法を含む場合もある。また、ノンバーバルな関わりもカウンセリング技法に含まれるため、本稿のように発話のみに基づいて分類する場合、技法の一部しか反映されない可能性がある。

● 研究担当者

石井悠紀子 研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究・研修機構【編】『新時代のキャリアコンサルティング【増補版】—現在と未来、理論と実践をつなぐ新たな架け橋—』（労働政策研究・研修機構、2025年）
- 調査シリーズ No.116『大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—』（2014年）
- 資料シリーズ No.123『若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—』（2013年）
- 労働政策研究報告書 No.104『学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて』（2008年）

若年求職者用行動特性シミュレーション尺度作成の試み

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 6~7 年度

● 研究の目的

本稿の目的は、若年求職者用の行動特性シミュレーション尺度を作成し、作成した項目案から尺度用の項目を選定することであった。就業経験がなかったり、経験が少ない若年求職者が入職後の生活を疑似的に経験することを通して、社会人として必要となる基本的な行動について学び、支援者と一緒に考えるきっかけとなるもの、そして、ハローワーク等での職場適応を促す支援にも利用できるようなシミュレーションタイプの心理尺度を作成した。本尺度は当機構が公表しているキャリア・インサイトへの搭載を目指している。

はじめに、若年求職者が職業生活で必要となる基本的な行動特性について、新しい職場への適応という観点から 3 つ（ビジネスマナー、問題対処、対人関係）に整理し、基礎的社会人特性と定義した。ビジネスマナーは、電話応対や上司への報告のように職業生活特有の行動に加え、挨拶や敬語の使い方のような日常生活でも重視される基本的な行動を表している。問題対処は仕事や職場で直面する困難な問題への対処行動、対人関係は仕事や職場での人間関係で生じた問題への対応である。整理した内容をもとに、55 項目（ビジネスマナー 31 項目、問題対処 13 項目、対人関係 11 項目）の項目案を作成した。

本尺度は、学習支援ツールとしての取り組みやすさを考慮し、若年求職者が新しい職場に入職した直後から数年後までの職業生活を舞台としたシナリオに沿って回答していくシミュレーション形式の構成とした。選択肢も各項目の内容に合ったものを各項目 3 つずつ用意し、必ず不適切な行動内容が含まれるようにした。他の選択肢は、質問項目に対して積極的、主体的に適切な行動を実践する内容（以下、積極的行動）、および、積極的とまでは言えないが、状況に合った適切な行動を実践している内容（以下、穏当 / 堅実行動）とした。

● 研究の方法

(1) 調査時期と実施方法

令和 7（2025）年 3 月に Web 調査会社のモニターに対して調査を実施した。

(2) 回答者数

在学者 542 人、18~34 歳就業者 2,000 人、35~69 歳就業者 2,000 人計 4,542 人

(3) 使用尺度

1. 行動特性シミュレーション尺度

本稿で作成したビジネスマナー 31 項目、問題対処 13 項目、

対人関係 11 項目とフィラー項目 4 項目を加えた合計 59 項目を用いた。尺度は大きく 6 つのシーンで構成され、作成した項目は各シーンに合わせて配置し、自然なシナリオになるよう構成した。各シーンは①新しい職場への入職直後、②取引先とのやり取り、③仕事を一通り覚え、慣れてきた状況、④新しいプロジェクトチームへの参加、⑤新しく配属された上司との関係、⑥他部署への異動という内容であった。

2. 仕事満足度

職場適応と各項目の関連を検討するために、「仕事、働き方全体としての満足度」の回答結果を用いた。この回答結果を用いたのは、現在の仕事に満足している人は仕事にも順応し、職場にもうまく馴染んでいると考えられるためである。この項目は就業者のみを対象に尋ねた。回答は 4 段階評定（1= 満足していない~4= 満足している）であった。

3. 参加者の属性について尋ねた項目

性別、年齢、最終学歴（在学者の場合は、現在通学している学校種別）、就業形態を尋ねた。加えて、就業者には現在の就業経験年数および正社員経験年数を尋ねた。

● 主な事実発見

(1) 分析方法と結果の概要

本稿では各選択肢の内容が項目ごとに異なるという特徴を有することから、探索的に 2 つの選定方法を用いた。各選定方法でそれぞれ評定点をつけ、各評定結果を踏まえた総合的な判断によって選定を行った。1 つめの方法は、項目ごとに各選択肢の回答傾向を整理する方法で、不適切行動の回答率が最も低かったかを重視して選定した。2 つめは職場適応との関連をみる方法で、本尺度の利用対象層である 18~34 歳の就業者の結果をもとに、職場不適応を示す就業者の方が職場適応を示す就業者よりも各項目の不適切行動の回答率が高かった項目を中心に選定した。選定にあたっては構成概念別に暫定的な基準（本文を参照のこと）を設け、基準に照らして各選定方法 1~3 の 3 段階による評定を行い、その合計点をもとに総合的に採用候補項目を選定した。その結果、37 項目（ビジネスマナー 24 項目、問題対処 9 項目、対人関係 4 項目）を選定した。

(2) ビジネスマナー項目の項目選定結果の概要

ビジネスマナー項目のみ前述の選定方法に加えて、診断結果の表示において総合得点の算出を目指している。そのため、得点算出に適した項目であるか確認するため、尺度のまとまりを確認する主成分分析を行った。また、回答傾向の整理において

も、得点の算出に適した項目であるか確認する必要があるため、前述した基準に加え積極的行動の回答率が穏当 / 堅実行動よりも高いかという点も確認した。最終的に評定の合計が3~9点の範囲となるため、9~7点の範囲の項目（全体の上位3分の1）を採用候補として整理した。その結果、24項目を採用候補として選定した。項目数が多いため、結果を4つの図表で図示した。まず、「挨拶」と「敬語」の項目では4項目が採用候補項目として示された（図表1）。続いて、「時間意識」と「仕事に対する態度」では5項目（図表2）、「電話」と「メール」の項目では7項目（図表3）、そして、「報告」、「連絡」、「相談」に関する項目では8項目（図表4）が選定された。

(3) 問題対処項目の項目選定結果の概要

問題対処の項目選定は、回答傾向の整理および職場適応との関連の検討によって行った。評定点の合計が5点以上を採用項目とした。分析の結果、9項目（「問題①、②、③、④、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩」）が選定された（図表5）。

(4) 対人関係項目の項目選定結果の概要

対人関係項目の項目選定もまた、回答傾向の整理および職場適応との関連を検討することによって行った。対人関係項目もまた評定点の合計が5点以上を採用項目とした。分析の結果4項目（「対人①、②、④、⑩」）が選定された（図表6）。

図表1 「挨拶」と「敬語」項目の項目選定結果

番号	選択肢	回答傾向の整理			職場適応との関連						主成分 分析結果 の評定	評定合計	採用候補
		全体		評定	適応群		不適応群		適応群 - 不適応群	評定			
		人数	%		人数	%	人数	%					
挨拶①	積極的行動	2239	49.3	3	641	50.9	339	45.7	5.2	2	1	6	
	穏当 / 堅実行動	1905	41.9		494	39.2	320	43.2	-3.9				
	不適切行動	398	8.8		124	9.8	82	11.1	-1.2				
挨拶②	積極的行動	3151	69.4	3	892	70.8	489	66.0	4.9	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1064	23.4		269	21.4	183	24.7	-3.3				
	不適切行動	327	7.2		98	7.8	69	9.3	-1.5				
挨拶③	積極的行動	2289	50.4	3	596	47.3	341	46.0	1.3	1	2	6	
	穏当 / 堅実行動	1850	40.7		529	42.0	315	42.5	-0.5				
	不適切行動	403	8.9		134	10.6	85	11.5	-0.8				
敬語①	積極的行動	3473	76.5	3	942	74.8	551	74.4	0.5	1	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	690	15.2		195	15.5	114	15.4	0.1				
	不適切行動	379	8.3		122	9.7	76	10.3	-0.6				
敬語②	積極的行動	3004	66.1	3	864	68.6	442	59.6	9.0	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1056	23.2		253	20.1	198	26.7	-6.6				
	不適切行動	482	10.6		142	11.3	101	13.6	-2.4				
敬語③	積極的行動	2578	56.8	3	712	56.6	412	55.6	1.0	1	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	1457	32.1		398	31.6	231	31.2	0.4				
	不適切行動	507	11.2		149	11.8	98	13.2	-1.4				

※回答傾向の整理 : 当該項目において、最も高い回答率 : 当該項目において、最も低い回答率

図表2 「時間意識」と「仕事に対する態度」項目の項目選定結果

番号	選択肢	回答傾向の整理			職場適応との関連						主成分 分析結果 の評定	評定合計	採用候補
		全体		評定	適応群		不適応群		適応群 - 不適応群	評定			
		人数	%		人数	%	人数	%					
時間①	積極的行動	2684	59.1	3	739	58.7	405	54.7	4.0	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1338	29.5		368	29.2	237	32.0	-2.8				
	不適切行動	520	11.4		152	12.1	99	13.4	-1.3				
時間②	積極的行動	3076	67.7	3	839	66.6	466	62.9	3.8	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	991	21.8		290	23.0	177	23.9	-0.9				
	不適切行動	475	10.5		130	10.3	98	13.2	-2.9				
時間③	積極的行動	2298	50.6	3	592	47.0	329	44.4	2.6	1	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	1650	36.3		478	38.0	287	38.7	-0.8				
	不適切行動	594	13.1		189	15.0	125	16.9	-1.9				
時間④	積極的行動	2277	50.1	3	638	50.7	359	48.4	2.2	1	2	6	
	穏当 / 堅実行動	1866	41.1		508	40.3	309	41.7	-1.4				
	不適切行動	399	8.8		113	9.0	73	9.9	-0.9				
態度①	積極的行動	854	18.8	2	220	17.5	153	20.6	-3.2	2	1	5	
	穏当 / 堅実行動	3177	69.9		897	71.2	475	64.1	7.1				
	不適切行動	511	11.3		142	11.3	113	15.2	-4.0				
態度②	積極的行動	2679	59.0	3	736	58.5	407	54.9	3.5	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1521	33.5		416	33.0	266	35.9	-2.9				
	不適切行動	342	7.5		107	8.5	68	9.2	-0.7				
態度③	積極的行動	3305	72.8	1	911	72.4	491	66.3	6.1	3	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	571	12.6		164	13.0	113	15.2	-2.2				
	不適切行動	666	14.7		184	14.6	137	18.5	-3.9				

※回答傾向の整理 : 当該項目において、最も高い回答率 : 当該項目において、最も低い回答率

図表 3 「電話」と「メール」項目の項目選定結果

番号	選択肢	回答傾向の整理			職場適応との関連						主成分 分析結果 の評定	評定合計	採用候補
		全体		評定	適応群		不適応群		適応群 - 不適応群	評定			
		人数	%		人数	%	人数	%					
電話①	積極的行動	1668	36.7	2	482	38.3	251	33.9	4.4	3	1	6	
	穏当 / 堅実行動	2033	44.8		543	43.1	311	42.0	1.2				
	不適切行動	841	18.5		234	18.6	179	24.2	-5.6				
電話②	積極的行動	1295	28.5	2	379	30.1	189	25.5	4.6	3	1	6	
	穏当 / 堅実行動	2468	54.3		657	52.2	385	52.0	0.2				
	不適切行動	779	17.2		223	17.7	167	22.5	-4.8				
電話③	積極的行動	3492	76.9	1	963	76.5	515	69.5	7.0	3	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	457	10.1		142	11.3	87	11.7	-0.5				
	不適切行動	593	13.1		154	12.2	139	18.8	-6.5				
メール①	積極的行動	2439	53.7	3	654	51.9	371	50.1	1.9	1	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	1690	37.2		464	36.9	279	37.7	-0.8				
	不適切行動	413	9.1		141	11.2	91	12.3	-1.1				
メール②	積極的行動	1971	43.4	2	528	41.9	278	37.5	4.4	3	2	7	○
	穏当 / 堅実行動	1998	44.0		562	44.6	326	44.0	0.6				
	不適切行動	573	12.6		169	13.4	137	18.5	-5.1				
メール③	積極的行動	3348	73.7	3	902	71.6	500	67.5	4.2	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	798	17.6		247	19.6	157	21.2	-1.6				
	不適切行動	396	8.7		110	8.7	84	11.3	-2.6				
メール④	積極的行動	2927	64.4	3	858	68.1	451	60.9	7.3	3	3	9	○
	穏当 / 堅実行動	933	20.5		226	18.0	157	21.2	-3.2				
	不適切行動	682	15.0		175	13.9	133	17.9	-4.0				
メール⑤	積極的行動	2737	60.3	3	709	56.3	402	54.3	2.1	1	3	7	○
	穏当 / 堅実行動	1421	31.3		434	34.5	268	36.2	-1.7				
	不適切行動	384	8.5		116	9.2	71	9.6	-0.4				
メール⑥	積極的行動	2776	61.1	3	763	60.6	419	56.5	4.1	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1158	25.5		321	25.5	200	27.0	-1.5				
	不適切行動	608	13.4		175	13.9	122	16.5	-2.6				

※回答傾向の整理 : 当該項目において、最も高い回答率 : 当該項目において、最も低い回答率

図表 4 「報告」、「連絡」、「相談」項目の項目選定結果

番号	選択肢	回答傾向の整理			職場適応との関連						主成分 分析結果 の評定	評定合計	採用候補
		全体		評定	適応群		不適応群		適応群 - 不適応群	評定			
		人数	%		人数	%	人数	%					
報告①	積極的行動	3040	66.9	3	849	67.4	432	58.3	9.1	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1000	22.0		256	20.3	208	28.1	-7.7				
	不適切行動	502	11.1		154	12.2	101	13.6	-1.4				
報告②	積極的行動	3243	71.4	3	877	69.7	483	65.2	4.5	3	3	9	○
	穏当 / 堅実行動	857	18.9		259	20.6	160	21.6	-1.0				
	不適切行動	442	9.7		123	9.8	98	13.2	-3.5				
報告③	積極的行動	2912	64.1	3	796	63.2	430	58.0	5.2	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	1131	24.9		312	24.8	200	27.0	-2.2				
	不適切行動	499	11.0		151	12.0	111	15.0	-3.0				
連絡①	積極的行動	2474	54.5	3	667	53.0	380	51.3	1.7	1	2	6	
	穏当 / 堅実行動	1495	32.9		414	32.9	252	34.0	-1.1				
	不適切行動	573	12.6		178	14.1	109	14.7	-0.6				
連絡②	積極的行動	3478	76.6	3	947	75.2	522	70.4	4.8	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	602	13.3		163	12.9	121	16.3	-3.4				
	不適切行動	462	10.2		149	11.8	98	13.2	-1.4				
連絡③	積極的行動	3315	73.0	3	897	71.2	479	64.6	6.6	3	3	9	○
	穏当 / 堅実行動	768	16.9		236	18.7	161	21.7	-3.0				
	不適切行動	459	10.1		126	10.0	101	13.6	-3.6				
相談①	積極的行動	3263	71.8	3	856	68.0	481	64.9	3.1	2	3	8	○
	穏当 / 堅実行動	794	17.5		232	18.4	171	23.1	-4.6				
	不適切行動	485	10.7		171	13.6	89	12.0	1.6				
相談②	積極的行動	2530	55.7	3	695	55.2	388	52.4	2.8	3	3	9	○
	穏当 / 堅実行動	1629	35.9		467	37.1	266	35.9	1.2				
	不適切行動	383	8.4		97	7.7	87	11.7	-4.0				
相談③	積極的行動	2337	51.5	3	624	49.6	324	43.7	5.8	3	3	9	○
	穏当 / 堅実行動	1717	37.8		484	38.4	305	41.2	-2.7				
	不適切行動	488	10.7		151	12.0	112	15.1	-3.1				

※回答傾向の整理 : 当該項目において、最も高い回答率 : 当該項目において、最も低い回答率

図表 5 問題対処項目の項目選定結果

番号	選択肢	回答傾向の整理			職場適応との関連						評価合計	採用候補
		全体		評価	適応群		不適応群		適応群 - 不適応群	評価		
		人数	%		人数	%	人数	%				
問題①	積極的行動	3166	69.7	3	854	67.8	453	61.1	6.7	2	5	○
	穏当 / 堅実行動	1008	22.2		298	23.7	208	28.1	-4.4			
	不適切行動	368	8.1		107	8.5	80	10.8	-2.3			
問題②	積極的行動	3217	70.8	2	871	69.2	460	62.1	7.1	3	5	○
	穏当 / 堅実行動	724	15.9		208	16.5	145	19.6	-3.0			
	不適切行動	601	13.2		180	14.3	136	18.4	-4.1			
問題③	積極的行動	3466	76.3	3	962	76.4	517	69.8	6.6	2	5	○
	穏当 / 堅実行動	680	15.0		182	14.5	146	19.7	-5.2			
	不適切行動	396	8.7		115	9.1	78	10.5	-1.4			
問題④	積極的行動	3127	68.8	2	847	67.3	456	61.5	5.7	3	5	○
	穏当 / 堅実行動	738	16.2		211	16.8	140	18.9	-2.1			
	不適切行動	677	14.9		201	16.0	145	19.6	-3.6			
問題⑤	積極的行動	2681	59.0	1	717	56.9	365	49.3	7.7	3	4	
	穏当 / 堅実行動	683	15.0		208	16.5	136	18.4	-1.8			
	不適切行動	1178	25.9		334	26.5	240	32.4	-5.9			
問題⑥	積極的行動	1799	39.6	3	487	38.7	247	33.3	5.3	3	6	○
	穏当 / 堅実行動	2257	49.7		635	50.4	367	49.5	0.9			
	不適切行動	486	10.7		137	10.9	127	17.1	-6.3			
問題⑦	積極的行動	2952	65.0	3	823	65.4	362	48.9	16.5	3	6	○
	穏当 / 堅実行動	957	21.1		276	21.9	251	33.9	-12.0			
	不適切行動	633	13.9		160	12.7	128	17.3	-4.6			
問題⑧	積極的行動	2254	49.6	3	584	46.4	315	42.5	3.9	3	6	○
	穏当 / 堅実行動	1750	38.5		524	41.6	309	41.7	-0.1			
	不適切行動	538	11.8		151	12.0	117	15.8	-3.8			
問題⑨	積極的行動	1274	28.0	3	384	30.5	300	40.5	-10.0	2	5	○
	穏当 / 堅実行動	2474	54.5		642	51.0	301	40.6	10.4			
	不適切行動	794	17.5		233	18.5	140	18.9	-0.4			
問題⑩	積極的行動	2352	51.8	3	622	49.4	303	40.9	8.5	3	6	○
	穏当 / 堅実行動	1212	26.7		350	27.8	218	29.4	-1.6			
	不適切行動	978	21.5		287	22.8	220	29.7	-6.9			
問題⑪	積極的行動	3452	76.0	1	914	72.6	515	69.5	3.1	2	3	
	穏当 / 堅実行動	493	10.9		144	11.4	114	15.4	-3.9			
	不適切行動	597	13.1		201	16.0	112	15.1	0.9			
問題⑫	積極的行動	2581	56.8	1	686	54.5	348	47.0	7.5	3	4	
	穏当 / 堅実行動	870	19.2		267	21.2	177	23.9	-2.7			
	不適切行動	1091	24.0		306	24.3	216	29.1	-4.8			
問題⑬	積極的行動	2645	58.2	1	711	56.5	362	48.9	7.6	3	4	
	穏当 / 堅実行動	659	14.5		199	15.8	115	15.5	0.3			
	不適切行動	1238	27.3		349	27.7	264	35.6	-7.9			

※回答傾向の整理  : 当該項目において、最も低い回答率

(5) まとめ

本稿の結果から、行動特性シミュレーション尺度は若年求職者の基礎的社会人特性を測定するだけでなく、入職後の職場適応の予測にも利用できる可能性があることが示唆された。

本稿は1回の調査結果のみを基にした探索的な項目選定の試行であったため、完成した本尺度の全体像を示すことはできていない。したがって、項目や選択肢内容を調整して、引き続き調査を行い、検討を進める必要がある。そして、本稿の結果と今後の調査結果を総合的に判断し、尺度項目の決定および尺度の完成を目指す。

● 政策への貢献

本稿で作成した行動特性シミュレーション尺度は、公共職業安定所、若年求職者向けの相談機関において、就業経験がない / 少ない若年求職者の自己理解や就職支援に役立てられる。

● 研究担当者

秋山史子 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.290『就職支援機関向け Web 適性評価ツールの開発に係る基礎的検討』（2025 年）
- 研究開発成果物「キャリア・インサイト（統合版）」（2014 年）

図表 6 対人関係項目の項目選定結果

番号	選択肢	回答傾向の整理			職場適応との関連						評価合計	採用候補
		全体		評価	適応群		不適応群		適応群 - 不適応群	評価		
		人数	%		人数	%	人数	%				
対人①	積極的行動	2461	54.2	3	681	54.1	369	49.798	4.3	3	6	○
	穏当 / 堅実行動	1251	27.5		330	26.2	197	26.586	-0.4			
	不適切行動	830	18.3		248	19.7	175	23.617	-3.9			
対人②	積極的行動	1629	35.9	3	450	35.7	244	32.928	2.8	2	5	○
	穏当 / 堅実行動	1985	43.7		529	42.0	297	40.081	1.9			
	不適切行動	928	20.4		280	22.2	200	26.991	-4.8			
対人③	積極的行動	2169	47.8	3	576	45.8	324	43.725	2.0	1	4	
	穏当 / 堅実行動	1662	36.6		449	35.7	266	35.897	-0.2			
	不適切行動	711	15.7		234	18.6	151	20.378	-1.8			
対人④	積極的行動	2591	57.0	3	699	55.5	358	48.313	7.2	2	5	○
	穏当 / 堅実行動	1575	34.7		438	34.8	300	40.486	-5.7			
	不適切行動	376	8.3		122	9.7	83	11.201	-1.5			
対人⑤	積極的行動	866	19.1	1	253	20.1	152	20.513	-0.4	1	2	
	穏当 / 堅実行動	2586	56.9		661	52.5	374	50.472	2.0			
	不適切行動	1090	24.0		345	27.4	215	29.015	-1.6			
対人⑥	積極的行動	981	21.6	1	239	19.0	165	22.267	-3.3	2	3	
	穏当 / 堅実行動	1590	35.0		450	35.7	240	32.389	3.4			
	不適切行動	1971	43.4		570	45.3	336	45.344	-0.1			
対人⑦	積極的行動	804	17.7	1	243	19.3	147	19.838	-0.5	3	4	
	穏当 / 堅実行動	2452	54.0		653	51.9	346	46.694	5.2			
	不適切行動	1286	28.3		363	28.8	248	33.468	-4.6			
対人⑧	積極的行動	744	16.4	1	230	18.3	150	20.243	-2.0	3	4	
	穏当 / 堅実行動	2819	62.1		746	59.3	379	51.147	8.1			
	不適切行動	979	21.6		283	22.5	212	28.610	-6.1			
対人⑨	積極的行動	1032	22.7	1	288	22.9	181	24.426	-1.6	3	4	
	穏当 / 堅実行動	2289	50.4		607	48.2	310	41.835	6.4			
	不適切行動	1221	26.9		364	28.9	250	33.738	-4.8			
対人⑩	積極的行動	1847	40.7	3	512	40.7	257	34.683	6.0	3	6	○
	穏当 / 堅実行動	1931	42.5		538	42.7	306	41.296	1.4			
	不適切行動	764	16.8		209	16.6	178	24.022	-7.4			
対人⑪	積極的行動	2103	46.3	1	607	48.2	335	45.209	3.0	3	4	
	穏当 / 堅実行動	1177	25.9		309	24.5	164	22.132	2.4			
	不適切行動	1262	27.8		343	27.2	242	32.659	-5.4			

※回答傾向の整理 ■ : 当該項目において、最も低い回答率

キャリアコンサルタントのリファーマの実践に関する質的研究

—わかものハローワークにおけるヒアリング調査に基づいて—

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 7 年度

● 研究の目的

本稿の目的は、発達障害傾向のある若年求職者支援におけるキャリアコンサルタントのリファーマの実践内容、およびその中で生じる課題や対応を明らかにすることである。

● 研究の方法

対象者：わかものハローワークの相談業務経験 11 名（女性 8 名・男性 3 名）

時期：2025 年 10 月

場所：東京都（渋谷・新宿・日暮里）、埼玉県、千葉県のわかものハローワーク

データ収集：半構造化インタビュー（1~2 名の個別・集団形式、各回 1~2 時間）

質問項目①リファーマの判断に影響を与えた相談者の課題や状況、②リファーマに至るまでの支援・対応、③リファーマ先の選定基準、④相談者への伝え方・配慮、⑤リファーマ後のフォローアップ等

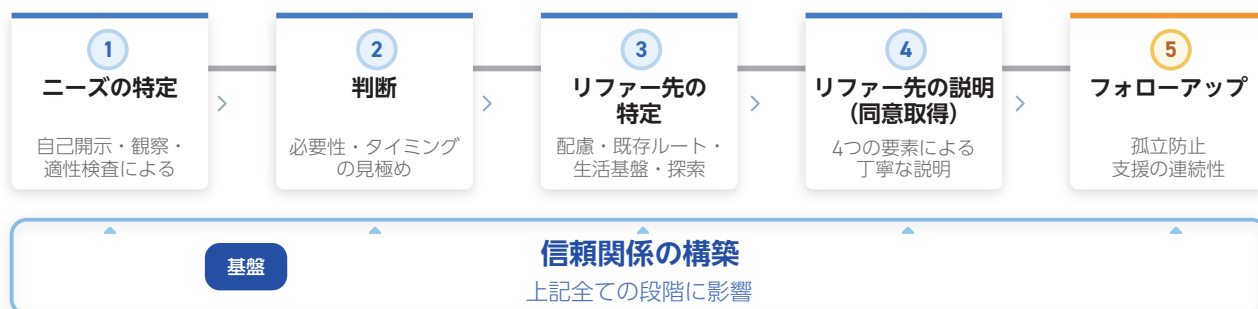
分析方法：テーマティック・アナリシス法

● 主な事実発見

1. 信頼関係を基盤とした循環的なプロセス

キャリアコンサルタントにおけるリファーマは、単なる紹介手続きではなく信頼関係を基盤とする循環的なプロセス（フォローアップまでを含む）であることが明らかとなった。リファーマは、ニーズの特定、リファーマの必要性やタイミングの判断、リファーマ先の特定、リファーマ先の説明・同意取得、フォローアップという一連のプロセスを辿るが、これらすべての段階において信頼関係が重要な役割を果たしていた（図表 1）。リファーマは、一度で完結するものではなく、フォローアップを通じて見直しが行われ、必要に応じて支援関係へと戻ることも可能であった。また、支援者は日頃から相談者との信頼関係を築き、相談者が新たな支援環境へ移行する際には、わかものハローワークでの支援も継続・再開できることを伝えていた（図表 3 参照）。このことは、支援者が相談者にとってのアタッチメント理論（Bowlby, 1969）における安全基地（secure base）の役割を担っており、相談者のリファーマ先での探索行動を支えていることを示唆する。

図表 1 結果の全体像：リファーマの実践プロセス



支援の長期化への対応（障害理解・受容の課題等）

- 本人の理解・納得を支える
- 支援の関わり方やペースを調整する
- 支援者が一人で抱え込まない
- 支援の土台を整える

注：図表 1 は、IASC（2017）のモデルを本調査の分析結果に基づいて再構成したものであり、本文内図表 S1 と同内容である。

図表 2 リファ어의タイミング判断

支援者の姿勢と関係性に基づく判断

十分な信頼関係が構築され、提案が「見捨てられた」と解釈されない段階を見極める

「不安やまとまらない気持ちや仕事の方向性が揺らいだりっていう方は、普通にお見えになるので、そこは何回かお会いして、色んな話をしたり、可能性を探っていったりする」(D)

困りごとや発達上の課題に関するキーワードの出現

相談者の語りの中に、具体的な困りごとや特性への気づきが現れたタイミングを捉える

「自分が ADHD かもしれないと言って、…やっと口に出せる」(K)

相談者の変化への意思

本人が現状の課題を認識し、変化へのモチベーションが高まったタイミングを捉える

「こういう状態で困ってんだけど、どうしたらいいでしょうっていうキーワードになってくれば、それは私たちに投げかけができる」(J)

生活困窮や健康に関する訴え

生活困窮や精神不調など、健康や安全性に関わるリスクへの迅速な判断を行う

「生活の困窮とか本当に切羽詰まったものだと、あちらも言葉にしやすいので、そこからつなげていく」(A)

支援範囲・期日との適合性（機関内の枠組み）

機関の支援範囲・期日と、相談者の現在の課題の解決に必要な時間との適合性を考慮する

「明らかに3か月で正社員を目指すというのは無理があるという判断をせざるをえない状況の方がおられる」(E)

注：本文中の図表 5 の分析結果を基に再構成したものである。

2. 多面的な判断基準

リファ어의必要性は、①支援機関・雇用側との適合性、②親などの環境要因、③支援効果といった複数の観点から判断が行われていた。また、タイミングの判断についても、①支援者の姿勢と関係性、②課題に関するキーワードの出現、③相談者の変化の意思、④生活困窮や健康に関する訴え、⑤支援範囲・期日などを考慮した慎重な見極めが行われていた（図表 2）。また、機関内の制度的な枠組み（わかものハローワークの場合、短期間での正社員就職を目指す）がリファ어의判断に一定の影響を与えているものの、支援者の意思決定が制度によって一律に規定されているわけではなく、相談者のニーズや関係性に応じた

総合的な判断が行われていた。

3. リファ어先の説明要素

リファ어先を説明する際には、①基本情報、②理由と有用性、③不安の軽減、④自己決定の尊重の 4 つの要素が含まれていた（図表 3）。調査では、リファ어가実際に成立する割合は低いことも語られており、リファ어가相談者の自己認識や心理的抵抗と深く関わる、難易度の高い介入であることが示唆された。

4. 支援の長期化に対する対応

支援が長期化した場合には、本人の理解と納得を支えること、

図表 3 リファ어의説明:4つの要素

1	2	3	4
基本情報の伝達	理由と有用性の提示	不安の軽減	自己決定の促し
具体的な支援内容・役割 制度の位置づけ 連絡先・場所など “ ハローワークは（サポステで行っている）合宿やインターンシップの開拓であったりということをやっている ” (支援者 I)	本人のニーズとの適合性 どう役立つか “ そういうお困り感があるんだとすれば、こういう情報がありますよっていう形で、リファ어先の情報を出す ” (支援者 B)	わかものハローワークと併用可能であること 「戻れる場所」の保証 “ 嫌だったら戻ってくればいいじゃん ” (支援者 K)	選択肢の提示 疑問形での提案 情報収集の提案 “ 『行ってね』じゃなくて、『どうしてみる?』 ” (支援者 J)

注：本文中の図表 9 の分析結果を基に再構成したものである。

図表 4 長期化への対応

支援の進め方	支援の設計
● 本人の理解と納得を支える 丁寧な対話を重ね、本人の状況・課題を整理し、就職活動を行う上での対策の必要性を伝える。 「ここはちょっと対策立てて就職しないといけないんじゃないかなと思って情報を共有した」 (支援者 F：気づきの促進) ● 支援者が一人で抱え込まない チーム支援や他の支援者・専門家を活用することで、支援の停滞を防ぐ。 「心理の先生の方から発達障害をキーワードとしてパンッてもらうことがあって」 (支援者 A：心理相談員との連携)	● 関わり方・ペースの調整 支援の頻度や関与度を調整し、本人の準備状況に委ねる、あるいは担当者を変更する。 「1 年やって就職できないって、やっぱり何か理由があるよね。(中略) それは担当を変えた方が良い」 (支援者 H：担当者の変更) ● 支援の土台を整える 障害に対する知識や支援スキルを組織内で共有・蓄積する仕組みづくり。 「ここでは、上司がやろうと言って、障害者の対応ができる方がセミナーを定期的(年 3, 4 回)に行っている。だから、そういう仕組みがもっと他のところにも広がってほしいなと思って」 (支援者 H：知識・スキル共有の仕組み化)

注：本文中の図表 12 の分析結果を基に再構成したものである。

支援者が一人で抱え込まず他支援者と協働したりチームで協議を行ったりすること、関わり方や支援ペースを調整すること、障害理解に関する知識やスキルを組織内で共有・蓄積することなど、支援の進め方や設計に関する発話が確認された（図表 4）。

● 政策的インプリケーション

本研究は、発達障害傾向のある若年求職者支援において、リファアが単なる紹介手続きではなく、信頼関係を基盤とした循環的な支援プロセスであることを示した。本研究の知見を踏まえると、支援の質を確保しつつ支援の長期化を防止するためには、①リファア後のフォローアップ体制の明確化・制度化、②所内勉強会等を通じた障害理解に関する知識・スキルの向上、③リファアの判断および説明等に関するマニュアル整備の推進が重要であると考えられる。

● 政策への貢献

若年求職者支援従事者に対して、基礎資料を提供する。

● 研究担当者

石井悠紀子 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 25-08 『わかものハローワークにおける若年求職者への支援の実際—職員へのヒアリング調査に基づいた支援方法の質的分類—』（2025 年）
- 資料シリーズ No.123 『若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—』（2013 年）

若年者の初職離職後のキャリア形成

—第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—

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5~7年度

● 研究の目的

初職離職から調査時点までの就業状況を観測するとともに、正社員から正社員へ転職したことでより優良なキャリア形成環境を得た者の特徴と、正社員以外の労働者から正社員へ移行してきた者の特徴を探索する。

● 研究の方法

2023年11月に、20~34歳の高校卒~修士修了の非在学者を対象にWebモニター調査「第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施した(回収目標数8,072、回収有効票7,994)。

● 主な事実発見

1) 初職正社員の正社員への転職

- 初職離職後の就業状況は、男性は徐々に正社員割合が増加し調査時点で80.4%に達するが、女性では50%超で横ばいとなる。調査時点における非典型雇用または非就労の割合は男性や大学・大学院卒より女性や非大卒者で大幅に高い。
- 非大卒男性は「仕事がうまくできず自信を失った」、非大卒女性は「学校で学んだことや自分の技能・能力が活かされなかった」場合に異なる産業や職業へ転職する傾向がある。
- 転職により雇用の質が向上した女性や非大卒男性は、公的な訓練制度の利用や、職業に関連する資格や免許の取得を経験した傾向がある。非大卒女性は、公共職業訓練機関や求職者

支援制度、職業に関する資格や免許を取得した場合に産業間を移動する割合が高くなる。

- 賃金/労働時間・休日を理由に転職した若者の6、7割に賃金上昇/労働時間短縮がみられた。一方、人間関係や健康損害、ノルマや責任の負荷、自信喪失を理由に転職した人は月給額が減少する傾向がある。
- 全体に、労働負荷の重い仕事(労働集約型産業、肉体労働・感情労働、職務内容・勤務地・労働時間等に制限がない働き方、業務の変化が多い)から比較的軽い仕事(知識集約型産業、対人折衝の少ない専門技術職・事務職、雇用条件が限定された働き方、業務の変化が少ない)へ転職する傾向にあるが、キャリアアップのために転職した若者は負荷の重い仕事を受け入れ、結果的に賃金は上昇し職務遂行能力や職業生活満足度も高くなる傾向が、主に大学・大学院卒でみられる。
- 非大卒(特に女性)の雇用の質の向上やキャリアの安定化には、専門技術職資格を取得し医療・福祉分野へ移動することが有効と考えられるが、実際に能力開発を通じて異産業へ転職した非大卒女性は、転職後は医療・福祉以外の産業で事務職につく傾向がみられた。

2) 初職正社員以外の労働者の正社員への転職

- 初職離職後から次職時点、調査時点にかけて、正社員割合は男性では22.2%→34.8%→42.6%と増加するが、女性では17.6%→28.5%→27.9%と次職時点で頭打ちになる。また、次職で正社員に移行しても、女性の勤続率は29.0%と、男性の50.0%に対して顕著に低い。学歴別にみると、大

図表1 初職正社員の初職離職から調査時点までのキャリア(性・学歴別)

		単位: %、Nはケース数							
		①転職主に正社員	②正社員復帰	③非典型化	④非就労化	不詳	合計	N	p
男性	高校卒	62.5	12.5	19.7	5.3	0.0	100.0	320	***
	専門・高専・短大卒	66.1	13.0	16.9	3.9	0.0	100.0	254	
	大学・大学院卒	77.9	5.8	13.0	2.9	0.4	100.0	548	
	合計	70.9	9.4	15.8	3.8	0.2	100.0	1,122	
女性	高校卒	27.4	8.5	52.4	11.7	0.0	100.0	351	***
	専門学校卒	47.8	7.9	34.9	9.3	0.0	100.0	418	
	短大・高専卒	42.0	5.7	42.0	10.2	0.0	100.0	176	
	大学・大学院卒	51.4	8.0	31.2	9.1	0.3	100.0	603	
	合計	43.9	7.8	38.2	9.9	0.1	100.0	1,548	

*** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$ ※検定時は不詳を削除 ①初職次職現職すべて正社員、②初職は正社員、次職は正社員以外、現職は正社員、③初職は正社員、次職は正社員 or 正社員以外、現職は正社員以外、④初職は正社員、調査時点は非就労

図表 2 性別 初職における業務の変化と次職雇用形態（初職正社員以外かつ初職離職後に就業経験のある者）

単位：％、N は実数

		男性				女性			
		正社員	正社員以外	計	N	正社員	正社員以外	計	N
業務の全体的な量が増えていった	いいえ	33.2	66.8	100.0	313	27.9	72.1	100.0	405
	はい	46.4	53.6	100.0	151	34.8	65.2	100.0	198
業務の種類が増えていった	いいえ	35.4	64.6	100.0	339	27.9	72.1	100.0	441
	はい	43.2	56.8	100.0	125	36.4	63.6	100.0	162
業務の内容が難しくなってきた	いいえ	36.2	63.8	100.0	367	28.9	71.1	100.0	491
	はい	42.3	57.7	100.0	97	35.7	64.3	100.0	112
責任の重い業務を担当するようになっていった	いいえ	34.0	66.0	100.0	379	27.0	73.0	100.0	492
	はい	52.9	47.1	100.0	85	44.1	55.9	100.0	111
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	いいえ	37.1	62.9	100.0	428	29.9	70.1	100.0	571
	はい	41.7	58.3	100.0	36	34.4	65.6	100.0	32
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	いいえ	37.2	62.8	100.0	427	28.0	72.0	100.0	543
	はい	40.5	59.5	100.0	37	50.0	50.0	100.0	60
非正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	37.1	62.9	100.0	423	28.6	71.4	100.0	562
	はい	41.5	58.5	100.0	41	51.2	48.8	100.0	41
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	37.1	62.9	100.0	428	28.4	71.6	100.0	552
	はい	41.7	58.3	100.0	36	49.0	51.0	100.0	51

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ 2 乗検定の結果、有意差がみとめられた項目について網掛けで示した。

- 学・大学院卒の正社員比率は非大卒に比べて一貫して高い。
- 初職が正社員以外であっても、初職在職時の業務の量、種類、責任の重さの増大などの業務の発展性や労働時間の長さ、次職での正社員化に寄与する。特に女性においては、業務裁量の拡大や、非正社員・部下・後輩正社員の指導経験も正社員化に有効である。
 - 男性の正社員化における主な受け皿は製造業であるのに対し、女性は製造業への正社員移行が困難であり、医療福祉分野が主な受け皿となっている。
 - 小売業、宿泊・飲食サービス業では、男女ともに正社員化が進みにくい。加えて、正社員に移行した者は、感情労働や責任・ノルマの重さなどから他産業・職業に流出する傾向にあるが、次職も正社員以外であった者は産業・職業も移動しにくく、同産業・職業にとどまりやすい。
 - 次職の求職活動において、男性では民間の職業紹介サービス、女性では卒業した学校やハローワークへの相談を利用すると、正社員に移行しやすい。
 - 次職で正社員化した場合、管理職への昇進や職種・配置転換の機会が生まれる一方で、残業などの負担も増える。職業生活の満足度をみると、男性では正社員化した者の方が評価・処遇、賃金、雇用の安定性、福利厚生に対する満足度が高い。一方、女性では正社員へ移行した者において満足度が有意に高い傾向は確認されず、むしろ労働時間や休日などの労働条件に対する不満がみられる。加えて、女性は正社員へ移行しても、賃金水準が低い仕事に選択肢が限られており、男性よりも限定的な働き方をしている傾向にある。これらの要因が女性への家庭責任や家族ケアの集中とあいまって、正社員に転職した女性の離職を招いていることが示唆される。

● 政策的インプリケーション

1) 初職正社員の正社員への転職

- 転職活動支援においては、学卒時に正社員へ移行できても初職離職後に非典型化、非就労化するリスクが高い女性や非大卒を重要支援対象とすべき。
- 非大卒の職務遂行能力と仕事内容のマッチング向上には産業・職業間移動を促す必要がある。
- 転職によって雇用の質の向上や異なる職業・産業への移動をめざす女性・非大卒男性には、公的な訓練制度の利用や職業資格・免許の取得を奨励することが有効。
- 転職は労働条件改善やキャリアアップの手段として有効である。一方で、職場トラブルから逃れるため転職する若者には、必要以上に給与額を下げずに済むよう、キャリアの棚卸しや転職候補の範囲拡大、能力開発機会の提供などにより、長期的視野に立った選択を促す必要がある。
- 正社員の働き方が多様化しているので、労働負荷とキャリアの発展性とのバランスについて若者が言語化できるよう支援し、雇用主の期待とのマッチングを推進する必要がある。
- 医療福祉分野の人材不足解消にむけては、待遇や雇用管理の改善を支援するとともに、資格取得の障壁を下げるべく様々な制度を見直すことが求められる。

2) 初職正社員以外の労働者の正社員への転職

- 正社員移行には初職在職中の業務の発展性が重要であり、正社員以外でも在職中の経験蓄積が正社員化につながる。しかしその機会は正社員に比べ限定的であるため、公共職業訓練による補完が求められる。
- 男性では製造業、女性では医療福祉分野が正社員化の受け皿となっており、産業団体や公的機関との連携による人材育成・

参入促進を進めることが正社員移行に資する。公共職業訓練へのアクセスを拡充し、製造業への女性進出を支援することも重要だろう。医療福祉分野では在職者・離職者訓練による資格取得機会の拡充や、有資格者が正社員として活躍できるマッチング支援に加え、産業全体の待遇改善が必要である。

- 正社員移行に際し、負荷の大きい産業・職業から移動する層と、正社員移行や産業・職業の移動自体が困難な層の双方に対応するには、公共職業訓練を通じ、他産業・職業への移動可能性と接続性を高める資格・スキルを働きながら取得できるよう支援する必要がある。
- 女性の正社員移行には、量だけでなく質と継続性を高める支援が不可欠である。学校やハローワークを中核とし、自治体や地域企業と連携したチャネル統合型支援により、教育訓練の拡充、マッチング支援、雇用の質向上を一体で推進することが有効だろう。さらに、正社員移行後の定着を支えるため、職務や勤務地の無限定性を含む労働条件を男女問わず柔軟に設計・選択できる制度を整備し、家庭責任と仕事を両立しやすい環境を整えられるよう、事業主支援を行う必要がある。

● 政策への貢献

法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用。

● 研究担当者

岩脇千裕 主任研究員（主担当）

小黒 恵 研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.250『若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況—第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—』（2025 年）

米国イリノイ州コミュニティカレッジにおける 職業教育訓練とキャリア支援—地域労働市場との連携に着目して—

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7年度

● 研究の目的

米国イリノイ州の大都市圏X市のコミュニティカレッジを事例として、職業教育訓練とキャリア支援がいかなるシステムとして構成され、どのように機能しているのか、またそれを支える要素は何かを明らかにする。

● 研究の方法

X市カレッジの教育訓練プログラムおよびキャリア支援を担当する責任者・管理職クラス7名に対し、半構造化インタビューを実施した。インタビューは2025年11月17日から11月21日に現地に於て対面・英語で行った。調査設計にあたっては、X市カレッジの専門拠点校構想に基づき、産業ごとの差を抽出しやすいよう対象校を抽出した。

● 主な事実発見

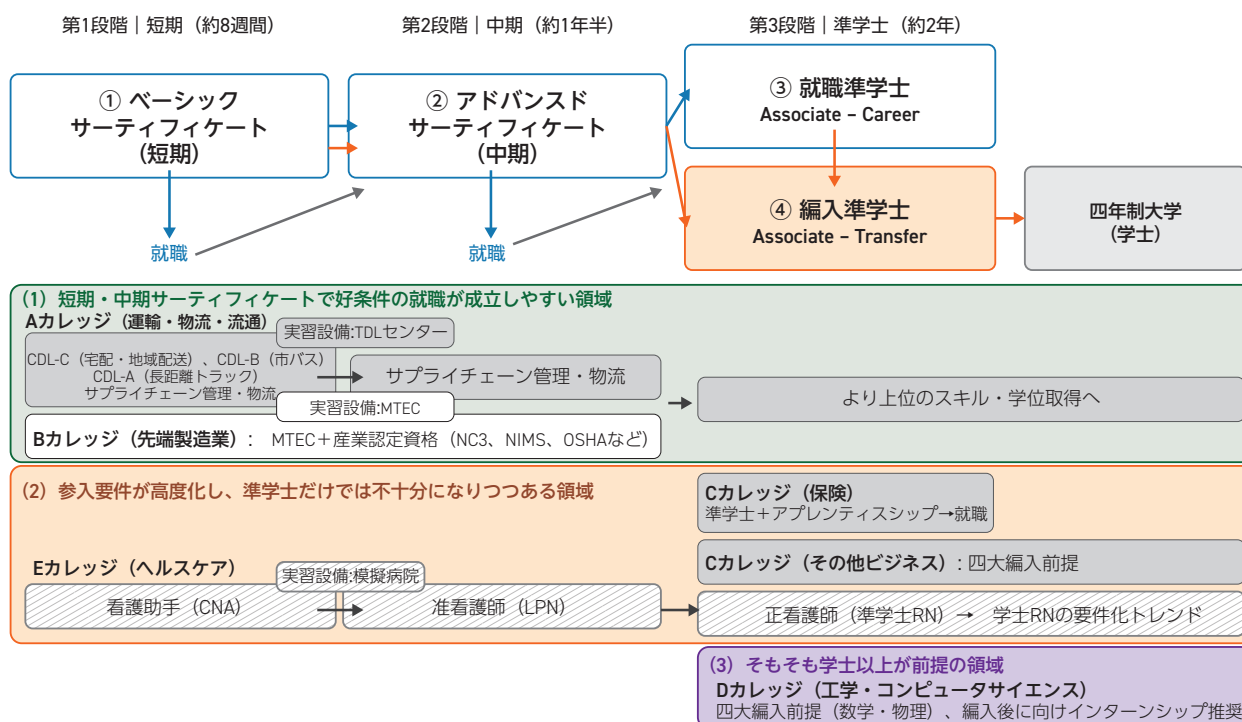
1) 「積み上げ可能な」クレデンシャルと価値保証

- X市カレッジでは、短期（約8週間）のベーシック・サー

ティフィケート、中期（約1.5年）のアドバンスド・サーティフィケート、長期（約2年）の準学士（就職志向 / 四大編入志向）までを貫く3段階・4モデルのプログラムが制度化され、学び直しと就業を往復・並行しながら、学位に接続可能な資格やスキルを積み上げられる設計となっている。

- X市の地域労働市場という文脈において、カレッジの提供するサーティフィケート・学位が「スキルの単位」として機能しており、教育セクターと産業セクターの間でスキルの価値の互換性が成立している。この互換性を支えているのは、①外部スタンダードとの接続（産業資格・免許・認定基準など）、②実践要件の組込み（実習設備やワーク・ベースド・ラーニングなど）、③諮問委員会を核とする産業パートナーとの関係性（階層的パートナーシップによる教育内容とスキル要件のすり合わせ・ミクロレベルの密な関係性）、④プログラム更新・改訂のプロセス（機動性・妥当性・信頼性を担保した段階的更新）の組み合わせである。
- この仕組みは、カレッジが地域労働市場の範囲内で可搬性をもつ汎用スキル——いわば「地域産業特殊的人的資本」——を育成し、サーティフィケートを媒介としてスキルの内容と

図表1 産業ごとのサーティフィケート・学位要件とキャリアパス



出所: 地区本部提供資料およびインタビュー内容に基づき筆者作成。

図表 2 X市カレッジの主要ワーク・ベースド・ラーニングの種類とコスト負担/リターンの構造

教育側 負担大 ↑ 育成 コスト 負担 ↓ 産業側 負担大	教育セクターの主なリターン		産業セクターの主なリターン	
	インターンシップ 主負担:教育側 (調整・単位化・ 学生支援)	・キャリア探索、業界理解、専攻/進路の具体化 ・期間によって負荷を調整可能 ・採用への接続強化(職歴、推薦状獲得、担当者とのネットワーク) ・四大編入後の競争力強化 ・有給の場合、学生のアクセス拡大・離脱抑制	・低リスクで候補者を評価・見極め(試用期間) ・有給でも正社員を雇うより低コスト ・人材の早期発掘/ミスマッチ減(人材パイプライン)	
	実習/臨床実習 (practicum/clinical) 主負担:混合(学校設備 +現場監督/認定要件)	・免許・認定要件の充足(必修) ・習得した知識や技能を実際の企業課題に適用し、適用可能性を検証 ・専門職としての最低限の能力と信頼を担保	・基準を満たす訓練済み人材の確保 ・短期プロジェクトで低コストの業務委託	
	アプレントシシップ 主負担:産業側 (給与・福利厚生・ 学費・訓練)	・「働きながら学ぶ」モデルで学生のアクセス拡大・離脱抑制 ・学位/サーティフィケートの実効性強化 ・フルタイム雇用への安定移行	・人材不足への対応策 ・自社の文化や業務プロセスで訓練された人材確保 ・定着率向上/ミスマッチ減 ・州登録制度による税控除:制度的インセンティブ	

出所: インタビュー内容に基づき筆者作成。

価値づけを可視化・共有することで、雇用主 - 学習者間の合意コストを下げる仕組みとして解釈できる。

- 労働市場側の学位要件は産業によって一様ではなく、学位未満でも就職が成立しやすい分野(運輸・物流・流通、先端製造業)、学位要件が高度化しつつある分野(ビジネス、医療)、学士以上が事実上前提となる分野(工学・コンピュータサイエンス)が併存し、異なるキャリアパスが成立している。

2) ワーク・ベースド・ラーニングと育成コスト分担

- 実践要件の中核をなすワーク・ベースド・ラーニングには、主にアプレントシシップ、インターンシップ、実習/臨床実習の3つの形態があり、(i) 育成コストを教育側・産業側のどちらが主として負担するのか、(ii) 教育側・産業側がそれぞれ何をリターンとして得るのか、という負担とリターンの分配構造を軸に、産業特性や学生の状況に応じて使い分けられている。
- コミュニティカレッジでは就労や家計責任を抱える学生が多いため、無給の機会は参加障壁が高く、学習負荷との両立可能性も重要である。給与・手当の支給や柔軟な履修設計などの制度的な支援や、企業側の関与のあり方が課題となる。

3) 包括的支援と KPI (成果指標) のジレンマ

- X市カレッジのキャリア支援は、非伝統的學生(保護者に大学経験がない大学第一世代、低所得層、就労者・家庭責任を抱える成人など)を前提に設計された包括的支援である。生活ニーズ(食料・ウェルネス・託児など)の支援からジョブ・レディネス(履歴書・推薦状・面接・就職活動ツールなど)までを一体型で提供することで、就職・編入の前提条件を整える支援として運用されている。
- 一方で、支援が厚いほどアウトカムが多様化・長期化し、就職率や就学継続率などの単純な数値指標では測定しにくくなるというKPIのジレンマが生じている。対外的に教育訓練の経済的価値の提示が求められるトレンドの中で、KPI設計をどう工夫するかが課題となっており、支援のプロセスやエン

ゲージメントといった内部指標を整備し、評価と改善の回路に組み込む試みが行われている。

● 政策的インプリケーション

短期の職業教育訓練を増やすだけでなく、訓練の修了が「就職への入口」とであると同時に「上位の学びへの入口」となるよう、教育セクターの単位・学位への接続性を担保するとともに、外部のスキルスタンダードと紐づけ、積み上げ可能な形で体系化することが求められる。

日本では、学校教育法に基づく教育セクターと、公共職業訓練を担う訓練セクターとが制度上分立しており、学位や単位の互換性はなお限定的である。訓練セクターで得た学修成果を学位へ接続するための制度的・運用的基盤を整えるなど、公共職業訓練と学位を架橋する試みに着目する必要がある。

全国レベルの枠組みというマクロな制度設計だけでなく、地域の産業や企業というよりミクロなローカル単位でとらえ、セクター間の密な関係性の構築とそれに基づく連携によって、地域労働市場における教育訓練の価値を保証していくことが重要である。

現場ベースの実践的教育訓練について、インターンシップだけでなく、アプレントシシップや実習など多様な形態を選択肢に入れ、それぞれの育成コストの負担主体や教育側・産業側のリターンの設計を明確にした上で、複数のメニューを組み合わせる実装することが有用である。

困難層支援に厚い教育訓練ほど、成果指標の設定は単純ではなくなる。修了率・就職率といった数値での評価指標を追求しすぎると、支援の手厚さや多面的な価値が評価されにくくなり、積極的に困難層を受け入れる現場や担当者の尽力が見過ごされるという意図せざる結果が生じる可能性がある。KPIを質的に多面的な設計とし、こうしたリスクを回避しつつ、実践の改善につなげることが求められる。

● 研究担当者

小黒 恵 研究員

若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状④

—令和 4 年版「就業構造基本調査」より—

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 6~7 年度

● 研究の目的

総務省『就業構造基本調査』個票の二次分析を通じて、若者の雇用の状況の変化とその背景を探る。

● 研究の方法

二次分析 (過去の分析との比較を含む)

● 主な事実発見

全体として若年者雇用は改善の方向にあるが、若年非求職無業者であるニートは高止まりしていた (図表は省略)。

また過去の二次分析によれば、男性については収入が高いほど有配偶率が高く、今回の分析についても同様の傾向が確認された。ただし 5 年前に比べると全体として有配偶率は低下し、低収入層だけでなく高収入層でも有配偶率が低下していた (図表 1)。

「就職氷河期前期」を 1993~98 年卒、「就職氷河期後期」を 1999~2004 年卒、と定義し、就職氷河期世代後期を取り出して、5 年前の状況と今回の状況を疑似コーホート (同じ個人ではなく集団の変化を把握するための分析) としてキャリアを分析した (図表 2)。男女とも「他形態から正社員」(初職は正社員以外だが、現在は正社員) の割合が 2017 年調査よりも増加しており、正社員への移行が進んだことが把握される。人手不

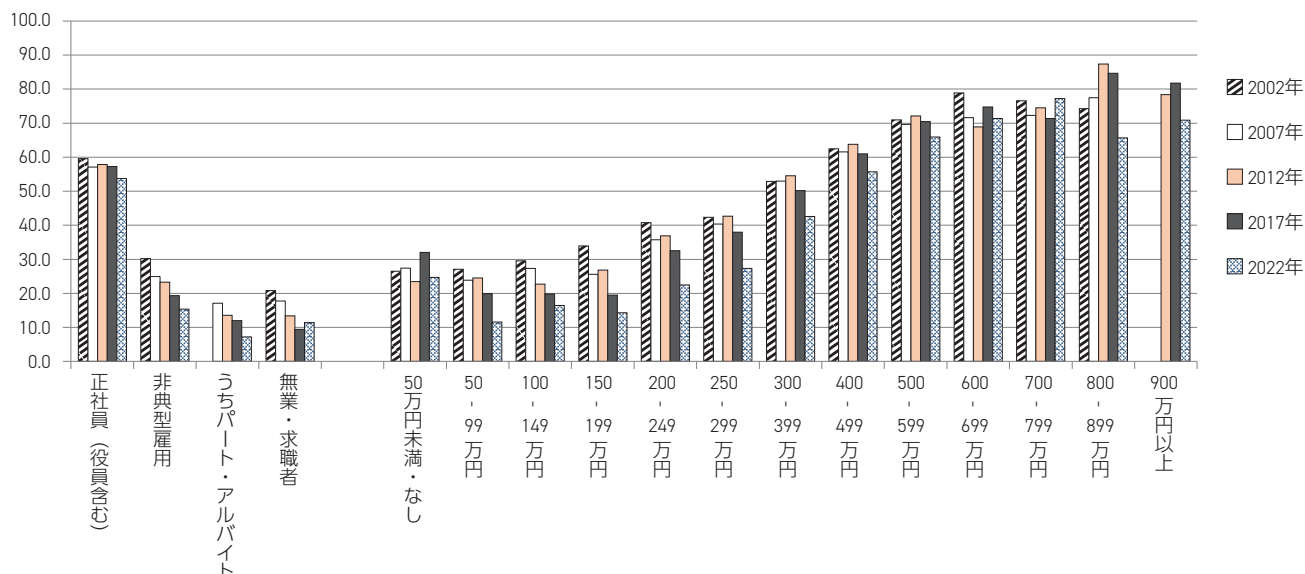
足を背景に、就職氷河期支援の効果が現れたと解釈される。

他方で、当機構で実施した氷河期世代 50 人 (ハローワーク・サポステ利用経験者) へのインタビュー調査によれば、次の 3 点が明らかになった。

第一に、一度正社員になっても再び非正社員・無業・失業状態にもどってしまう「ヨーヨー型キャリア」の者が多くを占めるため、中年になって正社員になったからといってこれまでの積み重ねである低年金が解消されるわけではなく、低年金の不安を持っている。このため、働ける限りは働きたいと希望する氷河期世代が多くなっており、年金拠出期間の 45 年化や高齢者雇用への支援の充実は欠かせない。

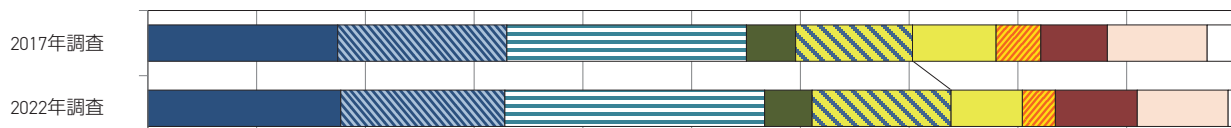
第二に、非正規雇用の経験しかなくても、これまで働いてきた経験を生かせるような仕事を選べば、50 歳前後でも正社員転換をしている事例が複数あった。沢山の応募者の中から履歴書による選考でまず勝ち抜かなくてはならない「大きな労働市場」ではなく、面接から入れるような「小さな労働市場」であれば、人柄や経験を雇用主に直接見てもらうことができるため、年齢が高くても採用される可能性が高くなる。また希望する仕事の発想を広げるための支援や職業訓練の機会の拡充も効果的であることがうかがえた。さらに、非正規雇用の既婚女性は主な家計の担い手ではないため、正社員化へのニーズは低いとされてきたが、今回の調査では子供の手が離れてきているため、正社員か正社員化が見込める仕事に就きたいという既婚女性が大

図表 1 30~34 歳男性の就業状況・年収別有配偶率の推移 (在学者を除く)

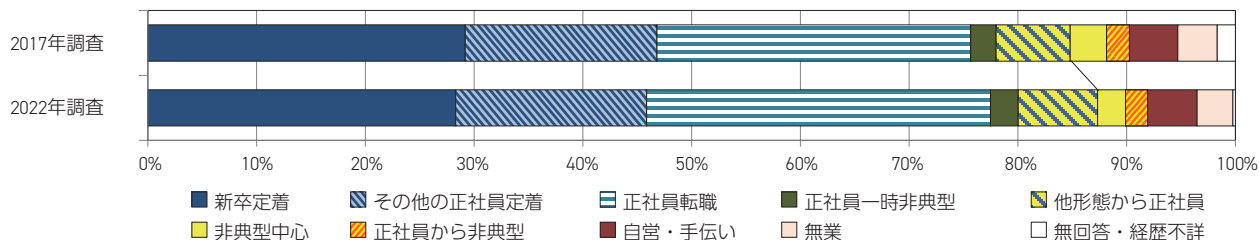


図表 2「就職氷河期後期」の高卒・大卒の男女のキャリアの変化（在学中、および専業主婦（夫）除く）

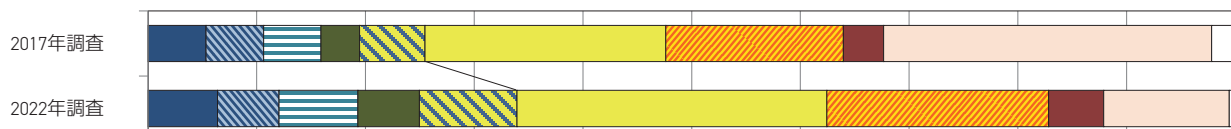
男性高卒：氷河期後期コーホート



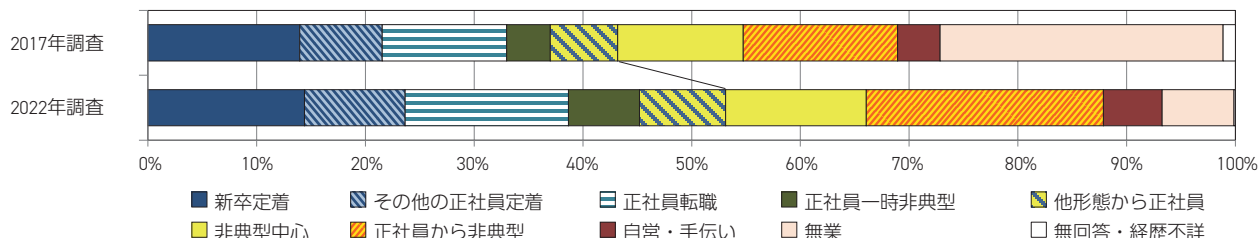
男性大卒：氷河期後期コーホート



女性高卒：氷河期後期コーホート



女性大卒：氷河期後期コーホート



半を占めており、既婚女性の正社員化への支援にも力を入れる必要がある。

第三に、無業者については、仕事をゆるやかに掲げた交流の場がいずれも求められていたが、それぞれのニーズが多様であるため、ハローワーク・サポステのみならず、多様な支援の場が必要である。

氷河期世代はバブル崩壊以降の日本社会の不安定化に最初に直面し、試行錯誤してきたトップランナーであり、氷河期世代に対して若者支援が始まったことにより、氷河期世代以降の若い世代も支援を受けることが可能になった。より若い世代が中年期を迎えたときにも、氷河期世代支援の経験が有益な支援の手がかりとなることが期待される。今後の日本社会をよりよくするための一つの方策として、氷河期世代支援のあり方を改めて議論していくことが求められる。

● 政策的インプリケーション

- 若年非求職無業者であるニートは高止まりしており、支援の継続が求められる。
- 就職氷河期世代の正社員化は進みつつあり、人手不足を背景とした支援の効果と解釈される。

● 政策への貢献

若年者雇用に関する基礎資料となる。

● 研究担当者

堀有喜衣 統括研究員
小杉礼子 元統括研究員
田上皓大 研究員

● 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.144『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より—』（2014 年）
- 資料シリーズ No.61『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より—』（2009 年）
- 労働政策研究報告書 No.35『若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—』（2005 年）

中間層規模の長期推移と地域分布

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 7 年度

● 研究の目的

日本の中間層割合（中間所得層割合）を（1）1960 年代から 2020 年代にわたる約 60 年間の長期推移、（2）世帯主義の違いによる推計差、（3）都道府県別の中間層の地域差とその関連要因、の 3 側面から整理する。

● 研究の方法

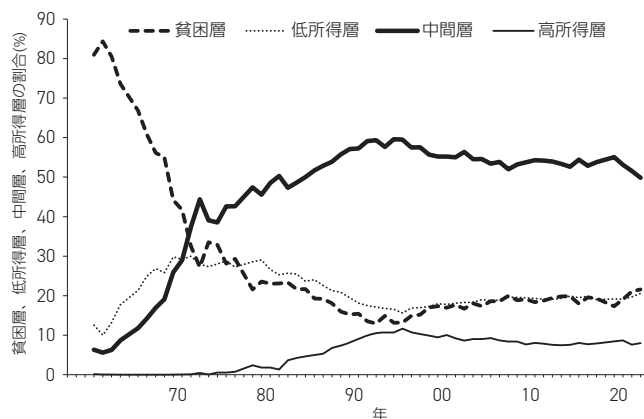
厚生労働省『国民生活基礎調査』（以下『国生』）、旧厚生省『国民生活実態調査』（以下『国実』）の公表集計結果、『国生』個票データ、総務省統計局『全国消費実態調査』『全国家計構造調査』個票データに基づく分析。分析に使用する所得は等価所得（世帯所得を世帯人員の平方根で除した所得）を基本とし、中間層を等価可処分所得（または等価総所得）の中央値の 0.75 倍以上 2 倍未満の所得を得る者として定義する。

● 主な事実発見

第 2 章

- 第 2 章では、個票データの制約から検証が難しかった 1970 年代以前を含む、1960 年代から 2020 年代の約 60 年にわたる中間層割合の長期推移を示している。厚生労働省『国生』、旧厚生省『国実』の公表集計結果を用い、世帯人員で調整した等価総所得の分布を復元し、中間層や貧困層などの各層の割合を推計している。あわせて、個票データを用いて、等価総所得に基づいて計算した中間層割合の値と等価可処分所得に基づいて計算した中間層割合の値との違い、および公表集計結果の総所得の階級データから計算した中間層割合の値と個票データの総所得から計算した中間層割合の値との整合性を確認し、公表集計結果からの近似が一定程度妥当であることを検証している。
- 1997 年基準（1997 年の等価総所得の中央値に基づいて決まった各所得層の範囲）で各所得層の推移を推計すると（図表 1）、1960 年代初めには貧困層が大半を占め、中間層は小さいが、1970 年代にかけて貧困層が急減し中間層が急増して分布の中心が中間層へ移っている。その後、中間層割合は 1990 年代前半に約 6 割に達した後に、1990 年代後半以降は緩やかに低下して、2020 年代では 5 割程度である。1990 年代後半以降は貧困層と低所得層がやや増える傾向がみられ各 2 割程度を占める。高所得層は 1980 年代以降に増えて 1990 年代半ばに 1 割強となった後、2010 年代以降は 1 割弱でおおむね横ばいで推移している。

図表 1 1960 年代から 2020 年代にかけての中間層割合の推移（1997 年基準）



資料出所: 『国民生活基礎調査』『国民生活実態調査』公表値より筆者ら計算。

注 1: 中間層等は、等価総所得に基づき定義されている。

注 2: 貧困層、低所得層、中間層、高所得層の範囲は以下の通り。

貧困層の範囲 = 1997 年の等価総所得で測った中位所得の 50% 未満

低所得層の範囲 = 1997 年の総所得で測った中位所得の 50% 以上 75% 未満

中間層の範囲 = 1997 年の総所得で測った中位所得の 75% 以上 200% 未満

高所得層の範囲 = 1997 年の総所得で測った中位所得の 200% 以上

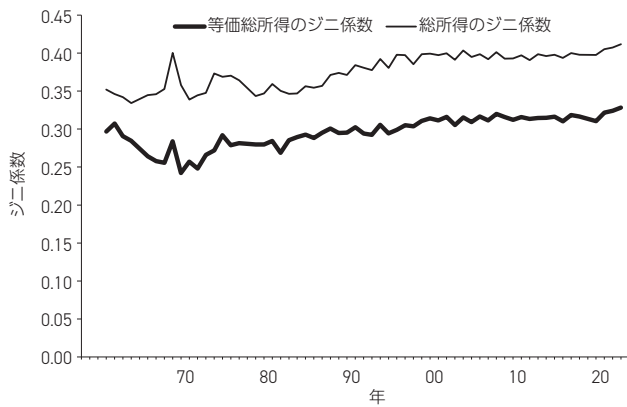
注 3: 1997 年を基準として、物価調整済み。

- 代表的な不平等指標であるジニ係数（図表 2）を見ると、1960 年代中に低下した後、1970 年代以降は総所得、等価総所得の両系列とも緩やかに上昇し、2000 年頃を境に 2000 年代、2010 年代を通じておおむね横ばいで推移している。1997 年基準の中間層割合（図表 1）と比べると、特に 1960 年代から 1990 年代半ばまでの間で、中間層割合の値の動きとジニ係数の値の動きには乖離がある。1960 年代中の中間層割合の急上昇や 1980 年代までの緩やかな上昇などの基準年固定の中間層割合の拡大・縮小の傾向を、ジニ係数を用いて表すのは難しいことがわかる。所得水準の全体的な上昇に対して中立的なジニ係数と、所得水準の全体的な上昇の情報を織り込むことが可能な中間層割合は、それぞれ個別に計算した上で、2 つを併せた形で所得分布全体の動きを確認、検証することが重要である。

第 3 章

- 第 3 章では、世帯主義の違いが世帯類型別の中間層割合（および現役 / 引退世帯の区分）に与える影響を、breadwinner 基準による再集計によって検証している。

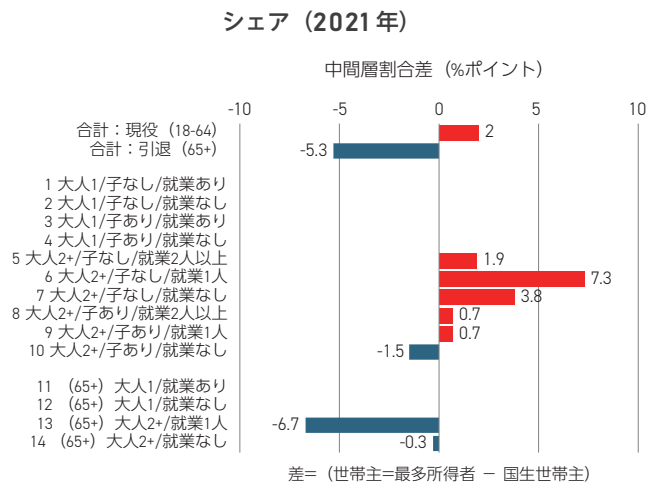
図表 2 ジニ係数の推移



資料出所：『国民生活基礎調査』『国民生活実態調査』公表値より筆者ら計算。

図表 3 は、2021 年の『国生』個票データを用い、世帯主の定義を、世帯側の判断に基づく「世帯の中心となって物事をとりはかる者」から、世帯員の所得情報に基づく「家計の主たる収入を得ている人」(breadwinner: 世帯主 = 最多所得者) へ変更したときに、世帯類型別中間層割合がどの方向にどれだけ動くかを示している。単身 (大人 1 人) 類型では差は生じていない。一方、大人が 2 人以上の世帯類型で差が大きく、合計では現役世帯 (世帯主年齢 18~64 歳) が +2.0% ポイント、引退世帯 (同 65 歳以上) が -5.3% ポイントである。特に「65 歳以上・大人 2 人以上・就業者あり (類型 13)」で -6.6% ポイントと大きく低下しており、世帯側の判断に基づく世帯主 (高齢者) と所得の担い手 (現役である可能性が高い者) が一致しない同居世帯が引退側に混在していたことを示唆する。世帯側の判断に基づく世帯主の年齢に依拠した現役 / 引退の区分は、引退世帯の中間層割合を相対的

図表 3 2つの世帯主の定義に基づく中間層割合と世帯類型

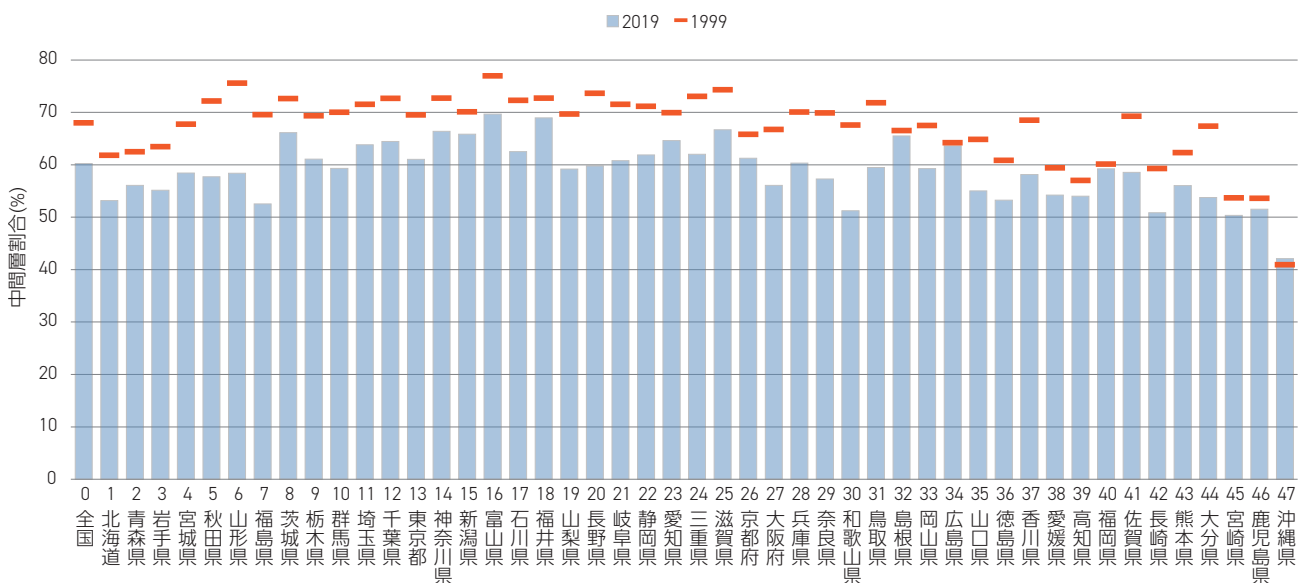


に高めに見せる可能性があるため、世帯員の所得情報に基づいて世帯主を決める breadwinner 基準による補完的な再集計を併用することが、世帯構造が多様化した社会の現状把握には有効である。

第 4 章

●第 4 章では、総務省統計局『全国消費実態調査』および『全国家計構造調査』の個票データを用い、等価可処分所得に基づく中間層割合 (中間層の範囲は各年の全国中央値の 0.75 倍~2 倍) を都道府県別に推計し、都道府県間の相対的な高低 (地域差) とその背景要因を検証した。その結果、1999 年から 2019 年にかけて中間層割合が全国的に縮小し、多くの都道府県で低下がみられた一方、1999 年より 2019 年の値が高い県も複数みられる。ただし、都道府県別の推計値は標本誤差を伴うため、値の小さな差は統計的には意味を持た

図表 4 1999 年基準の各都道府県の中間層割合の変化 (1999 年・2019 年)

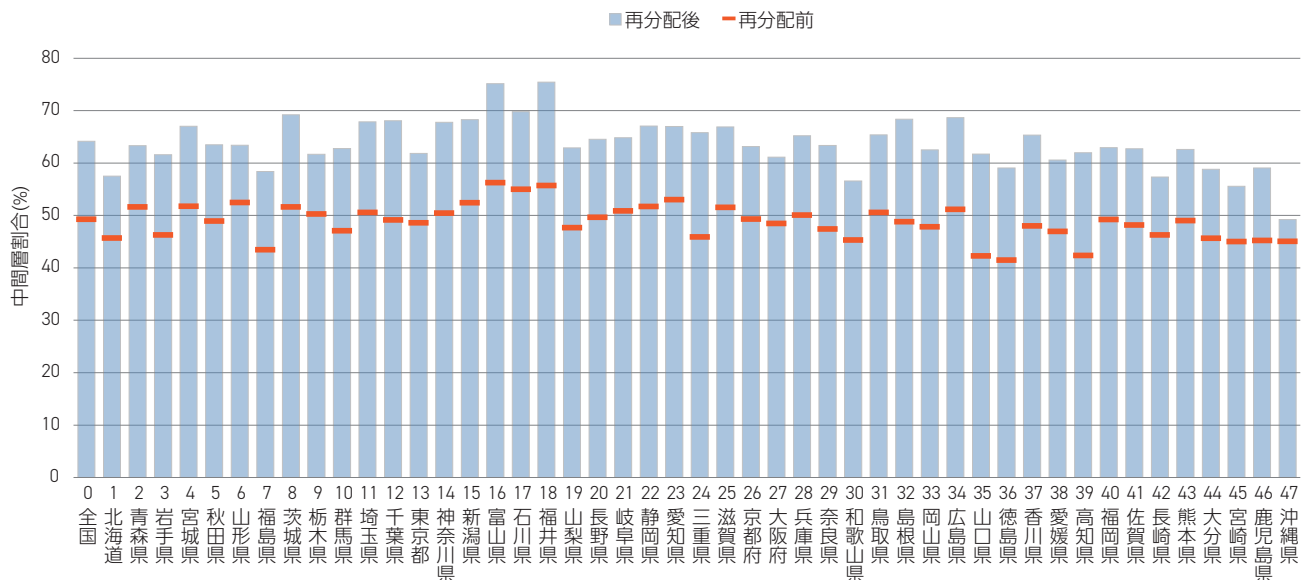


資料出所：『全国消費実態調査』『全国家計構造調査』個票データより筆者ら計算。

注 1: 中間層の範囲 = 等価可処分所得の中央値の 75% から 200%。注 2: 使用する中央値 = 1999 年の中央値。

注 3: 全都道府県のデータを使って中間層の範囲を決定した上で、各都道府県の中間層割合を計算。

図表 5 再分配前後の各都道府県の中間層割合（2019 年）



資料出所：『全国家計構造調査』個票データより筆者ら計算。

注 1：中間層の範囲（再分配前）＝等価当初所得の中央値の 75% から 200%。中間層の範囲（再分配後）＝等価可処分所得の中央値の 75% から 200%。

注 2：使用する中央値＝各年の中央値。

注 3：全都道府県のデータを使って中間層の範囲を決定した上で、各都道府県の中間層割合を計算。

ない可能性があることに注意する必要がある。

- 通常基準（各年の所得中央値に基づいて中間層の範囲を定める方法）では、中央値が低い方ヘシフトする局面で中間層の範囲も低い方ヘシフトするため、所得が低い者が増えていても中間層割合があまり低下せず、数字の解釈が難しくなる可能性がある。そこで、1999 年の全国中央値に基づいて中間層の範囲を固定した（1999 年基準）うえで、1999 年と 2019 年を比較した（物価変動は別途調整）。図表 4 は都道府県別の結果であり、沖縄県を除く 46 都道府県で 2019 年（青棒）が 1999 年（橙マーカー）を下回り、また低下幅には地域差がみられる。
- 第二に、税・社会保障を通じた再分配は、すべての都道府県で中間層割合を押し上げている。図表 5 は、2019 年の社会保障給付を含まない等価当初所得（橙マーカー：再分配前）と、給付・負担を反映した等価可処分所得（青棒：再分配後）について、都道府県別の中間層割合を示しており、両者の差が再分配による下支えを表している。2019 年は 20 年前よりもこの差が大きく、再分配による下支えが強まっている。これは各都道府県で高齢化が進み、年金等の現金給付の比重が高まった可能性を示唆する。他方、特に再分配前をみると 20 年前よりも中間層割合が低下している地域も多く、再分配は縮小を緩和するものの、中間層縮小の趨勢が続いていることが確認できる。
- 第三に、中間層割合の地域差は、各地域の賃金の高低だけでは捉えきれず、労働市場環境と世帯構造の双方が関係している。多変量解析の結果によれば、都道府県間の水準差（pooled OLS）については、失業率が高い地域ほど中間層割合が低く、また世帯内の就業者比率や世帯規模といった世帯構造要因が、地域間の中間層割合の高低と比較的明瞭に関

連する傾向が確認された。他方、都道府県内の変化に着目する固定効果モデルでは、平均賃金の上昇が中間層割合の上昇と結びつく関係が最も安定的に確認され、大学卒以上比率や失業率についても一定の関連が示唆された。

- さらに、現役世帯（世帯主年齢 18～64 歳）に限定した pooled OLS の推定では、地域別最低賃金や第 2 次産業比率といった労働市場要因との関連が相対的に大きくなり、働き手の所得形成を規定する地域要因が中間層割合に反映されやすいことが確認された。なお、固定効果モデル（都道府県内の年次変化）では世帯構造要因の係数は統計的に有意ではなく、同居促進などの世帯構造を直接変える政策によって中間層割合を高める方策は容易ではない可能性が示唆される。

● 政策的インプリケーション

- 中間層の縮小を過小評価しないために、中央値連動の「通常基準」と、基準年の中央値に基づき中間層の範囲を固定（anchor）した指標を併用してモニタリング・政策評価を行うことが有用である。
- 現役・引退世帯の区分や世帯類型別の推計は、世帯主義で変わり得る。年齢別・世帯類型別に政策対象を設定する際は定義を明示し、可能であれば個票データの再集計等により代替定義による値も算出した上で、結果の頑健性を確認することが望ましい。
- 中間層割合の値は都道府県間で差があり、また各都道府県内での低下幅にも地域差が確認される。税・社会保障による再分配はすべての都道府県で中間層割合を押し上げる方向に働く。就労所得の底上げ（賃金・雇用環境の改善、教育年数の長い者の雇用機会の確保等）と再分配を、地域の実情に応じて組み合わせる視点が求められる。

● 研究担当者

高橋陽子 主任研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 25-03 『中間層の暮らし向きは案外良くない』 (2025 年)
- ディスカッションペーパー 24-02 『中間層を構成する世帯の変容』 (2024 年)
- 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)

高年齢者の多様なキャリアと企業の人事労務管理

— 65 歳定年制、定年廃止を採用した企業の事例調査—

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 7 年度

● 研究の目的

60 代前半と 65 歳以降における働き方や雇用制度の違いに着目し、65 歳定年制や定年廃止など、先進的な取組を行っている 8 社へのヒアリング調査の結果をもとに、企業の人事労務管理の実態とその特徴を明らかにする。

● 研究の方法

ヒアリング調査

● 主な事実発見

本研究は、高齢者の人事労務管理に関して、60 代前半と 65 歳以降という年齢層の違いに焦点を置きつつ、その実態を明らかにした。具体的には、高齢者の雇用条件や仕事内容の変化、処遇、働き方の実態、具体的な企業の対応を 8 社へのヒアリング調査から得られた情報を基に検討した。主な発見事項は、次の

- 通りである。
- ① 高齢期の仕事内容の連続性は高い。管理職を除けば、多くの企業で 60 歳前後も、65 歳前後も仕事内容は大きく変化せず、従来の業務が継続されている。ただしこれは、労働需要が労働供給を上回っていることが大きな要因と考えられる。
 - ② 65 歳定年制を導入した企業では、多くの従業員が定年延長を選択している。一方で、再雇用制度に見られるような短時間勤務・短日数勤務など、より柔軟な働き方へのニーズが消失しているわけではなく、定年延長と柔軟な就業形態は併存しうる。
 - ③ 65 歳定年制の下でも、60 歳を境に賃金を引き下げている企業がある。引き下げの理由として、役職や業務範囲、負担の軽減に伴う調整であると説明するケースと、賃金カーブの適正化や人件費構造の持続可能性を確保するためであると説明するケースが見られる。いずれも制度の合理性を示すことで、従業員の納得を得ようとしている。

図表 1 65 歳定年制、定年廃止を導入した企業における 60 代前半の仕事内容、処遇

	60 歳前後の仕事の変化	基本給		評価制度	賞与
		60 歳前後の変化	60 歳以降の適用制度		
A 社	変更なし（ただしリーダーからフォロワーへやシフト）	60 歳到達時点の 70%	60 歳以前と同じ職能資格制度を適用	あり（賞与のみに反映）	60 歳以前の 70%
B 社	①ライン管理職：管理職から外れた場合、仕事内容を変更 ②開発：基本的に 60 歳以前と同じ業務だが、責任の度合いを軽減	60 歳到達時点の 8 割程度	60 歳以前と同じ制度（グレード給 + 役割給）を適用	7 段階評価（役割給と賞与に反映）	60 歳以前の約半額
C 社	変更なし	60 歳時点の給与水準を維持	60 歳以前と同じ職能資格制度を適用	60 歳以前と同じ制度を適用（能力評価を昇格・昇給に、成果を賞与に反映）	60 歳以前と同月数分
D 社	変更なし	60 歳時点の給与水準を維持 固定額	60 歳以降は定期昇給を停止	あり（賞与のみに反映）	60 歳以前と同月数分
E 社	変更なし	60 歳時点の給与水準を維持	60 歳以前と同じ制度（年齢給 + 能力給）を適用。ただし年齢給は 48 歳以降頭打ち	60 歳以前と同じ制度を適用（成果の評価を賞与、昇給、昇格に反映）	60 歳以前と同月数分
F 社	変更なし	60 歳時点の給与水準を維持	60 歳以前と同じ制度（基本給 + 役割給 + 職務手当等）を適用	60 歳以前と同じ制度を適用（評価を賞与、昇級に反映）	60 歳以前と同月数分
G 社	変更なし	60 歳到達時点の 8 割程度 65 歳まで固定額	60 歳以前と同じ制度（職種別賃金）を適用。ただし、60 歳前後で等級を変更	60 歳以前と同じ制度を適用（評価を賞与（現業職）、または賞与と月給（総合職）に反映）	60 歳以前と同月数分
H 社	変更なし	60 歳時点の給与水準を維持	60 歳以前と同じ制度を適用	60 歳以前と同じ制度を適用（評価を賞与、昇給に反映）	60 歳以前と同月数分

図表 2 60 代後半以降の仕事内容、労働時間、処遇

	仕事内容	労働時間	基本給	評価制度	賞与
A 社	65 歳到達時と同様	一日 3.5~8 時間から選択	グレード + 労働時間により決定	あり	評価に応じて変動
B 社	65 歳到達時と同様	フルタイム勤務 or 短時間勤務	固定給	あり	評価に応じて変動
C 社	65 歳到達時と同様	フルタイム or 個別設定型	固定給	あり	評価に応じて変動
D 社	65 歳到達時と同様 作業量は軽減	フルタイム勤務 or 短時間勤務	一律ではないが、全体的には 65 歳の約 8 割	なし	1 ヶ月分
E 社	65 歳到達時と同様	4 種類（フルタイム、短日数、短時間など）	業務種別と過去の経験や役職に応じて決定	あり	評価に応じて変動
F 社	65 歳到達時と同様	週 3 日以上、1 日 4 時間から選択可	65 歳以前と同じ制度を適用	65 歳以前と同じ制度を適用	65 歳以前と同月数分
G 社	65 歳到達時と同様	3 種類（フルタイム、短日数、短日数 & 短時間）	職種別時給制	なし	なし（年 2 回の奨励金あり）
H 社	65 歳到達時と同様	本人希望により決定	65 歳以前と同じ制度を適用	65 歳以前と同じ制度を適用	65 歳以前と同月数分

④ C 社の事例から、労働条件や処遇を年齢で一律に決定する制度からの脱却を図る場合、成果に基づく評価・処遇への移行が、制度の整合性を保つ上でのトレードオフとなる可能性が示唆される。

⑤ 65 歳以降は雇用の性格が変化する。65 歳以降の雇用は、60 代前半と比べて、雇用継続の判断基準が厳格化し、契約期間や勤務形態の柔軟性が重視される傾向にある。健康リスクの高まりやその予測困難性が、制度設計や運用に強く影響している。そのため、多くの企業において、65 歳以降の雇用は 60 代前半の延長線上ではなく、個別判断を前提とした別のフェーズとして扱われている。実際の仕事内容も、より負担の軽い業務へとシフトするケースが多い。

⑥ 内部労働市場を前提としたリスクリングの有効性が示唆される。例えば管理職経験者が現場業務に戻るための再教育などがこれに該当し、高齢期の就業継続を支える仕組みとして機能している。また、こうしたリスクリングをキャリア支援と連動させることで、本人の納得感や就業意欲を高める効果が確認される。

⑦ シニア層向けの健康管理・安全対策は、業種や職種特性に応じて展開されている。身体的負荷や安全リスクが高い業務では対策が手厚い一方、他の職種では生活習慣への配慮が重視される。また、これらの取組はリスク対応にとどまらず、安心感やエンゲージメントの向上にも寄与している。

⑧ 企業側から見た今後の課題として、シニア層増加時の選抜・配置・役割設計、人材育成と技能伝承、賃金バランスが示された。特に、60 歳以上の増加を見据え、再配置や役割転換を円滑に進める体制整備や、経験活用と若年育成の両立、賃金制度の持続可能性が重要な論点となっている。

● 政策的インプリケーション

65 歳定年制を採り入れると多くの人はこれを選択するが、柔軟な働き方のニーズがないわけではないこと、65 歳までの働き方と 65 歳以降の働き方は質的に異なり、企業だけでなく労働者の多くも柔軟な働き方を希望していること、キャリア支援と連動した内部労働市場型リスクリングの有効性が示された。

● 政策への貢献

研究結果を高齢者雇用対策課、人材開発政策担当参事官室に提供。EBPM アクションプランに活用予定。

● 研究担当者

森山智彦 副主任研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 26-02 『2020 年高齢者雇用安定法改正は 60 歳代後半の雇用を増やしたのか—「高齢者雇用状況等報告」業務データを用いた分析—』（2026 年）
- 資料シリーズ No.277 『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—』（2024 年）
- 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）

2020 年高齢者雇用安定法改正は 60 歳代後半の雇用を増やしたのかー「高齢者雇用状況等報告」業務データを用いた分析ー

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7年度

● 研究の目的

2020 年高齢者雇用安定法改正が 60 歳代後半の雇用者数や全従業員に占める割合に与えた影響について、「高齢者雇用状況等報告」の業務データを用いて検証する。

● 研究の方法

厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」業務データの二次分析

● 主な事実発見

本研究は、70 歳までの就業機会確保の努力義務を規定した 2020 年高齢者雇用安定法改正が企業の 60 歳代後半の雇用者数や全従業員に占める割合に与えた影響を検証した。特に、法改正以前は 66 歳以降の就労を可能とする制度を導入していなかった企業（処置群）に対して、制度を既に導入していた企業（対照群）よりも大きな雇用拡大効果がもたらされたのかに焦点を当てた。分析には、2017 年から 2024 年までの、厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」の業務データを用い、差の差の分析（difference-in-differences）によって推定した。主な事実発見は、以下の 2 点である。

- 2020 年の高年法改正による 65~69 歳の常用労働者数の増加効果は、2019 年時点における対照群の企業よりも、処置群の企業において、より大きかった（図表 1）。前者よりも後者の方が、2019 年から 2020 年にかけては 0.14~0.16 人、2021 年にかけては 0.18~0.2 人、65~69 歳の常用労働者数の増加幅が大きかった。しかし、2020 年を基準に推定した場合は、処置群と対照群間の増加幅の違いは確認されなかった。基準年の違いによって、このような差が生じた理由として、第一に、改正法が制定された 2020 年の時点で、一定数の企業が 60 代後半層を対象とした制度改訂と雇用拡大をすでに進めていたこと、第二に、施行年である 2021 年には制度改訂を行った企業であっても、コロナショックのため雇用の拡大には慎重であったことが示唆される。
- 全常用労働者に占める 65~69 歳の割合を被説明変数にした場合は、2019 年を基準にしても 2020 年を基準にしても、同様の結果が得られた（図表 2）。Overlap weight を用いて重みづけを行った場合も、処置群固有の線形トレンド項を法改正前の期間のみを統制した場合も、処置群の方が 65~69 歳の割合の増加幅が大きかった。しかし、分析対象全期間の処置群固有の線形トレンド項を統制すると、これら

図表 1 65~69 歳の常用労働者数に対する
2020 年高年法改正の効果（DID）

2019 年基準	モデル 1（ウェイトなし）		モデル 2（ウェイトあり）	
	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.
処置群×年				
2017 年	0.010	0.135	0.085	0.157
2018 年	-0.138	0.087	-0.115	0.104
2019 年 (ref)				
2020 年	0.158	0.050	0.142	0.056
2021 年	0.195	0.075	0.177	0.087
2022 年	0.290	0.111	0.259	0.128
2023 年	0.510	0.115	0.446	0.131
2024 年	0.548	0.127	0.460	0.145
N	1,186,312		1,163,952	
N (groups)	161,378		158,412	

2020 年基準	モデル 3（ウェイトなし）		モデル 4（ウェイトあり）	
	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.
処置群×年				
2017 年	0.180	0.161	0.292	0.189
2018 年	-0.119	0.096	-0.065	0.113
2019 年	-0.024	0.053	0.003	0.060
2020 年 (ref)				
2021 年	0.010	0.053	0.005	0.061
2022 年	0.054	0.084	0.048	0.099
2023 年	0.288	0.093	0.265	0.108
2024 年	0.284	0.103	0.237	0.120
N	1,203,973		1,181,329	
N (groups)	164,151		161,134	

の正の効果はほぼ消失した。このことから、2020 年高年法改正は、65~69 歳の割合に対して、処置群により大きな正の効果을及ぼしているが、同時に平行トレンドに依存している部分がある程度あるものと解釈される。

● 政策的インプリケーション

2020 年の高齢者雇用安定法改正は、法改正以前に 66 歳以降の就労を可能とする制度を導入していなかった企業に対して、制度を導入済みの企業よりも、大きな雇用拡大効果をもたらしていた。具体的には、前者の 65~69 歳の常用労働者数や

図表 2 65~69 歳の常用労働者割合に対する 2020 年高年法改正の効果 (DID)

2019 年基準

	モデル 5 (ウェイトなし)		モデル 6 (ウェイトあり)		モデル 7 (基準年以前の トレンドを考慮)		モデル 8 (全期間の トレンドを考慮)	
	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.
処置群×年								
2017 年	-0.119	0.023	-0.140	0.024	—		0.100	0.029
2018 年	-0.118	0.018	-0.123	0.018	-0.053	0.014	-0.003	0.020
2019 年 (ref)								
2020 年	0.134	0.017	0.150	0.017	0.150	0.017	0.030	0.015
2021 年	0.272	0.021	0.290	0.022	0.290	0.022	0.050	0.018
2022 年	0.374	0.025	0.401	0.026	0.401	0.026	0.042	0.018
2023 年	0.490	0.028	0.527	0.029	0.527	0.029	0.047	0.016
2024 年	0.554	0.031	0.600	0.031	0.600	0.031	—	
処置群の傾き					0.134	0.006	0.107	0.003
対照群の傾き					0.064	0.010	-0.013	0.005
N	1,186,312		1,163,952		1,163,952		1,163,952	
N (groups)	161,378		158,412		158,412		158,412	

2020 年基準

	モデル 9 (ウェイトなし)		モデル 10 (ウェイトあり)		モデル 11 (基準年以前の トレンドを考慮)		モデル 12 (全期間の トレンドを考慮)	
	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.
処置群×年								
2017 年	-0.166	0.026	-0.203	0.026	—		0.114	0.036
2018 年	-0.174	0.022	-0.193	0.022	-0.058	0.016	0.018	0.028
2019 年	-0.066	0.016	-0.079	0.017	-0.011	0.014	0.027	0.019
2020 年 (ref)								
2021 年	0.111	0.016	0.114	0.016	0.114	0.016	0.008	0.014
2022 年	0.206	0.020	0.217	0.020	0.217	0.020	0.006	0.016
2023 年	0.331	0.023	0.349	0.024	0.349	0.024	0.031	0.015
2024 年	0.391	0.026	0.423	0.027	0.423	0.027	—	
処置群の傾き					0.113	0.004	0.112	0.004
対照群の傾き					0.045	0.008	0.006	0.006
N	1,203,973		1,181,329		1,181,329		1,181,329	
N (groups)	164,151		161,134		161,134		161,134	

全常用労働者に占める 65～69 歳の割合を、より引き上げる効果が見られた。

● 政策への貢献

研究結果を高齢者雇用対策課、人材開発政策担当参事官室に提供。EBPM アクションプランに活用予定。

● 研究担当者

森山智彦 副主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.303『高齢者の多様なキャリアと企業の人事労務管理—65 歳定年制、定年廃止を採用した企業の事例調査—』(2026 年)
- 資料シリーズ No.277『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—』(2024 年)

- 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)

外国人労働者の雇用・組織化の現状と課題
— UA ゼンセンアンケート調査の 2 次分析から —

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 7 年度

● 研究の目的

外国人労働者の受入れ・活用をめぐる様々なアクターが存在するが、外国人労働者の権利保障や職場の公正性の確保を実現するうえで、労働組合の積極的な関与に期待する声も少なくない。本稿では UA ゼンセンが実施したアンケート調査の 2 次分析から、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化についての基礎的な検討を行う。

● 研究の方法

UA ゼンセン政策サポートセンターが加盟組合を対象として

実施したアンケート調査のうち 2021 年、2024 年実施の単組調査および 2022 年実施の外国人従業員調査の 2 次分析。

● 主な事実発見

●UA ゼンセン加盟の回答組織において、この 3 年で外国人労働者を雇用する組織数、外国人従業員数は増加傾向にある。外国人従業員のほとんどは非正社員だが、うち 5 割は労働組合に組織化されている。とくに外食業分野（フードサービス部会）での組織率は 7 割と高いが、この背景には、身分に基づく在留資格や留学といった「就労を目的としない」在留資格の外国人がパートタイム、アルバイトなど既存の雇用形態の

図表 1 部門・主な部会別 技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況の関係

		技能実習生雇用・組織化組織				技能実習生雇用・非組織化組織				技能実習生非雇用組織			
		組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能	組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能	組織数	総数	うち技能実習	うち特定技能
計	従業員数	19	4,161	1,232	211	83	15,626	6,322	2,139	188	22,047	0	330
				29.6	5.1			40.5	13.7			0.0	1.5
	組合員数		3,535	1,114	206		3,535	0	66		14,194	0	248
				31.5	5.8			0.0	1.9			0.0	1.7
	組織率		85.0	90.4	97.6		22.6	0.0	3.1		64.4	-	75.2
製造産業部門 ※製造（ものづくり）に携わる労組で構成。 6 部会。	従業員数	0	0	0	0	38	820	656	12	48	697	0	20
								80.0	1.5			0.0	2.9
	組合員数		0	0	0		89	0	0		429	0	1
								0.0	0.0			0.0	0.2
	組織率		-	-	-		11	0	0		62	-	5
流通部門 ※スーパーマーケットや総合小売業などの 流通産業の産業別労組。7 部会。	従業員数	8	1,556	951	114	30	9,768	4,575	1,070	76	8,357	0	8
				61.1	7.3			46.8	11.0			0.0	0.1
	組合員数		1,248	947	111		1,939	0	0		5,030	0	3
				75.9	8.9			0.0	0.0			0.0	0.2
	組織率		80.2	99.6	97.4		19.9	0.0	0.0		60.2	-	37.5
総合サービス部門 ※食や生活にかかわるあらゆるサービス産業を含む。8 部会。	従業員数	11	2,605	281	97	15	5,038	1,091	1,057	64	12,993	0	302
				10.8	3.7			21.7	21.0			0.0	2.3
	組合員数		2,287	167	95		2,139	0	66		8,735	0	244
				7.3	4.2			0.0	3.1			0.0	2.8
	組織率		87.8	59.4	97.9		42.5	0.0	6.2		67.2	-	80.8
うちフードサービス部会 ※主に外食業。	従業員数	2	2,070	150	20	3	2,261	133	160	26	11,736	0	263
				7.2	1.0			5.9	7.1			0.0	2.2
	組合員数		1,771	36	19		1,851	0	46		8,058	0	212
				2.0	1.1			0.0	2.2			0.0	2.6
	組織率		85.6	24.0	95.0		81.9	0.0	28.8		68.7	-	80.6
うち医療・介護・福祉部会 ※主に介護。	従業員数	7	389	92	43	4	405	167	13	9	209	0	31
				23.7	11.1			41.2	3.2			0.0	14.8
	組合員数		386	92	43		119	0	13		201	0	24
				23.8	11.1			0.0	10.9			0.0	11.9
	組織率		99	100.0	100.0		29.4	0.0	100.0		96.2	-	77.4

単位: 組織数は組織。従業員数、組合員数（※外国人）の上段は人。下段（構成比）および組織率は %。

図表 2 技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況に関する概念図



枠組みのなかで就労しており、結果として労働組合の組織対象となっていることがあるものと推測される。

- 一方、就労目的の在留資格の外国人のうち技能実習生や特定技能外国人の数も増加しているが、労働組合に組織化されているのは1、2割である。また技能実習生と特定技能外国人の雇用・組織化状況との関連をみると、技能実習生を組織化している組織では特定技能外国人も組織化しており、逆に技能実習生を組織化していない組織では特定技能外国人も組織化していない。ただし外食業分野（フードサービス部会）や介護分野（医療・介護・福祉部会）では技能実習生を組織化していないが特定技能外国人を組織化しているケースや、技能実習生を雇用していない組織において特定技能外国人を労働組合の組織対象としているケースも観察された（図表1）。技能実習生、特定技能外国人の雇用・組織化状況については、図表2のように要約できる。
- 技能実習生（育成就労外国人）や特定技能外国人については、未組織の者が今後増加するものと思われる。こうしたなか、労働組合は彼／彼女らの職場における基幹化の実態をふまえ、制度（在留資格）の仕組みや連続性を考慮した「自社型外国人雇用ポートフォリオ」を明確にしつつ、既存の労働組合のメンバーシップの境界を再検討する必要性にも直面しよう。また外国人従業員調査の結果からは、技能実習生が仕事や生活に関する課題や不安を抱えていると同時に、会社に対して多くの期待を持っていることが確認できた。技能実習生の支援等の役割は監理団体も担うが、労働条件の向上や課題の早期発見、解決に向けた職場でのコミュニケーションの促進については、企業別の労働組合こそが力を発揮できるものであろう。技能実習生（育成就労外国人）や特定技能外国人のよりよい受入れ・活用に向けて、労働組合の果たす役割は大きいといえる。

● 政策への貢献

外国人雇用対策の在り方を検討する際の基礎資料として活用されることが期待される。

● 研究担当者

山口 壘 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 25-07『外国人技能実習生のキャリア選択と仕事環境—広島県アンケート調査の2次分析から—』（2025年）
- 資料シリーズ No.270『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』（2023年）
- 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）

勤務間インターバル制度の実情

—厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査」結果の分析—

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6~7年度

● 研究の目的

本調査研究は、厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室および労働基準局労働条件政策課からの要請「勤務間インターバル制度の日本国内における導入及び運用状況等に関する調査データの分析」(緊急調査:2024(令和6)年度第1・四半期募集分)に基づいて実施したものである。

調査研究の趣旨は次のとおりである。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(以下「働き方改革関連法」という。)により労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正され、勤務間インターバル制度の導入が2019(平成31)年4月1日より事業主の努力義務とされた。同制度は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2021(令和3)年7月30日閣議決定)において、過労死をゼロとすることを目指すために数値目標が設定された取組みの1つである。この勤務間インターバル制度について、働き方改革関連法に係る法案審議で参議院厚生労働委員会において「次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。」との附帯決議がなされていた。これにより、勤務間インターバル制度の国内企業における導入状況や導入されている場合の制度内容等のほか、企業や労働者の実態を把握することを目的として、厚生労働省は2024(令和6)年に「勤務間インターバル制度に関する実態調査」を実施した。

労働政策研究・研修機構(以下「JILPT」という。)では、厚生労働省の要請を受け、上記調査のデータを分析し、勤務間インターバル制度が導入されている企業における制度の効果・課題、勤務間インターバル制度が適用されている労働者における制度の効果・課題等を分析し、今後の制度拡充や運用における留意点に関する含意を示すことを目的として研究を行った。

● 研究の方法

厚生労働省が2024(令和6)年に実施した一般統計調査「勤務間インターバル制度に関する実態調査」(企業調査・労働者調査)の個票データの二次分析に基づく。JILPTは、本研究の実施にあたり、厚生労働省より個票データの二次利用に関する許可を得た。

調査対象

(1) 企業調査

企業調査の対象範囲は、厚生労働省が実施する「就労条件総合調査」(2017(平成29)年~2023(令和5)年)において、勤務間インターバル制度を導入していると回答した企

業であり、約1,000企業である。調査対象の範囲に示した企業の全数を報告者としている。

(2) 労働者調査

労働者調査の対象は、上記(1)の企業における正社員かつ勤務間インターバル制度が適用されている労働者であり、約18,000人である。調査対象企業における正社員かつ勤務間インターバル制度が適用されている労働者を抽出単位とし、企業が系統抽出法により無作為に選定している。

調査事項

企業調査、労働者調査の調査事項は下記のとおりである。詳細は、本資料シリーズに掲載の調査票を参照。

(1) 企業調査

- ①事業所の概要
- ②労働時間制度
- ③労働者の健康に関する指標
- ④勤務間インターバル制度

(2) 労働者調査

- ①報告者の属性
- ②労働時間
- ③勤務間インターバル制度
- ④仕事
- ⑤生活、健康、睡眠

調査実施期間

調査実施期間は、2024(令和6)年11月下旬~12月下旬である。把握する調査時点は、令和6年10月1日の状況(一部の調査項目については、2024(令和6)年9月1日~30日の状況。労働者調査について、病気等により仕事を休んだ日数については過去1年間の状況。)である。

● 主な事実発見

分析の結果の概要は以下のとおりである。

1. 企業における勤務間インターバル制度の導入状況、運用、課題

第1章では、企業調査に基づく検討結果を示している。特に、①勤務間インターバル制度の導入効果については、制度を導入した場合、適正に制度を運用して行くに当たっては従業員本人およびその上司に対して直接的に働きかけることで効果(従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保)がありそうである。(図表1-3-48 勤務間インターバル時間確保の方法別・制度導入の効果、図表1-3-49 勤務間インターバル時間確保の方法別・制度導入の効果の数) また、②勤務間インターバル時間

の確保に向けては、“勤務時間の後ろ倒し”、“始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす”、“残業禁止・翌日の始業時間前勤務禁止”といった、実効性のある方法を用いるのが効果（従業員の健康やワーク・ライフ・バランスの確保）があるといえそうである（図表 1-3-50 勤務間インターバル時間を確保した場合の労働時間の取扱い別・制度導入の効果）。

2. 勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況

第 2 章では、労働者調査データに基づいた分析結果を示す。勤務間インターバル制度が適用されている労働者の大半は、定められたインターバル時間を確保できている。ただ、夜勤に従事する労働者は、インターバルを確保できない場合が相対的に多いという課題もうかがえた。また、勤務先の取組みによるインターバル制度適用効果の違いが見られた。インターバル時間を確保できない場合は就業させないといった、インターバル確保のための実効性ある措置が有効と考えられた（図表 2-5-1 インターバル制度適用の効果、制度利用状況の規定要因）。

勤務間インターバルを確保することは、睡眠時間の確保に一定の効果をもたらし、それは、労働者の心身の健康や業務パフォーマンスの維持・向上にも関わると示唆された。ただ、睡眠時間には、インターバルの長さのみでなく、通勤時間、家事・育児・介護時間の長さも制約要素として関わり、勤務時間外の仕事連絡や持ち帰り残業も睡眠時間の制約に関係していた（図表 2-5-3 睡眠時間 6 時間未満の規定要因）。このことから、休息時間の確保にあたっては、それに関わる個人差（通勤時間や家庭責任等）に注意が必要であるとともに、勤務時間外における仕事からのデタッチメントを確保することも重要と示唆された。

● 政策的インプリケーション

勤務間インターバル制度を導入して運用するに当たっては、実効性ある方法を取ることで制度導入の効果があると考えられる。また、勤務時間外に仕事から解放されることを確保することが重要である。

● 政策への貢献

施行後 5 年を経た働き方改革関連法により改正された関連諸法の改正論議に活用されることが期待される。

● 研究担当者

池添弘邦 統括研究員
高見具広 主任研究員

非正規雇用の賃金制度の変化

—小売業の事例から—

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 7 年度

● 研究の目的

本研究の目的は、小売業の事例調査から、近年の非正規雇用の賃金制度および処遇の変化を捉え、その実態と課題を明らかにすることである。近年、最低賃金の大幅上昇により、非正規雇用の賃金が底上げされ、正規・非正規雇用間の賃金格差が小さくなってきている状況を踏まえ、この 10 年間での非正規雇用関連の法制度の変化が非正規雇用の人事、処遇制度やキャリア形成にどのような影響を実際に与えているのか、組織においてどのように反映されたのかを明らかにし、正規・非正規雇用間の賃金格差是正の実態と今後の課題を考察する。

● 研究の方法

事例研究
調査対象：大手小売業 3 社（総合小売業、ホーム関連商品小売業、コンビニエンスストア）の労働組合
調査時期：2024 年 11 月～2025 年 2 月

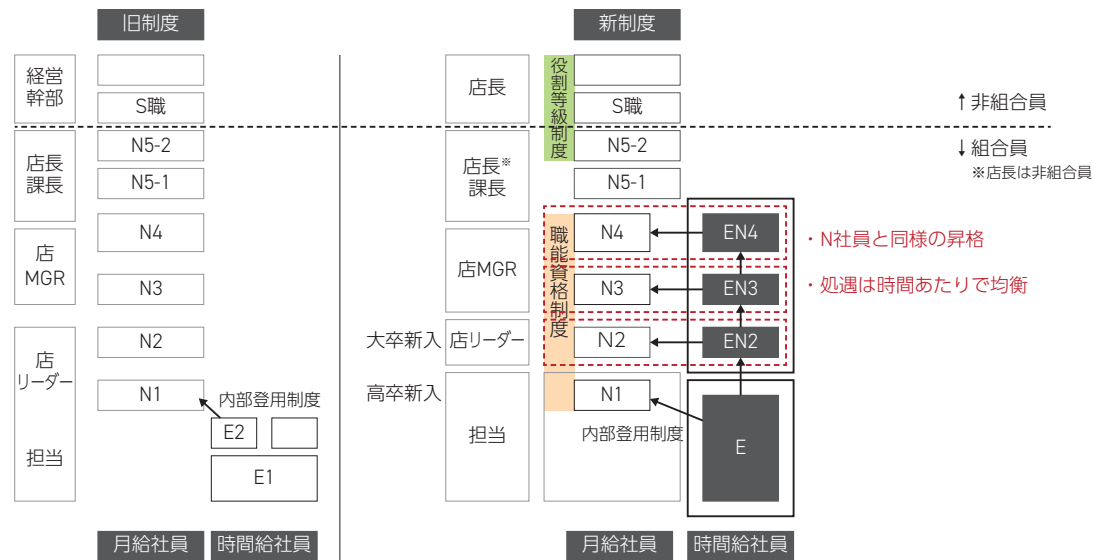
● 主な事実発見

本研究で取り上げた小売業 3 社の事例研究から明らかになったことを示す。
A 社（総合小売業）においては、非正規雇用比率が約 85%

に達する中で、正社員（N 社員）とパートタイマー（E 社員）の中間階層として「EN 社員」を新設し、同一労働同一賃金の理念を明示的に制度へ反映させ、異なる雇用区分間の制度的連続性を明確化した点が特徴的である（図表 1）。E・EN・N が連続する制度間において、時間当たり報酬の均衡はほぼ実現しているが、近年の最低賃金上昇は E 社員の処遇体系である「採用時給（ベース）＋加給（スキル・資格給）」のうちベース部分を上昇させ、EN と N の賃金への構造的圧迫をもたらし、賃金レンジの整合的な維持が新たな制度運用上の課題となっている。また、有期雇用から無期雇用への転換は自動的に実施されているが、非正規雇用者の中でキャリア伸長や正社員登用を志向する者は限られており、モチベーションをいかに喚起するかが課題となっている。

B 社（ホーム関連商品小売業）では、非正規雇用者が約 8 割を占め、均等・均衡処遇は推進されているが、正社員登用・キャリア形成はそれほど進展していない。賃金体系は基本時給・査定給・職務給の三層構造であり、職務給導入により業務の難易度と報酬の連動性が強化された。さらに、賞与・退職金制度が非正規雇用者も対象となり、法政策対応による処遇改善も観察された。他方で、契約社員については労働条件が個別契約化しているため、統一的な団体交渉が困難であり、組合が十分に機能を発揮しにくいことが課題となっている。また、多くの短時

図表 1 A 社時間給社員の資格体系



(ヒアリング記録より筆者作成)

間パートタイマーが生活時間の調整を優先しており、キャリアアップを求める声が限定的で、正社員を内部から登用するよりも、拡大する事業分野に合せて外部から中途採用する傾向がみられる。

C社のコンビニエンスストアの事例からは、同じ系列の店舗であっても、直営とFC店の非正規雇用の賃金が異なること、特に直営店の賃金設定が、フランチャイズ（FC）店との協力・経営配慮ゆえに慎重であることが明らかになった。このことが、非正規雇用の組織化が出来ない大きな理由でもある。地域限定社員は特定の業務需要に応じて活用される雇用区分であり、正社員の登用ルートも制度化されていない。今後、この雇用区分を組織化していくことが組合としての課題となっている。FC方式をとる業態では、店舗の労働条件や賃金水準にばらつきが生まれやすくなる。FC店も含めて処遇ルールの共通化、コンビニエンスストア業界特有の労使コミュニケーション体制について検討していくことが課題として考えられる。

以上を総合すれば、①非正規雇用の賃金改善は最低賃金上昇や法政策の効果を背景に着実に進展しているものの、②キャリアの上昇や正社員転換といった縦方向の移動は限定的であり、③企業組織の特性、とりわけFC形態や個別契約化の進展が労働条件統一の阻害要因となっていることが明らかとなった。

● 政策的インプリケーション

本研究から、同一労働同一賃金の施行や最低賃金の上昇により、正規・非正規雇用間の賃金格差は縮小傾向にあるが、制度運用とキャリア形成支援の課題が依然として残されていることが明らかになった。非正規雇用の組織化により、労働条件把握と賃上げ交渉が進み、処遇改善に実効性が生まれていることから、特に、非正規雇用比率の高い組織においては、組織化の推進が求められる。また、正規・非正規雇用間の連続性を持たせる「中間的雇用区分」やブリッジ型賃金制度の導入は格差是正に有効であるが、最低賃金上昇が続く中では制度設計の見直しが必要となる可能性がある。さらに、非正規雇員の生活志向に対応したキャリア形成支援として、転勤や長時間労働を前提としない地域限定・短時間正社員などへの昇格ルートの多様化を図ることが不可欠である。加えて、FC業態のように雇用主が分散する事例では、直営とFC店を横断する共通の処遇ルールや労使協議体の構築を検討していくことが必要と考えられる。

● 政策への貢献

非正規雇用関連政策

● 研究担当者

小野晶子 理事 / 統括研究員

前浦穂高 副主任研究員

● 関連の研究成果

- JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.1『非正規雇用の待遇差解消に向けて』（2017年）
- 資料シリーズ No.174『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』（2016年）
- 資料シリーズ No.137『非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性—事業所ヒアリング調査からの分析—』（2014年）

労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析

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「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間：令和6~7年度

● 研究の目的

解雇無効時の金銭救済制度について、令和4年4月より労働政策審議会労働条件分科会における審議が始まり、今日まで審議が続けられているところであるが、同分科会における審議に資するため、厚生労働省からの要請に基づき、労働局あっせん事案について調査を行った。

● 研究の方法

令和5年度内に4労働局で処理が完結したあっせん事案のうち、解雇型雇用終了事案に該当する485件を対象として、あっせん制度運営関係では申請人、あっせん終了区分、制度利用期間、解決期間及び弁護士・社会保険労務士の利用の状況について、労働者の属性では労働者の性別、年齢、雇用形態、賃金形態、勤続期間、賃金月額、賃金形態別賃金額、職種及び役職について、企業の属性では企業の業種、企業規模（従業員数）及び労働組合の有無について、事案の内容では雇用終了形態及び雇用終了事由について、請求関係では請求事項及び請求金額について、解決関係では解決内容、解決金額、月収表示の解決金額、勤続期間当たりの解決金額及び勤続期間当たりの月収表示の解決金額について、集計分析している。さらに、これら諸項目と解決金額とのクロス集計、月収表示の解決金額とのクロス集計、その他のクロス集計を行い、労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の全体像を浮かび上がらせている。

● 主な事実発見

1 あっせん制度運営関係

(1) あっせん終了区分

全485件中、合意成立は180件（37.1%）、被申請人の不参加は207件（42.7%）である。

(2) 制度利用期間

あっせん申請した日から終了した日までの期間は、合意成立事案180件中、2-3月未満が85件（47.2%）と最多で、1-2月未満は75件（41.7%）でこれに次ぐ。

(3) 解決期間

雇用終了日からあっせん終了日までの期間は、合意成立事案180件中、3-6月未満が74件（41.1%）と最多で、2-3月未満が44件（24.4%）でこれに次ぐ。

2 労働者の属性

(1) 性別

男性に係る案件が212件（45.4%）、女性に係る案件が255

件（54.6%）であり、2008年度調査、2012年度調査では男性の方が多かったのが逆転している。

(2) 年齢

年齢が判明した事案のうち、60代が35件（27.8%）、50代が29件（23.0%）と中高年齢層が多い。

(3) 雇用形態

直用非正規が254件（52.4%）と過半数を占め、正社員は159件（32.8%）、派遣が65件（13.4%）であり、2008年度調査、2012年度調査では正社員が過半数を超えていたので逆転している。

(4) 賃金形態

月給が218件（53.8%）と過半数を占め、時給は157件（38.8%）であり、日給は18件（4.4%）、年俸は8件（2.0%）に過ぎない。

(5) 勤続期間

1-6月未満が152件（31.4%）と3分の1近くを占め、1月未満の75件（15.5%）、6月-1年未満の69件（14.3%）と、1年未満の短期勤続者が6割強に及ぶ。2012年度よりほぼ半分に短縮している。

(6) 賃金月額

20-30万円未満が171件（42.2%）と最多で、10-20万円未満が77件（19.0%）とこれに次ぐ。2012年度は10-20万円未満が最多であったので上昇している。中央値は23.0万円である。

(7) 職種

事務従事者が115件（25.4%）と最多で、専門的・技術的職業従事者が80件（17.7%）、サービス職業従事者が79件（17.4%）、販売従事者が61件（13.5%）と続く。ブルーカラー系は2割以下である。

3 企業の属性

(1) 企業の業種

医療・福祉が74件（16.4%）、卸売・小売業が57件（12.7%）と多く、製造業は40件（8.9%）に過ぎない。

(2) 企業規模（従業員数）

10-50人未満が98件（22.1%）、100-300人未満が86件（19.4%）、10人未満が81件（18.2%）であり、中央値は70人である。

(3) 労働組合の有無

労働組合の存在する企業が59件（13.1%）、存在しない企業が390件（86.9%）である。

4 事案の内容

(1) 雇用終了形態

雇用終了の法形式的な分類で見ると、普通解雇が 249 件 (51.3%) と過半数を占め、雇止めが 163 件 (33.6%) と約 3 分の 1 で、整理解雇は 25 件 (5.2%)、懲戒解雇は 20 件 (4.1%) と少ない。

(2) 雇用終了事由

使用者が雇用終了するに至った理由を見ると、労働者の行為が 263 件 (54.2%) と過半数を占め、労働者の能力・属性は 122 件 (25.2%) であり、経営上の理由は 66 件 (13.6%) に過ぎない。

5 請求事項と請求金額

(1) 請求事項

金銭のみを請求するものが 401 件 (83.0%) で最も多く、次いで金銭又は復職を求めるものが 58 件 (12.0%) で、復職のみ請求は 12 件 (2.5%)、金銭及び復職を請求は 11 件 (2.3%) と少ない。

(2) 請求金額

50-100 万円未満が 124 件 (27.3%)、50 万円未満が 109 件 (24.0%)、100-200 万円未満が 98 件 (21.5%) であり、中央値は 90.3 万円である。

6 解決内容と解決金額

(1) 解決内容

合意成立事案 180 件中、復職は 2 件 (1.1%) に過ぎず、復職せずが 178 件 (98.9%) と大部分である。

(2) 解決金額

10-20 万円未満が 40 件 (22.3%)、20-30 万円未満が 32 件 (17.9%)、30-40 万円未満と 50-100 万円未満がいずれも 24 件 (13.4%) であり、中央値は 23.5 万円である。

図表 1 労働局あっせんにおける解決金額

	件数	%
5 万円未満	14	7.8
5-10 万円未満	16	8.9
10-20 万円未満	40	22.3
20-30 万円未満	32	17.9
30-40 万円未満	24	13.4
40-50 万円未満	11	6.1
50-100 万円未満	24	13.4
100-200 万円未満	10	5.6
200-300 万円未満	4	2.2
300-500 万円未満	2	1.1
500-1,000 万円未満	2	1.1
1,000-2,000 万円未満	-	-
2,000-3,000 万円未満	-	-
3,000-5,000 万円未満	-	-
5,000 万円以上	-	-
合計	179	100.0
中央値 (万円)		23.5
第 1 四分位 (万円)		10.0
第 3 四分位 (万円)		45.7

(3) 月収表示の解決金額

解決金額を賃金月額で除した月収表示の解決金額を見ると、1 月分未満が 66 件 (38.8%)、1-2 月分未満が 54 件 (31.8%) で、この両方で 7 割を超える。中央値は 1.03 月分である。

図表 2 労働局あっせんにおける月収表示の解決金額

	件数	%
1 月分未満	66	38.8
1-2 月分未満	54	31.8
2-3 月分未満	22	12.9
3-4 月分未満	8	4.7
4-5 月分未満	5	2.9
5-6 月分未満	3	1.8
6-9 月分未満	9	5.3
9-12 月分未満	-	-
12-18 月分未満	2	1.2
18-24 月分未満	-	-
24-36 月分未満	-	-
36 月分以上	1	0.6
合計	170	100.0
中央値 (月分)		1.03
第 1 四分位 (月分)		0.57
第 3 四分位 (月分)		2.14

● 政策的インプリケーション

労働政策審議会労働条件分科会における審議の素材となる。

● 政策への貢献

第 205 回労働政策審議会労働条件分科会 (令和 7 年 11 月 18 日) において厚生労働省事務局より概要を報告。

● 研究担当者

濱口桂一郎 研究所長

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.238『諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—』(2026 年)
- 調査シリーズ No.260『解雇等に関する労働者意識調査』(2025 年)
- 調査シリーズ No.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』(2024 年)
- 労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』(2023 年)
- 労働政策研究報告書 No.174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』(2015 年)
- 労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—』(2010 年)

諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・ 政策評価—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—

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「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間: 令和 6~7 年度

● 研究の目的

諸外国（ドイツ・フランス・イギリス）における解雇の金銭解決制度の法的構造を文献調査を通じて明らかにするとともに、各国の有識者に対するヒアリング調査を通じて、同制度の運用実態や政策的な評価を明らかにする。

● 研究の方法

文献調査、ヒアリング調査

● 主な事実発見

I ドイツ法（第一章）について

ドイツにおいては、解雇制限法によって、常時 11 人以上を雇用する事業所において勤続 6 ヶ月を超える労働者に対して行われる全ての解雇は、社会的に正当なものであることが要求され、かかる社会的正当性を欠く解雇（不当解雇）に対する法的救済としては、当該解雇の無効が原則となっている（解雇無効原則）。これは、同法の立法当初から、その目的が労働関係の存続を保護することにあると解されていることによる。また、このような労働関係の存続保護は、ドイツでは、法律（事業所組織法）上および判例上、被解雇労働者には解雇訴訟期間中について継続就労請求権が認められることによって強化されている（但し、前者については幾つかの例外があるとともに、後者については労働者は解雇訴訟の第一審に勝訴するまでは行使できないこととなっている）。そのほか、ドイツでは、一定のグループに属する労働者や一定の動機に基づく解雇が特に禁止されており（特別規制）、この場合にも当該解雇は無効となる。

もっとも、解雇制限法中では、1a 条および 9 条・10 条（＝解消判決制度）において、解雇の金銭解決制度も同時に整備されている。このうち、後者の解消判決制度は、1951 年の解雇制限法制定当時から存在する制度であり、解雇は社会的に不当ではあるが、同時に労・使当事者間の信頼関係が崩壊している場合に、裁判所が当事者いずれかの申立てに基づいて判決（＝解消判決）を下すことにより、使用者に対し労働者へ補償金を支払うことを命じつつ、労働契約関係を解消することを可能とするものである（但し、解雇が上記の特別規制違反により無効である場合は、解消判決制度は利用できない）。かかる補償金の法的性質は、労働者が労働関係を失うことに対する補償と理解され、原則として月収 12 ヶ月分を上限に裁判官の裁量によって算定されることとなっている。一方、前者の解雇制限法 1a 条

は、2003 年の解雇制限法改正により、解雇訴訟数の減少（＝労働裁判所の負担軽減）や使用者にとっての解雇コストの明確化等を目的として導入された制度である。同条によれば、経営上の理由に基づく解雇の事案において、使用者が解雇通知中において法所定の事項を記載し、かつ労働者が出訴期間（解雇通知の到達から 3 週間以内）を徒過した場合に、労働者は使用者に対し同条所定の算定式（勤続年数×月収× 0.5）に基づく補償金請求権を取得することができる（この場合、出訴期間が徒過されているため、労働契約関係自体は当該解雇によって有効に終了することとなる）。

もっとも、有識者へのヒアリングによれば、これら解雇制限法が定める解雇の金銭解決制度は、ドイツの解雇紛争処理実務においては、いずれもほとんど利用されていない。これは、解消判決制度については、利用要件（特に解消事由）が厳格に設定・解釈されているためであり、解雇制限法 1a 条については、労働者・使用者双方にとって利用するメリットに乏しい制度構造を採用してしまったことによる。前者については、信頼関係の崩壊という例外的局面における利用が本来想定されているので、政策的評価としては肯定的な意見が多いが、後者に対しては消極的な意見が目立った。また、解雇制限法 1a 条に関しては、上記の理由により解雇コストの明確化という当初の政策目的は達成されていないため、解雇の件数や使用者の解雇に対する意識にも何ら影響を及ぼしていないとされる。

一方、ドイツにおける労働関係紛争は労働裁判所において処理されることとなっており、同裁判所においては和解前置主義が採られている。そして、解雇紛争に関しては、そのほとんどが労働裁判所における和解（＝裁判上の和解）によって解決されているという実態があることが従来から指摘されており、このことは有識者ヒアリング調査によっても改めて確認された。また、かかる裁判上の和解における和解内容をみると、稀に復職が合意されるケースもあるとされるが、ほとんどのケースでは金銭解決（＝使用者の労働者に対する補償金の支払いと労働契約関係の終了）となっている。この場合における補償金額の算定に際しては、勤続年数×月収× 0.5 という算定式を目安（基準）として用いることが従来から労働裁判所実務における慣行として確立しており、この点に何ら変化は生じてないこともまた、有識者ヒアリング調査によって確認された。かかる算定式の出自については必ずしも明らかではないが、ここでの 0.5 という係数は、裁判上の和解手続の開始時点では、当該解雇の適法性・有効性に関する心証が 50:50 であることに由来しているため、かかる心証をはじめとして、個々の事案における諸

事情によって上記の係数は変動するとされる（なお、かかる算定式は上記でみた解雇制限法 1a 条において定められているものと同一であるが、これは同条の立法化に際し、裁判上の和解実務で用いられている算定式を範としたことによる）。

このように、ドイツにおける解雇紛争のほとんどが裁判上の和解を通じた金銭解決により処理されている実態に関して、有識者へのヒアリングでは積極的な評価が多くみられた一方、あくまで労働関係の存続保護を重視し、労働者の継続就労請求権を強化すべきとの意見もみられた。しかし他方では、金銭解決に関する当事者の予測可能性を高める観点から、解雇無効の法的救済は差別的解雇のような場合に限定し、不当解雇に対する法的救済については、使用者の補償金支払義務を原則とすべきとの意見もあった。

なお、ドイツでは、解雇に先立ち、労働契約当事者間で合意解約を行うことは、書面による限りは、契約自由の原則に基づいて可能であるが、有識者へのヒアリングによれば、使用者からの合意解約の申込みを承諾した場合、失業給付の受給に不利益（停止期間）が生じること等を理由に、労働者がこれを受け入れることは稀であるとされる。また、合意解約のなかで幾らの補償金額が定められるかは個別事案によって様々であり、前述の通り、解雇の金銭解決制度（特に解雇制限法 1a 条）の影響も特にみられない。

II フランス法（第二章）について

フランスにおいては、伝統的に労働者を解雇した使用者には（当該解雇の正当性の有無にかかわらず）解雇補償金の支払いが義務付けられているほか（但し、当該労働者が勤続 8 ヶ月以上であることが要件となる）、1973 年法以降は解雇理由が「現実かつ重大な事由」によって正当化されることが要求されている。そして、解雇理由にかかる事由が認められず、当該解雇が不当解雇と判断された場合の法的救済については、労働法典上は、裁判官による復職の提案と使用者による労働者への不当解雇補償金の支払いを規定しているが、復職には当事者双方の同意が必要であることから、実際にこれが実現することは稀であり、不当解雇補償金の支払いが一般的な救済方法となっている。かかる不当解雇補償金の法的性質については、損害賠償的性格と不当解雇に対する民事罰・抑止的性格を併せ持つものとして理解されている。また、その算定方法について、従来は下限（賃金 6 ヶ月分以上）のみが定められており、裁判所間でも認容額が異なっていた。そのため、不当解雇補償金額に関する予測可能性を向上させる目的で、2017 年のオルドナンスにより、被解雇労働者の当該企業における勤続年数に応じた上限および下限を定める一覧表が導入された。これにより、現在では不当解雇補償金は、かかる範囲内において労働裁判所により算定されることとなっている（なお、上記のうち下限については従業員数 11 人未満の小規模企業に対しては異なる基準が適用される）。

一方、フランスにおいては、差別的解雇等の一定の事由に基づく解雇に関しては、労働法典上、違法解雇として禁止されているが、かかる違法解雇の場合には当該解雇は無効となる結果、労働者には原則として復職の権利が認められている。一方、復職を望まない労働者に関しては、不当解雇の場合と同様に、使

用者に対して補償金を請求することも可能であるが、この場合の補償金額の決定に当たっては、賃金 6 ヶ月分以上という従前の下限が引き続き適用されるとともに、上限を定める上記一覧表は適用されないこととなっている。

以上を前提に、有識者ヒアリング調査では、上記の不当解雇補償金に関する一覧表導入の政策的評価について、導入の前後で認容額自体には大きな影響はないようであるが、その予測可能性が高まったとの評価がある一方、一覧表が適用されない訴訟形態（差別を理由とする解雇無効の主張や未払残業代等の金銭支払請求）が増加している、勤続年数が短いため一覧表の上限設定により低い補償金額しか期待できない労働者が（労働裁判所への申立ての複雑化・厳格化と相まって）提訴を諦めるといった問題もあることが指摘された。また、フランスにおいては解雇紛争は労働裁判所において処理される場所、有識者へのヒアリングによれば、上記一覧表の導入によって解雇後における裁判外（前）での和解の増加という影響も生じているとされる。その理由としては、一覧表の導入により裁判になった場合における不当解雇補償金額の予測可能性が増したため、当事者間で交渉しやすくなったこと、和解金がかかる一覧表の範囲内であれば、不当解雇補償金に対応するものと性質決定され、不当解雇補償金の場合と同様に税・社会保障費の免除・優遇制度の適用を受けることができること等が挙げられる。

一方、フランスの労働裁判所においては調停手続の前置が義務付けられており、解雇紛争を調停によって解決する場合には、当事者間の合意のなかで解決金について定めることとされているところ、2013 年および 2016 年の法改正によりかかる解決金の目安額が示された。もっとも、有識者へのヒアリングによれば、こちらについては、実務上は機能していないことが指摘されている。

以上のほか、フランスでは 2008 年以降、合意解約が法制化されている（法定合意解約制度）。これにより、当事者が合意解約を行おうとする場合には、法定の手続を経なければならない、また（解雇補償金の額以上の）合意解約補償金についても合意することが必要となる。有識者ヒアリング調査によれば、法定合意解約の利用は増加傾向にあり、制度として機能していると評価されている（近時における労働裁判所への申立件数の減少は、先ほどみた裁判外の和解の増加のほか、法定合意解約制度が機能していることも一因であることが指摘されている）。法定合意解約の提案は、退職を考えている労働者から行われることが多いようであるが、使用者が解雇に先立って提案を行うこともあるとされる。また、法定合意解約に際して支払われる解約補償金については、金額の相場は存在しないが、実際上は、労働者側としては不当解雇補償金に関する一覧表を、使用者側としては解雇補償金の額を意識しているとの見解が示された。

III イギリス法（第三章）について

イギリスにおいては、コモンロー上は伝統的に解雇自由が原則であり、また解雇紛争は労使の自主的な解決・手続に委ねられるべきと考えられてきたが、集団的交渉によっては十分な保護が得られないケースが生じ、また解雇に関するストライキを減少させる目的も相まって、1960 年代以降、解雇に関する立法

規制が整備されてきた。特に1971年の労使関係法により定められた不公正解雇制度は、2年以上継続勤務している労働者に対する解雇について公正なものであることを要求している（ただし、この2年間の継続勤務要件については、2025年の雇用権法により、6ヶ月に短縮されている）。かかる公正性の審査は、手続面に焦点を当てて当該解雇に関する使用者の行動が合理的であったかという点を中心に行われるが、かかる審査の結果、不公正解雇と判断された場合の救済については、原職復帰、再雇用および金銭補償の3つが予定されている。このうち、原則的な救済は原職復帰と再雇用（両者は解雇時と同一の条件が保障されるか否かで区別される）であるが、しかし労働者の希望や使用者にとっての実行可能性等を考慮しなければならないとされていることとの関係で、実際上は原職復帰・再雇用が命じられるケースは少なく、不公正解雇に対する救済は金銭補償が一般的とされており、この点是有識者ヒアリング調査によっても確認された。そして、この場合における金銭補償については、基本額と補償額に区分して算定されることとなっている。

このうち、基本額は、長期勤続の喪失や雇用が継続されないことから生じる損失（継続勤務要件が課されている制定法上の権利）に対する補償と位置付けられており、週給×勤続年数×0.5~1.5（この係数は当該労働者の年齢によって変動する）によって算定されるが、週給について£719が、また合計額について£21,570が上限としてそれぞれ設定されている。一方、補償額は、解雇による過去および将来の経済的損失（精神的損害は含まれない）に対する補償を目的として、正当かつ公平の観点から決定される。このうち、特に将来の経済的損失に関しては、被解雇労働者の賃金低下がどの程度継続するかの予測（推定）のもとで評価されるが、かかる補償額についてもやはり上限（1年分の総給与と£118,223のいずれか低い方の額）が設定されている。このように、イギリスにおいては、金銭補償について上限設定が行われていることとの関係で、使用者が解雇手続を遵守せずに上限額に相当する補償金を支給して解雇するという事態が生じることが指摘されており、有識者ヒアリング調査によっても、特に零細企業においては実際にそのような事態が生じていることが確認された（もっとも、上記のうち補償額にかかる上限額の規制については、2025年の雇用権法により撤廃された）。

またその一方で、上記の基本額・補償額については、ともに幅広い控除・減額の可能性が存在する。このような控除・減額要因としては、解雇された労働者が応募すべき仕事に応募しない等損失を減らす義務（損害軽減義務）を怠った場合、適正な手続が採られていれば解雇が公正と判断される場合（いわゆるPolkey控除）、労働者がACAS（労使紛争の調停等を任務とする独立行政機関）が定めた行動準則に違反している場合（逆に、使用者が違反している場合には補償額は増額される）、不公正な解雇について労働者側にも過失がある場合等が挙げられる。このために、解雇が不公正と判断されたケースでも、結果として補償金額がゼロとなる場合もありうる。

但し、イギリスにおいては解雇が一定の類型に該当する場合には、上記とは異なる救済方法が採られている。この点につき、まず内部告発（公益開示）や健康・安全に関わる活動を理由と

した解雇、労働時間規則等に基づく労働者代表としての活動を理由とする解雇、労働組合員であることや組合活動を理由とする解雇等については、不公正解雇制度上、2年間の継続勤務要件が課されないほか、公正性の審査において、自動的に不公正と判断されることとなっている。そして、解雇がこれらの理由に該当する可能性が高いことを労働者の側で証明した場合には、雇用審判所によって暫定的救済が付与されることがあり、これが付与された場合には、当該労働者は審理の終了まで労働契約上の地位を保障され、賃金の支払いを受けることができる。また、自動的不公正解雇のなかには、基本額に関して下限が別途設定されているもの（健康・安全に関わる活動を理由とした解雇等）、あるいは先ほどみた補償額に関する上限（2025年雇用権法以前の規制）が適用されないもの（内部告発を理由とする解雇等）もある。

またこのほか、解雇が差別やハラスメント等に該当する場合には、不公正解雇制度ではなく平等法による救済が適用される。この場合において予定されている救済は、申立人に権利がある旨の宣言、適切な措置（将来の差別を防止するための、基準や制度の変更、合理的配慮の実施、平等に関する教育訓練等）に関する勧告および補償金の支払いである。先ほどみた自動的不公正解雇の場合とは異なり、平等法違反の解雇に関しては、暫定的救済は適用されないが、補償金に関して不公正解雇についてみられるような上限は存在せず、また精神的損害の賠償についても認められることとなっている。

ところで、イギリスでは、不公正解雇にかかる審査および救済は雇用審判所において行われることとなっているが、2014年以降は、訴え提起の前にACASの調停を通じた和解合意（早期調停システム）を試みることが求められているほか、労働組合や弁護士等が関与した和解手続を利用することが可能であり、総じて裁判外における和解による解雇紛争の解決が指向されている。この点について、有識者へのヒアリングでは、不公正解雇に対する救済として、雇用審判所が金銭補償を算定する場合には、上記の通り、特に将来の経済的損失については推定によらざるを得ず、また各種の控除・減額が行われうるため、金額の予測が困難であることが、当事者をして和解による解雇紛争の解決を促している側面があるとの指摘がみられた。

● 政策的インプリケーション

「主な事実発見」を参照。

● 政策への貢献

本報告書の基礎となった調査研究の結果については、第205回労働政策審議会労働条件分科会（令和7年11月18日）において厚生労働省事務局より概要を報告。

● 研究担当者

山本陽大 主任研究員

● 関連の研究成果

- 研究双書『解雇の金銭解決制度に関する研究—その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』（2021年）

- 一般図書『解雇ルールと紛争解決—10 カ国の国際比較—』
(2017 年)
- 日本労働研究機構, 資料シリーズ No.129『諸外国における
解雇のルールと紛争解決の実態—ドイツ、フランス、イギリス、
アメリカ—』(2003 年)

解雇等に関する労働者意識調査

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「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間：令和6~7年度

● 研究の目的

解雇等及び解雇等をめぐる紛争の実態、並びに解雇無効時の金銭救済制度に対する意識等について把握するため、解雇、雇止め（以下「解雇等」。）経験者及び解雇等未経験者（以下「その他の者」。）を対象としてアンケート調査を行った。なお、本調査は厚生労働省労働基準局の要請に基づいて実施したものである。

● 研究の方法

調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査として実施した。まず、全体の目標回収数を解雇等経験者1万人、その他の者1万人と設定し、総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」結果に基づく人数分布により性×年齢階級の層別に目標回収数の割付を行った。次に、アンケートの冒頭において解雇等の経験の有無、性、年齢によるスクリーニングを行い、各層の目標回収数に達するまで回収を行った。

調査の実査期間は2025年3月3日から3月8日である。

● 主な事実発見

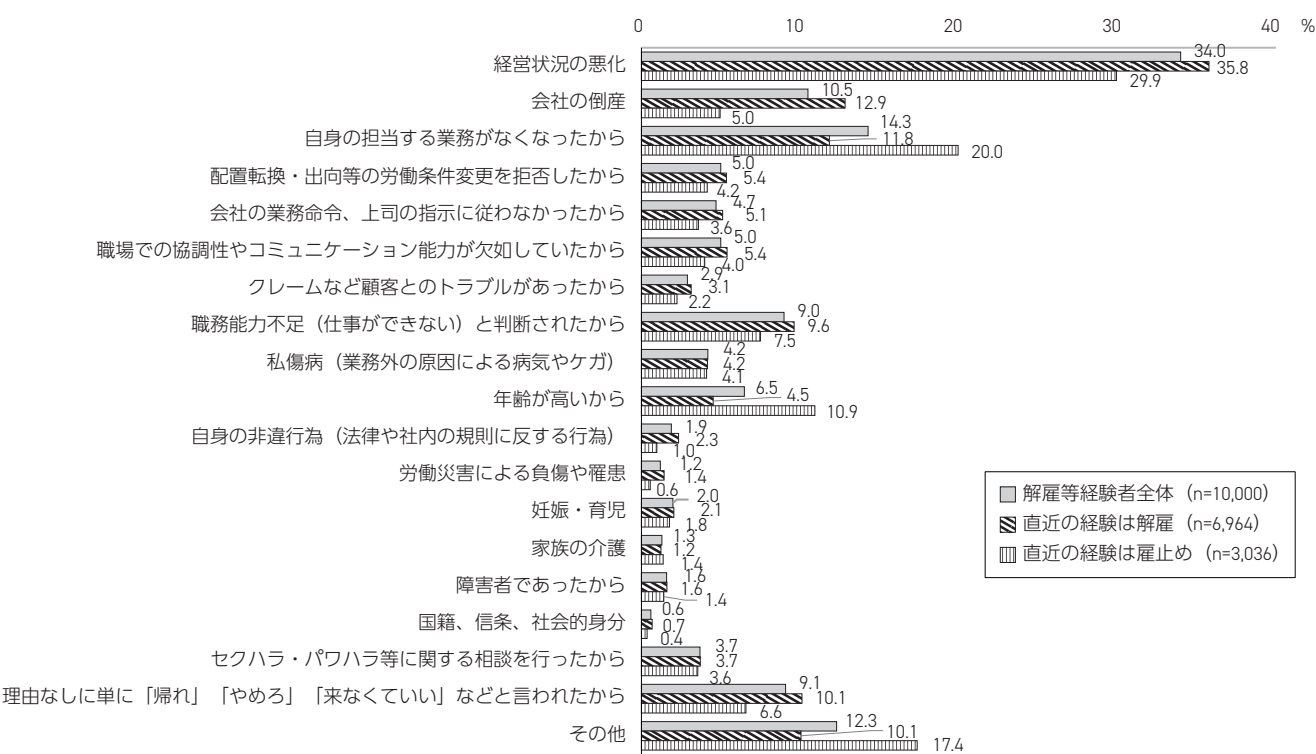
1. 解雇等の際の状況（解雇等経験者）

解雇等の理由（複数回答）は、「経営状況の悪化」が34.0%と最も多く、次いで「自身の担当する業務がなくなったから」（14.3%）、「その他」（12.3%）、「会社の倒産」（10.5%）、「理由なしに単に「帰れ」「やめろ」「来なくていい」などと言われたから」（9.1%）、「職務能力不足（仕事ができない）と判断されたから」（9.0%）などが続いている。雇い止めのケースでは、解雇のケースと比べ、「自身の担当する業務がなくなったから」「その他」「年齢が高いから」といった理由がやや多く、「会社の倒産」「理由なしに単に「帰れ」「やめろ」「来なくていい」などと言われたから」といった理由はやや少なくなっている（図表1）。

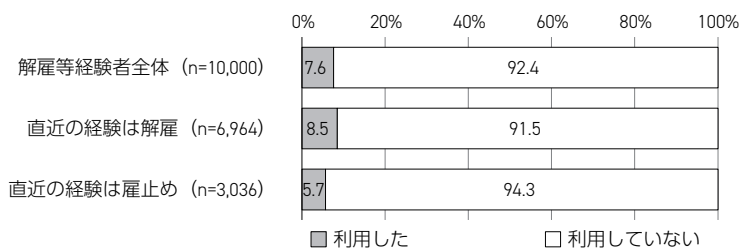
2. 解雇等の際の紛争解決制度の利用状況（解雇等経験者）

解雇等の際に紛争解決制度を利用したかどうかを尋ねると、「利用した」が7.6%、「利用していない」が92.4%となっている。雇止めのケースに比べて解雇のケースではやや「利用した」の割合が高くなっている（図表2）。

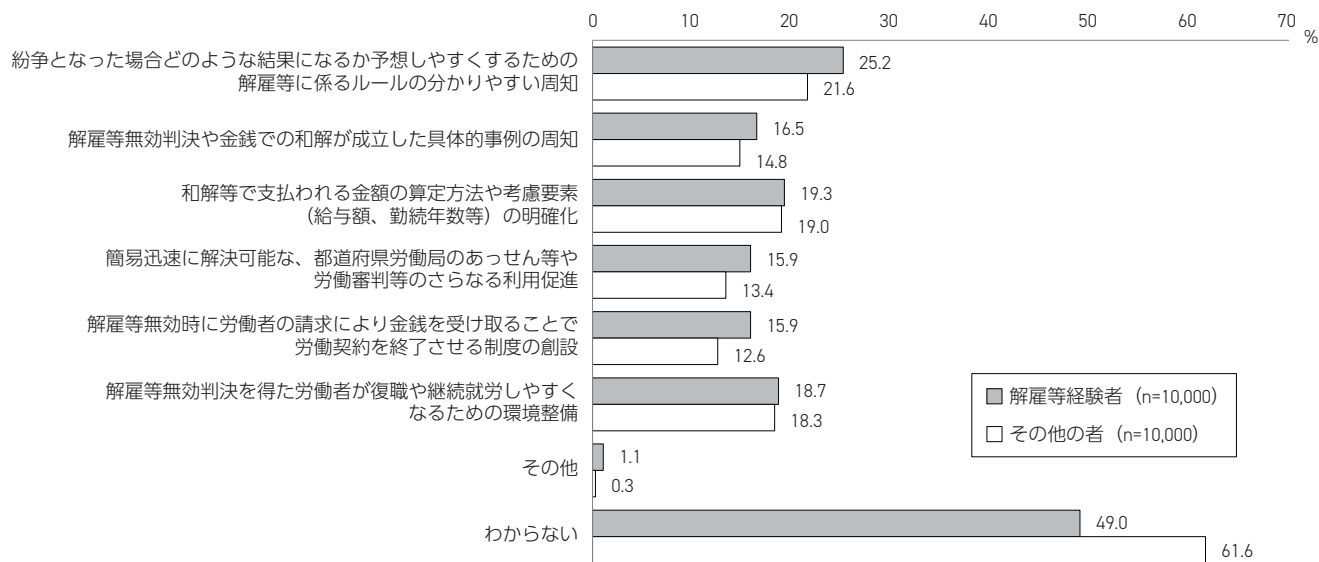
図表1 直近の解雇等の理由（複数回答）



図表 2 直近の解雇等の際の紛争解決制度の利用の有無



図表 3 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること（複数回答）



3. 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために必要と考えること

復職請求等の現行制度は維持しつつ、解雇等をめぐる紛争解決やその予防のために何が必要と考えるかについて、解雇等経験者とその他の者それぞれに尋ねたところ（複数回答）、解雇等経験者においては「わからない」が49.0%と最も多く、次いで「紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」が25.2%、「和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素（給与額、勤続年数等）の明確化」が19.3%、「解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備」が18.7%、「解雇等無効判決や金銭での和解が成立した具体的事例の周知」が16.5%、「簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進」と「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」がそれぞれ15.9%などとなっている。

その他の者については「わからない」が61.6%と最も多く、次いで「紛争となった場合どのような結果になるか予想しやすくするための解雇等に係るルールの分かりやすい周知」が21.6%、「和解等で支払われる金額の算定方法や考慮要素（給与額、勤続年数等）の明確化」が19.0%、「解雇等無効判決を得た労働者が復職や継続就労しやすくなるための環境整備」が18.3%、「解雇等無効判決や金銭での和解が成立した具体的事例の周知」が14.8%、「簡易迅速に解決可能な、都道府県労働局のあっせん等や労働審判等のさらなる利用促進」が13.4%、

「解雇等無効時に労働者の請求により金銭を受け取ることで労働契約を終了させる制度の創設」が12.6%などとなっている。

「わからない」の割合がその他の者で高いものの、解雇等経験者とその他の者で回答傾向に大きな差異はみられない（図表3）。

● 政策への貢献

労働政策審議会労働条件分科会資料で引用された。

● 研究担当者

濱口桂一郎 研究所長
渡邊 学 前 調査部（統計解析担当）部長
長山直樹 調査部（統計解析担当）部長
上村聡子 調査部（統計解析担当）主任調査員
※執筆は調査部（統計解析担当）が行った。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』（2024 年）
- 労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』（2023 年）
- 資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（2005 年）

現代フランス労働法令集 I

—総則、契約終了—

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「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間: 令和 7 年度

● 研究の目的

フランスにおける労働法令のうち総則、および契約終了に関する部分の邦語訳を提供する。

● 研究の方法

翻訳、文献調査

● 政策への貢献

厚生労働省による労働政策立案の際に参照されることが期待される。

● 研究担当者

岩堀佳菜 研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.238『諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—』(2026 年)
- 滝原啓允 [編著] 労働政策研究・研修機構 [編]『欧米のハラスメント法制度』(労働政策研究・研修機構、2024 年)
- 労働政策研究報告書 No.216『諸外国におけるハラスメントに係る法制』(2022 年)
- 山本陽大 [編著] 井川志郎・植村新・榊原嘉明 [著]『現代ドイツ労働法令集』(労働政策研究・研修機構、2022 年)
- 労働政策研究報告書 No.173『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』(2015 年)

フランスにおける自営業者の 職業能力開発法制

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「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間：令和 7 年度

● 研究の目的

フランスにおける自営的就労者を対象とする職業能力開発法制について、その位置づけおよび意義を明らかにし、ひいては日本の労働市場法政策への示唆を得る。

● 研究の方法

文献調査

● 主な事実発見

フランスにおける自営業者を対象とする職業能力開発制度については、当初、業種ごとに独自の法制度が整備されたが、現在において、自営業者が自らの職業能力開発のために活用する制度には、3つのアプローチが存在する。第一に、業種ごとの伝統的な訓練システムとして、職業訓練保険基金を通じた訓練制度が設けられており、この仕組みは現在においても重要な位置づけを維持している。ここでは、自営業者自らが支払う拠出金を主な財源として、業種ごとの共済的な仕組みが採られている点が特徴的である。第二に、職業訓練への普遍的かつ平等なアクセスの確保を目指す政策的潮流の中で、職業訓練個人口座の制度対象が自営業者に拡張された。従来、フランスにおける職業能力開発法制は、主として雇用労働者を中心に形成され、発展してきたが、近年ではそれを働く者全体に拡大ないし一般化する政策的方向性が志向されているといえる。そして第三に、プラットフォームワークに対する法規制の文脈において、就労促進を目的として、一定のプラットフォームに対する職業訓練拠出金の負担および上記口座への拠出が義務づけられた。このような法規制が設けられた背景には、プラットフォーム労働の発展を積極的に評価しつつ、とりわけ若年者のスキルや職業資格の向上の必要性に鑑み、職業能力開発へのアクセスを促進するねらいがある。このように、フランスにおいては自営的就労者を対象とする多様な能力開発制度が整備されている。さらに近年では、自営的就労を促進・支援する政策議論および立法が進んでおり、その中で職業訓練についても、とりわけ従来の伝統的な自営業者モデルとは異なる労働者を念頭に、スキルの維持・向上を支援する必要性が認識されている。

● 政策的インプリケーション

働き方の多様化や技術革新等が進む中で、キャリアにおける継続的な能力開発の必要性は就労形態を問わず認められるところ、フランスにおいては個人の置かれている状況や法的地位に

かかわらず能力開発の機会を保障するような法政策が従来から実施されており、また近年も重要な展開がみられる。このようなフランスの事例に鑑み、日本においても、自営的就労者像と彼らのスキルニーズを適切に把握し、働き方に応じた保護制度を構築することが重要となる。また、制度の財源については、自営業者個人が負担する必要性も一方で認められるところ、いわゆる「雇用類似の働き方」の者や、注文者に対して弱い立場に置かれる者については、契約の相手方に一定程度の負担を課することも検討に値する。

● 政策への貢献

厚生労働省による労働政策立案の際に参照されることが期待される。

● 研究担当者

岩堀佳菜 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.259『欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』（2022 年）

職場における生成 AI の活用による従業員への影響

—情報通信業 J 社と製造業 K 社の事例調査より—

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 7 年度

● 研究の目的

本研究の目的は、情報通信業 J 社と製造業 K 社の事例を通じて、職場レベルにおける生成 AI の活用実態を明らかにし、そのうえで生成 AI が従業員にどのような影響を及ぼしているのかを検討することである。

● 研究の方法

ヒアリング調査

● 主な事実発見

以下、本研究の要約と論点を示す。

I 要約

1 タスクの変化

生成 AI の導入後のタスクの変化として、①補完的タスク変化 (J・K 社)、②タスクの幅の拡大 (J 社)、③タスクの再編成 (K 社)、④新たなタスクの創出 (J・K 社)、⑤タスクの部分的自動化の拡大 (J 社) がみられた。なお、生成 AI の導入後のタスクの変化を十分に把握できなかった職種もあった (J・K 社)。

2 スキルの変化

生成 AI の導入後のスキルの変化として、①新たなスキルの創出 (J・K 社)、②スキルの向上 (J・K 社)、③スキルの幅の拡大 (J 社) が確認され、また、④スキルの価値の低下も示唆された (J・K 社)。

3 雇用と賃金の変化

生成 AI の導入後、雇用および賃金の変化は確認されなかった (J 社)。K 社については今回の調査では把握できなかった。

4 生成 AI の倫理的活用に関わる原則・方針

生成 AI の倫理的活用に関わる原則・方針が策定されている (J・K 社)。J 社は AI 開発・利用原則を策定している。K 社は、人権やプライバシーの侵害、差別の助長、偽情報の発信などの課題に対応するため、生成 AI の活用に関する倫理方針を策定している。

5 ガイドライン

上記の原則・方針に基づき、生成 AI の活用に関するガイド

ラインが策定されている (J・K 社)。J 社のガイドラインには、「安全・セキュリティの確保」「情報の取り扱い」「差別の禁止」「情報流出・著作権侵害・誤情報のリスク」「人間による情報確認」などがより詳細に定められている。K 社のガイドラインにおいても、生成 AI を具体的に活用する際の留意点が表示されている。

6 社内研修

全従業員を対象とした社内研修が実施されている (J・K 社)。J 社の基礎研修は、全従業員が生成 AI を理解し、活用スキルを向上させ、生成 AI に対する疑念を払拭し、その用途を見定めることを目的としている。K 社では、従業員が生成 AI を適切に活用するためのリテラシーやリスクに関する意識を身につけることを目的としている。

7 活用事例の共有

生成 AI の活用事例の共有も行われている (J・K 社)。J 社の一部門では、生成 AI の活用事例に関する発表会を開催し、有益な事例を従業員間で共有している。K 社は、生成 AI を有効に活用している従業員がその事例を発表する社内イベントを開催している。このイベントには経営層も参加し、優れた活用事例の発表者に対して表彰が行われている。

8 生成 AI をめぐる労使の対応

(1) 生成 AI に対する労働組合の見方

労働組合は、生成 AI に対して肯定的な見方を示している (J・K 社)。J 労働組合は、生成 AI が生産性向上や業務効率化に資する技術であることと、さらに J 社自体がその技術を提供する立場にあることから、肯定的な見方をしている。K 労働組合も、生成 AI が生産性向上、業務効率化、安全性向上につながる技術であるため、その活用に対して肯定的な見方を示している。他方、J 労働組合は生成 AI の活用に対して、「DX/AI スキルの格差・分断の回避」「雇用区分 (正規 / 非正規) による格差是正」「公平・公正な機会提供」「柔軟に対応できる従業員ばかりではない」といった見方も示している。

(2) 生成 AI をめぐる労使協議

生成 AI をめぐる労使協議については以下の点が確認された。第一に、生成 AI の導入そのものをめぐる労使協議は実施されていない (J 社)。その理由は、生成 AI の導入目的が業務効率化や生産性向上であることや、人手不足ゆえに雇用削減の懸念

が生じていないためである。なお、K 社における導入をめぐる労使協議の実施状況については、本調査では明らかにできなかった。第二に、生成 AI の活用をめぐる労使協議は実施されている（J 社）。J 労働組合は経営協議会の場で「公平・公正な機会提供」を確保するため、「スキルを高められるチャンスはみんな平等に提供すべし」と主張している。J 社の労使は全従業員への研修機会の提供について合意している。ただし、研修機会の提供後に生じうるスキル格差に対する認識には、労使間で一定の相違がみられる。使用者側は許容しているが、労働組合側は懸念を示している。

II 論点

1 ハルシネーションの問題

生成 AI が誤情報というハルシネーションを生成するため、その業務適用の困難性や情報の信頼性に対する懸念が語られてきた（Peng, B. et al. 2023; Brynjolfsson et al. 2023）。しかし、J 社と K 社は、ハルシネーションを問題として認識したうえで、その処理を行いながら生成 AI を活用している。両社の事例は、ハルシネーションそのものを問題とするのではなく、ハルシネーションをいかに処理しながら生成 AI を活用するかという問いを立てることの重要性を示唆している。さらに、タスクの種類によってハルシネーション処理の困難さが変化することも示唆された。したがって、ハルシネーションを一括りに問題とするのではなく、どのようなタスクに付随するハルシネーション処理がより困難かつ問題なのかを識別することが重要となろう。

2 低スキルの従業員への恩恵

ChatGPT は、従業員間にみられる生産性のばらつきを縮小し、特に低スキルの従業員が最も大きな恩恵を受けるとの知見が示されている（Brynjolfsson et al. 2023; Choi and Schwarcz 2023; Peng, S. et al. 2023; Zhang 2023）。J 社と K 社の事例においても、低スキルの従業員の方がより恩恵を受けている傾向が示唆される。例えば、両社では、生成 AI の導入後、低スキルの従業員においてスキルの向上やスキルの幅の拡大が確認された。

一方、こうした恩恵と同時に、スキルの価値の低下も示唆された。低スキルの従業員であったとしても、特定のタスクが遂行可能となったためである。J 社では、生成 AI の活用により、プログラムの作成・修正スキルが乏しい従業員であっても、一部のプログラムの作成・修正が実行可能となっている。そのため、そのスキルの価値が低下していることが示唆される。K 社でも同様の傾向がみられる。従来、希少なスキルを有していた従業員にとっては、スキルの価値の低下により、低スキルの従業員とのスキル差が縮小している可能性がある。

さらに、生成 AI は基礎的な学習の希薄化という問題も生じさせている。自身が担うタスクの基礎学習を欠いたまま生成 AI を活用することによって、業務上の不具合が生じるかもしれない。その場合、そのタスクを十分に理解し指導できる人材が職場において必要となろう。

3 生成 AI の活用事例の共有をめぐる課題

生成 AI の有効な活用事例をいかに従業員間で共有するかも重要な論点である（Brynjolfsson et al. 2023）。J 社では、部門によっては生成 AI の活用事例に関する発表会を開催し、有効な事例を共有している。一方、K 社では、生成 AI を有効に活用している従業員がその活用事例を発表する社内イベントを開催している。イベントには経営層も参加し、優れた活用事例に対しては表彰が行われている。金銭的な報酬の有無は不明であるものの、少なくとも、優れた活用事例を発表した従業員は役員層を含む従業員の前で表彰されるため、賞賛・承認という非金銭的な報酬を受け取っているといえる。しかし、非金銭的な報酬が活用事例を提供する従業員にとって有効か否かは明らかではない。したがって、生成 AI の有効な活用事例を提供する従業員への報酬のあり方は、引き続き検討する必要がある。

4 倫理的活用に関する議論

生成 AI を含む AI 技術の活用をめぐる、経済的効率性重視の議論が多く、倫理的活用に関する議論の少なさが指摘されている（藤本 2024）。少数事例ではあるものの、J 社と K 社では、第一に、AI 技術の倫理的活用に関する原則・方針およびガイドラインが策定されている。さらに、両社は全従業員を対象とした社内研修も実施している。第二に、J 社では、労使協議の場において、AI 技術の倫理的な活用をめぐる議論が行われている。その内容を確認すると、現時点では採用や人事評価に AI 技術を活用していないものの、将来的に活用する場合には、事前に労使間で合意を得ることとされている。

従来の AI 技術の活用が特定部門の従業員を主な対象としていたのに対し、生成 AI の活用はより広範な従業員に影響を及ぼしている。そのため、生成 AI の倫理的活用を確保するうえで、労使双方の役割は従来以上に重要性を増しているかもしれない。

● 政策への貢献

本研究の成果は、生成 AI をいかに活用していくかを検討するうえでの素材となりうる。

● 研究担当者

岩月真也 研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.256 『AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査（労働者 Web アンケート）結果』（2025 年）
- 労働政策研究報告書 No.228 『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—』（2024 年）
- 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）

第 2 章

課題研究・緊急調査 の成果

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に関する研究」

研究期間：令和3~7年度

● 研究の目的

本研究は、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（雇調金）の特例措置（コロナ特例）が当初想定した役割を適切に果たすことができたのか、具体的には、影響が長期化する中で縮小しながらも継続されてきた同措置がどのような企業に活用され、企業、労働者、労働市場にどのような影響を及ぼしたのか、実際に雇用維持効果はあったのか、ひいては政策インフラとして雇調金はどう在るべきか等といった観点から、雇調金及び雇用保険の業務データ、事業所アンケート調査結果データを接続したデータセットを用いて効果検証を行ったもの。

● 研究の方法

行政記録情報（業務データ）及び事業所アンケート調査（「雇用調整助成金のコロナ特例の活用に関する調査」）の結果に基づく集計及び二次分析

● 主な事実発見

〈判明した主な事実〉

本研究では、主に次のことが分かった。

- ① 今回の雇調金の支給規模はリーマン期に比べても大規模であり、幅広い産業で活用されるとともに期間も長期に及んだこと。
- ② 雇調金は一定の雇用維持効果を発揮した。特に初期の段階において雇用維持効果が確認されるが、反面、利用が長期に及んだ場合、その効果は失われる傾向があること。
- ③ 雇調金による教育訓練はコロナ期の早い段階から行うと一定

の雇用維持効果があったが、長期やコロナ期の遅い段階に行うとその効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であったこと。

- ④ 離職者の再就職には、概ね受給事業所の離職者の方が非受給事業所の離職者よりも時間がかかったこと。
- ⑤ 非正規雇用労働者の雇用維持を想定して特例的に設けられた緊急雇用安定助成金（緊急金）は一定の効果は確認されるが、雇調金に比べ効果はやや弱く、限定的であったこと。
- ⑥ 事務手続は早々に簡素化されたこと。また、制度の周知も一部を除き概ね十分に行われたこと。

〈検証の限界と課題〉

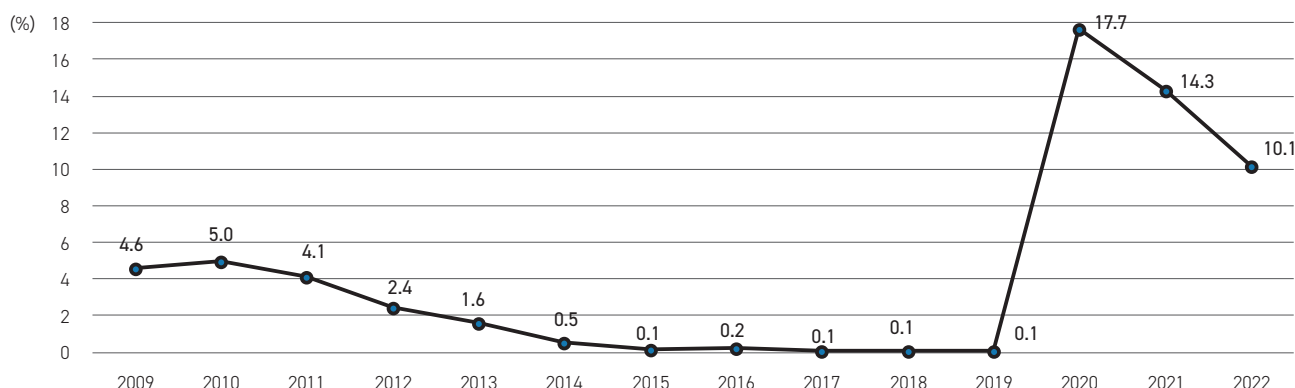
助成率や上限額の引上げ等のコロナ特例の個別の内容についての効果検証は容易ではなく、結論に至らなかったことなどコロナ特例の検証の限界や、中長期的な効果検証とノウハウの蓄積の必要性、賃金との関係など分析の視角の更新と、検証を前提とした業務データの整備の重要性、更なる研究の蓄積の必要性など、分析上の限界と今後に向けた課題も判明した。

● 政策的インプリケーション

- ① 雇調金は緊急避難的效果を有しており、ショック発生時には期待されるような雇用維持効果を発揮したが、その効果は受給期間が長期化するにつれ失われる傾向がある。こうした点を考慮すると、制度そのものには意義があるが、反面、利用期間が長期に及ばないようにしておくことが考えられる（例えば、特例期間が長期とならないよう予め一定期間に限定しておくこと、個々の事業所への適用期間に上限を設けておくことなど）。

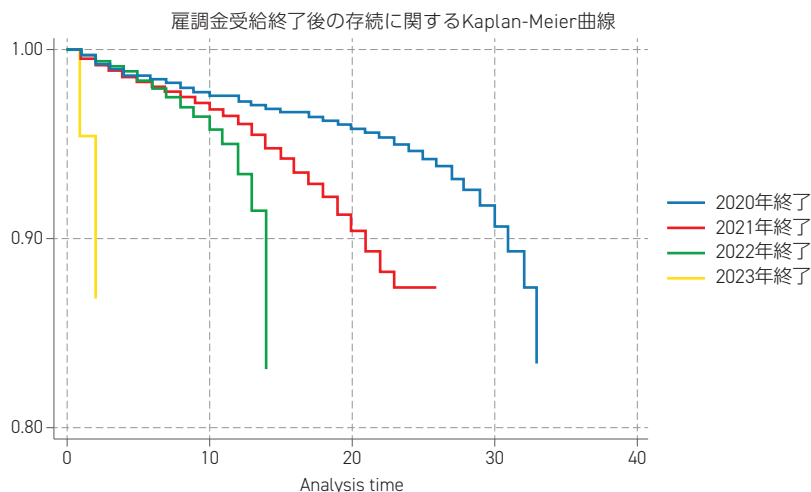
図表1 雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合

事業所全体（雇用保険適用事業所）に占める雇調金の受給事業所の割合をみると、2020年で約18%、2021年に約14%、2022年に約10%の事業所が受給しており、リーマン期の最高値2010年の5.0%よりも高い。



図表 2 雇調金受給終了年別の受給終了後の事業所（高影響業種）の存続率

雇調金受給事業所を対象に受給終了後の事業所の存続確率をみると、集計期間で15%ほど退出（廃業）。受給終了時点が遅くなる事業所は、退出（廃業）までのスピードが早い。



- ②非正規雇用労働者については、雇用維持のために緊安金を実施する場合には小規模企業への周知に注力することに加え、雇用維持がなされなかった場合の別の支援策についても、今後の課題として検討しておくことが考えられる。
- ③効果検証が効果的・効率的かつ速やかに行えるようデジタル化・事務簡素化の流れの中で、業務データの整理、データ項目の検討、他の業務データとの接合等に今から備えておくことが望まれる。

● 政策への貢献

労働政策審議会職業安定分科会（第213回）において概要を速報版として報告（令和7年5月16日）。今後の雇用調整助成金に係る政策立案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

高松利光 統括研究員
 高橋康二 主任研究員
 何 芳 副主任研究員
 森山智彦 副主任研究員
 岩田敏英 主任調査員補佐

● 関連の研究成果

- 記者発表『「雇用調整助成金のコロナ特例に関する効果検証」結果（速報版）』（2025年）
- 調査シリーズ No.238『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』（2024年）
- 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）
- 海外労働情報 22-10『諸外国の雇用維持政策—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』（2022年）

スタートアップの事業再編における 労使コミュニケーションの実態

研究区分: 緊急調査

研究期間: 令和 6~7 年度

● 研究の目的

政府のスタートアップ政策が展開されている中、厚生労働省が関連の労働政策を進めていく上で、スタートアップの事業再編における労使コミュニケーションの実態を調査してほしいとの要請があり、それに対応すること。

● 研究の方法

ヒアリング調査

● 主な事実発見

本資料シリーズは 7 つのスタートアップ事業再編における労使コミュニケーションの実態を調査・研究した。再編は株式譲渡、事業譲渡、会社新設などに伴うものであり、再編の背景は急成長に向けた資金の確保、新規事業の立ち上げや経営資源の集中、事業の機動的展開など多種多様であった。

労使コミュニケーションは、事業再編情報を従業員に伝えるタイミングが再編の対外発表直後もあれば、再編の企画段階や実行前のももあり、また、対従業員説明は全体会議や個人面談が併用されているが、後者は転職・転籍などの人事問題が発生する場合であった。

事業再編に対する労働者の意見は概ね肯定的であった。基本的に再編が成長のためのものであって、雇用や労働条件に悪影響を及ぼすものではなかったからである。一部では否定的な意見もあったが、それは社長や事業との別れ、転籍条件の低さによるものであった。

再編に伴う大きな問題や紛争は発生しなかったが、それは円滑な労使コミュニケーションの外、労働者の雇用や労働条件に否定的な影響がなく、一部では全従業員的大幅賃上げなどもあったからである。

また、退職金制度がなく、雇用終了に伴う紛争の余地が少ない。一事例では雇用減もあったが、全員がよい条件で再就職を果たした。経営者の強い雇用責任感やスタートアップでの経験が買われた結果である。

● 政策的インプリケーション

スタートアップの事業組織再編は今後増えていく可能性があるが、再編による否定的効果を最小化し、肯定的な効果を最大化していく上で、再編が事業の発展と雇用の維持・拡大に向けられるようにすること。また、再編内容や再編に伴う影響については労使が意見交換を行い、影響を受ける当事者が納得できるように労使コミュニケーションの環境整備が求められる。

● 政策への貢献

資料シリーズの一部の内容は、2025 年 7 月 18 日、第 3 回労働政策審議会（労働条件分科会「組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会」）の資料として活用された。

● 研究担当者

呉 学殊 特任研究員

藤本 真 副統括研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.196『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—労使ヒアリング調査編—』（2018 年）

第 3 章

労働情報の収集・整理 の成果

「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果

— 2021~2023 年度の連続パネル調査を通じて —

研究区分：情報収集

研究期間：令和5~6年度

● 研究の目的

近年、人手不足や物価上昇に伴い、ベースアップを伴う賃上げに取り組む企業が増加し、労使交渉・協議（春闘）での高水準の賃上げや地域別最低賃金の改定等、政労使ともに賃金動向に高い関心を寄せている。

地域別最低賃金の改定に当たっては、中央最低賃金審議会が引上げ額の目安を示し、それを受けて各都道府県の地方最低賃金審議会が審議の上、都道府県労働局長が定めている。改定目安の答申は、1978年度から都道府県をABCDに分けた4ランク毎に示してきたが、地域間格差是正のため、2023年度よりABCの3ランク制に変更された。

また、2023年度の引上げ論議では、「新しい資本主義のブランドデザイン及び実行計画2023改訂版」や「経済財政運営と改革の基本方針2023」に配慮した検討が行われ、中央最低賃金審議会は39~41円の引上げ額目安を示したのに対し、地方最低賃金審議では計24県が更に上乗せを行った。特に、新B、Cランクでその傾向がみられ、2023年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で1,004円と初めて1,000円を超え、昨年度より43円の引上げ額は目安制度が始まって以降の最高額となった。

こうした中、当機構では厚生労働省労働基準局賃金課からの研究要請に基づき、地域別最低賃金の引上げ等が中小企業・小

規模事業者に及ぼす影響や対応状況等について把握するため、2021年度、2022年度（調査シリーズNo.246）に続き3年連続で、同様の企業アンケート調査を実施した。

● 研究の方法

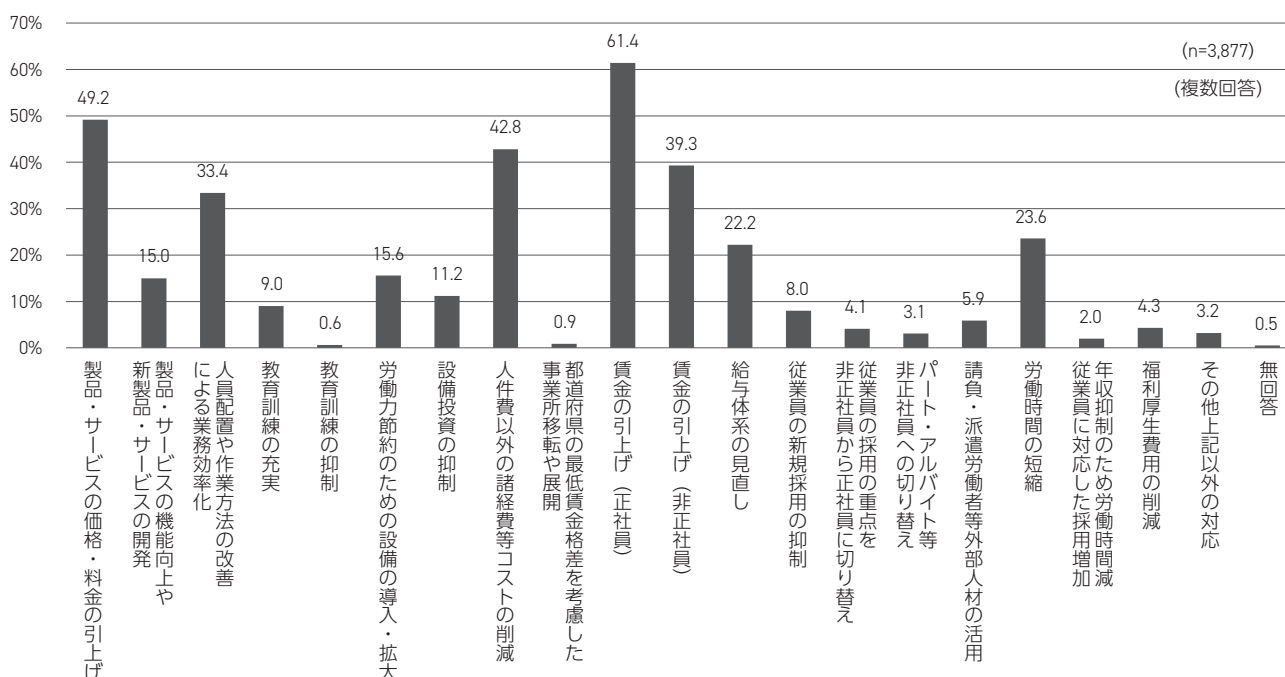
調査方法：郵送法

調査対象：全国の従業員規模1~299人の企業20,000社（官公営、非営利法人除く）。民間信用調査機関が保有する企業等データベースから、目安ランク（Aランク5,000社、Bランク10,000社、Cランク5,000社）毎に、2021年経済センサス活動調査の業種（15区分）×従業員規模（7区分）の各企業数に比例するよう層化抽出を行った。なお、2023年度調査は、2021、2022年度調査とパネル接続可能な3,654社を中核としつつ、2022年度調査の有効回答企業で継続可能な7,598社を含め、20,000社から差引いた不足分12,402社を、新たに層化抽出・補充した。

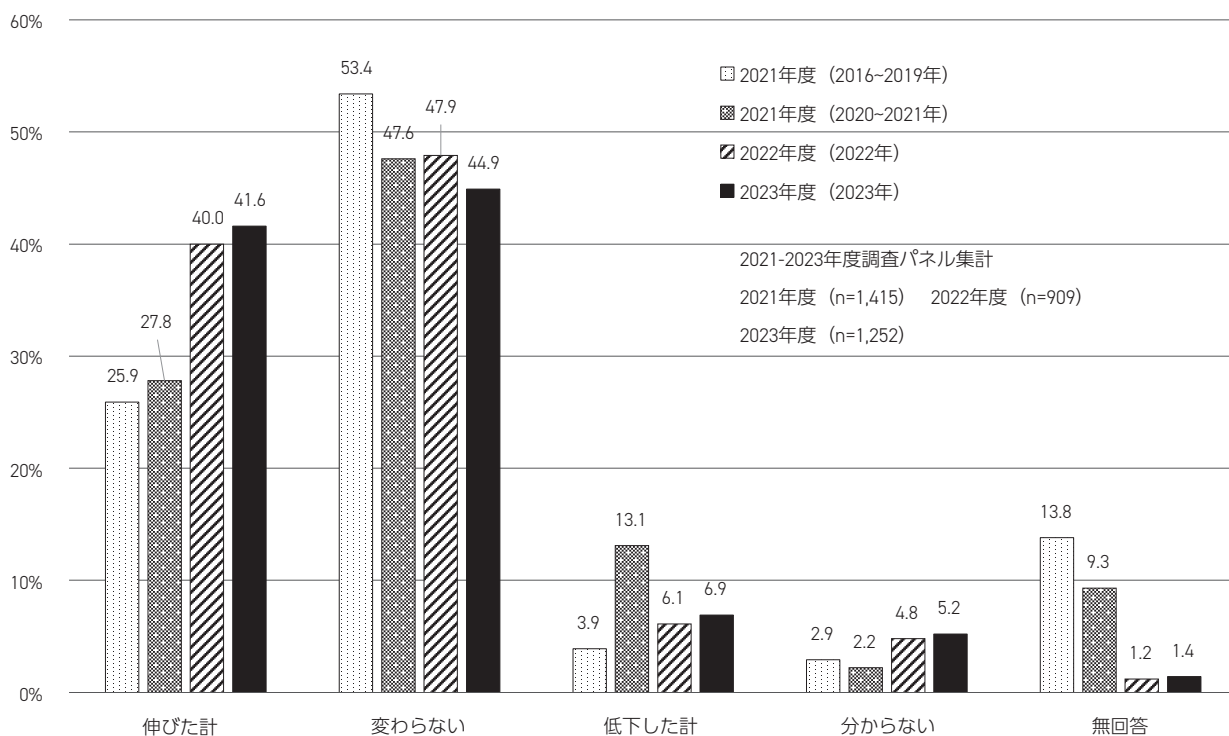
調査期間：2024年1月12日~29日（3月5日迄の到着分を集計）

有効回答数：能登半島地震の発生に伴い急遽、被災地域を除く19,959社（うち、パネル接続可能企業3,645社）に配布することとし、有効回答数は8,206社（有効回答率41.1%）となった。なお、2021年度~2023年度の3時点とも調査に

図表1 最低賃金の引上げに対処するための取組内容



図表2 最低賃金の引上げに対処するための取組による労働者の1時間当たりの生産や売上の変化（パネル集計）



回答し、パネル接続可能な有効回答数は2,549社（有効回答率69.9%）となった。

● 主な事実発見*

※ nは有効回答数、%は復元処理（ウエイトバック集計）後の数値に基づく。

全有効回答企業（n=8,206社）に、最低賃金の引上げに対処するために2023年に経営や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねると、42.7%が「取り組んだことがあった」と回答した。「取り組んだことがあった」企業（n=3,877社）に、具体的な取組内容について尋ねると（複数回答）、「賃金の引上げ（正社員）」（61.4%）が最も高く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」（49.2%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（42.8%）、「賃金の引上げ（非正社員）」（39.3%）などがあがった（図表1）。

最低賃金の引上げに対処するために「取り組んだことがあった」企業（n=3,877社）に、取組の結果、労働者の1時間当たりの生産や売上がどのように変化したか尋ねると、「変わらない」との回答が44.2%となったが、「はっきりと伸びた」（7.1%）と「はっきりしないが、伸びたと思う」（34.0%）を合わせて「伸びた計」が41.0%に対し、「はっきりしないが、低下したと思う」（3.9%）と「低下した」（3.2%）を合わせて「低下した計」は7.1%と、「伸びた計」の割合が33.9ポイント上回った。

なお、労働者の1時間当たりの生産や売上について、パネル集計可能な企業（n=各年度「取り組んだことがあった」企業で2021年度調査1,415社、2022年度調査909社、2023年度調査1,252社）と比較すると、どの調査も「変わらない」が4割以上となったものの、「伸びた計」の割合は2021年度調査における「2016~2019年」の25.9%、「2020~2021年」の27.8%から、2022年度調査で40.0%、2023年度調査で

41.6%と、10ポイント以上上昇している（図表2）。

正社員を雇用している企業（n=7,766社）に、正社員の賃金決定時の考慮要素について尋ねると（複数回答）、「職務（役割）」（49.0%）が最も高く、次いで「自社の業績」（48.6%）、「経験年数」（47.7%）などとなった（図表3）。目安ランク別にみると、各ランクとも「職務（役割）」「自社の業績」「経験年数」の割合が高いが、Cランクでは「同じ職種の賃金相場」（29.3%）や「地域別最低賃金」（24.2%）、「同じ地域の賃金相場」（17.7%）など、また、Aランクでは「成果」（41.4%）や「年齢」（28.9%）などが高い。新たにBランクとなった旧区分からの推移で比較すると、「旧D→新B」では「同じ職種の賃金相場」（27.1%）や「地域別最低賃金」（22.6%）、「同じ地域の賃金相場」（18.8%）などが高いのに対し、「旧B→新B」では「職務（役割）」（49.6%）などの割合も高くなっている。

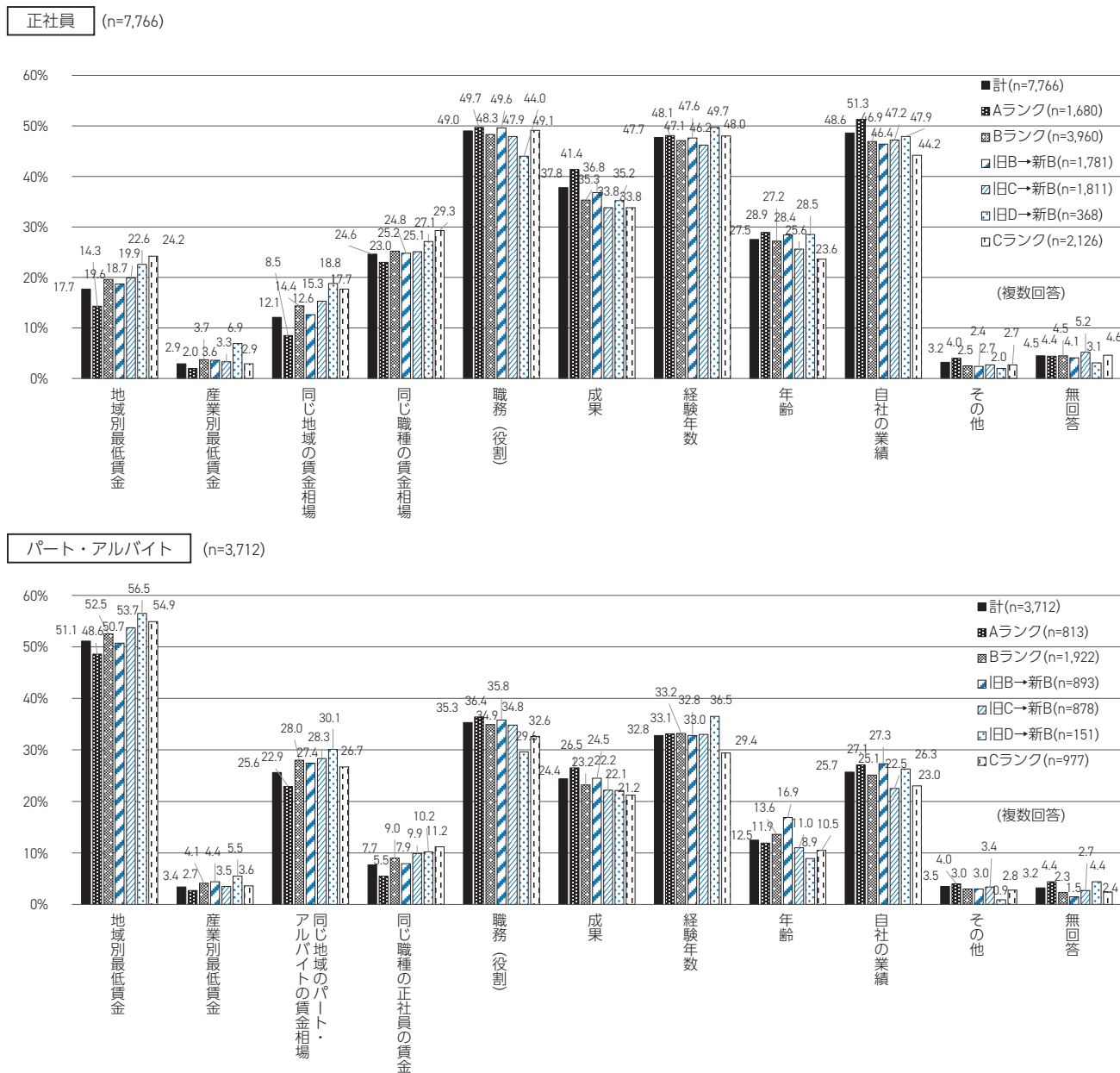
同様に、パート・アルバイトと呼ばれる者がいる企業（n=3,712社）で、パート・アルバイトの賃金決定時の考慮要素（複数回答）についてみると「地域別最低賃金」（51.1%）が半数を超え、正社員の「地域別最低賃金」と比較して30ポイント以上上回った。これに、「職務（役割）」（35.3%）や「経験年数」（32.8%）などが続くが、「地域別最低賃金」に15ポイント以上の差をつけている。

目安ランク別にみると、「地域別最低賃金」はどのランクでも最も高いが、特に「旧D→新B」（56.5%）やCランク（54.9%）で高くなった。

● 政策への貢献

令和6年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第1回）資料にて引用

図表3 正社員及びパート・アルバイトの賃金決定時の考慮要素



● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.246 『「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果—2021・2022 年度の連続パネル調査を通じて—』(2024 年)
- 調査シリーズ No.77 『最低賃金に関する調査』(2010 年)

AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査 (労働者 Web アンケート) 結果

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

近年、仕事の未来を形成していく潮流の1つとして、人工知能(AI)の職場導入による影響等についての国際的な関心が高まる中、厚生労働省職業安定局雇用政策課からの研究要請を基に、経済協力開発機構(OECD)の知見を得ながら、国際比較分析可能な形で日本の労働者の活用状況等を把握した。

● 研究の方法

Web 調査会社の登録モニターを対象に、スクリーニング調査を通じて『令和2年国勢調査』の職業大分類(11区分)×就業形態(2区分)×性別(2区分)×年齢(5区分)×地域ブロック(OECD 類型に基づく10区分)の層化割付要件を満たす、雇用者(公務員含む)2.2万人の本調査回答を収集した(調査期間2024年5月27日~6月27日)。

● 主な事実発見

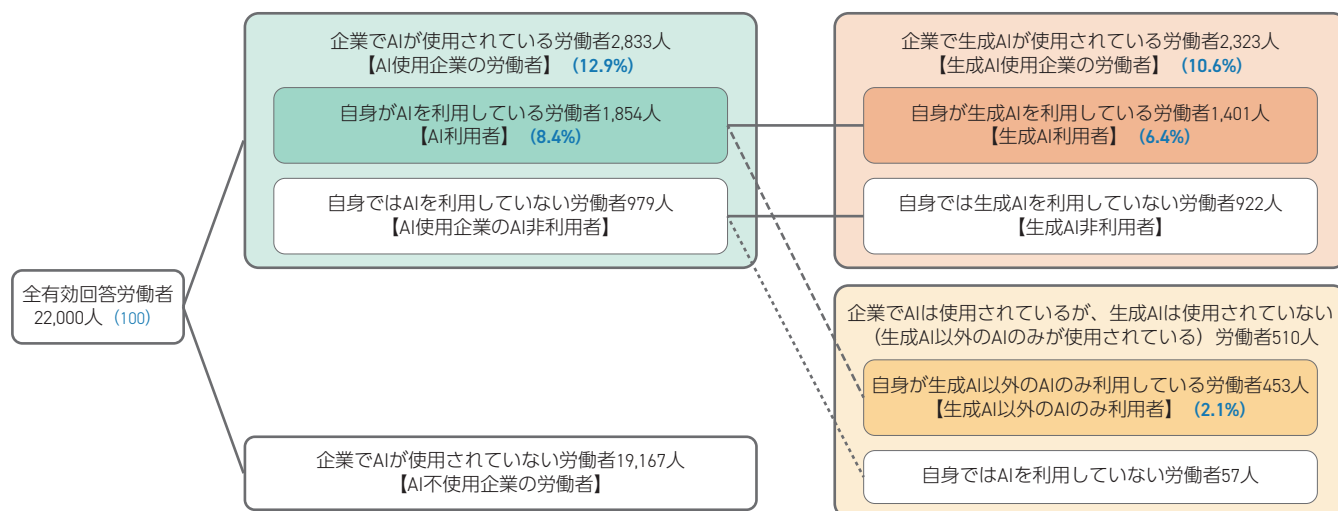
- 労働者が企業におけるAIの使用状況を全て正確に認識できていない可能性があることに留意が必要だが、全有効回答労働者(2.2万人)のうち、勤め先企業全体の範囲を想定した場合、人工知能(AI)が「使用されている者」は2,833人(12.9%)、そのうち「自身がAIを利用している者」(「AI利用者」)は1,854人(8.4%)、「自身が生成AIを利用している者」(「生成AI利用者」)は1,401人(6.4%)となった(図表1)。

なお、AI使用企業の労働者に2年前(2022年5月)と比較したAIの使用状況の変化についても尋ねると、「大幅に/やや拡大している」との回答が半数を超え(57.9%)、職場のAI利用が進んできたことが示唆された。また、(2年を超えて)今後10年以内に、職場におけるAI利用が進展すると認識している割合は全有効回答労働者計で55.6%、AI利用者で92.5%となり、今後10年以内の進展を見込む割合が高くなっている。

- AI利用者(1,854人)に対し、仕事の質(Job quality)を構成する要素として「仕事のパフォーマンス」「上司や管理者による従業員へのマネジメントの公平性」「メンタルヘルスとウェルビーイング(生活満足度や幸福度等)」「職場における安全性と身体の健康」についてAI利用前後の変化を尋ねると、変化が生じている場合には、「改善した」と回答した割合が「悪化した」を上回った(図表2)。我が国においてもOECD 先行研究と同様に、職場のAI利用が仕事の質を改善する可能性が示唆された。

また、AI利用前後での働き方等の変化についても尋ねると、「月間の総残業時間」は「減少した」と回答した割合が「増加した」を上回った一方で、「年次有給休暇の取得日数」「平均的な賃金総額(税金と社会保険料を差引く前の額面)」「職場で上司・同僚・部下と話す機会」「仕事で新しい事を学ぶ機会」などは、「増加した」と回答した割合が「減少した」を上回り、様々な面から仕事の質を改善する可能性がうかがえた。

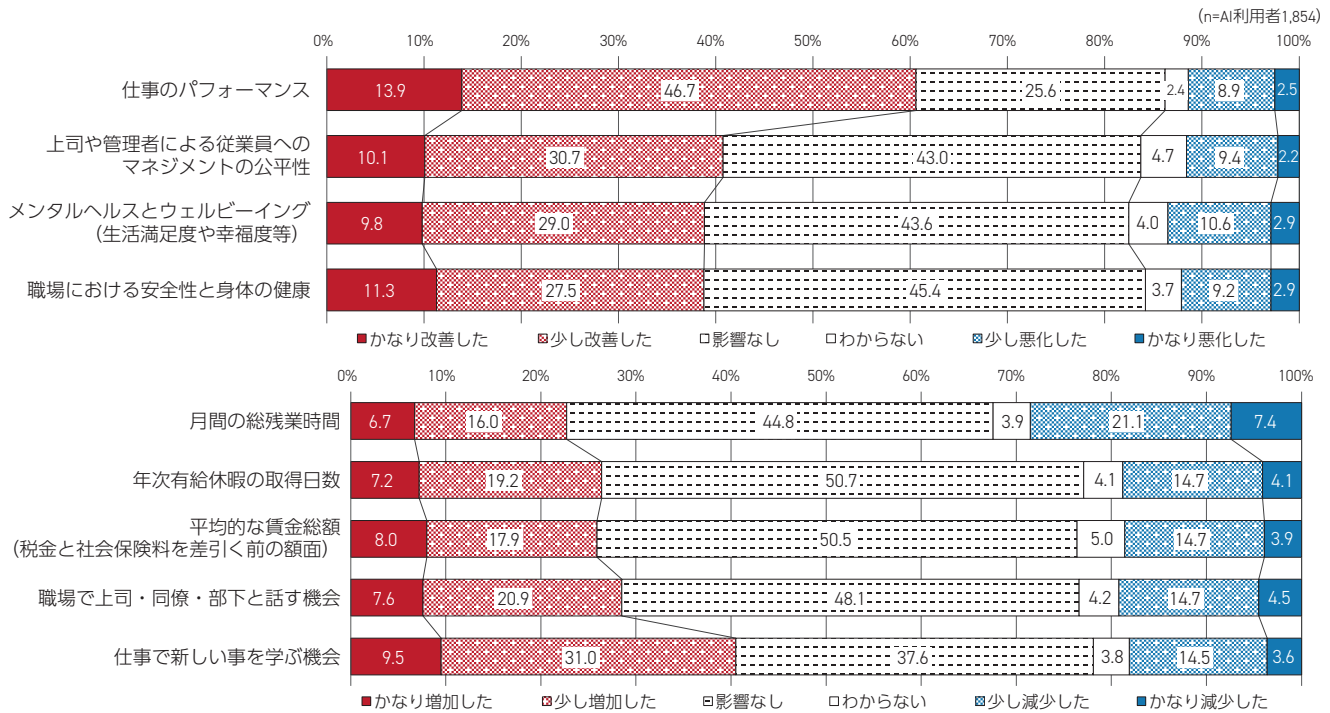
図表1 人工知能(AI)や生成AIの使用状況



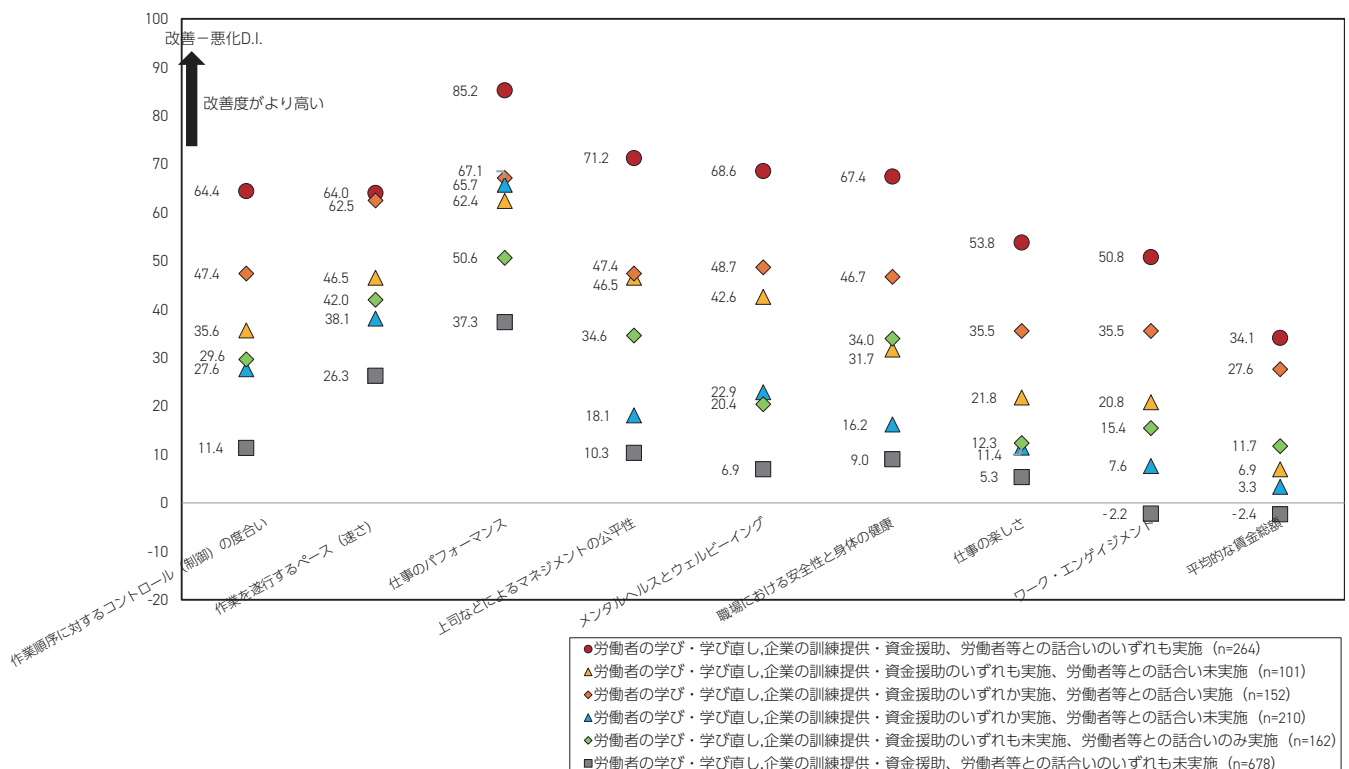
●なお、こうした仕事の質の改善効果は、①新しい技術の職場導入に関する企業と労働者等とのコミュニケーション、②労働者がAIを利用しながら働くための学び・学び直し、③企業の訓練提供や資金援助などが実施された場合に、その効果がより一層高まる可能性が示唆された(図表3)。職場におけるAI利用が仕事の質を改善する効果を最大化するためには、労使双方が協働して上記のような取組を推進していくことが肝要である。

●上記①に関連し、職場で新しい技術が使用される際に、雇用主が労働者または労働者代表と話し合いを実施しているか尋ねると、全有効回答労働者(2.2万人)のうち「行っている(行った)」割合は15.6%となった。職場でAIが使用された際(2,042人)に限ると、「行っている(行った)」割合は32.0%となったが、AIの職場導入による仕事の質の改善効果の最大化に向けて、こうした話し合いがより一層実施されるような企業風土を醸成していくことが重要である(図表4)。

図表2 AI利用前後における仕事の質(Job quality)の変化



図表3 労働者等との話し合い状況やリスキング・アップスキリング、企業における訓練提供・資金援助の実施状況の組合せ別にみた仕事の質の変化



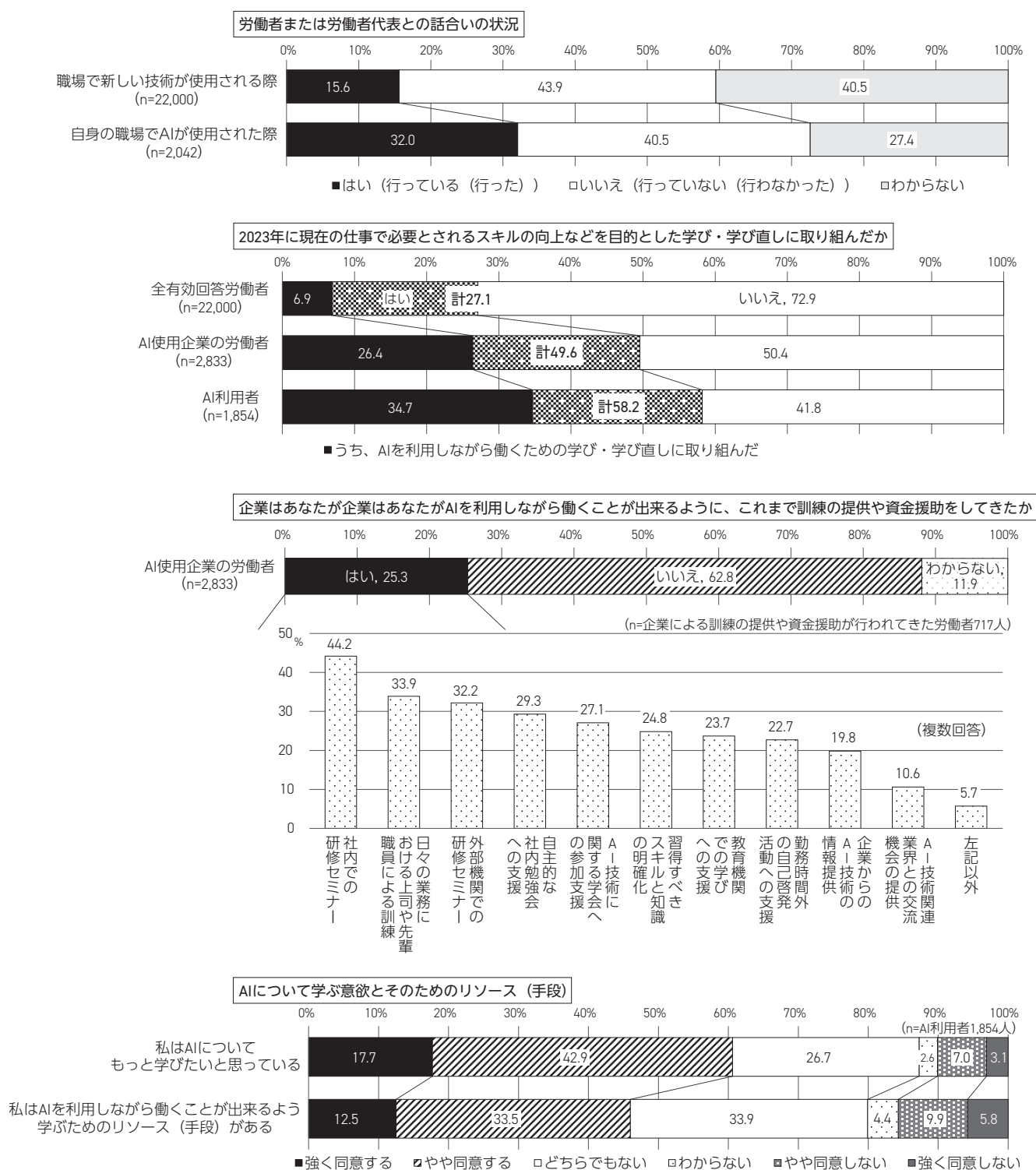
同様に上記②に関連し、2023 年における学び・学び直しの実施状況について尋ねると、全有効回答労働者（2.2 万人）のうち「取り組んだ」割合は約 4 人に一人（27.1%）であり、そのうち AI を利用しながら働くための学び・学び直しに「取り組んだ」割合は約 14~15 人に一人（6.9%）となった。

また、上記③に関連し、AI 使用企業の労働者（2,833 人）に対して、勤め先企業は AI を利用しながら働くことが出来るように、訓練提供や資金援助を行ってきたかについて尋ねると、「行ってきた」割合は約 1/4（25.3%、全有効回答労働者ベースでは 3.3%）となった。なお、AI 利用者（1,854

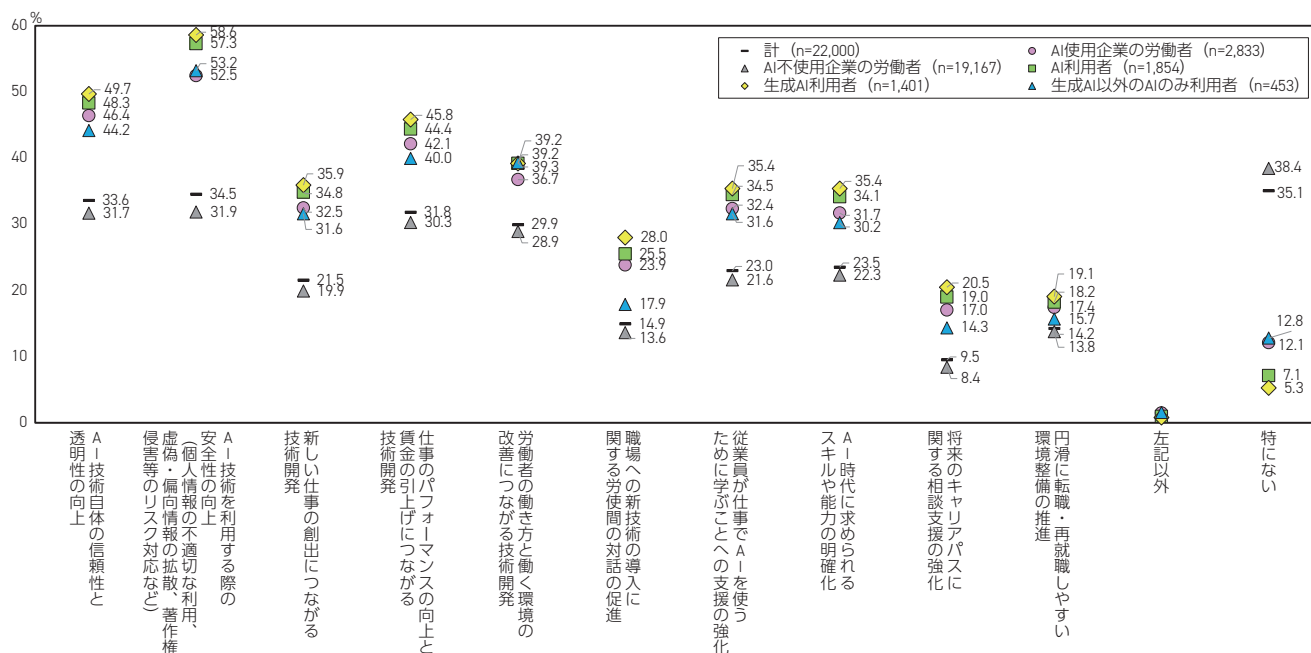
人）のうち、「AI についてもっと学びたいと思っているか」について「同意する」割合は計 60.6% であり、こうした学び・学び直しへのニーズがあることもうかがえた。総じてみると、AI を利用しながら働くための学び・学び直しや、企業における人的資本投資を推進していく余地は大きく、AI の職場導入がもたらす仕事の質の改善効果を最大化していく視点が重要である。

- 全有効回答労働者（2.2 万人）に対し、AI・生成 AI によるポジティブ（前向き）な効果を享受し、ネガティブ（後ろ向き）な影響を抑制するために、企業や政府に求められる取組

図表 4 労働者等との話合いや AI を利用しながら働くための学び・学び直し、企業による訓練提供等の状況



図表 5 AI・生成 AI によるポジティブな効果享受し、ネガティブな影響を抑制するために企業や政府に求められる取組



について尋ねると（3 つ以上複数回答）、「AI 技術を利用する際の安全性の向上（個人情報の不適切な利用、虚偽・偏向情報の拡散、著作権侵害などのリスクへの対応など）」（34.5%）や「AI 技術自体の信頼性と透明性の向上」（33.6%）、「仕事のパフォーマンスの向上と賃金の引上げにつながる技術開発」（31.8%）を挙げた割合が 3 割を超え、これに「労働者の働き方と働く環境の改善につながる技術開発」（29.9%）や「AI 時代に求められるスキルや能力の明確化」（23.5%）、「従業員が仕事で AI を使うために学ぶことへの支援の強化」（23.0%）等が続いた（図表 5）。企業や政府にはこうした環境整備を行いながら、AI 利用の恩恵を幅広い労働者が享受出来るようにしていくことが求められる。

● 政策への貢献

- G7 労働雇用大臣会合（2024 年 9 月）「session1:AI と仕事の世界」発言で活用
- OECD『Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan』で活用

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.228『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—』（2024 年）
- Lane, M. et al. “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.288. (2023)

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）

研究区分：情報収集

研究期間：令和6~7年度

● 研究の目的

民間企業における人材育成と能力開発についての取り組みの現状と課題の把握を目的として、アンケート調査を実施した。厚生労働省が実施する『能力開発基本調査』では調査対象となっていない小規模企業（30人未満）も対象に含め、小規模企業の状況についても把握するものとした。

なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

● 研究の方法

調査方法：郵送によるアンケート調査

調査対象：日本標準産業分類に基づく「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業」、「郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」に属する従業員数5人以上の企業20,000社。

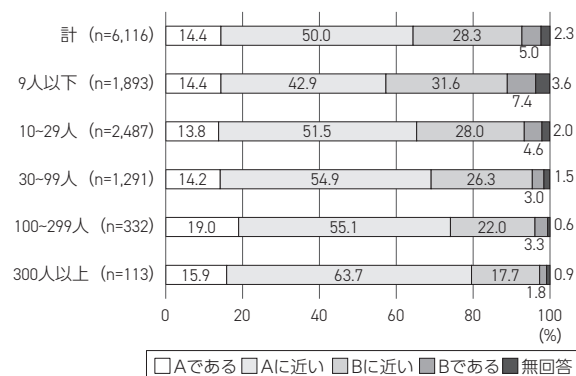
調査実施期間：令和6年10月15日~11月8日

有効回収数：6,116社（30.6%）

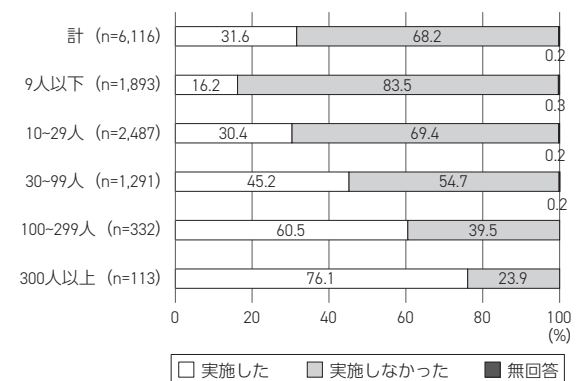
● 主な事実発見

- 労働者の能力開発方針の決定主体（A：企業主体で決定、B：労働者個人主体で決定）は、「企業主体で決定している」（「Aである」14.4%+「Aに近い」50.0%）とする企業割合が64.4%と約3分の2を占め、「労働者個人主体で決定している」（「Bである」5.0%+「Bに近い」28.3%）とする33.3%を大きく上回っている。規模別にみると、いずれの規模でも半数以上は、「企業主体で決定している」と回答している。ただし規模の小さい企業では、規模の大きい企業に比べ、「労働者個人主体で決定している」とする割合が高くなっている（図表1）。
- 従業員の能力開発・向上を図るため、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）を、2023年度に実施したかどうかを尋ねたところ、約3分の1（31.6%）の企業がOFF-JTを「実施した」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業ほどOFF-JTを「実施した」と回答している。「9人以下」では16.2%に留まっているが、「10~29人」では30.4%、「30~99人」では45.2%、「100~299人」では60.5%、「300人以上」では76.1%が実施している（図表2）。

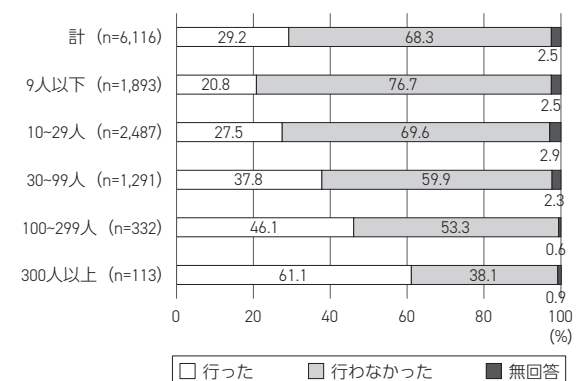
図表1 労働者の能力開発方針の決定主体（規模別）【A：企業主体で決定/B：労働者個人主体で決定】



図表2 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）の実施状況（規模別）



図表3 従業員の自己啓発に対する支援の有無（規模別）



- 2023年度に、従業員の自己啓発に対する支援を行ったかどうかを尋ねたところ、約3割（29.2%）の企業が「行った」と回答した。規模別にみると、規模の大きい企業ほど自己啓

発に対する支援を行っている。「9人以下」では20.8%に留まっているが、「10~29人」では27.5%、「30~99人」では37.8%、「100~299人」では46.1%、「300人以上」では61.1%が支援を行っている（図表3）。

● 政策への貢献

厚生労働省の「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」の研究会資料および報告書において活用された。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.217 『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）』（2021年）
- 調査シリーズ No.216 『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）』（2021年）
- 調査シリーズ No.173 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』（2017年）
- 調査シリーズ No.172 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』（2017年）

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）

研究区分：情報収集

研究期間：令和6~7年度

● 研究の目的

民間企業における人材育成と能力開発についての取り組みの現状と課題の把握を目的として、労働者を対象としたアンケート調査を実施した。厚生労働省が実施する『能力開発基本調査』では調査対象となっていない30人未満の小企業に勤務する労働者も対象に含め、中小零細企業で働く労働者の状況についても把握するものとした。

なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

● 研究の方法

調査方法：インターネット調査

調査対象：民間調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する人から、10,000人分の回答を回収した。

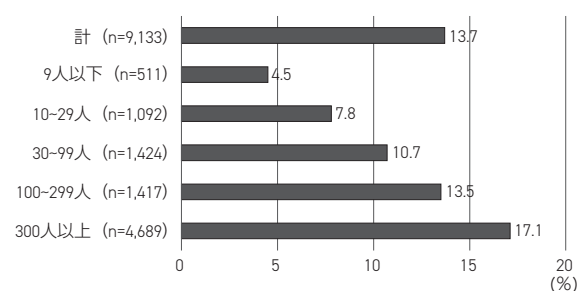
- 性別：男女
- 年齢：18歳~65歳
- 居住地：全国（国内）
- 雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのみ
- 勤務先：次の業種に該当する勤務先
「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」
- 勤務する会社の規模：従業員5人以上

調査実施期間：令和6年10月15日~11月5日

● 主な事実発見

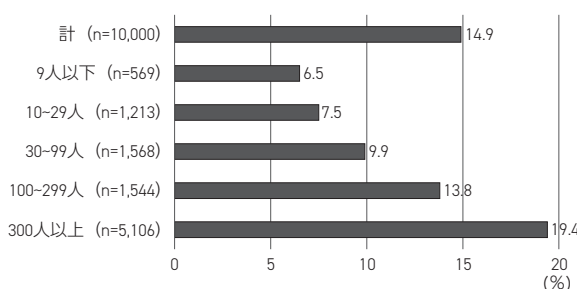
- 2023年度に、会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（=OFF-JT）を受講したかを尋ねた。13.7%が「受講した」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業に勤める人ほどOFF-JTを受講している。「9人以下」では4.5%に留まっているが、「10~29人」では7.8%、「30~99人」では10.7%、「100~299人」では13.5%、「300人以上」では17.1%が受講している（図表1）。

図表1 OFF-JTを受講した人の割合（規模別）



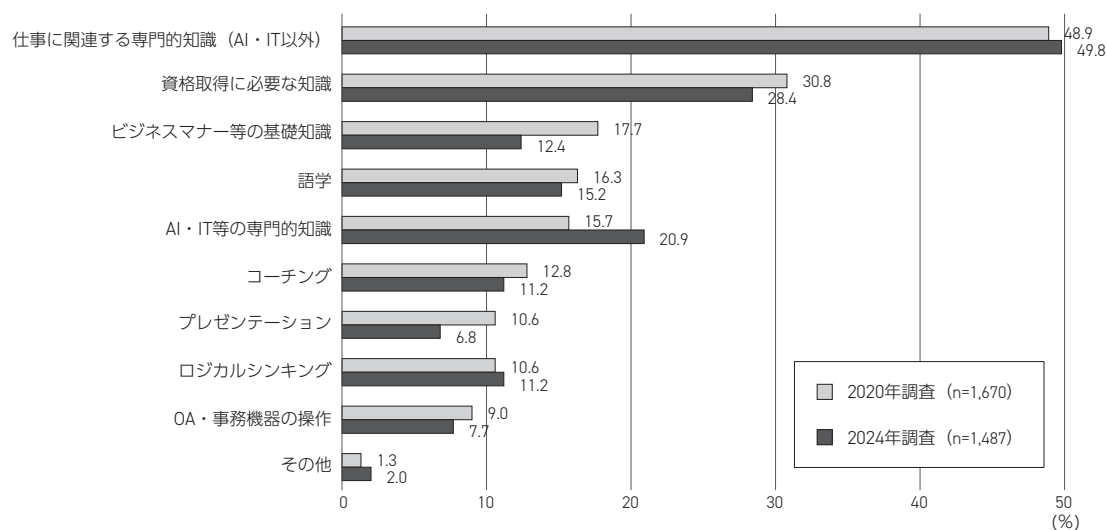
- 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を2023年度に行ったかどうかを尋ねた。14.9%の人が自己啓発を「行った」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する人ほど自己啓発を行っている。「9人以下」では6.5%に留まっているが、「10~29人」では7.5%、「30~99人」では9.9%、「100~299人」では13.8%、「300人以上」では19.4%が自己啓発を実施している（図表2）。

図表2 自己啓発を実施した人の割合（規模別）



- 実施した自己啓発の内容は「仕事に関連する専門的知識」が5割（49.8%）で最も割合が高く、次いで「資格取得に必要な知識」が3割弱（28.4%）となっている。「AI・IT等の専門的知識」は2割（20.9%）で、2020年に実施した同様

図表 3 自己啓発の内容（複数回答、調査年別）



の調査と比較して 5 ポイント上昇している（図表 3）。

● 政策への貢献

厚生労働省の「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」の研究会資料および報告書において活用された。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.217 『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）』（2021 年）
- 調査シリーズ No.216 『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）』（2021 年）
- 調査シリーズ No.173 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』（2017 年）
- 調査シリーズ No.172 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』（2017 年）

働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（企業調査・労働者調査）

研究区分：情報収集
研究期間：令和 6~7 年度

● 研究の目的

近年における労働者の働くことへの意識変化や、こうした変化に応じた企業の雇用管理の変化を踏まえ、「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上のための雇用管理」について企業・労働者調査を行った。具体的には、近年の若者・女性・高齢者における働く意識の変化や、どのような雇用管理が、人材不足への対応や、人材の獲得、さらには人材の能力発揮に有用であるか、その際の AI 等の新たなテクノロジーの活用可能性について調査を行っている。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

調査方法：郵送による調査票の配付・回収（オンライン回答を可能としている）

調査対象：

- 企業調査※：全国の 30 人以上の企業 10,000 社。
- 労働者調査：調査対象企業を通じて、そこで雇用されている正社員を対象に 60,000 人分（1 社あたり各 6 部）の調査票配付を依頼。

※企業調査では、「令和 3 年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、信用調査機関の企業データベースより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出（農林漁業、公務除く）している。

調査期間：2025 年 2 月 7 日～3 月 5 日（調査時点：2025 年 1 月末日時点）

有効回収数 / 有効回収率：

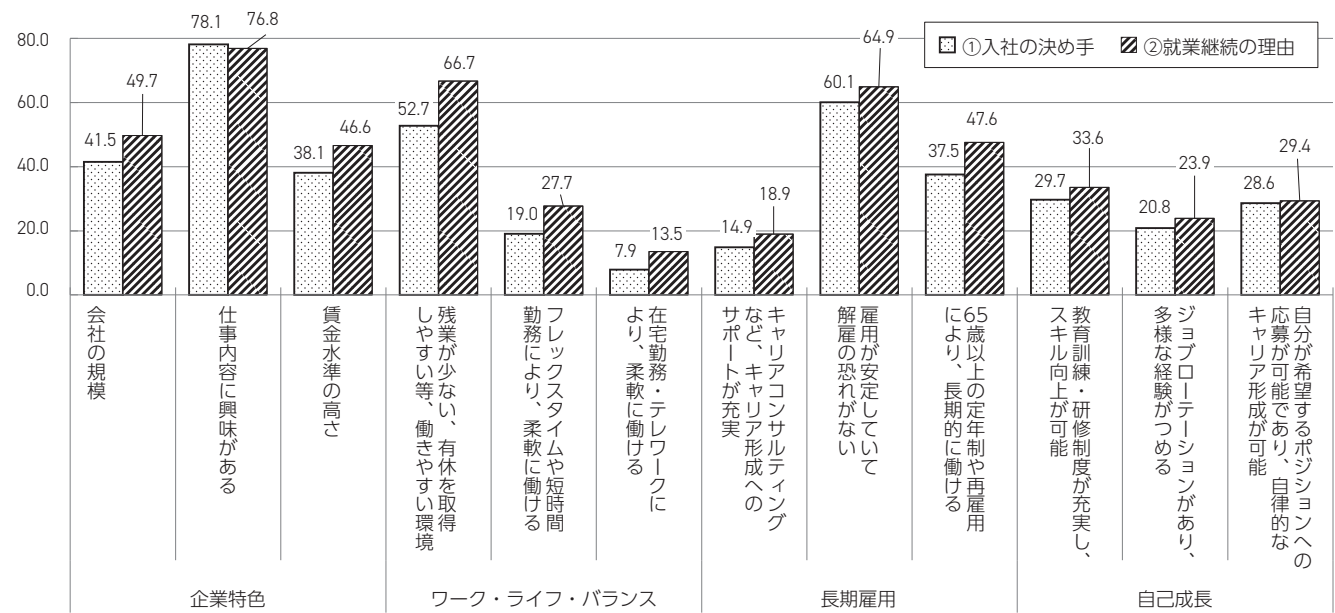
- 企業調査；有効回収数：2,004 件 / 有効回収率：20.04%
- 労働者調査；有効回収数：7,291 件 / 有効回収率：12.15%（以下、正社員調査という）

● 主な事実発見

1. 人材獲得と就業継続

- 企業調査において、過去 1 年間で、人材獲得のために実施していること（複数回答）では、「求人募集時の賃金を引き上げる」（新卒 74.8%、中途 71.4%）が 7 割台と最も高く、次いで、「賃金以外の労働条件を改善する」（新卒 53.7%、中途 51.6%）、「採用チャネルの多様化：民間求人媒体の活用」（新卒 47.0%、中途 50.7%）、「ワーク・ライフ・バランス制度の整備・PR」（新卒 37.7%、中途 35.0%）、「定年の引上げなどの長期雇用制度の整備・PR」（新卒 18.9%、中途 22.0%）などが続く。
- 正社員調査において、①勤め先に就職した理由（入職時。「①入社を決め手」という）についてみると、「仕事内容に興味がある」が 78.1% と最も高く、次いで、「雇用が安定していて解雇の恐れがない」（60.1%）、「残業が少ない、有休を取得し

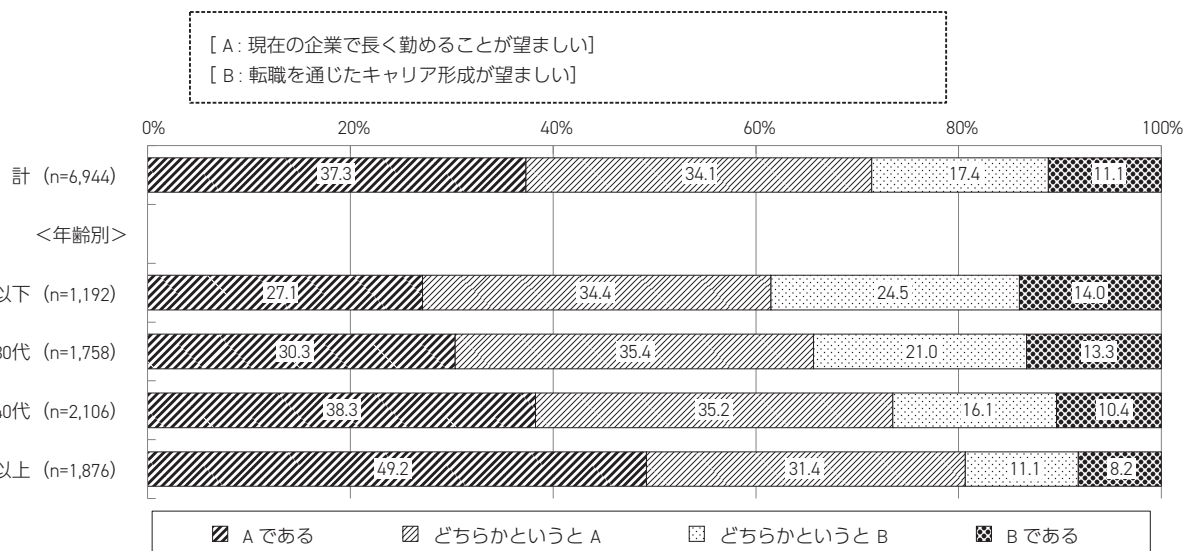
図表 1 勤め先に就職した理由（入職時：入社を決め手）と現在まで就業継続をしている理由（SA、単位：%）【正社員調査】



※数値は、①入社を決め手、②就業継続の理由のいずれも、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計を集計している（無回答を除き集計）。

図表 2 現在のキャリアに関する認識 (A: 長期勤続志向、B: 転職によるキャリア形成志向) (SA、単位 = %)

[年齢別] [正社員調査]



※無回答を除き集計。

やすい等、働きやすい環境」(52.7%)、「会社の規模」(41.5%)、「賃金水準の高さ」(38.1%)、「65 歳以上の定年制や再雇用により、長期的に働ける」(37.5%) などとなっている。一方、②現在まで就業継続している理由(「②就業継続の理由」という)も重視傾向はほとんど変わらず、「仕事内容に興味がある」が 76.8% と最も高く、次いで、「残業が少ない、有休を取得しやすい等、働きやすい環境」(66.7%)、「雇用が安定していて解雇の恐れがない」(64.9%)、「会社の規模」(49.7%)、「65 歳以上の定年制や再雇用により、長期的に働ける」(47.6%)、「賃金水準の高さ」(46.6%) などとなっている(図表 1)。

- 「②就業継続の理由」について、年齢別にみると、おおむね年齢が低くなるほど、「残業が少ない、有休を取得しやすい等、働きやすい環境」「雇用が安定していて解雇の恐れがない」「会社の規模」「教育訓練・研修制度が充実し、スキル向上が可能」「自分が希望するポジションへの応募が可能であり、自律的なキャリア形成が可能」「ジョブローテーションがあり、多様な経験が accrues」「キャリアコンサルティングなど、キャリア形成へのサポートが充実」「在宅勤務・テレワークにより、柔軟に働ける」の割合が高くなる傾向にある。一方、年齢が高くなるほど、「65 歳以上の定年制や再雇用により、長期的に働ける」の割合が高くなる。「仕事内容に興味がある」「賃金水準の高さ」では、年齢による違いがほとんど見られない。

2. 働く意識の変化

- 正社員調査において、「A: 現在の企業で長く勤めることが望ましい」と「B: 転職を通じたキャリア形成が望ましい」のどちらに近いかについては、「A: 現在の企業で長く勤めることが望ましい」(「A である」「どちらかという A」の合計)が 71.4% で、「B: 転職を通じたキャリア形成が望ましい」(「B である」「どちらかという B」の合計)が 28.5% であり、長期勤続志向の割合の方が高い。これを年齢別にみると、年

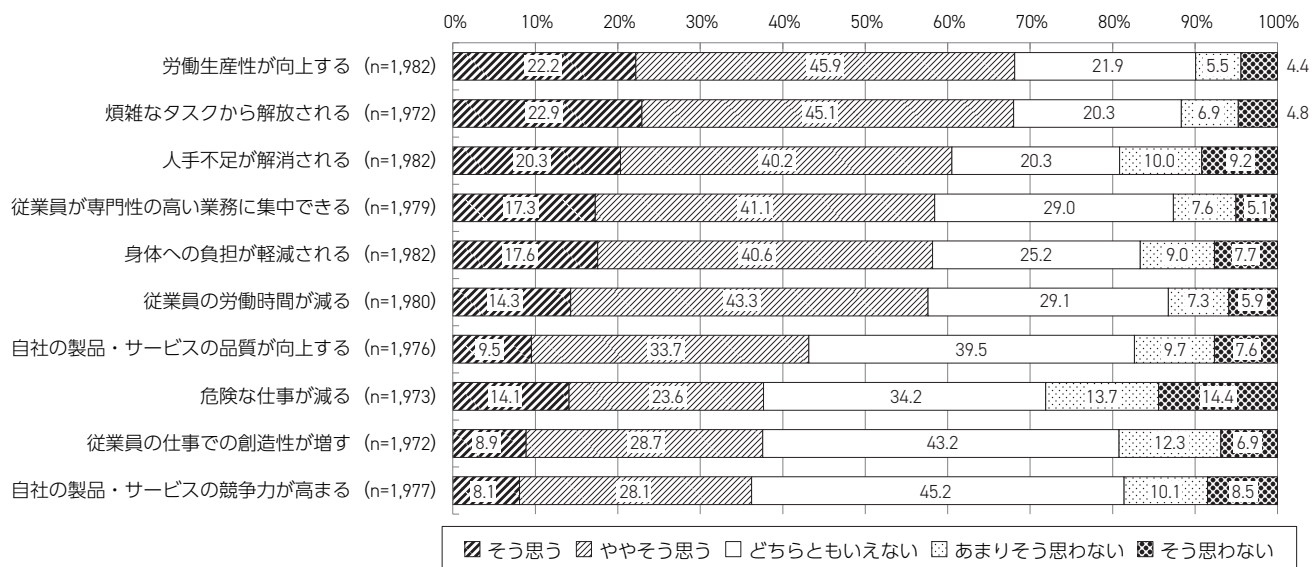
齢が高くなるほど、長期勤続志向の割合が高くなる。逆に、年齢が低くなるほど、転職によるキャリア形成志向の割合が高くなっている。ただし、20 代以下においても、6 割強は長期勤続志向であり、転職によるキャリア形成志向の 4 割弱を上回っている(図表 2)。

- 正社員調査において、「A: 賃金水準よりも、仕事内容にこだわりたい」と「B: 仕事内容よりも、賃金水準にこだわりたい」のどちらに近いかについては、それぞれ 47.4% (「A である」「どちらかという A」の合計)、52.7% (「B である」「どちらかという B」の合計)となっており、両者はほぼ半々と拮抗している。これを年齢別にみると、おおむね年齢が低くなるほど、賃金水準重視の割合は高くなる傾向にある。
- 企業調査では、5 年前と比較して、現在の正社員の働く意識の状況において、「A: 昇進よりもワーク・ライフ・バランスを重視する人が増えた」と「B: ワーク・ライフ・バランスよりも昇進を重視する人が増えた」のどちらに近いかについては、昇進よりもワーク・ライフ・バランスを重視する人が増えたとする企業割合(「A である」「どちらかという A」の合計)は 6 割以上と大勢を占め、この傾向は年齢が低くなるほど高くなる。

3. AI 等の新たなテクノロジーに対する認識

- 企業調査において、AI 等の新たなテクノロジーの活用状況(複数回答)として、企業のテクノロジーの活用として実施割合が高いのは、「Web ミーティングツール」(55.3%)、「クラウドを活用した社内の情報共有」(50.8%)で、いずれも 5 割台と高く、次いで、「テレワークの活用」が 19.5%、「AI (人工知能) 周辺技術 (画像・言語認識技術、生成 AI 等)」(以下、「AI 周辺技術」という)が 14.2%、「RPA (定型業務の自動化ツール)」(以下、「RPA」という)が 13.3% などとなっている。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、いずれのテクノロジーの活用割合も高くなる傾向にある。

図表 3 新たなテクノロジーが職場に導入された場合に期待すること（SA、単位＝％）【企業調査】



※無回答を除き集計。

- 企業調査において、新たなテクノロジーが職場に導入された場合に期待することについて、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）の割合で見ると、「労働生産性が向上する」（68.1%）、「煩雑なタスクから解放される」（68.0%）、「人手不足が解消される」（60.5%）が6割台と高い（図表3）。
- 正社員調査において、AI・ロボット・デジタル技術等の新たなテクノロジーが職場で活用された場合に不安・心配に思うことについては、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）の割合は、「どのような影響があるか分からず不安」が48.3%と最も高く、次いで、「従業員の仕事内容が変わることに不安」が32.6%、「新たなテクノロジーの導入により、職場で取り残されることが心配」が30.4%、「従業員の仕事が奪われるのではないかと心配」が29.5%、「新たなテクノロジーの導入により、仕事の進捗管理が強化される可能性があることが心配」が28.0%となっている。該当割合（「そう思う・計」の割合）を年齢別にみると、年齢が低くなるほど、「従業員の仕事が奪われるのではないかと心配」「従業員の仕事内容が変わることに不安」の割合が高くなる傾向にある。

● 政策への貢献

令和7年版 労働経済白書での基礎的データの提供。

「福利厚生に関する労働者調査」 および
「財形貯蓄制度に関する労働者調査」

研究区分：情報収集
研究期間：令和 7 年度

● 研究の目的

厚生労働省では、財形貯蓄制度を含めた福利厚生制度について検討を行っている。そのため、経営環境・雇用状況が変化する中で、財形貯蓄制度を含めた福利厚生制度の活用状況とニーズについて、現状を把握するため労働者を対象にインターネット調査を行った。

なお、本調査は厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課からの要請を受けて行った。

● 研究の方法

「福利厚生に関する労働者調査」

調査方法：インターネット調査
調査実施期間：2025 年 9 月 5 日～9 月 7 日

民間調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する人から、3,000 人分の回答を回収した。

性別：男女
年齢：15 歳～79 歳
雇用形態：雇用労働者として働いている人
勤務先の業種：「農林漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「その他サービス業」「その他」

「財形貯蓄制度に関する労働者調査」

調査方法：インターネット調査
調査実施期間：2025 年 9 月 9 日～9 月 19 日

民間調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する人から、財形貯蓄制度のうち年金財形の利用の有無に焦点を置き、「現在、年金財形を利用している人」を年齢階級ごとに回収目標数を設定した（合計で 3,500 サンプル）。具体的には、「15～34 歳」「35～44 歳」「45～49 歳」「50～54 歳」「55～59 歳」「60～64 歳」「65～79 歳」の階級について各 500 を割り当てており、その合計が 3,500 サンプルである。一方、比較対照サンプルとして、「現在、年金財形を利用していない人」も以下の条件に合致する人から 1,000 件の回収目標を設定した。

性別：男女
年齢：15 歳～79 歳
雇用形態：雇用労働者として働いている人
勤務先の業種：「農林漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「その他サービス業」「その他」

図表 1 勤務先の福利厚生制度・施策（単位：％）

		n	ある	ない	わからない
財産形成	財形貯蓄制度	3,000	20.6	43.0	36.4
	社内預金制度	3,000	8.4	54.9	36.7
	従業員持株制度・持株会	3,000	18.2	48.6	33.1
	ストックオプション	3,000	4.3	53.4	42.3
	住宅取得のための融資制度	3,000	9.4	51.5	39.2
	教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	3,000	7.1	51.2	41.6
食事	食堂	3,000	24.4	62.9	12.7
	食事手当	3,000	14.6	68.1	17.3
	外部飲食店で利用できる食券等の配布	3,000	3.5	76.0	20.5
健康管理	診療所、健康管理センター等医療施設	3,000	17.2	60.5	22.3
	人間ドック受診の補助	3,000	35.2	42.3	22.5
	運動施設の設置	3,000	6.5	71.8	21.6
	運動施設・フィットネスクラブの利用補助	3,000	10.9	66.0	23.1
慶弔災害	慶弔見舞金制度	3,000	42.1	28.6	29.2
	永年勤続表彰	3,000	32.9	37.1	30.0
	遺族・遺児年金	3,000	15.6	43.4	41.0
	労災補償給付の付加給付	3,000	20.4	37.4	42.2
住宅	世帯用住宅・寮の整備	3,000	15.5	55.6	28.9
	家賃補助や住宅手当の支給	3,000	25.4	46.1	28.4
余暇活動	保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助	3,000	17.7	54.6	27.8
	運動会等のレクリエーション活動の実施	3,000	11.1	61.5	27.3
	社員旅行の実施、補助	3,000	13.1	60.7	26.2

業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「その他サービス業」「公務」「その他」

結果として「現在、年金財形を利用している人」を3,674人、「現在、年金財形を利用していない人」を1,000人（「年金財形を利用していないが一般財形・住宅財形は利用している人」を136人、「一般財形、年金財形、住宅財形のいずれも利用していない人」を864人）回収した。

「現在、年金財形を利用している人」については、「15～34歳」を600人、「35～44歳」を600人、「45～49歳」を500人、「50～54歳」を500人、「55～59歳」を500人、「60～64歳」を498人、「65～79歳」を476人回収した。

● 主な事実発見

- 「福利厚生に関する労働者調査」において、勤務先の福利厚生制度・施策として、どのようなものがあるか尋ねた。「ある」とする割合は「慶弔見舞金制度」（42.1%）が最も高く、以下「人間ドック受診の補助」（35.2%）、「永年勤続表彰」（32.9%）、「家賃補助や住宅手当の支給」（25.4%）、「食堂」（24.4%）、「財形貯蓄制度」（20.6%）などとなっている（図表1）。
- 「財形貯蓄制度に関する労働者調査」において、スクリーニング調査でいずれかの財形貯蓄制度を利用したことがあると回答した人（n=3,907）に対して、その理由を尋ねた（複数回答）。「給与天引きにより簡単に貯蓄できるから」（73.3%）が

最も高く、以下、「税制上の優遇措置に魅力があるから（年金財形・住宅財形）」（39.1%）、「勤め先が財形貯蓄に対する支援制度を採用しているから」（36.5%）などとなっている（図表2）。

- 「財形貯蓄制度に関する労働者調査」において、スクリーニング調査でいずれの財形貯蓄制度も利用したことがないと回答した人（n=767）に対して、その理由を尋ねた（複数回答）。「財形貯蓄制度の存在を知らなかったから」（33.4%）とする回答割合が最も高く、以下「勤め先に財形貯蓄制度がないから」（25.2%）、「転職や退職のことを考えると、勤め先の制度は利用したくなかったから」（14.3%）、「定期的に積み立てて貯蓄をするほど給与に余裕がないから」（8.1%）、「手続き等が面倒だから」（8.0%）などとなっている（図表3）。

● 政策への貢献

厚生労働省の労働政策審議会勤労者生活分科会、同分科会の基本問題懇談会で活用予定。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.203『企業における福利厚生施策の実態に関する調査—企業／従業員アンケート調査結果—』（2020年）
- 調査シリーズ No.195『「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」および「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」』（2020年）

図表2 財形貯蓄制度を利用している（利用していた）理由（複数回答、単位：%）

n	給与天引きにより簡単に貯蓄できるから	勤め先が財形貯蓄に対する支援制度を採用しているから	税制上の優遇措置に魅力があるから（年金財形・住宅財形）	他の貯蓄商品に比べて運用利回りが良いから	勤め先に勧められたから	金融機関の担当者に勧められたから	払い出しに制限があるので、貯蓄しやすいから	財形融資制度を利用したかったから	その他
3,907	73.3	36.5	39.1	23.2	18.2	10.6	11.0	8.5	0.4

図表3 財形貯蓄制度を利用したことがない理由（複数回答、単位：%）

n	財形貯蓄制度の存在を知らなかったから	勤め先に財形貯蓄制度がないから	勤め先に財形貯蓄制度はあるが、自身は利用できない対象者ではないから	勤め先を通じず個人で貯蓄の方が便利だから	勤め先に貯蓄額を知られたくないから	他の資産形成支援制度（例：NISA、iDeCo等）を利用しているから	手続き等が面倒だから	年齢要件（年金・住宅財形への加入は55歳まで）の制約により加入できなかったから	税制上の優遇措置（利子等非課税）に魅力がないから	自由に預け替えができないから	勤め先から特に勧められたことがなかったから	金融機関に特に勧められたことがなかったから	定期的に積み立てて貯蓄をするほど給与に余裕がないから	転職や退職のことを考えると、勤め先の制度は利用したくなかったから	その他
767	33.4	25.2	2.1	5.7	1.8	5.6	8.0	0.1	1.7	4.7	7.0	2.3	8.1	14.3	2.5

ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査結果

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和 5~6 年度

● 研究の目的

社会的に急速なデジタル化が進み、ものづくり産業においてもこの変化に応じた人材の確保や育成が重要な課題となっている。また、デジタル化に対応できる能力を含め、近年は企業が従業員の能力・スキル向上を後押しする取り組みが進んでおり、企業の技術向上や従業員のモチベーションアップにつながることを期待される。

そこで、ものづくり産業におけるデジタル化の浸透とそれに対応する人材育成・能力開発の現状や、成果を踏まえた処遇の状況等を把握するため、企業アンケート調査を行った。

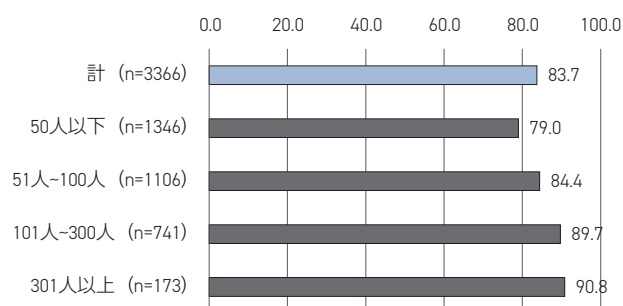
● 研究の方法

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（令和 3 年版）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、2023 年 11 月 30 日から 12 月 15 日。有効回収数は 3,366 社（有効回収率 16.8%）。

● 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 83.7% と 8 割を超える。同割合は従業員規模が大きくなるほど高くなり、「50 人以下」では 79.0% と約 8 割だが、「301 人以上」では 90.8% と 9 割台となっている（図表 1）。
- デジタル技術を活用している企業が、どのようなデジタル技術を活用しているか（複数回答）をみると、「CAD/CAM」（67.8%）、「生産管理システム」（66.8%）、「クラウド」（48.7%）、「ICT（情報通信技術）」（31.9%）、「プログラミング」（26.2%）、「ロボット」（25.6%）、「IoT（モノのインターネット化）」（19.9%）、「制御技術」（19.4%）などの順で高くなっている。
- デジタル技術を活用したことで出た効果（複数回答）をみると、「作業負担の軽減や作業効率の改善」（58.5%）、「品質の向上」（39.2%）、「在庫管理の効率化」（38.7%）、「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」（35.3%）、「開発・

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（従業員規模別）（単位：%）



製造等のリードタイムの削減」（31.9%）などの順に高くなっている。従業員規模別にみると、「301 人以上」の回答割合は、「作業負担の軽減や作業効率の改善」で 7 割台（74.5%）、「品質の向上」や「在庫管理の効率化」で 5 割台（それぞれ 56.7%、53.5%）にのぼる（図表 2）。

- 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 50.8%、「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」が 8.0%、「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」が 26.9%、「出向・派遣等により外部人材を受け入れる」が 5.8% などとなっている。これら 4 項目のいずれかをあげた、デジタル技術活用のための人材確保を図っている企業の割合は 7 割を超える（74.1%）。従業員規模別にみると、「301 人以上」の回答割合は、「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」で 2 割台（26.8%）、「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」で 4 割台（47.8%）に達している（図表 3）。
- すべての回答企業に、今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方を尋ねると、「事業方針上の優先順位は高い」が 22.2%、「事業方針上の優先順位はやや高い」が 46.5%、「事業方針上の優先順位はやや低い」が 15.2%、「特に必要性を感じていない」が 4.6%、「わからない」が 9.6% となっている。事業方針上の優先順位は高いと考える割合（「事業方針上の優先順位は高い」+「事業方針上の優先順位はやや高い」、68.7%）は、事業方針上の優先順位は低いと考える割合（「事業方針上の優先順位はやや低い」+「特に必要性を感じていない」、19.9%）を大幅に上回っている。

図表 2 デジタル技術を活用したことで出た効果（複数回答）（従業員規模別）（単位：％）

				作業負担の軽減や作業効率の改善	品質の向上	在庫管理の効率化	生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）	開発・製造等のリードタイムの削減	製造経費の削減	過去と同じような作業がやりやすくなる（仕事の再現率向上）	労働時間の短縮や休暇・休日の増加	不良率の低下	人手不足の解消	業績の改善	新製品開発や新技術開発がしやすくなる	ベテラン技術の見える化・データ化による技能継承円滑化	取引先・販売ルートの拡大	その他	特に効果はなかった	無回答
計		2819	58.5	39.2	38.7	35.3	31.9	28.4	24.5	21.1	20.7	20.6	17.2	8.9	8.7	7.1	1.0	3.1	0.7	
従業員規模別	50 人以下	1064	51.2	34.9	34.6	30.3	26.4	24.1	25.7	19.0	17.3	17.0	16.2	8.5	8.5	8.8	1.0	4.1	1.4	
	51 人～100 人	933	58.5	38.3	39.0	33.9	32.2	27.8	24.4	21.0	20.7	19.2	18.4	8.3	8.1	5.8	1.2	2.6	0.1	
	101 人～300 人	665	66.3	43.5	41.2	42.0	35.9	31.4	21.2	22.9	22.9	23.9	16.7	9.0	7.8	5.9	0.6	2.3	0.3	
	301 人以上	157	74.5	56.7	53.5	49.7	50.3	48.4	31.2	28.7	35.0	38.9	19.7	15.9	17.2	8.3	0.6	1.9	0.6	

図表 3 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て実施していること（複数回答）（従業員規模別）（単位：％）

		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	デジタル技術に精通した人材を新卒採用する	デジタル技術に精通した人材を中途採用する	出向・派遣等により外部人材を受け入れる	デジタル技術の活用は外注するので社内では確保する必要はない	その他	デジタル技術活用のための人材確保を図っている割合（「デジタル技術の活用は外注するので社内では確保する必要はない」「その他」を除く選択肢のうちいずれかを回答した企業の割合）
	計	2819	50.8	8.0	26.9	5.8	16.2	7.7
従業員規模別	50 人以下	1064	47.8	3.9	20.6	4.5	19.8	10.2
	51 人～100 人	933	51.6	6.4	24.8	4.1	17.4	7.3
	101 人～300 人	665	53.2	12.3	34.9	7.1	11.4	5.3
	301 人以上	157	56.1	26.8	47.8	19.1	5.7	4.5

● 政策への貢献

「令和 5 年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2024 年版ものづくり白書）に活用。また、人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.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）
- 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のづくり人材の確保・育成に関する調査結果』（2020 年）

技能実習制度の運用等に関する実態調査 (監理団体、実習実施者、実習生)

研究区分：情報収集

研究期間：令和 5~7 年度

● 研究の目的

技能実習制度の見直し検討に資するため、技能実習制度を運用する監理団体、実習実施者における監理や実習支援の実態とともに、技能実習生の実習実態の把握を目的としてアンケート調査を実施した。本調査は、厚生労働省人材開発統括官付海外人材育成担当参事官室の要請に基づく要請研究である。

● 研究の方法

調査方法：回答サイト URL を郵送、WEB 上で回答を依頼
調査対象：

- ① 技能実習監理団体全数 3,421 団体（未達 205 件除く）
- ② 実習実施者全数約 6 万社から 5,000 社を無作為抽出
- ③ 対象実習実施者の技能実習生各 5 名（配付ベースで 25,000 人）

調査期間：

- ① 2023 年 8 月 7 日～9 月 7 日
- ② 2023 年 9 月 19 日～10 月 11 日
- ③ 2023 年 9 月 19 日～10 月 11 日

有効回収数 / 有効回収率：

- ① 有効回収数 1,095 件、有効回収率 32.0%
- ② 有効回収数 1,028 件、有効回収率 20.6%
- ③ 有効回収数 2,230 件、有効回収率 8.9%

● 主な事実発見

1. 監理団体調査

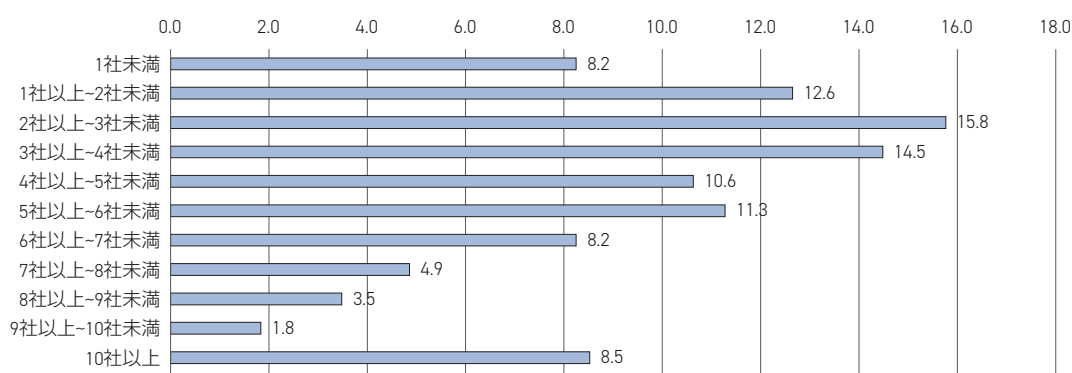
- 1 つの監理団体が実習監理を行っている実習実施者数は、15 社未満が 57.0% と過半数。5 社未満の割合が 25.3% と 1/4 を占めている。一方、50 社以上も 1 割強（12.8%）。

- 受け入れている技能実習生の人数をみると、50 人未満で 49.8% と約半分を占める一方、150 人以上も 19.7% と約 2 割。
- 監理団体の形態では、「事業協同組合等の中小企業団体」が 88.3% と大勢を占める。
- 受け入れている技能実習生が実習を行っている職種分野（複数回答）では、溶接や塗装などの「その他」分野、「建設関係」分野、「機械・金属関係」分野の割合が、それぞれ 57.5%、51.6%、45.6% と高い。
- 常勤職員ひとり当たりの実習実施者の社数を計算すると、4 社未満で 51.1% と過半数を占め、7 社未満で 8 割（81.2%）を超える（図表 1）。
- 常勤職員ひとり当たりの実習生の人数では、20 人未満で 58.7% と過半数、30 人未満で 8 割強（80.7%）を占める。
- 母国語相談の対応頻度については、「毎日」の割合が 66.8% とトップ、次いで「4~5 日 / 週」（15.2%）、「2~3 日 / 週」（9.4%）、「1 日 / 週」（8.6%）の順。
- 転籍希望の相談については（過去 1 年以内）、「受けたことはない」（55.2%）が「受けたことがある」（44.8%）を若干上回っている。
- 転籍相談を受けた場合の転籍支援の実施については、「実施したことがある」（68.0%）が「実施したことはない」（32.0%）を大きく上回っている。

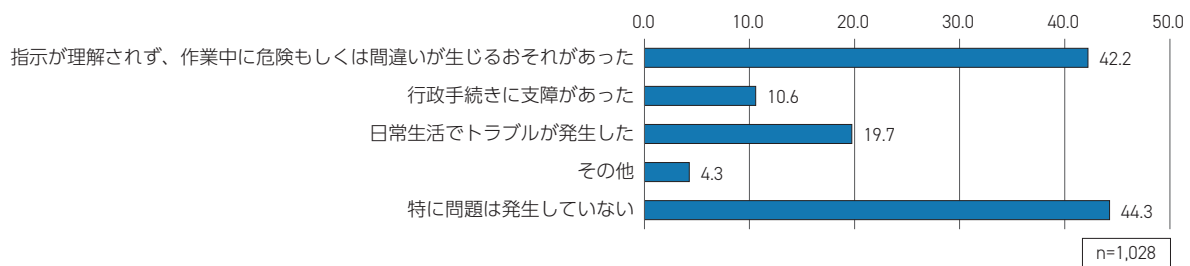
2. 実習実施者（実習を実施する企業）

- 総職員数（非正規従業員含む）は、「10 人以上 ~30 人未満」の割合が 25.8% ともっとも高く、次いで「50 人以上 ~100 人未満」（17.6%）、「30 人以上 ~50 人未満」（14.7%）などの順。100 人未満が 6 割強（64.9%）を占める。
- 技能実習生の出身国（複数回答）を見ると、ベトナムから受

図表 1 常勤職員ひとり当たり実習実施者数 (n=1091, 単位 = %)



図表 2 日本語能力に起因して困った事例 (MA, 単位 = %)



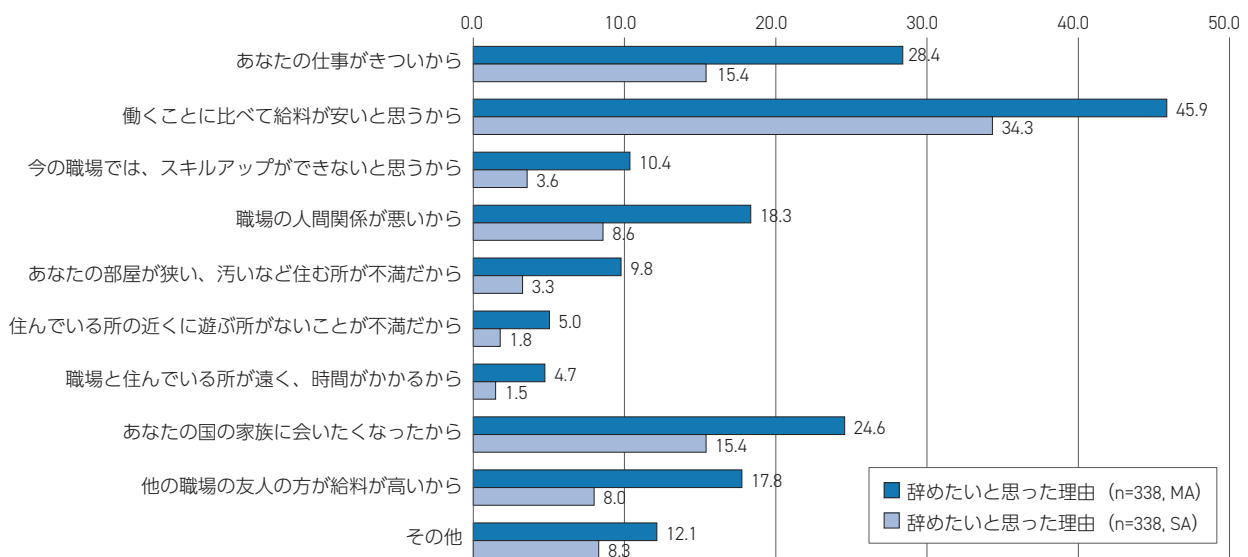
け入れている実習実施者割合が 62.1% と過半数を占め、次いで「インドネシア」(22.0%)、「フィリピン」(14.8%)、「中国」(14.1%) など。

- 実習生を受け入れている職種分野(複数回答)をみると、「建設関係」の割合が 29.3% ともっとも高く、次いで「その他」(19.9%)、「機械・金属関係」(15.9%)、「農業関係」(15.7%)、「繊維・衣服関係」(10.4%)、「食品製造関係」(9.5%) など。
- 日本語能力に起因して困った事例があったかどうか尋ねたところ(複数回答)、「特に問題は発生していない」との回答割合が 44.3% ともっとも高い一方、「指示が理解されず、作業中に危険もしくは間違いが生じるおそれがあった」が 42.2% (図表 2)。
- 過去 1 年間で、実習期間中に途中で離職した実習生の人数を尋ねたところ、「0 人」(= 過去 1 年間に離職者はいなかった)が 64.2% と過半数を占めた。「1 人~2 人」が 27.2%、「3 人~4 人」が 5.1%、「5 人~6 人」が 1.6% など。
- 離職理由を尋ねたところ(複数回答)、「本人や家族等の私的事情で離職」をあげた割合が 66.9% と圧倒的に高い。何らかのトラブルの「実習生や他の日本人労働者間のトラブルで離職」「実習先の役職員等の労使間トラブルで離職」をあげたのは、それぞれ 5.5%、1.2% とわずか。
- 実習生の賃金水準を設定する基準について尋ねたところ、「主に最低賃金を基準に設定」が 62.6% と過半数を占め、次いで「実習生の能力や経験に応じて設定」が 23.0%。「同業他社の賃金水準に設定」が 10.9% となっている。

3. 実習生調査

- 実習生の年齢構成については、「25 才以上~30 才未満」の割合が 34.9% とトップで、次いで「20 才以上~25 才未満」が 30.5% となっており、20 才代で 7 割弱を占めている。男女別の年齢構成に大きな違いはない。技能実習生の男女比を見ると、男性 59.1%、女性 40.9% と、男性の割合が女性を若干上回っている。
- 実習生の学歴については、「高校卒業」が 59.3% と過半数。次いで、「短大・専門学校卒業」(16.9%)、「大学卒業」(13.3%)、「中学校卒業」(8.7%) などとなっている。
- 技能実習を始める前の日本語能力については、もっとも能力の低い「N5」が 51.4% と過半を占め、能力の高い「N3」「N2」は合わせても約 1 割程度。一方、現在の日本語能力について見ると、「N5」の割合が 34.2% と高いことには変わりはないが、大幅に低下し、「N3」「N2」を合わせた割合が 2 割以上と大きく伸びて、実習前と後で、日本語能力が大きく向上している様子が見て取れる。
- 日本語ができないことで困ったことについて尋ねたところ(複数回答)、約 4 割(40.3%)が「特に問題はない」とする一方、「指示がわからないので、作業中に危険なことや、間違いがありそうだった」割合が 33.5%、続いて「日常生活で困ったことがあった」(19.4%)、「役所で手続きに困ったことがあった」(18.8%) など。
- 技能実習を辞めたいと思ったことはあるかどうか尋ねたところ、「辞めたいと思ったことはない」割合が 84.8% と大多数

図表 3 技能実習を辞めたいと思った理由 (MA,SA, 単位 = %)



を占め、「辞めたいと思ったことがある」は 15.2%。

- 実習を「辞めたいと思ったことがある」人に、その理由を尋ねたところ（複数回答）、「働くことに比べて給料が安いと思うから」をあげる割合が 45.9% とほぼ半数を占め、次いで「仕事がきついから」（28.4%）、「国の家族に会いたくなかったから」（24.6%）、「職場の人間関係が悪いから」（18.3%）、「他の職場の友人の方が給料が高いから」（17.8%）など。これを、1つの理由に絞っても、トップは「働くことに比べて給料が安いと思うから」の 34.3%。これに、「仕事がきついから」「国の家族に会いたくなかったから」がともに 15.4% で続く（図表 3）。
- 今の手取り賃金月額（残業代を含み、税・社会保険料や寮費を引いたもの）を尋ねたところ、「10 万円以上～15 万円未満」の割合が 46.2% と約半数を占め、「15 万円以上～20 万円未満」（36.8%）を合わせると 10 万円台が 83.0% と 8 割を超えている。平均値は 14 万 8,615 円で、中央値は 15 万円となっている。
- 1 週間の残業を含めた実労働時間については、「45 時間以上～50 時間未満」の割合が 35.1% ともっとも高く、次いで「40 時間以上～45 時間未満」（32.8%）、「50 時間以上～55 時間未満」（17.8%）などの順。40 時間台が約 7 割（67.9%）を占めている一方、50 時間以上の割合も 24.7% と低くない。平均値は 45.68 時間、中央値は 45 時間となっている。
- 技能実習の内容についての要望を尋ねたところ（複数回答）、「もっと残業できるようにしてほしい」「賃金を上げてほしい」とする割合がそれぞれ 60.2%、51.5% と、他の項目を大きく引き離して 2 トップ。どちらも、賃金アップにつながる項目だが、労働時間が増えても賃金アップを指向する「もっと残業できるようにしてほしい」が 6 割を占めるのが特徴的。
- 1 週間の実労働時間と賃金に対する満足度の関係を見ると、収入増につながる長時間労働時間が、賃金に対する満足度に単純にリンクしていないことが特徴的。週所定労働時間を一般的な 40 時間と仮定すると、週残業時間 5 時間～15 時間に相当する週実労働時間「45 時間以上～50 時間未満」「50 時間以上～55 時間未満」であるとする実習生の賃金満足度（「良いと思う」割合）は、それぞれ 63.6%、63.9% と、他の労働時間区分と比べて高い。これが、週実労働時間「55 時間以上～60 時間未満」「60 時間以上～65 時間未満」（つまり、週残業時間 15 時間以上）では、満足度がそれぞれ 61.6%、56.1% と低下傾向を示している。

東南アジア諸国の職業能力評価制度

—インドネシア、ベトナム、フィリピンに関する文献調査—

研究区分：情報収集

研究期間：令和6年度

● 研究の目的

技能実習生の送り出しの主要国であるインドネシア、ベトナムおよびフィリピンにおける職業能力評価制度について、特に技能労働者を対象とするものを中心に、教育資格および職業資格制度や技能評価制度の現状と動向のほか、ASEAN加盟国をはじめとする諸外国との職業資格の相互承認に関する取り組みの概要を明らかにすること。

● 研究の方法

文献調査

● 主な事実発見

3 カ国における NQF

3カ国の職業能力評価や職業資格認定の制度枠組みは、国家教育資格枠組み（National Qualification Framework, NQF）を軸にして策定されている。

インドネシア国家教育資格枠組み（IQF）は、「科学」「知識」「実践的ノウハウ」「技能」「心的志向性」「コンピテンシー」の6つのパラメーターに基づき、教育の学習成果を9段階評価した枠組みである。その目的は、①正規、非正規、公式、非公式を問わず教育または就労経験を通じて得られる学習成果としての資格を決定すること、②学習成果に対する資格を認定する制度を確立すること、③学習成果間の資格を均等化すること、④インドネシアで就労する他国からの労働者の資格を認定するための方法とシステムを開発することである。また、長期的な効果として、①質の高い国際競争力のあるインドネシア人人材を増やす効果、②国家経済成長への貢献を高める効果、③世界各国間の高等教育における相互理解、連帯、協力を促進するために学術の流動性を高める効果、④インドネシア国民の特徴や個性を最大限に活かしながら、二国間や地域的、国際的に他国のインドネシアに対する認識を高める効果が期待されている。

ベトナム国家教育資格枠組み（VQF）は、必要な学習成果の水準を「知識・理解度」「技能」「自律性・責任」ごとに8段階で定義づけを行い、最低学習量（最低修得単位数）や資格・学位の種類を定めている。VQF制定の目的として、①ベトナムの職業教育および高等教育において、特定のレベルに達するための能力と最低限の学習および資格を分類および標準化し、人材教育の質の向上に貢献すること、②教育とその質の測定、検定、および評価を通じて、人材の質に関する雇用主の要求とそれぞれの教育レベルのシステムを結び付ける効果的なメカニズムを策定すること、③教育機関の計画とさまざまな学習レベル

の訓練プログラムの学習成果を策定するための基盤を設定し、人材訓練の質を確保し、効果を高めるポリシーを策定すること、をあげている。

フィリピン国家教育資格枠組み（PQF）は「知識・スキル・態度」「応用力と責任」「自立の度合い」の3つの領域で、学校教育に期待される学習成果を定義づけすることによって差別化した8段階の資格レベルを示している。PQFの目的は、教育の学習成果に関する国家基準とレベル評価を明確化し、資格取得の道筋を示し、職業資格間の同等性の開発と維持を支援し、労働者個人が参加するさまざまな教育および職業訓練プログラム間の移動、労働市場における移動を容易にするよう支援することである。また、国内の資格基準を国際的な資格枠組みと整合させ、国内資格の価値と比較可能性の認識を高め、フィリピン人学生および労働者の移動を支援することである。

NQFと職業資格

インドネシアでは、19部門に関する産業分類とIQFの9段階の能力レベルに対応した「能力ユニット」の策定を経て、「インドネシア国家労働能力基準（INWCS）」として職業資格を決定した。INWCSによる職業資格のレベル評価は、習得した能力ユニットの数と種類の構成によって認定されている。職業資格認定は業界ごと、地域ごとに認定された機関が実施しており、個々の職業資格認定とIQFの9段階評価は国家が一元管理する形では行われていないようである。

ベトナムでは、VQFに先行し、ドイツなどの支援により職種ごとの技能水準として「国家職業技能基準（NOSS）」を定めた。VQFはAQRFに準拠して、8段階のレベルに区分している。NOSSとVQFの対応関係は、定義上、双方の技能レベル1~5の間に相関関係、互換性がみられる。NOSSをもとに、国家技能検定の試験基準や等級等を設定し、検定試験を実施し、合格者に国家職業技能証明書を付与している。

フィリピンでは、PQFを基軸として、学校教育の初等・中等教育と大学以上の高等教育の間に職業・技術訓練（TVET）が位置づけられ、教育資格と職業資格が紐付けられる体制となっている。学校教育の卒業（修了）者の学習成果を「知識・スキル・態度」「応用力と責任」「自立の度合い」の3つの領域で定義づけし、PQFの8段階でレベル評価した教育資格（学歴）を認定する。TVET修了者は試験に合格すれば、PQFの各レベルに相当する5段階の国家資格（NC）を取得することができる。その上で、NC取得者はその職業資格のレベルに応じて、高等教育に進学することも可能な制度となっている。

認定職業資格数

認定職業資格数については、インドネシアでは、2025 年 5 月 9 日現在、産業別業種別の資格が 1,189 策定されており、失効したものを除けば実質的に 926 ある（ただし、一つの職種に複数の資格が設定されている）。ベトナムでは、2022 年 8 月時点で 61 職種策定されている。フィリピンでは、2025 年 5 月 12 日現在、国家訓練規則で定められる 373 と能力基準で定められる 157 の合計 530 の職業資格が策定されている。

職業資格として認定されている主な業種については、インドネシアでは、「各種サービス提供事業」「建設」「加工」など、ベトナムでは、「鉱山掘削技術」「産業電気」「情報技術」「CNC 工作」「機械」「溶接」「レストランサービス」「ツアーガイド」

など、フィリピンでは、「農業」「自動車等製造業」「建設」などである。

職業資格の認定機関

職業資格の認定機関については、インドネシアでは専門職認証機関（BNSP）の傘下にある業界ごとの認定機関、ベトナムでは政府の認可を受けた技能評価機関、フィリピンでは労働雇用省傘下の政府機関である技術教育・技能開発庁（TESDA）が職業訓練とともに職業資格認定を担当している。

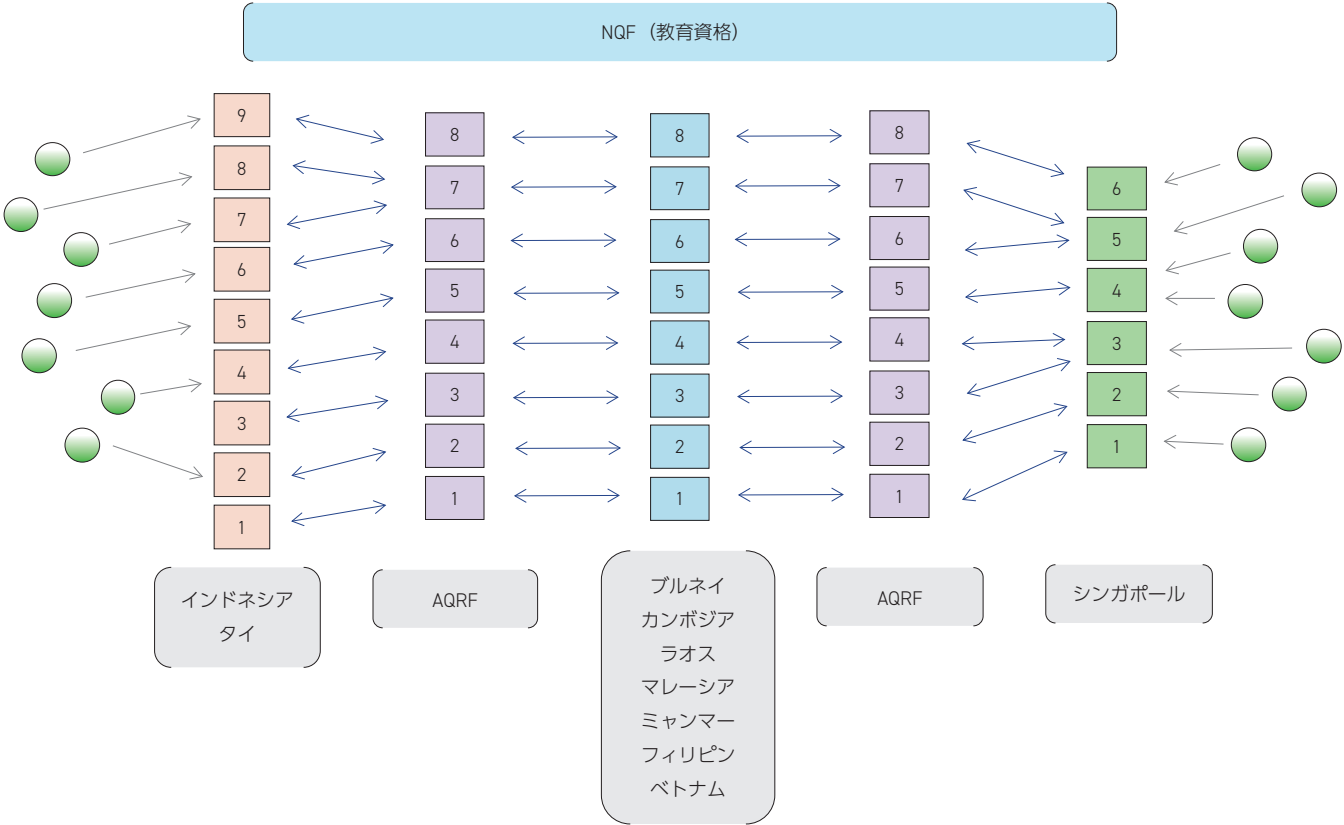
3 カ国の職業訓練実施機関、職業資格認定機関、監督官庁、職業資格数、職業資格の主な業種、職種に関する制度を比較した表が図表 1 である。

図表 1 3 カ国の職業資格に関する制度比較

	インドネシア	ベトナム	フィリピン
職業訓練実施機関	職業訓練・生産性センター (BPVP) および民間を含む職業訓練プロバイダー等	①職業訓練センター、②職業訓練学校、③短期大学	労働雇用省 (DOLE) 傘下の技術教育・技能開発庁 (TESDA)
職業資格認定機関	専門職認定機関 (BNSP) とその傘下の認定機関 (2,372)	労働・傷病兵・社会問題省 (*)、商工省、農業・環境省、文化・スポーツ・観光省など各省庁や政府機関等	
管轄官庁	労働力省、工業省、商業省、農業省等		労働雇用省
職業資格数	926(2025 年 5 月 9 日現在)	61 職種 (2022 年 8 月)	530 (2025 年 5 月 12 日現在)
主な職種・業種	各種サービス提供事業、建設、加工等	鉱山掘削技術、産業電気、情報技術、CNC 工作機械、溶接、レストランサービス、ツアーガイドなど	農業、自動車等製造業、建設等

注：ベトナム労働・傷病兵・社会問題省（MOLISA）は、2025 年 3 月 1 日、組織再編のため内務省に統合され、職業訓練の所管は教育訓練省に移管された。

図表 2 AQRF による ASEAN 各国の資格制度の比較・関係確立のプロセス



AQRF と職業資格の相互承認の取り組み状況

3 カ国の NQF は、ASEAN の地域資格枠組み（RQF）である ASEAN 資格参照枠組み（AQRF）に準拠している。インドネシアは 2020 年、フィリピンは 2019 年に ASEAN 事務局の AQRF 委員会に対して参照レポートを提出し承認された。ベトナムは AQRF に準拠するかたちで VQF を 2016 年に策定した（図表 2）。なお、インドネシアとフィリピンは、AQRF 委員会に提出したレポートの中で、国際連合教育科学文化機関（UNESCO）の国際標準教育分類（ISCED）への準拠も確認されており、国際基準に則した NQF の設定に積極的に取り組んでいると言える。

職業資格の相互承認については、3 カ国を含む ASEAN 加盟 10 カ国間で、①エンジニアリングサービス、②看護サービス、③建築サービス、④測量技師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家の 8 つの専門分野の相互承認協定が締結されている。

その他、インドネシアは、オーストラリア、フィリピンと会計サービスやエンジニアリングの分野で二国間協定を締結している。ベトナムは会計サービスに関してオーストラリアと、IT 資格（ソフトウェア開発、情報処理）に関して韓国と二国間協定を締結している。フィリピンは、オーストラリアやカナダとの二国間協定が会計サービスや測量技師の分野で締結されている。ただし、これらの協定の締結によって、ASEAN 域内で当該の職業資格を持つ労働者が自由に国境を行き来して、就労できる環境が整ったというわけではなく、分野によっては語学の要件がある場合や追加の諸手続きが必要な場合もある。

● 政策的インプリケーション

育成就労制度で就労する外国人労働者が修得する技能を見える化し、帰国後の技能の活用や日本での再就労を促進するためには、外国人労働者の送り出し国の国家資格枠組み（NQF）や地域資格枠組み（RQF）に何らかの形で準拠する日本の制度を構築して、職業資格の相互承認につなげる取り組みが検討すべき方策の一つとして示唆される。

● 政策への貢献

育成就労制度における外国人労働者のキャリア形成や帰国後の技能の活用を促進する仕組みを検討するための参考資料。

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.102 『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EU に関する調査—』（2012 年）

諸外国における労働者災害補償保険の遺族補償年金に関する調査

—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

日本の労災保険の遺族(補償)等年金の受給要件として、被災者である妻と生計維持関係にあった夫が遺族の場合は、妻の死亡時に夫が55歳以上であること、又は、一定の障害があることを要件としている一方、妻が遺族の場合は、特段の要件を設けていない。

この制度設計については、男性が主たる家計の担い手であるとの考えに基づいたものであり、不当な男女差を生じさせているとの指摘もあるところ、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの労災補償保険制度における遺族(補償)等年金相当の制度について、制度概要や受給状況等に関する情報収集を実施。

● 研究の方法

文献調査

● 主な事実発見

労災補償保険制度と遺族補償制度との関連

アメリカにおける労災補償保険制度は、各州の労災保険法で定めており、州ごとに内容が異なる。州の労災保険法は、補償責任の履行を担保するために、使用者に保険の加入を義務づけており、一部の州を除いて事業主のみが保険料を負担する。保険の運営主体は、①州基金(ワシントン州など)、②州または州政府により認可された民間保険のいずれか(カリフォルニア州など)、③民間保険(ニュージャージー州など)、にわかれる。労災遺族補償制度も、このような労災補償保険制度の一環として実施されており、このため各州が定める給付内容や支給期間等の条件には、一定の幅が見られる。

ドイツにおける労災保険は、業種別の同業者組合や公的な災害金庫等を保険者として実施されている。①産業・業種別の労災保険組合による運営、②無過失責任に基づく公的給付による事業主の損害賠償責任の解消(免責)、③損害賠償的な保険給付の性格、④事業主の単独負担による保険料の支払い一が特徴とされ、「労働災害または職業病が発生した場合、被保険者の健康および活動能力をあらゆる適切な手段で回復し、被保険者またはその遺族に対して金銭的に補償する」とのSGB(社会法典)における規定に基づいて、医療や職業訓練、社会生活への参加、要介護状態などに関する現物・現金給付などと並んで、遺族に対する給付が実施されている。

フランスの労災補償制度は、産業革命後の近代産業の発展に伴う労働災害の増加とその社会問題化を背景に、使用者に無過失の労災補償責任を直接負担させる制度として業種を限定して

創設され、その後適用業種を拡大してきた。現行制度は、社会保障制度に統合され、その中核を担う制度であり、その一環として死亡被災者の遺族に対する補償が実施されている。

イギリスでは、かつては労災補償制度の一環として遺族給付制度が設置されていたが、労災補償制度の簡素化の過程で、1980年代に廃止のうえ一般の社会保障給付に統合され、現在は、遺族全般を対象とする遺族補償制度の枠内で給付が行われている。

給付の性格

各国の制度には、給付対象や期間等で幅が見られる。

アメリカにおける労災遺族補償制度は、労災で死亡した労働者に経済的に依存していた者を支援する趣旨で定められている。給付対象を被扶養者に限定し、一時金(埋葬・葬儀費用)のほか、事故時の収入の一定割合(典型的には3分の2)を、州ごとに定める給付期間(300~700週、あるいは州によっては終身)や支給上限額まで、または受給者(配偶者)が死亡・再婚するか子供が18歳に達するまで、継続的に支給する形が一般的とみられる。

なお、労災補償保険の遺族補償の条件に男女で差を設けることについて、連邦最高裁判所が1980年に違憲と判示した。これにより、ほとんどの州では州法の改正が実施されたとみられる。判決は、遺族補償の条件に男女で差を設ける州法の規定について、女性労働者の所得が家族の生活費に重大な貢献をしていないという推定に基づくものであり、男女差別を禁じた米国憲法修正第14条の平等保護条項に反する、としている。州法上で部分的に異なる扱いを前提とする文言が残っているという一部の州でも、制度の運用においては事実上、男女で区別していない可能性が大きい。

ドイツでは、上述のSGB(社会法典)における規定から、「損害賠償的な保険給付の性格」を特徴とすると同時に、「遺族に対する金銭補償には、残された遺族の被扶養利益を補填する性質もある」と解釈されている。寡婦・寡夫年金の給付対象は被扶養者に限定されていないものの、給付期間は原則として再婚するまで最長2年間であり、これは、子を育てている、高齢である、または働くことが困難である場合を除いて、2年の移行期間があれば、自ら生計を維持できるとの考え方によるものとされる。一方で、47歳以上である場合には、期間の定めのない年金が支給されるほか、遺児年金については、子供が18歳に達するまで(学生、障害者等は27歳まで)給付が継続される。

なお、かつては男性のみ、死亡した妻により主として扶養されていた場合という追加要件があったが、男女間の不平等を除

去する規定を定めるべきとする憲法裁判決を受けて、1985年に法改正が行われ、現在は、男女格差は解消されている。同判決では、将来的に女性（特に既婚女性）の就労率がさらに上昇することが見込まれることや、当時でも多くの女性が就労に基づく自己の年金と併せて無制限に寡婦年金を受給している状況があること、さらに、女性労働者の雇用主が拠出している保険料が、男性の場合と異なり、遺族への給付に結びつきにくい点で不利な取扱いとなっていること等が指摘された。

フランスにおける遺族補償年金も、配偶者等（婚姻、内縁あるいはPACS（公的届け出を経た非婚姻成人カップルの契約））については被扶養者か否かを問わず、再婚等により受給権が中断しない限り、死亡した労働者の生前の年間賃金の40%またはそれ以上の給付水準により、終身の年金給付を行う。一方、子供の受給権は20歳になるまで、また直系尊属や卑属については死亡時に扶養されていたことが要件とされる。

なお、現行制度は配偶者の性別を問わない（過去に男女間の受給条件が異なった可能性はあるが、不明）。一般の遺族年金制度については、受給要件に関する性別の差が設けられていたが、1970年代から受給要件の改正が行われ、2003年になって性別による受給要件の区別はなくなった。背景には、女性の社会進出があると考えられる。かつては家計の中で男性が就労して所得を得る中心的な役割を果たし、女性は就労しない場合が一般的であったため、経済的な支援が必要となる寡婦を対象として、配偶者の年金に関する権利を寡婦に「振り替える」という趣旨が遺族年金にはあったとされている。だが、1960年代以降に女性が就労するようになったことを受けて、制度が改正されていった。

イギリスの遺族補助給付は、通常は死亡した労働者による一定期間の国民保険料の納付が要件となるが、業務災害等による死亡の場合にはこれを免除する（納付済みとみなす）。扶養の有無を問わず、年金支給開始年齢前の配偶者（またはシビルパートナー、子供のいる事実婚のパートナー）を対象に、一時金および最長18カ月間の定額の給付を行う。子供の有無により支給額を分けてはいるものの、他国に比して簡素な制度であり、就労等に移行するまでのあくまで一時的な所得保障という位置づけと見られる。なお、遺族関連給付における男女間の受給条件の差については、社会保障制度全般に関する改革の一環として、1999年の法改正により解消されたとされ、これには他国と同様、女性の就労率の上昇が背景にあるとされる。従来の制度における生活保障の要素が消失、稼働能力者が可能な限り働くことを中核とする制度へと移行する過程で、女性も男性と同様、配偶者の死亡から一定期間後には就労することを求める内容への制度改革が行われたとされる。

受給要件、受給額、受給権順位、給付期間、他の社会保険との併給調整

アメリカでは州ごとに制度内容が異なるが、例えばカリフォルニア州では、給付対象者は扶養されていた配偶者と子供、その他の扶養家族（いない場合、法定相続人または個人代理人）とされ、扶養の度合い（配偶者の過去12カ月間の収入額、子供の年齢や就労可能性などを参照）に応じて支給の可否や優先

順位などが判断される。給付としては、一時金（1万ドル以下の埋葬・葬儀料）のほか、事故時の平均週給の最大66%（最小支給額は週224ドル）が定期的に支給される。補償総額には、扶養家族の数に応じた上限が設けられ、例えば扶養家族が1人の場合は最高25万ドル、2人の場合には29万ドル、3人では32万ドル、までなどである。ただし子供については、18歳に達するまで上限を超えて支給が継続される（障害がある場合はさらに継続）。

ドイツの遺族年金は、配偶者（寡婦・寡夫、人生パートナー）、子（遺児）、尊属（父母等）がそれぞれ個別の受給権を有する。このうち寡婦・寡夫年金は、寡婦・寡夫に対して、再婚するまでの最長2年間、給付を支給するもので、死亡から3カ月間以内については労働者の生前の年間賃金の3分の2、以降は24カ月目まで30%が支給され（遺児年金の対象となる子供や障害のある子供等を養育する場合、または受給者本人が一定の障害を有する場合、または寡婦・寡夫が47歳以上の場合は40%）、また47歳以上である場合には、その時点から期間の定めのない年金が支給される。一方、遺児年金は、18歳に達するまで（学生、障害者等は27歳まで）の子供を対象に、両親の一方が生存する場合は生前の年間賃金の20%、両親がいない場合は30%が支給される。なお、複数の遺族が受給する場合、全体で生前の年間賃金の80%が上限とされる。このほか、死亡時の一時金として死亡手当（平均年間報酬額の7分の1）、また必要な場合には遗体搬送料（居住地から離れた場所での死亡の場合）、あるいは業務災害等に起因する死亡でないため、遺族年金の対象とならない場合には、支援金（年間賃金の40%）が支給される。

フランスの遺族補償年金は、配偶者、連帯市民協約のパートナー、子供、親（直系尊属）等を給付対象とする。配偶者は、労働者の生前の年間賃金の40%（55歳以上、あるいは就労困難者は例外的に60%まで引き上げ）、子供は第1子・第2子が各25%、第3子以降は20%、親がいない場合は30%、尊属は10%などとなっている（複数の遺族が受給する場合、全体で年間賃金の85%が上限）。給付期間は、配偶者等、親については終身、子供については20歳に達するまでとされる。また、配偶者等が再婚等する場合、受給権は中断するが、死別・離別後には再度受給が可能である。

イギリスにおける遺族補助手当は、被用者の死亡（業務災害によるものを含む）に対して、年金支給開始年齢までの配偶者等に、定額かつ有期の給付を行う制度である。給付内容は、子供（16歳未満）がいるか妊娠中の場合には一時金3500ポンドおよび月350ポンドを最長18カ月（死亡から3カ月以内の申請の場合。これを超えると、申請時期に応じた支給期間の短縮、一時金の不支給等あり）、子供が居ない場合には一時金2500ポンドと月100ポンドを同じく最長18カ月給付する。

● 政策的インプリケーション

アメリカ、ドイツ、フランスでは、労災補償保険制度の一環として遺族補償を実施。給付対象や期間等には幅が見られるものの、各国とも遺族の性別による給付の有無等の違いは設けていない。

● 政策への貢献

今後の遺族（補償）等年金制度の在り方に関する議論のための参考資料。

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』（2020 年）

第8回勤労生活に関する調査（2021年）

研究区分：情報収集

研究期間：令和3～6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8回目（1999年、2000年、2001年、2004年、2007年、2011年、2021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、今回は、新型コロナウイルス感染症流行の勤労者意識への影響や、兼業・副業、フリーランスなど新しい働き方に対する意識を取り上げて、スペシャル・トピックとした。

● 研究の方法

調査方法：調査員による訪問留置調査

新型コロナウイルス感染症流行を踏まえ、従来の訪問留置法から訪問留置法に変更。

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：2021年9月24日～10月17日

有効回収数：有効回答数2,388人 / 有効回収率59.7%

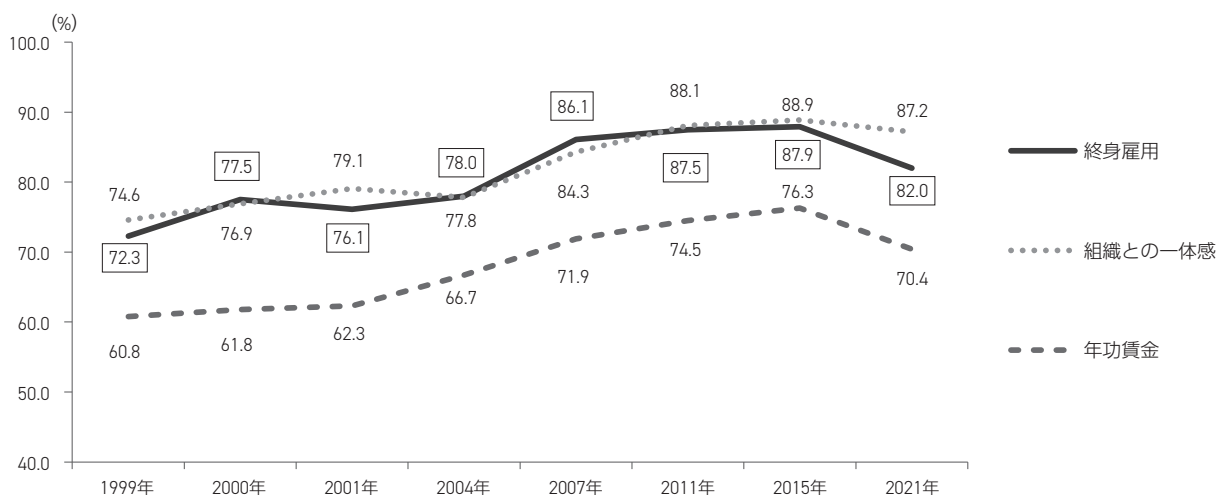
● 主な事実発見

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

日本型雇用慣行を構成する「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）、「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）、「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、それぞれ、どのくらいの支持割合（「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）があるのかみてみよう。「終身雇用」を支持する割合は、調査初回の1999年に72.3%と7割を超えており、2007年には86.1%と8割を超え、前回調査（2015年）に87.9%と9割近くに達したが、ここをピークに今回調査（2021年）では82.0%と5ポイント以上ダウンした。「組織との一体感」については、「終身雇用」と同様に調査開始以来、上昇を続け、前回調査では88.9%と約9割の支持率を示したものの、これをピークに今回調査（2021年）では87.2%とダウン。ただし、下げ幅は1.7ポイントと大きくない。賃金に関する項目でも、「年功賃金」を支持する割合が、調査開始以来一貫して上昇傾向を示していたが、前回調査の76.3%をピークに今回調査では、70.4%と5.9ポイントダウンしている（図表1-1）。

図表1-1 日本型雇用慣行



※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

(2)「終身雇用」年齢階層別支持割合の時系列比較

「終身雇用」を支持する割合について、年齢階層別にみると、20 歳代の 75.1% から 70 歳以上の 88.5% まで、年齢階層に比例して支持割合が高くなっている。前回調査（2015 年）では、すべての年齢階層で「終身雇用」の支持割合が 9 割に迫る高さで、年齢による差が見られなかったが、今回調査では年齢階層による差が広がっている。時系列に年齢階層別の割合をみると、2004 年調査までは、年代が上がるに従って、「終身雇用」を支持する割合が高まる傾向がはっきりしていたが、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。前回調査（2015 年）では、さらに年齢階層別の差が縮まったが、今回調査では年齢階層による支持割合の違いがはっきりと出ており、年齢階層が高くなるほど支持割合も高くなっている（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～59 歳の現役世代で 6 割台、60 歳以上の高齢層で 7 割台と、いずれも高水準となっている。しかし、前回調査（2015 年）と比べると、どの年齢階でも、軒並み支持割合がダウンしており、とくに 40 歳代、50 歳代でそれぞれ 10.0 ポイント、7.0 ポイントと大きくダウンしているのが目立つ。調査開始以来の時系列でみると、「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はっきりと「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、また 2011 年調査では、30 歳代で約 10 ポイント伸びて、年齢階層の差が急激に小さくなっていった（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を 1 つ選択する問では、「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）の割合が 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、前回調査（2015 年）では 50.9% と過半数を占めたが、今回調査では 36.6% と大きく下落しているのが特徴的。一方、「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 32.4% となっており、1999 年からほぼ横ばいで推移していたが、今回調査で 9.3 ポイントアップと「一企業キャリア」に迫るのびを示している。「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）の割合は調査開始以来、ゆるやかに下降傾向を示しており、今回調査では 9.5% と 1 割を切っている（図表 2-1）。

(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 50 歳代～70 歳以上の中高年層の支持割合が若干高い傾向がみられたが、2011 年調査で、20 歳代の「一企業キャリア」志向割合が 10 ポイント以上と急激に伸び、年齢階層による違いが小さくなっていた。しかし、今回調査では、どの年齢階層も軒並み大幅ダウン（10～20 ポイント）。とくに、現役世代（20～50 歳代）の

図表 1-2 終身雇用（単位＝%）

調査年	1999 年	2000 年	2001 年	2004 年	2007 年	2011 年	2015 年	2021 年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5	87.9	82.0
男性	71.2	75.8	74.7	77.2	86.3	87.4	87.0	81.3
女性	73.3	78.8	77.4	78.8	85.9	87.5	88.6	82.7
20～29 歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6	87.3	75.1
30～39 歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4	88.4	78.0
40～49 歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8	88.6	78.5
50～59 歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2	88.1	81.3
60～69 歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8	88.1	84.1
70 歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7	87.1	88.5

図表 1-3 年功賃金（単位＝%）

調査年	1999 年	2000 年	2001 年	2004 年	2007 年	2011 年	2015 年	2021 年
全体	60.8	61.8	62.3	66.7	71.9	74.5	76.3	70.4
男性	58.5	58.4	59.8	65.3	73.3	74.6	74.7	69.7
女性	62.8	64.7	64.4	68.0	70.8	74.4	77.7	71.0
20～29 歳	56.2	54.5	54.1	56.1	75.5	74.5	72.6	69.1
30～39 歳	56.8	57.7	55.8	62.3	63.8	73.1	72.8	66.5
40～49 歳	55.3	58.2	61.5	66.4	68.2	70.2	73.7	63.7
50～59 歳	60.2	61.3	61.8	67.4	72.0	73.0	76.2	69.2
60～69 歳	66.9	67.9	67.4	69.5	72.4	75.5	75.7	72.3
70 歳以上	73.0	70.1	72.0	74.5	79.1	80.2	82.1	77.4

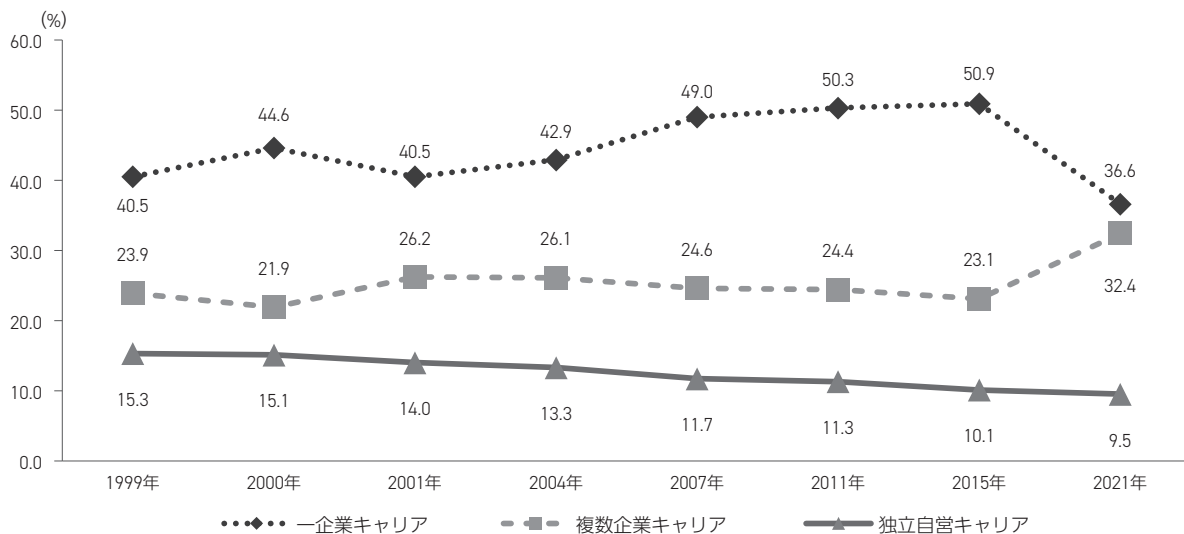
下げ幅が大きい（図表 2-2）。

「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る。しかし、2011 年調査では、20 歳代で「複数企業キャリア」の選択割合が約 15 ポイントと大きくダウンし、若いほど「複数企業キャリア」志向という色彩が薄まった。今回調査では、すべての年齢階層で「複数企業キャリア」を支持する割合がアップ（7~10 ポイント）しており、現役世代の支持割合が高いのは従来と変わらないが、60 歳以上の高齢者層でも支

持割合が高くなって、年齢階層による違いがあまり見られなくなっているのが特徴（図表 2-3）。

全体的にみて、年齢階層が上がるほど「一企業キャリア」志向の割合が高く、「複数企業キャリア」志向の割合が低くなる調査開始以来の基調は、2011 年調査から崩れ始め、今回調査では、20 歳代で「一企業キャリア」を支持する割合が現役世代の中でトップ（38.6%）となる一方、「複数企業キャリア」支持については、20 歳代の支持割合（35.6%）が現役世代でもっとも低くなるなど様相が変化している。

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。

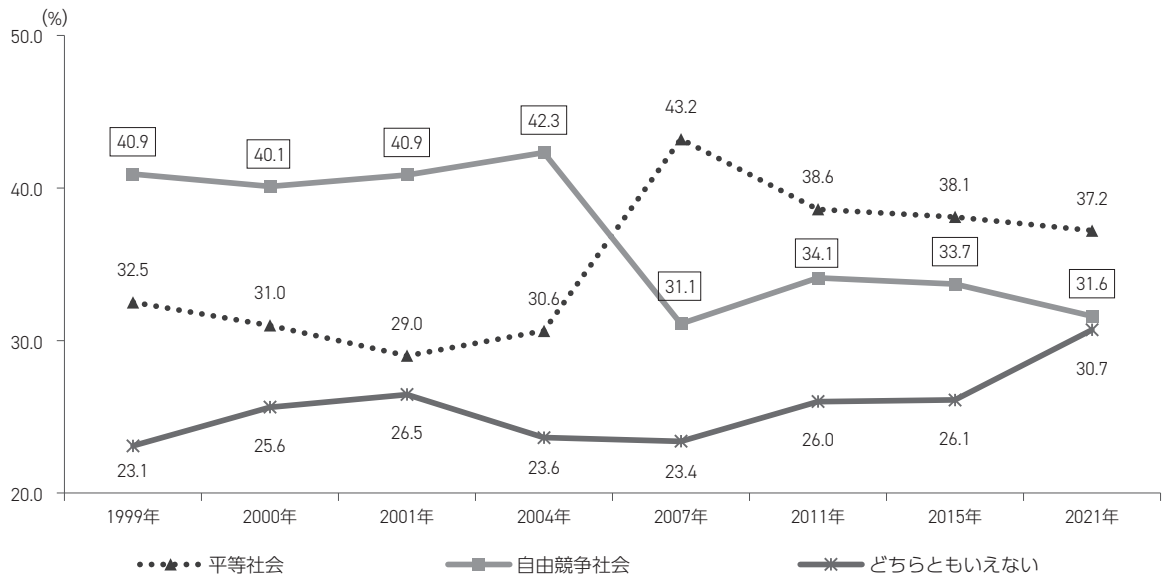
図表 2-2 一企業キャリア（単位 = %）

調査年	1999 年	2000 年	2001 年	2004 年	2007 年	2011 年	2015 年	2021 年
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3	50.9	36.6
男性	39.6	45.8	41.4	41.8	51.1	51.6	50.3	38.4
女性	41.3	43.6	39.7	44.0	47.4	49.1	51.4	34.9
20-29 歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1	54.8	38.6
30-39 歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7	49.3	34.7
40-49 歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0	53.1	30.0
50-59 歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7	48.2	35.0
60-69 歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1	50.6	38.5
70 歳以上	43.1	53.0	41.8	51.2	53.9	53.4	51.0	41.8

図表 2-3 複数企業キャリア（単位 = %）

調査年	1999 年	2000 年	2001 年	2004 年	2007 年	2011 年	2015 年	2021 年
全体	23.9	21.9	26.2	26.1	24.6	24.4	23.1	32.4
男性	24.4	21.5	25.2	25.4	23.5	23.0	24.1	28.9
女性	23.4	22.3	27.1	26.8	25.4	25.6	22.3	35.6
20-29 歳	33.5	29.9	36.6	35.4	42.9	28.2	26.8	35.6
30-39 歳	31.5	30.4	37.4	35.7	32.8	33.9	27.9	37.3
40-49 歳	26.8	27.0	30.3	33.4	28.4	27.6	30.2	39.6
50-59 歳	21.3	22.9	22.9	24.4	22.7	28.8	29.6	37.4
60-69 歳	18.0	14.9	19.7	20.0	21.8	20.4	19.5	30.4
70 歳以上	10.2	7.3	12.7	11.4	11.8	12.2	13.3	20.4

図表 3-1 日本が目指すべき社会



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」を選ぶ割合が 37.2% で、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」の 31.6% 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」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し、2011 年調査では順位はそのまま差が縮まっている。2011 年調査からでは、2015 年調査、今回調査とほぼ同じ水準で推移している（図表 3-1）。

4. 新型コロナウイルス感染症拡大の勤労意識への影響

(1) 新型コロナ流行による仕事・職業生活面への影響

新型コロナウイルス感染症の流行拡大による仕事・生活面での影響について聞いたところ（複数回答）、約 3 分の 1 の人（31.9%）が「影響はほとんどない」としつつ、影響があった項目をみると、「収入の減少」を挙げる割合が 32.7% と最も高く、次いで「勤務・営業時間の減少」（21.3%）、「在宅勤務・時差出勤等のコロナ対応」（18.8%）、「受注・顧客の減少・

喪失」（17.1%）、「休業」（13.6%）、「倒産・廃業・閉鎖」（12.0%）、「雇用・就業形態の変更」（11.8%）などの順。従業員上の地位別にみると、「自営」では「休業」（16.3%）や「勤務・営業時間の減少」（23.2%）がストレートに影響するため、「収入の減少」が 55.8% と過半数。非正規従業員では、41.6% が「ほとんど影響ない」としているものの、「勤務・営業時間の減少」が 29.0%、「解雇・雇い止め」が 10.0%、「求職活動が困難になった」が 11.0% などとなっている（図表 4-1）。

(2) 新型コロナ流行収束後の労働環境や仕組みの変化に対する意識

新型コロナウイルス感染症の流行が収束したのちに、労働・仕事をめぐる環境や仕組みが大きく変わると言われていることについて、「どちらかといえばそう思う」割合が 48.7% と半数近くを占め、次いで「そう思う」（24.7%）、「どちらかといえばそう思わない」（11.3%）、「わからない」（10.4%）、「そう思わない」（4.3%）と続く。「どちらかといえばそう思う」と「そう思う」を合わせた肯定派が 73.4% と大多数。年齢階層別にみると、性別にかかわらず若年ほど、労働・仕事をめぐる環

図表 4-1 新型コロナ流行による仕事・職業生活面への影響（従業員上の地位、就業形態クロス集計、複数回答）

	全体	影響はほとんどない	在宅勤務・時差出勤等のコロナ対応	収入の減少	収入の増加	勤務・営業時間の減少	勤務・営業時間の増加	休業	出向・配置転換	雇用・就業形態の変更	解雇・雇い止め	自己都合退職（早期希望退職含む）	倒産・廃業・閉鎖	受注・顧客の減少・喪失	求職活動が困難になった	求職する意欲を失った	無職で、今後も働くつもりはない	その他	無回答
全体	2,388	31.9	18.8	32.7	1.3	21.3	4.8	13.6	3.3	11.8	10.1	3.4	12.0	17.1	9.6	3.4	10.5	2.3	1.7
従業員上の地位	自営	190	28.9	12.1	55.8	1.1	23.2	4.2	16.3	1.1	7.9	10.0	2.1	15.3	5.8	2.1	0.0	1.1	0.5
	雇用者	1,455	35.1	22.6	32.8	1.9	23.4	6.7	13.1	3.1	11.9	7.6	2.9	9.1	6.3	2.3	0.0	2.3	0.7
就業形態	正規従業員	812	31.9	29.3	27.7	2.1	18.5	9.1	10.5	3.9	10.7	6.2	2.6	7.4	3.7	1.4	0.0	3.0	0.6
	非正規従業員	538	41.6	14.7	37.7	1.9	29.0	4.3	16.0	1.9	13.8	10.0	3.3	11.2	11.0	3.7	0.0	1.5	0.7

図表 4-2 新型コロナ流行収束後の労働環境や仕組みの変化に対する意識 クロス集計 (単位=%)

		全体	そう思う	どちらかとい えばそう 思う	どちらかとい えばそう 思わない	そう 思わない	わからない	無回答	そう 思う・計	そう 思わない・計
性別	全体	2,388	24.7	48.7	11.3	4.3	10.4	0.5	73.5	15.6
	男性	1,148	24.0	48.8	13.8	5.4	7.5	0.5	72.8	19.2
	女性	1,240	25.3	48.7	9.0	3.2	13.1	0.6	74.0	12.3
年齢	20~29 歳	233	36.1	47.6	7.7	1.3	7.3	0.0	83.7	9.0
	30~39 歳	236	34.7	44.9	8.9	3.8	7.6	0.0	79.7	12.7
	40~49 歳	460	29.6	47.2	10.0	3.7	9.3	0.2	76.7	13.7
	50~59 歳	454	23.3	51.3	11.0	4.8	8.8	0.7	74.7	15.9
	60~69 歳	447	19.9	49.7	14.3	5.4	10.5	0.2	69.6	19.7
	70 歳以上	558	16.7	49.3	12.7	4.8	15.1	1.4	65.9	17.6
性・年齢	男性・20~29 歳	122	35.2	48.4	9.8	1.6	4.9	0.0	83.6	11.5
	男性・30~39 歳	117	36.8	41.0	10.3	6.0	6.0	0.0	77.8	16.2
	男性・40~49 歳	221	29.9	45.7	11.8	5.0	7.2	0.5	75.6	16.7
	男性・50~59 歳	220	22.7	49.1	15.5	5.9	6.4	0.5	71.8	21.4
	男性・60~69 歳	218	19.3	51.8	15.1	5.5	8.3	0.0	71.1	20.6
	男性・70 歳以上	250	12.8	52.4	16.4	6.8	10.0	1.6	65.2	23.2
	女性・20~29 歳	111	36.9	46.8	5.4	0.9	9.9	0.0	83.8	6.3
	女性・30~39 歳	119	32.8	48.7	7.6	1.7	9.2	0.0	81.5	9.2
	女性・40~49 歳	239	29.3	48.5	8.4	2.5	11.3	0.0	77.8	10.9
	女性・50~59 歳	234	23.9	53.4	6.8	3.8	11.1	0.9	77.4	10.7
	女性・60~69 歳	229	20.5	47.6	13.5	5.2	12.7	0.4	68.1	18.8
	女性・70 歳以上	308	19.8	46.8	9.7	3.2	19.2	1.3	66.6	13.0
従業形態	有職	1,660	27.2	49.2	10.8	4.0	8.5	0.4	76.3	14.8
	無職	728	19.1	47.8	12.4	4.9	14.8	1.0	66.9	17.3
従業上の 地位	自営	190	27.9	43.2	10.0	5.3	13.7	0.0	71.1	15.3
	雇用者	1,455	27.0	50.3	11.0	3.8	7.7	0.1	77.3	14.8
仕事内容	専門・技術職	492	30.5	48.6	11.2	2.8	6.5	0.4	79.1	14.0
	管理職	132	33.3	49.2	9.1	5.3	3.0	0.0	82.6	14.4
	事務職	240	23.3	57.1	8.8	2.9	7.9	0.0	80.4	11.7
	営業・販売職	160	27.5	45.0	11.9	7.5	8.1	0.0	72.5	19.4
	サービス職	280	26.4	50.7	9.3	3.9	9.6	0.0	77.1	13.2
	保守的職業	25	28.0	56.0	8.0	4.0	4.0	0.0	84.0	12.0
	運輸・通信的職業	77	22.1	49.4	11.7	3.9	13.0	0.0	71.4	15.6
	技能工・労務職	132	22.7	43.9	16.7	5.3	11.4	0.0	66.7	22.0
就業形態	正規従業員	812	29.1	50.4	9.4	4.4	6.5	0.2	79.4	13.8
	非正規従業員	538	23.6	50.4	12.8	2.8	10.4	0.0	74.0	15.6

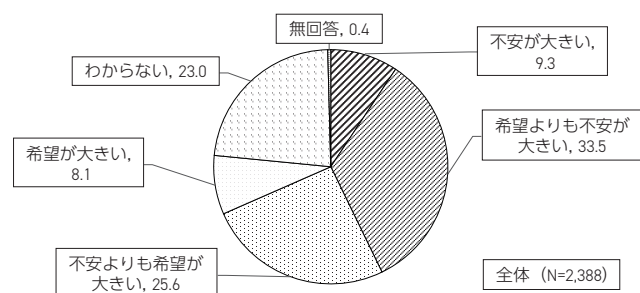
※「そう思う・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「そう思わない・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

境や仕組みが大きく変わるという考え方を肯定する割合が高く、男性 20 歳代、30 歳代、女性 20 歳代、30 歳代が、それぞれ 83.6%、77.8%、83.8%、81.5% となっているのに対して、男性 60 歳代、70 歳以上、女性 60 歳代、70 歳以上では、それぞれ 71.1%、65.2%、68.1%、66.6% と大幅に低くなっている（図表 4-2）。

(3) 新型コロナ流行収束後の社会に対する意識

新型コロナウイルス感染症の流行が、今後の社会のあり方に大きなインパクトを与えられる中、流行収束後に出現する社会に対する希望や不安について聞いたところ、「希望よりも不安が大きい」とする割合が 33.5% ともっとも高く、次いで「不安よりも希望が大きい」（25.6%）、「わからない」（23.0%）、「不安が大きい」（9.3%）、「希望が大きい」（8.1%）の順。不安

図表 4-3 新型コロナ流行収束後の社会に対する意識 (単位=%)



派（「希望よりも不安が大きい」＋「不安が大きい」）が 42.8% で、希望派（「不安よりも希望が大きい」＋「希望が大きい」）の 33.7% を上回っている（図表 4-3）。

● 関連の研究成果

- 国内労働情報 24-01『第 7 回勤労生活に関する調査（2015 年）』（2024 年）
- 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 2024 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 2024 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

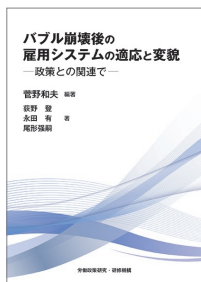
第 3 節 労働人権政策

第 4 節 労使関係政策

第 5 節 その他

JILPT が出版するその他の出版物

単行本



バブル崩壊後の 雇用システムの適応と変貌 —政策との関連で—

2026 年 3 月刊行 A5 判 628 頁

菅野和夫 [編著]

荻野登・永田有・尾形強嗣 [著]

定価：4,290 円（本体 3,900 円）

● 目次

はしがき

序 章 本書の主題と構成

第 1 章 バブル崩壊後の暗中模索期（1990~97 年）

第 2 章 デフレ下の構造改革と雇用システムの変質（1997~2006 年）

第 3 章 行き過ぎた市場主義からの揺り戻し（2006~12 年）

第 4 章 アベノミクス下における経済社会改革（2012~20 年）

終 章 総括と展望

● 編著者

菅野和夫 東京大学名誉教授（元 JILPT 理事長）

● 著者

荻野 登 リサーチフェロー

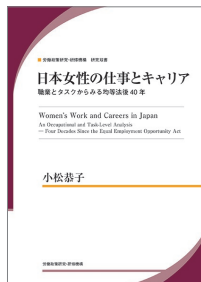
永田 有 厚生労働省中央労働基準監察監督官

尾形強嗣 関西外国語大学教授

※所属・肩書きは刊行当時のもの

バブル崩壊後の日本的雇用システムの変容の様相、労働政策の方向性、労使関係のダイナミズムの分析

『雇用システムの生成と変貌—政策との関連で—』（2021 年、JILPT）の続編として、日本経済停滞下（1990 年～2020 年代初頭）における労働市場・雇用・労使関係の諸課題と、これに対応する企業・労使・政府による雇用システム改革の展開を、政策との関連で描く一冊。



研究双書

日本女性の仕事とキャリア —職業とタスクからみる均等法後 40 年—

2026 年 3 月刊行 A5 判 280 頁

小松恭子 [著]

定価：3,630 円（本体 3,300 円）

均等法から 40 年、女性の就業はたしかに拡大した では、その「中身」はどう変わったのか

就業の拡大は、女性の仕事の質の向上につながったのか。職業とタスクに着目した実証分析により、日本女性の能力活用を制約する構造的課題を浮き彫りにする。研究と政策を架橋する女性労働研究の新たな到達点。

● 目次

まえがき

序 章 なぜ「職業」と「タスク」から女性の就業をとらえるのか

第 I 部 女性の就業をとらえる新たな視角

—職業とタスクに着目したアプローチ

第 1 章 仕事の中身をどう測るか

—職業・タスクの概念と研究動向

第 2 章 女性の就業をとらえ直す

—均等法後 40 年の環境変化と新たな分析視角

第 II 部 日本女性の仕事とスキル活用

—均等法後 35 年の変化と国際比較

第 3 章 日本女性のタスク分布はどのように変化したのか

—均等法後 35 年間の男女比較

第 4 章 日本女性のスキルは活かされているのか

—国際比較による検証

第 III 部 均等法後の女性のキャリア

—ライフイベントと就業継続・再就職・転職

第 5 章 出産時の就業継続行動はどのように変化したのか

—改正均等法前後の世代比較

第 6 章 出産離職後の再就職

—前職の職種経験は活かされているのか

第 7 章 転職により仕事内容と賃金はどのように変わるのか—タスク距離からみた男女差

終 章 女性の能力活用をめぐる課題と展望

—職業・タスク分析からの示唆

● 著者

小松恭子 研究員

※所属・肩書きは刊行当時のもの

日本労働研究雑誌

2025 年度テーマ

2025 年 4 月号 (No.777)

その裏にある歴史

労働問題の研究や解決にあたり、前提としたり自明と捉えている労働に関する制度やルールを、歴史の観点から振り返り、新しい視角を提供することを目的として、全 15 本のエッセイを掲載。

2025 年 5 月号 (No.778)

ストライキ

歴史的・社会的な文脈を踏まえながら、現代におけるストライキの意義を多角的な視点から考察。

2025 年 6 月号 (No.779)

公的統計データ利用の現状と課題

—行政と研究者のコラボのために

データの作成者と利用者の双方の視点から、日本の公的統計データの利活用における制度的進展や現状、さらなる利活用の促進に向けた課題等について論じた。

2025 年 7 月号 (No.780)

福利厚生意義を問い直す

日本の福利厚生の歴史的展開や国際比較からみた特徴に加え、人的資本経営の推進やリモートワーカーへの支援を含めた現代的な福利厚生の意義を考察。

2025 年 8 月号 (No.781)

人事施策はいかに浸透するか

施策の浸透に不可欠なコミュニケーションの視点から、組織内実践や関係者の役割・課題を分析。

2025 年 9 月号 (No.782)

労働研究における教育

人的資本の形成過程に焦点をあて、労働研究における教育の位置づけを最近の研究動向から概観。

2025 年 10 月号 (No.783)

非正規雇用の現在

非正規雇用労働者の現状を公的統計調査等から明らかにするとともに、法的保護の課題を考察。

2025 年 11 月号 (No.784)

ディアログ：労働判例この 1 年の争点

特集：警備の世界における労働問題

ディアログ（1 年間の労働裁判から主要な判例を取り上げ最新動向を概観）と特集「警備の世界における労働問題」。警備員の労働環境や働き方を概観し、警備業界が直面する課題を考察。

2025 年 12 月号 (No.785)

賃金の現在地を探る—変わったのか、変わっていないのか？

賃金制度の変化、格差とその要因など、制度と実態の双方から多角的に検討。座談会では組合役員が労使の課題と今後の展望を議論。

2026 年 1 月号 (No.786)

情報への配慮・配慮のための情報

個人情報保護法をはじめとする法的ルールや、職場情報の活用が企業と労働者の双方にもたらしうる効果等を考察。

2026 年特別号 (No.787)

2025 年労働政策研究会議報告

2025 年労働政策研究会議準備委員会責任編集

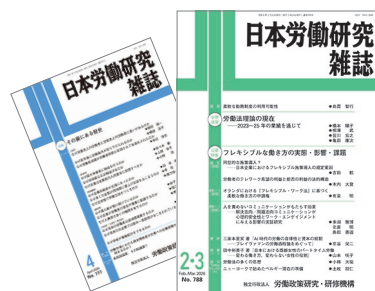
日本労使関係研究協会「2025 年労働政策研究会議」準備委員会責任編集による特別号。総括テーマ「賃上げをめぐる労働政策」に関するディスカッション・報告に加え、4 つの分科会における自由論題報告論文を掲載。

2026 年 2・3 月号 (No.788)

学界展望：労働法理論の現在

公募特集：フレキシブルな働き方の実態・影響・課題

学界展望「労働法理論の現在」（過去 3 年間の業績から、労働法の立法学や AI と労働法など 8 つのテーマと関連する文献を取り上げ対談）と、公募特集「フレキシブルな働き方の実態・影響・課題」で採択された投稿論文を掲載。



ビジネス・レーバー・トレンド

2025 年度テーマ

2025 年 4 月号

シニア層が活躍する就労機会の拡大に向けて

- 労働政策フォーラム シニア層の労働移動—就労・活躍機会の拡大に向けて—
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査 / 定例調査
- 2025 春闘をとりまく情勢 / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / フランス 他

2025 年 5 月号

キャリア形成と育児の両立をどう支えるか

- 労働政策フォーラム 仕事と育児の両立支援—改正育児・介護休業法の施行に向けて—
- 新卒採用の動向 / 国内トピックス
- 地域シンクタンク・モニター定例調査
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ / フランス / 中国 / 台湾

2025 年 6 月号

労働市場改革で人材育成はどうなるのか

- 労働政策フォーラム 労働市場の変化と人材育成—日独比較の考察—
- 採用と大学教育 / 人材育成に対する企業・労働者の意識
- 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
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ / 中国 / 韓国

2025 年 7 月号

賃上げは定着したか——2025 春闘の最新状況

- 春闘取材
- 各種調査からみる賃上げ等の状況
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査 / 定例調査
- 国内トピックス
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ / フランス / 中国 他

2025 年 8・9 月号

医療・介護業界で働く人たちの賃上げ

- 労働組合取材 / 労組・業界団体の記者会見、調査発表から
- 教職員の給与 / 2025 春闘における賃上げ等の状況
- 賃上げに向けた政府の政策方針
- 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 / 海外労働事情 アメリカ / ドイツ 他

2025 年 10 月号

これからの就職活動とキャリア形成に向けて

- 労働政策フォーラム 多様化する若者の初期キャリアの現在
- キャリアコンサルティング / 若年層の就業意識
- 2025 春闘における賃上げ等の状況
- 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 / 海外労働事情 アメリカ / イギリス 他

2025 年 11 月号

若年層の働く意識変化への対応

——人材定着・活躍に向けた大学・企業の最新事例から

- 大学・企業ヒアリング
- 2025 春闘における賃上げ等の状況
- 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
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ 他

2025 年 12 月号

ミドル・シニアの労働者の健康

- 労働政策フォーラム 健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング
- 政府白書 / 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

2026 年 1・2 月号

仕事を助ける AI

- 企業事例
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査 / 定例調査
- 政府の経済対策
- 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 / 中国 他

2026 年 3 月号

企業におけるデジタル活用と人材育成の進め方

- 労働政策フォーラム 企業におけるデジタル技術の活用と人材育成
- 2026 春闘の賃上げに向けた動き
- 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
- 紹介 / フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / イギリス 他

Japan Labor Issues

2025 年度刊行

2017 年 8 月創刊の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。
2025 年度は以下の号を刊行。

2025 年夏号 Vol.9, No.53, Summer 2025 (2025 年 6 月 25 日刊行)

●Special Feature on Research Papers (III)

[論文特集Ⅲ] 過去 1~2 年に公表された論文の中から、編集委員会が日本の労働事情を海外に紹介する観点で選定した論文を掲載。

- 職場における AI 技術導入後の労働環境の変化に関する日本の位置
——企業組織の対応に着目して 岩月真也 (研究員)
- 国際比較から見える日本のジョブの特徴
明日山陽子 (日本貿易振興機構アジア経済研究所 副主任研究員)

●Trends 70 歳までの就業確保措置を実施済みの企業が 3 割を超える ——厚生労働省 2024 年「高齢者雇用状況等報告」

●Research

変わりつつある若年正社員のキャリア意識——女性正社員が直面しているハードルは何か
小黒 恵 (研究員)

●Series: Japan's Employment System and Public Policy

超高齢社会における仕事と介護の両立支援に関する現行政策
——2024 年育児・介護休業法改正と関連施策 池田心豪 (副統括研究員)

●Statistical Indicators



2025 年秋号 Vol.9, No.54, Autumn 2025 (2025 年 9 月 25 日刊行)

- Trends 厚生労働省研究会が労働基準関連法制の将来の方向性を提案
推定組織率 16.1%、3 年続けて過去最低水準——厚生労働省 2024 年「労働組合基礎調査」

●Research

解雇等無効判決後における復職状況 濱口桂一郎 (研究所長)

- Judgments and Orders 職種限定合意成立時における職種廃止を伴う配転命令の違法性
——社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件 仲 琦 (副主任研究員)

●Series: Japan's Employment System and Public Policy

日本における労働時間の現状と「働き方改革」 高見具広 (主任研究員)

●Statistical Indicators

2025 年特別号 Vol.9, No.55, Special Issue 2025 (2025 年 10 月 27 日刊行)

特別企画 [イベント特集] 第 8 回国際比較労働政策セミナー (2025 年 3 月 26 日開催)「高齢化と労働法政策」において、アジア諸国が直面する政策課題への取り組みについて各国の研究者が報告したレポートを収録 (以下発表順)。

- China Protecting Older Workers in China: A Path Forward
Tianyu WANG (Professor, Associate Director of Social Law Department Institute of Law, Chinese Academy of Social Sciences)
- Korea Current Status of Aging and Labor and Social Policy Responses in Korea
Daiyoung OH (Associate Professor, School of Law, Jeju National University)
- Japan Retirement Process of Older Workers in Japan: Perspectives from Legislative Frameworks and Human Resource Management
Tomohiko MORIYAMA (Researcher, JILPT)

- **Taiwan** Addressing Taiwan's Demographic Crisis: Workforce Development Policies for a Graying Society
Jo-Hsiang HUANG (Assistant Professor, Institute of Law for Science and Technology
at National Tsing Hua University)
- **Australia** Australia's Aging Workforce: Navigating the Challenges and Opportunities for Labour Regulation
Amanda SELVARAJAH (Lecturer, Monash University)
- **Thailand** Aging Population and Employment in Thailand: Evaluating Policy Responses to Demographic Shifts
Panthip PRUKSACHOLAVIT (Associate Professor, Faculty of Law, Chulalongkorn University)
- **Philippines** Amidst the Demographic Shifts: The Case of the Silver Workforce in the Philippines
Ronahlee A. ASUNCION (Professor, School of Labor and Industrial Relations, University of the Philippines Diliman)
- **Malaysia** Tackling Aging Population and the Labor Law Policy in Malaysia
R. Ravindra KUMAR (President, Malaysian Society for Labour and Social Security Law)
- **Indonesia** Indonesia's Workforce in Transition: Labor Law and Policy amidst Aging Society
Ike FARIDA (Founder and Managing Partner at Farida Law Office)

2026 年冬号 Vol.10, No.56, Winter 2026 (2025 年 12 月 25 日刊行)

- **Special Feature on Research Papers (I)**
[論文特集Ⅰ] 過去 1~2 年に公表された論文の中から、編集委員会が日本の労働事情を海外に紹介する観点で選定した論文を掲載。
 - 日本における子育てと女性の就労——国勢調査を用いた過去 40 年の就業の変化 深井太洋 (学習院大学 准教授)
 - 日本における夫婦の生活時間に見るジェンダー格差の趨勢 余田翔平 (東京大学 准教授)
- **Trends** 2024 年に続き、賃上げ率が 5% を超える。高水準の賃上げが公務員給与や最低賃金の引き上げに波及
—— 2025 年春季労使交渉 (2025 春闘) の結果 荒川創太 (主任調査員)
- **Research** JILPT 定点観測調査「第 8 回勤労生活に関する調査」結果より 郡司正人 (リサーチフェロー)
- **Judgments and Orders**
労働条件変更の拒否を理由とした定年後再雇用者に対する有期労働契約の更新拒絶の適法性
—— 東光高岳事件 岩堀佳菜 (研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy**
日本の過労死と過重労働に関連する健康問題——現状と予防策 高見具広 (主任研究員)
- **Statistical Indicators**

2026 年春号 Vol.10, No.57, Spring 2026 (2026 年 3 月 25 日刊行)

- **Special Feature on Research Papers (II)**
[論文特集Ⅱ] 1~2 年に公表された論文の中から、編集委員会が日本の労働事情を海外に紹介する観点で選定した論文を掲載。
 - 職業構造の「二極化」仮説の検討——「就業構造基本調査」の分析からみた 21 世紀の日本の労働市場 佐野和子 (近畿大学 非常勤講師)
 - 競争禁止義務と労働移動の制限 河野尚子 (関西学院大学 准教授)
- **Trends** 医療・福祉や運輸、接客など社会インフラを支える職業での「キャリアラダー」構築の重要性を提起
—— 厚生労働省の「2025 年版労働経済白書」
- **Research** 失業者の心理と社会システムをつなぐアプローチ——研究双書『失業の心理学』から見えるもの 榎野 潤 (特任研究員)
- **Judgments and Orders**
事業場外労働に対する“みなし”労働時間規制の適用——協同組合グローブ事件 池添弘邦 (統括研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy**
日本における雇用関係の終了 池添弘邦 (統括研究員)
- **Statistical Indicators**

メールマガジン労働情報

● 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

● 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 厚生労働省を中心とする政府の労働関連政策の動向

● 統計 労働関連の統計調査結果

● 労使 労使団体の動向、政策提言、当機構独自取材の記事など

● 動向 調査研究機関の意識調査や景気調査など

● 企業 個別企業の人事関連施策・制度の動き

● 判例 労働関連の裁判の判決

● 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

● 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 2054 号（2025 年 5 月 2 日）

「JILPT からのお知らせ」、「JILPT データ・アーカイブ」、「政策論点レポート」、「人口減少社会における労働問題」、「キャリア形成支援・職業情報」

② 第 2118 号（2026 年 1 月 7 日）

「最新の調査研究成果」、「日本労働研究雑誌」、「ビジネス・レーパー・トレンド」、「ちょっと気になるデータ」、「海外情報（国別トピック一覧）」、「国際ワークショップ 開催報告」

メールマガジンサンプル➡

■□——【メールマガジン労働情報／No. 2134】

働き方改革関連法施行後 5 年の総点検結果を公表／厚労省 ほか

—2026 年 3 月 11 日発行—■□

本号の主な内容

【行政】 働き方改革関連法施行後 5 年の総点検結果を公表／厚労省 ほか
 【統計】 25 年 10~12 月期の GDP 実質成長率、年率 1.3% / 2 次速報値 ほか
 【労使】 中小組合の賃上げ平均 6.64%、全体では 5.94% / 連合・要求集計結果
 【動向】 ベア 65%・初任給引上げ 61%、企業が 23 年以降毎年実施／労政研調査
 【企業】 育児・家事補助制度を導入、対象社員に月額上限 5 万円／イトーキ
 【海外】 「中米ビジネスセミナー」をオンライン開催／IDB アジア事務所
 【イベント】 セミナー「JCAA 仲裁・調停の活用のしかた」をオンライン開催

【行政】

● 働き方改革関連法施行後 5 年の総点検結果を公表／厚労省

厚生労働省は 5 日、働き方改革関連法施行後 5 年の総点検結果を公表した。労働者アンケートによると、労働時間の増減希望について「このままでよい」59.5%、「減らしたい」30.0%、「増やしたい」10.5%、だった。…
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00060.html

● 「健康経営銘柄 2026」を選定／経産省・東証

経済産業省と東京証券取引所は 9 日、「健康経営銘柄 2026」に 28 業種 44 社を選定、公表した。従業員の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に取り組む上場企業を選定するもの。[2025 年度健康経営度調査]の回答結果を基礎に ……
<https://www.meti.go.jp/press/2025/03/20260309001/20260309001.html>

【統計】

● 25 年 10~12 月期の GDP 実質成長率、年率 1.3% / 2 次速報値

内閣府は 10 日、2025 年 10~12 月期の四半期別 GDP（国内総生産）2 次速報値を公表した。GDP 成長率（季節調整済）は、実質が 0.3%、年率換算は 1.3%で、…
https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/gaiyou/pdf/main_1.pdf

● 2 月の街角景況感、4 カ月ぶり上昇／景気ウォッチャー調査

内閣府は 9 日、全国の店主やタクシードライバーなどに街角の景況感をたずねた 2 月の「景気ウォッチャー調査」結果を公表した。3 カ月前と比較した景気の ……
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2026/0309watcher/menu.html>

【労使】

● 中小組合の賃上げ平均 6.64%、全体では 5.94% / 連合・要求集計結果

連合は 5 日、2 日時点の 2026 春季生活闘争の要求集計結果を公表した。平均賃金方式で賃金引き上げを要求した 2,508 組合の平均（規模計）は 1 万 9,506 円・5.94%（加重平均）で昨年同時期比 262 円増・0.15 ポイント減。300 人未満の ……
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2026/yokyu_kaito/yokyu/press.pdf

【動向】

● ベア 65%・初任給引上げ 61%、企業が 23 年以降毎年実施／労政研調査

労務行政研究所は 5 日、2025 年の賃金改定と報酬制度の見直しに関するアンケート調査結果を発表した。これによると、ベースアップは 65.5%の企業が「全員に実施」、初任給の引き上げは 61.1%の企業が 2023 年以降、毎年 ……

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 survey series No. 266, 265, and 264.
- 2 JILPT 調査データ・アーカイブ**: JILPT survey data archive section with a link to the survey data.
- 3 最新の労働情報**: Latest labor information section with tabs for domestic, overseas, and statistics.
- 4 東京労働大学講座情報**: Tokyo University of Labor lectures information section.
- 5 イベント情報**: Event information section featuring the JILPT forum.
- 6 各種刊行物**: Various publications section featuring the JILPT journal and business trends.
- 7 メールマガジン労働情報**: Labor information newsletter section.

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

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・レーバー・トレンド」をはじめ新刊やおすすめの刊行物を紹介

7 メールマガジン労働情報

労働政策や労使の動向、企業の人事関連制度、統計調査、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）。

●2025 年度 利用実績

公開本数	34 本
利用承認件数	45 件
利用承認データ本数	68 件

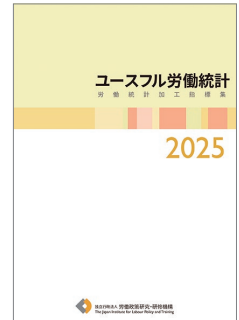
●2025 年度 公開データ

No.	調査名	調査実施時期	成果物
1	企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査	2004 年 10 月	労働政策研究報告書 No.33
2	最低賃金に関する調査	2004 年 11 月	労働政策研究報告書 No.44
3	最低賃金に関する調査	2008 年 3 月	調査シリーズ No.77
4	最低賃金の引上げと企業行動に関する調査（2021 - 2023 年度 連続パネル調査） （No.195.1~195.2）	2024 年 1 月	調査シリーズ No.255
5	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 6 回子育て世帯 全国調査）	2022 年 11 月	調査シリーズ No.239
6	大卒採用に関する企業調査	2005 年 2 月	調査シリーズ No.16
7	高齢者の雇用・採用に関する調査	2008 年 8 月	調査シリーズ No.67
8	高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009 年 8 月	調査シリーズ No.75
9	企業の人材育成・教育訓練、人材活用等に関する情報の「見える化」に関する個人投資家 Web 調査	2018 年 1 月	調査シリーズ No.185
10	若年者の職場定着にかかわる調査（企業・従業員調査）	2006 年 9 月	調査シリーズ No.36
11	世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査	2010 年 7 月	調査シリーズ No.83
12	求人情報・求職情報関連事業に関する調査	2015 年 3 月	調査シリーズ No.155
13	第 8 回勤労生活に関する調査	2021 年 9 月	国内労働情報 25-06
14	雇用調整助成金受給事業所の経営実態に関する調査	2004 年 11 月	調査シリーズ No.10
15	従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査	2004 年 10 月	調査シリーズ No.4
16	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査	2004 年 11 月	調査シリーズ No.5
17	日系グローバル企業の人材マネジメント調査	2005 年 10 月	調査シリーズ No.24
18	雇用システムと人事戦略に関する調査	2007 年 10 月	調査シリーズ No.53
19	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	2009 年 9 月	調査シリーズ No.71
20	海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査	2004 年 10 月	調査シリーズ No.9
21	雇用促進税制に関するアンケート調査	2014 年 11 月	調査シリーズ No.146
22	海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査	2006 年 10 月	調査シリーズ No.40
23	職業資格の取得とキャリア形成に関する調査	2014 年 3 月	調査シリーズ No.129
24	東日本大震災と企業行動に関する調査	2012 年 5 月	調査シリーズ No.113
25	第 1~8 回勤労生活調査（連結版）	1999 年 3 月 ~ 2021 年 9 月	-
26	組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査（企業調査）	2015 年 12 月	調査シリーズ No.163
27	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）	2024 年 10 月	調査シリーズ No.257
28	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）	2024 年 10 月	調査シリーズ No.258
29	AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査	2024 年 5 月	調査シリーズ No.256
30	働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する 調査（企業調査・労働者調査）	2025 年 2 月	調査シリーズ No.261
31	仕事と働き方に関するアンケート調査	2023 年 9 月	調査シリーズ No.252
32	福利厚生に関する労働者調査	2025 年 9 月	調査シリーズ No.263
33	財形貯蓄制度に関する労働者調査	2025 年 9 月	調査シリーズ No.263
34	ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査	2023 年 11 月	調査シリーズ No.265

●2025 年度 利用データ

調査名	件数
中小・中堅企業における経営者と従業員との労働条件をめぐる対話に関するアンケート調査	1
職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業調査・従業員調査）	1
職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（労働組合調査）	1
第2回働くことと学ぶことについての調査（就業者調査・非就業者調査）	1
職業キャリアと働き方に関するアンケート	1
NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）―東日本大震災復興支援活動も視野に入れて	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	2
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）	3
第1回子育て世帯の追跡調査	1
第2回子育て世帯の追跡調査	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 2014（第3回子育て世帯全国調査）	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
労働条件をめぐる労使コミュニケーションの実態に関するアンケート調査	1
人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査）	3
企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査	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 2018（第5回子育て世帯全国調査）	3
職業と生活に関する調査	1
年次有給休暇の取得に関するアンケート調査	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	3
60代の雇用・生活調査（2019年）	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）	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
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
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 2020年）	1
企業における福利厚生施策の実態に関する調査（企業調査・従業員調査）	3
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	1
家族の介護と就業に関する調査	3
転職と能力開発・キャリア形成に関する調査	1
勤務医の就労実態と意識に関する調査	1
病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB 患者調査）	1
企業におけるキャリア支援の現状に関するアンケート調査	1
AI などデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査（2020年）	2
AI などデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査（2023年）	4
治療と仕事の両立に関する実態調査（患者 WEB 調査）	1
第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査	3
人手不足とその対応に係る調査（事業所調査）	1
副業者の就労に関する調査	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 2024年）	1
AI の職場導入による働き方への影響等に関する調査	1
働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（企業調査・労働者調査）	2
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6回子育て世帯全国調査）	6
計	68

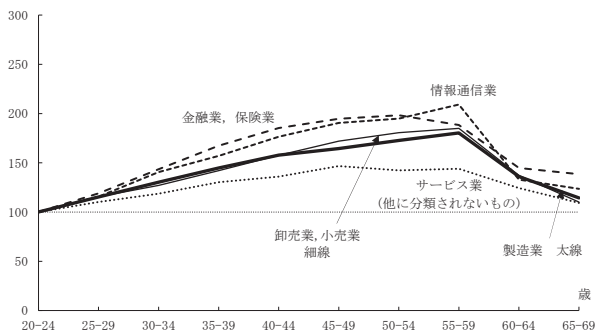
既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。労働に関する 50 の指標を取り上げ、21 のカテゴリーに分けて掲げるとともに、各カテゴリーを概説。



主な指標

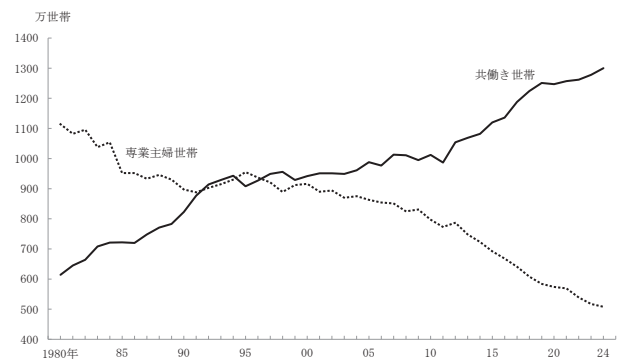
◎労働分配率 ◎パートタイム労働者比率 ◎産業別雇用失業率 ◎UV 分析関連指標 ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレス賃金指数 ◎ジニ係数 ◎女性役職者割合 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など

図 13-2 年齢間賃金格差指数（産業別、20～24 歳=100、2024 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 2026

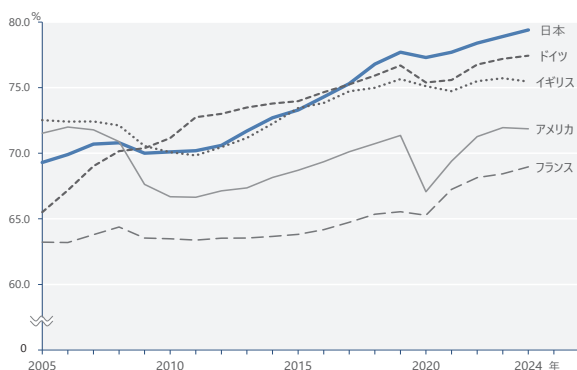
世界の経済情勢、雇用情勢を踏まえ、政策課題の共通化がますます進む労働問題、雇用問題について、日本と諸外国の実態がわかりやすく理解できるよう編集した国際比較統計集。



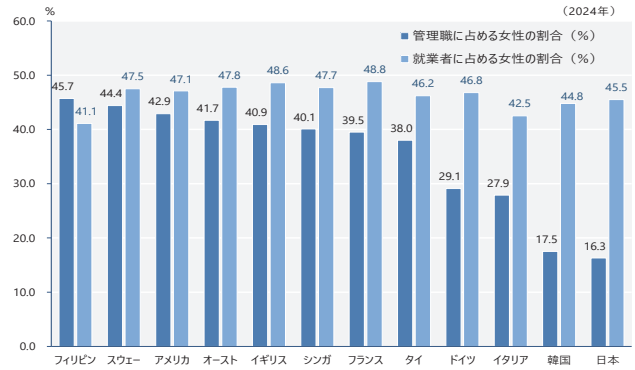
主な指標

◎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



（注）フィリピンは2023年の数値。

2025 年度テーマ

第139回

多様化する若者の初期キャリアの現在

勉強法フォーラム
オンライン開催（Zoomクラウド）・無料参加（要申込）

多様化する若者の初期キャリアの現在

時代は時代、社会は社会、若者のキャリア観は大きく変遷しています。その変遷を最新のデータを用いてご説明し、
 多様なキャリア観の背景や、若者のキャリア観の現在、キャリア観と企業採用の現状、企業採用の今後の展望を
 専門家からご説明いただきます。

本セミナーは、多様なキャリア観の背景や、若者のキャリア観の現在、キャリア観と企業採用の現状、企業採用の今後の展望を
 専門家からご説明いただきます。

本セミナーでは、多様なキャリア観の背景や、若者のキャリア観の現在、キャリア観と企業採用の現状、企業採用の今後の展望を
 専門家からご説明いただきます。

第1期 オンライン開催

2025年 7月18日（木） 24日（金）

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第2期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第3期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第4期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第5期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第6期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第7期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第8期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第9期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野 職業心理学・キャリア開発学

講師 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

第10期 オンライン開催

2025年 7月24日（金） 17:00 ~ 18:00

開催時間 18時00分～19時00分（日本時間）

基調講演 親子で考えるキャリア

氏名 久保 功雄 **所属** 株式会社キャリア・デザイン・センター
研究分野

2025 年 7 月 18 日 - 24 日

第1部 オンデマンド配信

- 1.基調報告 池田心豪（副統括研究員）
- 2.研究報告 岩脇千裕（主任研究員）
- 第2部 ライブ配信**
- 3.報告 深澤晶久（実践女子大学 文学部国文学科 教授 学長補佐 社会連携推進室長）
長谷川洋介（株式会社マイナビ 社長室 マイナビキャリアリサーチラボ 研究員）
- 4.パネルディスカッション
西村 純（中央大学 商学部 准教授）
池田心豪* コーディネーター

第140回

健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング

分室改定フォーラム

健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング

オンライン参加型講演会

認知症の予防・改善策が求められているなかにおいて、ミドル・シニアのウェルビーイングをいかに高めるかが、健康格差を縮小する重要なポイントとなる。本フォーラムでは、健康格差を縮小する上で重要なポイントとなる「ウェルビーイング」について、最新の知見や実践事例を共有し、ウェルビーイングをいかに高めるかを考える。また、健康格差を縮小する上で重要なポイントとなる「ウェルビーイング」について、最新の知見や実践事例を共有し、ウェルビーイングをいかに高めるかを考える。

第1回 オンライン参加型講演会 **2023年03月30日（木） 9:50～**
 認知症とウェルビーイングの関係について考える

講演者 **鎌田 健児** 日本大学医学部健康増進学講座 健康増進学 准教授、健康増進学 グラフアナロギス日本大学医学部健康増進学講座 健康増進学 准教授

朗読者 **中島 美生** どうあるべき未来のか・健康、仕事、生きがいについて考える 労働政策研究センター 研究員

第2回 オンライン参加型講演会 **2023年09月5日（水） 15:00～ 17:30**
 パネリストディスカッション

パネリスト **千原 大志** 日本大学医学部健康増進学講座 健康増進学 准教授
中島 美生 どうあるべき未来のか・健康、仕事、生きがいについて考える 労働政策研究センター 研究員
小島 晶子 日本大学医学部健康増進学講座 健康増進学 准教授
小島 晶子 労働政策研究・評価機構 研究員
コーディネーター **小島 晶子** 労働政策研究・評価機構 研究員・研究員

※本フォーラムは「認知症とウェルビーイング」の第1回講演会です。

主催：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

共催：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

後援：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

協賛：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

お問い合わせ先

www.jpcc.jp/panel/

主催：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

共催：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

後援：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

協賛：公益財団法人日本大学医学部健康増進学講座

お問い合わせ先

www.jpcc.jp/panel/

2025年8月30日-9月5日

第1部 オンデマンド配信

- 1.基調講演 近藤克則（千葉大学予防医学センター 特任教授 / 日本社会関係学会 会長）
2.研究報告 高見具広（主任研究員）
- 第2部 ライブ配信**
- 3.報告 藤原佳典（東京都 健康長寿医療センター研究所 副所長 /
東京都 介護予防・フレイル予防推進支援センター長）
小島明子（株式会社 日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト）
- 4.パネルディスカッション
小野晶子（理事 / 統括研究員）* コーディネーター

共催：株式会社 日本総合研究所，後援：日本社会関係学会

第141回

企業におけるデジタル技術の活用と人材育成

秀英教育フォーラム

企業におけるデジタル技術の活用と人材育成

オンラインイベント Connect to the future 未来へつながる

「デジタル化」「AI活用」が企業に求められる時代。デジタル技術の活用と人材育成の両輪で、企業は未来を切り拓いていく。本フォーラムでは、デジタル技術の活用と人材育成の両輪で、企業は未来を切り拓いていく。本フォーラムでは、デジタル技術の活用と人材育成の両輪で、企業は未来を切り拓いていく。

第1回 オンラインイベント

12月24日 木

12:24PM ~ 1:18PM

2023年

研修時間

【デジタル人材】の育成に能力開発

基本 汎用スキル研修・研修時間 研修時間

公開時間に対する有効性

研修 効果

研修 効果

第2回 オンラインイベント

12月28日 金

13:50 ~ 16:30

2023年

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

企業研修

株式会社アズー

株式会社アズー

株式会社アズー

研修時間

研修 効果

研修 効果

パナリティセッション

パナリティ

パナリティ

パナリティ

研修時間

研修 効果

研修 効果

2025 年 12 月 24 日 -
2026 年 1 月 8 日

第1部 オンデマンド配信

- 1.研究報告 藤本 真(副統括研究員)
- 2.公的機関における支援の取組
- 宿谷 慶(高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)公共職業訓練部 調査役)
- 澤田知之(埼玉県 産業労働部 産業支援課 創業支援・DX推進担当 主査)

第2部 ライブ配信

3. 企業の取組 藤澤 優 (株式会社デンソー 人事企画部 担当係長)
石川 勤 (石川樹脂工業株式会社 専務取締役)
上野修吾 (株式会社ボナファイド 代表取締役社長)
4. パネルディスカッション
- 大嶋寧子 (リクルートワークス研究所 研究センター第1 研究グループ長・主任研究員) * コメンテーター
- 藤本 真 * コーディネーター

第142回

労働者協同組合の成功事例と教訓：日本から東南アジアへ【OECD 協力】



2026年1月15日

ライブ配信

1. Opening 開会

Amal Chevreau (Head of Unit, Social Economy and Innovation, OECD)
小野晶子 (理事)

2. Part A/ Introduction イントロダクション

池田陽平 (厚生労働省 労働者協同組合業務室長)
塩尻 萌 (経済開発協力機構 (OECD) ポリシー・アナリスト)

3. Part B/ Deep dives 各国からの報告

日本：中野 理 (日本労働者協同組合連合会 理事・専務理事補佐、国際協同組合同盟 (ICA) 理事・CICOPA アジア太平洋 会長)
藤井恵里 (ワーカーズ・コレクティブ ネットワーク ジャパン (WNJ) 代表)

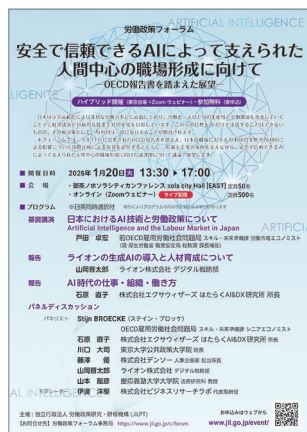
インドネシア：The New Factory

フィリピン：Federation of First Filipino Worker-Owned Service Cooperatives

マレーシア：Koperasi NUCW BERHAD

第143回

安全で信頼できる AI によって支えられた人間中心の職場形成に向けて— OECD 報告書を踏まえた展望—



2026年1月20日

会場 + ライブ配信

1. 基調講演 戸田卓宏 (前 OECD 雇用労働社会問題局 スキル・未来準備課 労働市場エコノミスト (現 厚生労働省 職業安定局 総務課 課長補佐))

2. 報告 山岡晋太郎 (ライオン株式会社 デジタル戦略部)
石原直子 (株式会社エクサウィザーズ はたらく AI&DX 研究所 所長)

3. パネルディスカッション

Stijn BROECKE (OECD 雇用労働社会問題局 スキル・未来準備課 シニアエコノミスト)
川口大司 (東京大学公共政策大学院 院長)
藤澤 優 (株式会社デンソー 人事企画部 担当係長)
山本龍彦 (慶応義塾大学大学院 法務研究科 教授)
伊達洋駆 (株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役) * モデレーター



第144回

あらためて女性の働き方を考える—改正女性活躍推進法の施行に向けて—



2026年2月19日-2月26日

第1部 オンデマンド配信

1. 基調講演 佐藤博樹 (東京大学 名誉教授 / 中央大学ビジネススクール フェロー)
2. 解説 岡野智晃 (厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課長)
3. 研究報告 田上皓大 (研究員)

第2部 ライブ配信

4. 趣旨説明 池田心豪 (副統括研究員)
5. 事例報告 平野友視 (株式会社大和証券グループ本社 ダイバーシティ & インクルージョン推進室 室長)
橋本久美子 (株式会社吉村 代表取締役会長)

6. パネルディスカッション

矢島洋子 (三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 CDIO 主席研究員)
佐藤博樹 * コーディネーター

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。2025 年度（第 23 回）では、「女性労働と就業支援」をテーマにオンライン形式で開催。

- 日 時 2025 年 7 月 14 日
- 開催方式 オンライン形式
- テ ー マ 女性労働と就業支援
- 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

藤村博之（JILPT 理事長）
ホ・ジェジュン（KLI 院長）

■セッション 1

座長：ホ・ジェジュン（KLI 院長）

「就業構造からみるシングルマザーの経済的自立の状況—母子世帯の階層的分断の実相と趨勢—」

田上皓大（JILPT 研究員）

質疑応答

「出産支援金が母性ペナルティに及ぼす影響」

クァク・ウンヘ（KLI 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。2025年度（第23回）では、「若者の雇用と労働：各国の主要な若年雇用政策の動向と今後の方向性」をテーマに開催。日中韓3カ国の若者の現状、若者の労働市場参加を促進する政策、教育と職業のミスマッチによる若年失業への対応策などについて研究報告と討議を行った。



- 日 時 2025年11月14日
- 開催方式 対面（韓国ソウル特別市ホテルナルソウル）
- テ マ 若者の雇用と労働：各国の主要な若年雇用政策の動向と今後の方向性
- 主 催 韓国：韓国労働研究院（KLI）
- 共 催 日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）
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

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

■セッション1 座長：藤村博之（JILPT 理事長）

「若年層の労働参加の促進に向けた多面的政策」

鮑春雷（CALSS 教授）

「日本の若者の労働市場参加の現状と政策」

堀有喜衣（JILPT 統括研究員）

「韓国型若年層ニート（NEET）の現状と政策課題」

イ・ジョンミョン（KLI 副研究委員）

討論・質疑

李宗澤（CALSS 准教授）

濱口桂一郎（JILPT 研究所長）

ジン・ソンジン（KLI 副研究委員）

■セッション2 座長：劉俊昌（CALSS 院長）

「日本の高等教育と職業のマッチング—大学の専攻分類と高専教育にみる分類・接続・学び直し—」

小黒恵（JILPT 研究員）

「韓国の若年層におけるスキルミスマッチ失業」

キム・ギボン（KLI 副研究委員）

「中国の若年層の就職・起業促進政策に関する研究」

楚珊珊（CALSS 補佐研究員）

討論・質疑

小野晶子（JILPT 理事）

ヒョン・ジョン（KLI 上級研究委員）

俞愷（CALSS 副室長）

■総括討論 座長：ホ・ジェジュン（KLI 院長）

総括討論（全員）

■閉会挨拶

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

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。2025 年度（第 9 回）では、「若年者雇用と労働政策—各国の現状と課題」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 2026 年 3 月 26 日
- 開催方式 対面（ホテルカデンツァ東京 2 階会議場 アゼリア）※ Zoom 併用
- テ ー マ 若年者雇用と労働政策—各国の現状と課題
- 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

ジャン・ミシェル・セルヴェ（国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）会長）

■セッション1 座長：荒木尚志（中央労働委員会 会長）

日本：岩脇千裕（JILPT 主任研究員）

コメンテーター：小黑 恵（JILPT 研究員）

韓国：ムン・ジュンヒョク（誠信女子大学 助教）

コメンテーター：日原雪恵（東京大学社会科学研究所 准教授）

中国：范围（首都経済貿易大学労働経済学院 教授）

コメンテーター：仲琦（JILPT 副主任研究員）

台湾：黄若翔（国立清華大学 助教）

コメンテーター：西田玲子（早稲田大学比較法研究所 次席研究員）

■セッション2 座長：森戸英幸（慶應義塾大学法科大学院 教授）

オーストラリア：ブリー・ブース（公正労働委員会 アソシエート）

コメンテーター：有泉 明（東京大学大学院法学政治学研究科 助教）

タイ：パンティップ・プルクサチャラビット（チュラロンコン大学 准教授）

コメンテーター：亀田康次（国土館大学法学部 准教授）

フィリピン：ロナリー・A・アスンシオン（フィリピン大学ディリマン校 教授）

コメンテーター：梁閔閔（東京大学大学院法学政治学研究科 博士課程）

マレーシア：アシュレイナ・パティア（Skrine 法律事務所 アソシエート）

コメンテーター：石黒 駿（東京大学大学院法学政治学研究科 講師）

インドネシア：イク・ファリダ（ファリダ法律事務所 創設者・マネージングパートナー）

コメンテーター：片山裕太（東京大学大学院法学政治学研究科 修士課程）

■総括セッション 座長：神吉知郁子（東京大学大学院 教授）

座長総括・全体討議





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