

# まとめ

本報告書第1部では、雇用戦略の概念を整理し、我が国で、「人」を政策の中心とする雇用戦略を策定する必要性を示し、雇用戦略の基本理念と戦略の基本柱を設定し、戦略の取り組み方針をまとめている。今後、我が国で、雇用戦略を策定、実施していく上で、浮かび上がってきた、主要論点としては、以下のような点が挙げられる。

## 第1節 雇用戦略について

まず、雇用戦略の基本理念や戦略目標及び戦略目標に共通ないし関連する課題については、次のような点がいえよう。

### 1 雇用戦略の基本理念：「人」を政策の中心に

第1部第1章で記述しているように、ICT等技術革新の進展、グローバル化等競争激化、多様な知恵の時代(知識集約化)、少子高齢化・人口減少社会への移行といったように、社会経済構造が大きく変化しており、しかもその変化は急激に進展している。つまり、社会経済の変化の程度と速度が大きくなっており、従来の政策や社会システムでは対応が困難となってきた。このため、雇用に関する戦略を打ち出す必要性が生じている。

なお、第3部の第1章「人口減少下の雇用戦略」(小峰論文)は、社会経済の構造変化のうち、特に、人口減少社会への移行という、我が国が初めて経験する状況に着目して、「人口減少」という観点から、雇用戦略についての整理を行っている。

こうした変化に対応し、社会経済の活力を維持し、個人の生活水準を向上させ、豊かで安心できる社会を築くためには、付加価値を生む源泉である、人的資源の蓄積とその有効活用を図り、社会参加を促進し、生活と仕事の持続可能性を高めることが不可欠といえる。社会経済の活力の源泉として最も重要な要

素は「人」であり、また、就業は個人と社会をつなぐ場であり、自己実現、能力発揮の場でもある。就業意欲と能力がある者の、多様な就業ニーズに応じて就業促進を図ることは、雇用戦略の基本といえよう。さらに、雇用戦略は雇用政策のみならず、全ての政策を統一的、整合性のとれたものとして、総合的な政策パッケージとして運営していくことが必要であろう。

そこで、本報告書では、「人をあらゆる政策の中心に置き、生活の持続可能性を確保しつつ誰もが能力を高め発揮し参加する、活力に満ちあふれた社会を築くこと」、一言でいえば、「誰もが意欲を持って働き、自己を実現して輝くことの出来る豊かで活力ある社会」を、雇用戦略の基本理念としている。

## 2 雇用戦略の柱:就業の量と質及び労働の質(就業能力)の向上を図る

本報告書では、こうした基本理念の実現に向け、以下の3点を雇用戦略の柱と位置付けた。

誰もが社会とのつながりを持ち、就業を中心に能力を活かすことにより社会を支える側に回ることができる、いわば全員参加型社会を築き、社会経済を安定し活力あるものとしていくこと(「就業促進を基盤とした全員参加型社会の構築」)

人々の生活や仕事を持続可能なものし、就業意欲と能力を高めるとともに、これが全体的な生産性の向上につながる好循環をもたらすような就業環境の整備が図られること(「就業の質と就業インセンティブの向上」)

競争激化、知識社会化の中で、就業能力の強化が求められており、このため、個人の自発的な取組が従来以上に期待される一方、個人の努力だけでは難しい面もあり、「キャリア権」の理念が重要性を帯びてくること(「就業能力の強化と『キャリア権』」)

から の対応を図ることで、就業の量・質の向上、個人の意欲と労働の質(就業能力)の向上を実現し、雇用の創出及び生産性と生活水準の向上(雇用、所得の増加)が可能となり、個人及び社会経済の持続可能性を高めることが可能になるといえよう。

ところで、こうした社会経済の急激かつ大きな変化は、先進国に共通するものである。OECD、EUともに雇用問題への解決策として、雇用戦略を打ち出

すとともに、スタンスの違いはあるものの、対応の方向性が収斂してきている。第3部の第2章「先進国の雇用戦略：失業救済の雇用政策から就業率を高める雇用戦略へ」(鈴木論文)は、こうした、先進国での雇用戦略の動向について、詳細な分析を行っている。同論文で指摘しているように、OECD、EUの雇用戦略のキー・コンセプトは、就業率の向上、働くことのインセンティブ、人的能力の向上であり、これはまさに、本研究での雇用戦略の目指すものと同じといえよう。

### 3 多様化や格差問題への対応の重要性

以上の2 から の雇用戦略の柱に共通して、重要なのは、就業ニーズや働き方の多様化(雇用・就業形態の多様化、仕事・処遇の多様化)への対応という点である。特に、非正規労働者、無業者といった、人的資源の上で脆弱な層への支援は、労働市場の二極化を防ぐという点も含め、喫緊の課題ともいえる。

もう一つ重要な点は、個人、企業、社会経済の持続可能性を高めるということである。

このため、非正規労働者、無業者も含め、全ての就業意欲がある人々が、仕事と生活の調和を図りつつ、就業を通じて能力を有効発揮できることで、キャリア形成を図ることができ、また、就業能力を高めることが可能となるような環境整備を図ることが求められる。

さらに、格差問題への対応も喫緊の課題といえよう。

### 4 政策の資源配分、政策運営等の在り方の検討

また、2 から の雇用戦略の柱に関連して、雇用戦略の基本理念の実現のための、政策の重点対象層、政策の資源配分の在り方、政策主体の役割、政策相互間の関係等という点についても検討が必要である。特に、自助(個人)、共助(企業等)、公助(政府)の分業と協業のバランスの在り方について検討が必要であろう。さらに、地域社会を基礎とした雇用戦略の重要性が強調されよう。

以下では、第1部の各章で議論された点を中心に、論点ごとに、政策的インプリケーション、政策対応について、整理してみよう。

## 第2節 雇用戦略目標実現のための主な政策対応

### 1 全員参加型社会構築のための就業環境の整備

就業を通じた全員参加は、社会の持続可能性を支える基礎的条件といえる。

就業意欲と能力がある者の就業促進を図るため、職業紹介、職業能力開発、職業能力評価機能の充実拡充及びこれらが一体となった仕組み、外部労働市場と内部労働市場の接合等による労働力需給調整機能の強化を通じた労働市場のセーフティネットの強化や創業支援等、就業機会の確保・創出を図ること等が求められる<sup>1</sup>。特に、若年、女性、高齢者といった、現在その意欲と能力を十分に活かすことができていない層や就職困難層に対して、就業ニーズも踏まえつつ、対策の強化・配慮が重要となろう。なお、就業を通じて全員参加が可能となるには、特に、誰にでも能力向上の機会が提供されることが必要である（この点、キャリア権は全員参加を支える重要な概念といえる）。労働力需要側も、良質な人材の確保、労働者の能力発揮のためには就業環境の整備を図る（就業の質の向上を図る）ことが求められる。

この他、社会のあらゆる段階で、国民全体のコミュニケーションの促進を図り、社会から排除される者が存在しないようにすることが重要である。

### 2 就業の質の向上による生産性の上昇

良質な労働力供給を拡大し、労働生産性を向上させるためには、労働者の就業意欲、満足度、能力を向上させるような環境整備、つまり「就業の質」を高めるような取組を行い、労働者の主体性・創造性の発揮を通じて労働生産性の向上に資するよう、「生産性と就業の質の好循環」を図ることが重要である。こうした就業の質の効果について、第2部第1章では、企業業績や生産性が高い企業では、雇用管理制度の工夫や人材投資を積極的に行い、労働者の意欲・満

1 労働力需給調整機能の強化については、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「総合的な職業情報データベースの開発に関する研究」、同上プロジェクト研究「ホワイトカラーを中心とした中高年齢者等の再就職支援に関する研究」最終報告書で情報整備や再就職支援技法の整理等が行われている。

足度も高いといった研究事例を紹介している。

### 3 「働き方の多様化」への対応:公正かつ多様な働き方の実現

働き方の多様化への対応は喫緊の課題である。公正で多様な働き方の選択肢が確保され、就業意欲がある者が自己の能力、就業ニーズに応じて、能力を有効に発揮でき、就業能力の強化が図られることが重要である<sup>2</sup>。このため、労働者の意向の反映が可能な仕組み、就業形態間の移行ができる働き方の仕組み、柔軟な労働時間制度等の整備、男女間の均等待遇の確保、正規労働者と非正規労働者との合理的な処遇の均衡の実現、公平で納得性のある処遇制度、意欲と就業形態、職務等に応じたキャリア形成・処遇や能力開発機会の確保、労働契約ルールの特典化等、非正規労働者も含め労働条件決定システムの整備等が重要である。なお、第2部第3章の分析では、パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の要因の一つとして、賃金設定の仕組みが両者で異なっている可能性を指摘しており、働き方に見合った処遇の確保の重要性が示唆される。また、雇用以外の働き方について、就業実態を踏まえつつ、環境整備や支援策の検討が求められよう。

### 4 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

仕事と生活の調和の実現は、労働者にとっては、生活・仕事とも持続力が高まることによって、能力発揮がしやすくなり、企業は、労働者の意欲・能力の発揮による生産性の向上が期待でき、社会全体としても、持続的成長や次世代育成支援につながるものであり、そのメリットは大きい。また、多様な働き方の選択肢が確保されるためにも必要不可欠である。喫緊の課題の一つといえ、労働者、企業、政府がそれぞれの立場から取り組むことが必要である<sup>3</sup>。

職業生涯を通じ、ライフステージ、ライフスタイルに応じ、就業及び学習訓練、生活時間の配分が可能となるよう、長時間労働の抑制、男性も含めた働き

2 働き方の多様化についての現状、課題及び政策対応については、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」最終報告書で詳細な分析がなされている。

3 仕事と生活の調和に関する現状、課題及び政策対応については、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」最終報告書で詳細な分析がなされている。

方の見直し、就業場所・時間の選択肢の整備と選択肢間の公正な処遇の確保、企業、家族、地域(行政)等が連携しあった仕事と家庭の両立支援策の促進、生涯学習・訓練機会の整備等が求められよう。第2部第2章の分析でも長時間労働の者ほどワーク・ライフ・コンフリクト(仕事と生活の衝突)を感じており、労働時間対策の必要性が示唆される結果となっている。

なお、第3部第3章「ワーク・ライフ・バランス推進のための地域雇用戦略」(樋口論文)では、人口減少への対応、所得格差、労働時間の二極化、地域間格差の是正等の観点から、ワーク・ライフ・バランス(及び選択間の公正な処遇)の意義について考察を加えている。

## 5 就業能力の強化と「キャリア権」の重要性

国際競争の激化や知識社会の様相の深まり、人口減少を背景に、就業能力の強化が求められている中で、逆に就業能力の低下・劣化の動きもみられる。近年の社会経済の変化の中で、就業能力の強化に関しては個人の自発的な取組が従来以上に期待される一方、個人の努力だけでは難しい面もある。この点については、中長期的には法的担保について検討することが不可欠であり、「キャリア権」という概念が提唱されている。就業能力を高めることは、自らの就業可能性を高めることであり、労働者個人にとって最大のセーフティネットといえるものである。就業能力の向上のためには、個人が学び続けるインセンティブ(所得保障を含む)を与えたり、職業資格の社会的認知などの制度整備が重要である。個人主導の就業能力の強化、キャリア形成に対して、学校、企業(企業にとっても従業員の就業能力の強化はメリットがある)、民間等の教育訓練機関、公的職業能力開発機関と重層的に支援していくことが重要である<sup>4</sup>。特に、非正規労働者や若年無業者等へのキャリア形成支援や教育訓練について社会全体で取り組むことが望まれる。

4 労働者の職業能力開発の現状、課題及び政策対応については、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」最終報告書で、詳細な分析が行われている。

## 6 新たな雇用システム等の整備

社会経済が変化する中で、企業は経営戦略を見直しながら、人材ポートフォリオの展開、人材マネジメント改革を行っている。これまでの雇用システムの長所(長期安定雇用、人材育成等)をも活かしつつ、その枠内に収まりきれない多様な就業ニーズを持った労働者(女性、高齢者等)さらには長期雇用システムの枠外に置かれている非正規労働者などに留意し、多様性を許容する、新たなシステムの構築が必要である。就業の質と労働の質の双方を高め、生産性の向上につながるよう、生産性と就業の質の好循環を図り、労働者、企業ともに利益を受けるようなモデルを構築することが望まれる<sup>5</sup>。また、労働関係の個別化の進展、多様化の進展に対応した、労働条件決定システムの整備等が求められる<sup>6</sup>。

## 7 やり直しのできる社会、挑戦・再挑戦が可能な社会の実現

社会経済構造の変化や長期の経済低迷の影響等もあり、格差の拡大・固定化が懸念されている。就業意欲の低下、社会の不安定化等を招かないよう、格差の固定化を避けるとともに、過度の格差拡大を招かないことが重要である。このため、新たな挑戦(再挑戦)を可能とする仕組みの整備、貧困層等への落ち込みの防止とこうした層の底上げ、適切な就業条件の整備・確保を図ることが求められ、セーフティネットの整備、特に職業能力開発、教育機会の提供・拡充が重要である。適職選択が可能となるための支援、就職困難層等の社会参加の促進が求められる。努力が報われ、仕事に対して納得感が得られるような社会、という点も大事である。

特に、若年層にも広がりつつある正規労働者と非正規労働者間の就業機会の格差等の問題や低所得層の増加等への対応は喫緊の課題といえる。若年者の就業支援対策の拡充、非正規の「就業の質」の改善、社会保障政策の拡充、低

5 企業の経営戦略と人材マネジメント等の現状、課題及び政策の方向性については、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析に関する研究」最終報告書で詳細な分析が行われている。

6 就業環境が変化する中での、集団的な労働条件決定システムの現状と課題及び今後の政策対応について、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」最終報告書で詳細な分析が行われている。

所得層への支援（住宅政策・福祉政策・教育政策の拡充）、所得再分配機能の見直しを図ることが重要である。

## 8 地域雇用戦略の重要性

中央における財政制約の強まり、地方分権の推進、地域間の雇用情勢の格差等を背景に、各地域において、地域の特性を踏まえながら、雇用政策と他の政策との連携を図り、質・量の伴った就業機会を確保し、地域社会の活性化を図る必要性が高まっている<sup>7</sup>。他方、就業を通じた社会参加、コミュニケーションの形成の場を考える場合も地域が基盤となろう。つまり、我が国全体として全員参加型社会を構築していくためには、国レベルだけでなく、地域レベルでも独自の雇用戦略を策定し、地域社会の活性化を図ることが不可欠といえる。国、地方政府、企業、労働者個人、NPO等が一体となって、地域雇用戦略に取り組むことが重要である。なお、第3部第3章「ワーク・ライフ・バランス推進のための地域雇用戦略」（樋口論文）では、ワーク・ライフ・バランスという観点から地域雇用戦略の展開について考察を加えている。

### 第3節 政策資源の配分、政策主体等の今後の組み合わせ等

また、雇用戦略を進めていく上での政策の資源配分や政策運営についても、次のように論点を整理できよう。

#### 1 政策資源の配分の在り方について

本研究の議論の中から、社会経済情勢の変化、資源制約の下で、政策対象、政策資源の配分等について、より重点をおくべき層が、ある程度示唆されるといえる。従来は、単純化して言えば、常用正規労働者への政策対応が中心といえなくはなかった。社会経済環境の変化、就業ニーズや働き方の多様化・個別化等が進む中で、様々な層への対応がより重要となってきたといえる。ただし、資源配分の在り方を見直すとしても、真に政策対応が必要な層への資源投入は

7 地域の雇用情勢、雇用創出等の現状と課題及び政策対応については、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「失業の地域分析に関する研究」最終報告書で詳細な分析が行われている。



欠かせない点、考慮すべきである。

具体的には、働き方やライフステージ等の観点から政策資源の配分について着目すると、以下の4つの項目に整理することができよう（個別の項目では内容の重なるものがある）。

#### （1）非正規労働者、無業者等への政策資源の配分の重要性

社会経済構造の変化、長期の経済低迷の影響等を反映し、非正規労働者が多く増加し、若年無業者も依然として多い状況にある。非正規労働者や無業者は、就業機会や就業能力を高める上で弱い立場にあり、こうした層がより良好な就業の場を得、能力発揮が可能となるような支援が重要であり、中でも公の役割が大きいと考えられる。

また、全員参加型社会を作るには、就業意欲や能力が有効に活用されていない、逆にいえば、就業参加の拡大余地が相対的に大きい層である女性、若者、高齢者への対策や就職困難層への対応が重要となっている。多様な就業ニーズに応じながら、きめ細かな対応が求められる。

#### （2）人生前半への資源配分の強化の必要性

従来、我が国は学校(生徒、学生)から職業(社会人)への移行が比較的良好であったこともあり、若年雇用政策の比重は小さかった。しかし、現在、若年の雇用情勢は、年齢計に比べて失業率が高く、フリーターや若年無業者は多く存在し、低収入層の増加もみられるなど、厳しい状況となっている。若者はこれからの我が国の社会経済を担う者であり、フリーター等の状況が継続すれば、職業能力の蓄積がなされず、中長期的にも経済の生産性の低下、社会保障システムの脆弱化、少子化の進展等を招くおそれがある。また、女性の年齢階級別労働力率にみられるM字型カーブは依然として解消されておらず、仕事と育児の両立が大きな課題である。人口減少下の人材の有効活用、少子化対策という点からも、若年層の自立支援、子育て支援は、喫緊にとり組むべき課題となっている。

なお、我が国の教育支出のGDPに占める比率はOECD平均を下回っている<sup>8</sup>。

8 OECD 'Education at a Glance'による。

社会保障支出のGDPに占める比率もOECD平均を下回っている（失業率が相対的に低いことも一因である。特に現役世代に相当する社会保障支出(広井(2006)による区分で失業、積極的労働市場政策支出、住宅、家族、障害、その他)のGDPに占める比率もOECD主要国より低い水準となっている<sup>9)</sup>。)。なお、日本の社会保障支出の特徴は、従来、高齢期(退職期)にリスクが集中していたこともあり、高齢者関係(年金、医療等)の比重が高くなっている。しかし、前述のように、近年では、人生前半期のリスクが増しており、対策の重要性が高まっている。

現在、政府も若年層の雇用対策、子育て支援対策に積極的に取り組んでいるところであるが、人生前半期における公助等の政策資源の配分を強化し、一層の支援を行うことが望まれる。その際、学校(若年対策の場合)、企業、家族、地域社会、行政等の連携を図りながら総合的な支援策を行っていく必要がある。

### (3) 職業生涯の長期化等への対応(中高年期の就業能力の向上)

社会経済の変化の激しさが増し、ICTの急激な発展や事業の見直し等がみられる中で、労働者にも的確な対応が要求されているが、中高年層は、若年層に比べ、こうした変化への迅速な対応は難しいとみられる。職業生涯が長期化している中で、変化への対応を図るため、中高年層においても、自己の職業能力について見直し、学び続けていくことが、求められる。中高年層の就業能力向上などへの支援が必要となろう。

### (4) 世代間・世代内の資源配分の在り方

我が国の租税・社会保障による所得再分配は、世代間が中心で世代内の再分配は小さくなっているが、今後は、(税制等による)所得階層間、同一世代内の再分配をさらに検討することが望ましい。

また、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現による全員参加型社会の実現は、特定の世代に仕事が集中するのではなく、各世代で仕事と生活時間を適切に配分することにより、全員の社会参加を実現するものともいえる。

---

9 OECD "Social Expenditure Database", 広井(2006)。

## 2 自助(個人)、共助(企業等)、公助(政府)の役割分担

社会経済システムは、個人(自助)、企業(共助)、政府(公助)が互いに関連しあって成り立つものである。この三者の組み合わせ方は唯一といった正解はなく、時代、社会等で様々なパターンがあると考えられる。この組み合わせは政策の枠組みや資源配分でも同様である(ここでの政策は、特定の目的(例えば能力開発)を達成する手段を指し、実施主体・資源を政府のみに限定していない。なお、自助は個人や家族、共助は企業を中心とするが地域コミュニティ等も含むものとする。公助は国、地方自治体等の公共部門をさす。)

これまで、労働政策は、政府(公助)のほか、結果的に企業(共助)が担っていた面(長期雇用下の人材育成等)が強く、自助の役割は小さかったといえる。しかし、競争激化、知識社会化、働き方の多様化、就業意識の変化等の中で、労働者が主体的に職業キャリアを築いていくことが重要となっている。こうした中で、個人(自助)の役割が増している。しかし、個人には、様々な制約要因(時間、金銭、情報等)があり、失業等リスクへの対応にも限度がある。従って、個人が自律的な働き方を選択できるような支援やセーフティネットの整備が必要不可欠であり、政府(公助)の役割は重要といえる。また、企業も、競争に勝ち抜くためには、多様な人材の能力発揮を促す必要があり、個人への支援は企業にとっても有益であろう。企業(共助)の役割も依然重要といえる。なお、新たな公共的な仕組として、地域のコミュニティ、NPO等が一定程度の役割を果たすことも期待されよう(共助の新しい動き)。また、政府の中でも、前述したように、地域(地方自治体)の果たすべき役割がこれまで以上に重要となってくる。

時代環境と地域の特性に合わせて、自助と共助と公助の分業と協業のバランスが取れたものとしていく必要がある<sup>10</sup>。

こうした、自助、共助、公助の機能・役割分担については、第3部第4章の「雇用戦略における自助・共助・公助」(諏訪論文)で、より詳細な議論展開が行われている。

---

10 諏訪(2005b)も参考とした。

### 3 政府の政策間の資源配分:教育、労働政策、社会保障政策への資源配分

前述したように、日本の社会保障支出全体のGDPに占める比率は、OECD平均を下回っている。また、労働市場政策支出、特に積極的労働市場政策支出のGDPに占める比率も低くなっている<sup>11</sup>。第1部第4章でも指摘したように、職業訓練支出のGDPに占める比率も低い。こうしたことの背景としては、失業率が低いこと、ある程度、企業、家族が、結果的に雇用保障、人材育成、社会保障等の機能を果たしていたこと、これまで、公共事業（我が国はGDPに占める比率は、OECD主要国より高い）が事実上、景気対策として活用され、また地方に厚く配分されており、結果的に雇用維持の役割を果たしてきたことが挙げられる。しかし、現在では公共事業は抑制基調となっており、企業行動や家族の世帯構造も変化がみられる。また、前述したように、教育支出（特に公的教育支出）のGDPに占める比率はOECD平均を下回っており、このままでは国際競争の激化や知識社会への移行に対応できるのかという疑問が生じている。以上のような環境変化の中で、教育政策、労働政策（特に積極的労働政策）の重要性は高まっていると考えられる。OECDの新雇用戦略のレポート等でも、教育や職業訓練等積極的労働市場政策の有効性を検証している。中でも重要な4つの柱の一つに、「労働力のスキルとコンピテンシーの開発促進」を挙げている。社会保障政策もセーフティネットとしての役割が大きい。

政府全体として、行財政改革に取り組んでいく必要はあるが、雇用、教育、社会保障はいわば社会基盤であり、公助の役割が期待されることであるとともに、社会全体の安定性や生産性向上への寄与が期待されることから、これらの政策の充実・強化を図ることは検討される余地がある。

### 4 政策運営の在り方

雇用戦略を進める際、政策運営については、次のような点が重要といえよう。

#### (1) マクロ経済政策の重要性

まず、雇用戦略を進める上で、適切なマクロ経済政策の重要性が挙げられる。

11 OECD *Employment Outlook*

マクロ経済政策による安定的な経済成長の実現は、全員参加型社会を図っていくための基本条件といえる。OECDの2006年の新雇用戦略でも、マクロ経済政策の有効性を指摘し、政策の4つの柱の一つとして、適切なマクロ経済政策の設定を掲げており、これは先進国共通の認識でもある。

## (2) 効率性と公平性の両立

留意すべきことは、効率性と公平性の両立、成長と分配の公平性の両立について、必ずしも相反するとは限らないということである。機会の平等を確保し、就業能力の向上を図る教育政策、労働政策は、生産性の向上につながり、経済成長(とその結果としての格差の是正)に資することを通じて、両立に貢献すると考えられる。機会の平等を確保するには、ある程度結果としての格差が広がりすぎないように是正する必要もある(例えば、親の世代の資産等の格差が子供世代に継承されることによる格差の再生産を防ぐ)。

## (3) 就業促進を基本とした一貫性のある政策パッケージの重要性

政策を遂行する際には、労働政策も含め、経済政策、産業政策、租税政策、社会保障政策、教育政策、地域政策等の政策間の相互連携性、整合性を図り、一貫性のある政策パッケージを採用することが重要である。併せて、政策は継続して遂行される必要がある。就業促進政策(就業インセンティブを高める)を基本とし、就業インセンティブを低下させない、特定層の就業機会を低下させないことが重要であり、また、各種制度は就業行動に中立的となるような制度設計を原則とすべきである。

## (4) 我が国の雇用慣行を活かした政策運営の重要性

長期雇用のような我が国の雇用慣行のメリットを活かしながら、政策運営を進めていくことが重要である。この点、OECDの新雇用戦略でも、労働市場のパフォーマンスを改善するための唯一のアプローチはないこと、各国の制度、慣行にあった政策パッケージが重要である点を強調している。

### (5) 信頼、安心等社会基盤の整備の重要性

制度、慣行と関連して、信頼、安心などの目にみえない基盤(ソーシャル・キャピタル)の重要性を指摘する研究がある(ソーシャル・キャピタルは、経営、人的資本の蓄積、地域産業振興等に好影響)<sup>12</sup>。ソーシャル・キャピタルという一種の社会基盤の整備を図る(信頼、安心を与える)という視点も重要と考えられる。この点、社会保障政策等が重要な役割(安心、安全、安定を与えるセーフティネット機能)を担うものと考えられる。

## 第4節 戦略の具体化に向けて

雇用戦略を具体的に策定し、進めていく場合、戦略の主体は誰がどう担うのか(戦略の策定、戦略の実施、戦略の全体管理)、戦略の目標期間や戦略の具体的目標(数値目標等)として何を設定するか、戦略目標実現のための政策パッケージは何が適切か、中央レベルと地域レベルでの雇用戦略についてどう連携を図るか等、を検討することとなる。

なお、雇用戦略の策定は、行政が主体となると考えられるが、その際、政労使で合意形成を図り、国民の理解を得ることが必要であろう(情報の周知が重要)。その上で、戦略の実施(実施主体)に当たっては、行政、企業、個人等が各々の立場で連携、一体となって取り組んでいくことが重要である。

### (政策評価の重要性)

さらに、(戦略の柱や個別)政策の実施状況についての検証・評価を行い、その結果を踏まえた上で、必要に応じ、見直しを行い、政策の効果的な実施を図っていく必要がある。社会経済の構造変化に対応して、戦略も改定することも必要となる。このため、いかに適切な政策評価を行うかは、雇用戦略に限らず、政策を実施していく上で大変重要といえる。その際、個々の政策の評価だけでなく、政策間の相互作用についても検証・評価する必要がある。

我が国でも行政機関に政策評価制度が導入されているが、早くから政策評価が行われている欧米先進諸国の手法、経験は、我が国にとって参考とすべき点

12 小峰(2006b)、宮川・大守編(2004)。

も多いと考えられる。そこで、第2部第4章では、先進諸国の政策評価の現状を考察し、政策評価は、反事実的想定との比較（政策の対象でないとした場合の状態と現実（政策の対象）の状態との比較）が必要なこと、安易な業績評価は現場の士気や生産性を損ねること、データ収集と開示の体制整備が我が国の喫緊の課題であることを指摘している。データを整備し、慎重かつ持続的な評価研究を行うことが重要といえよう。

## 第5節 今後の課題

本プロジェクト研究は、「我が国における雇用戦略の在り方」についての提言が目的であり、最終報告書では、「人をあらゆる政策の中心に置き、生活の持続可能性を確保しつつ誰もが能力を高め発揮し参加する、活力に満ちあふれた社会を築くこと」という基本的理念を提言し、その実現のための3つの戦略目標及び政策の枠組みを明らかにし、基本的な政策の方向性を示した。しかしながら、雇用戦略を策定・実施していく際の、各主体の具体的分担、目標期間、戦略目標数値、具体的な政策パッケージ、中央と地域の雇用戦略の具体的な連携の在り方あるいは現状の我が国の政策の効果分析等については、深く踏み込んではいない。これは、本プロジェクト研究の目的が雇用戦略の枠組を提示することであり、雇用戦略の策定自体ではないためである。今後、雇用戦略の策定に向けてその内容の具体化を図る際には、上記の積み残された各論に関する検討が重要な政策研究課題となる。

本報告書が一つの契機として、行政の他、労使を含め国民広く、雇用戦略についての議論が深まり、雇用戦略の策定等、今後の政策運営を進める際の参考となり、「誰もが意欲を持って働き、自己を実現して輝くことのできる豊かで活力ある社会の実現」が図られれば、幸いである。

## 付録 [参考資料]

### 第1章 OECD、EUの雇用戦略の動向

我が国の雇用戦略の在り方を検討する上で、先行事例となるOECD、EU雇用戦略の動向は、参考となる。特に、OECD、EUとも、最近見直し作業がなされており、注目すべき点も多いと考えられるので、以下、簡単に紹介する<sup>1</sup>。

#### 第1節 OECDの雇用戦略の動向

##### 1 1994年雇用戦略の策定と策定後の取組み

###### (1) 雇用戦略策定の経緯と概要

1980年代や1990年代初めを通して多くのOECD諸国で失業率が高い水準が続いたことから、OECDでは、1992年の閣僚理事会で、労働市場のパフォーマンスの悪化の要因についての大規模な研究をスタートさせた。1994年の閣僚理事会に、失業減少や雇用増加のための広範な政策勧告を含んだ分析結果がOECD雇用研究(OECD Jobs Study)として報告、公表された。政策勧告は、マクロ経済政策、イノベーションの創造と普及、企業家的風土の形成、労働者の技能向上の他、労働市場規制、賃金設定、失業給付制度等労働市場政策や制度形成に関する9つの分野にわたっている。この報告書の提言の中でJobs Strategy(雇用戦略)という言葉が登場し、以降「雇用戦略」という言葉が定着することになる。1995年には10個目の分野として製品市場の競争促進政策の勧告が追加された。以下の10分野の政策勧告(70ほどの更に詳細な政策勧告からなる)が、OECD雇用戦略(OECD Jobs Strategy)である。

#### 適切なマクロ経済政策の策定

#### 技術的ノウハウの創造と普及の促進

---

1 OECD、EUの雇用戦略の2000年代初め頃までの動向については、本プロジェクト研究において、労働政策研究・研修機構(2004a)として、詳細な研究成果をまとめているので、そちらを参照されたい。本稿では、OECD、EUの雇用戦略について最新の動向を中心に概観を行う。なお、本報告書本文第3部第2章も参照されたい。



労働時間の柔軟性の拡大  
企業家精神が発揮できる環境の醸成  
賃金と労働コストの弾力化  
雇用保障規定の改正  
積極的労働市場政策  
労働者の技能と能力の向上  
失業保険給付及び関連給付制度の改革  
製品市場の競争の向上（この項目は、9項目の策定後に追加）

## （2）雇用戦略策定後の取組み

1994年の雇用戦略策定後、個別のテーマに区分し、各テーマに関する詳細な研究とさらに国別審査を実施した。EDRC（経済開発検討委員会）の各国審査では、各国の状況に応じた政策勧告がなされた。テーマ別研究は1999年頃までにほぼ完了し、国別審査は1997年までに一巡目、1999年まで二巡目の審査が実施された。実施レビューは1997年、1999年に公表されている。ELSAC（雇用労働社会問題委員会）でも、1996年、1997年、2001年に、雇用戦略勧告のうちいくつかの主要な勧告のフォローアップ、とくに、積極的労働市場プログラム、making-work-pay（働いた方が得になる）、公共職業機関の機能については、詳細な検討が行われた。その後も、雇用戦略の柱と関連するテーマ研究は行われ、Employment Outlook等で報告されている。また、とくにイノベーション、教育、企業家精神に関連する成長指向的な政策は、OECDの成長プロジェクトでも広範に議論された。

## 2 雇用戦略の改訂(2006年)：新雇用戦略

### （1）新しい課題と雇用戦略の再評価作業

1994年の雇用戦略は、高水準で推移する失業を減らす方策に焦点をあてており、今でも多くの国で重要な課題であるが、労働市場への参加の障害を取り除くことが主要な課題として浮上しており、この課題は人口高齢化の悪影響を抑制する必要によりその緊急性を一段と高めている。さらに人や企業が技術進歩とグローバル化によりもたらされる変化を活かすことやそのような変化に迅速

に適応したりできるようにすることも重要な課題となっている。

2003年に行われたOECD雇用・労働大臣会合では、1994年に策定されたOECD雇用戦略は、約10年経っており、再評価の必要性を指摘し、再評価作業を開始した。

2006年のOECD閣僚会議に、改定された雇用戦略を含む「政策レポート(仕事と所得を高める：OECD雇用戦略の再評価からの政策的な教訓)」が報告・公表され、また、それを分析面で根拠づける「OECD雇用アウトック(Employment Outlook)2006」が公表された。この作業は経済総局と雇用・労働・社会局との共同作業により行われた。

「政策レポート」では、1994年以降の労働市場のパフォーマンスの状況を概観し、雇用戦略の再評価(新しい証拠の提示)を行ったうえで、改定された雇用戦略を提言している。再評価結果(新しい証拠)について、以下のような分析を行っている。

雇用戦略は現在でも有効であるが、将来のチャレンジに対応するために改善が必要である。

健全なマクロ経済政策は、良好な労働市場のパフォーマンスを下支えする。

労働参加と雇用創出への一般的な障害を取り除く政策効果について、

- (i) 税制・給付制度の改革や良く設計された「就労化」政策は、労働市場への参加を支援する上で効果的であり、
- (ii) 雇用規制や賃金設定の慣行を調整し、製品市場の競争を促進することは、雇用創出や実質賃金の上昇をもたらす、
- (iii) 労働者が社会で求められるスキル(right skills)を持てるようにすることは、より多くのより良い雇用を創り出すことにつながる。

低雇用割合グループの就業の障害を取り除き、労働市場の分断を緩和する政策対応について(高齢者は早期引退のインセンティブを減らし職場慣行を変える、女性は税制改革と家庭に優しい政策の実施、若年は学校での失敗の回避と教育と仕事の連携を密接にすることで)、低雇用割合グループ雇用を高めることが可能。失業の地域的な集中への対応や、(いくつかの国では)フォーマルな雇用への移行促進は重要である。

政策分野の相互作用、シナジーとマクロ経済政策の役割について、異なる構

造政策間の相互作用が十分に発揮されれば、雇用パフォーマンスを改善する。マイナスのマクロ経済ショックや悪い構造政策の設定は失業をもたらす。安定指向のマクロ経済政策は重要である。

政策パッケージについて、成功するための方法は何通りかある。方法の1つは、製品市場や労働市場の柔軟性を重視することであるが、所得の不平等化を意味するかもしれない。もう1つの方法は、柔軟性と安定性の組み合わせであるが、より費用がかかる。2つのパッケージともマクロ経済の安定と製品市場の厳しい競争、求職活動への強力な支援は共通である。

## (2) OECD雇用戦略改訂版(新雇用戦略)

1994年の雇用戦略は、高水準で持続している失業の減少を主な目的としており、この点での重要な提言は有効であるが、政策の焦点は拡大しており、特に労働市場への参加、就業促進、特定層の低所得に関する懸念への考慮に、より重点が置かれるようになった。

雇用戦略改訂版(The Restated OECD Jobs Strategy)：新雇用戦略は、人口高齢化等の新たな課題に対応し、失業減少だけでなく就業増加を通じた高成長・雇用の実現を目指しており、以下の4つの柱(及び20の項目)からなる<sup>2</sup>。

### 柱A. 適切なマクロ経済政策を設定する

- ・マクロ経済政策は価格の安定と持続可能な公的財政を目指し、金利を低水準にとどめ、投資と労働生産を高めるようにすべき。
- ・マクロ経済政策は、経済の安定化によりマイナスのショックが持続して過渡的な失業が増加するリスクを減らすこと及び構造改革の成果が確実にもたらされることのために用いられるべき。

### 柱B. 労働市場への参加と職探しの障害を取り除く

- ・失業給付制度と積極的労働市場政策を適切に設計し実行する。
- ・雇用関連給付以外の社会給付を就業促進の目的にあったものにする。
- ・家庭に優しい取組みを促進する。

---

2 柱Aは2項目、柱Bは7項目、柱Cは9項目、柱Dは2項目。ここでは、BとCは、柱の主な内容を掲げた。

- ・税制やその他の所得移転プログラムを働くことが得になるように (“ make work pay ”) 調整する。

#### 柱C. 労働需要への労働・製品市場における障害に対応する

- ・賃金と労働コストが労働市場の発展に対応したものであることを確保する。
- ・製品市場における競争を高める。
- ・柔軟な労働時間の取組みを促進する。
- ・雇用保護法制が労働市場のダイナミズムを助け、労働者に安定をもたらすものとする。
- ・フォーマル雇用への移行を促進する。

#### 柱D. 労働力のスキルとコンピテンシーの開発を促進する

- ・質の高い初等教育を促進し、政労使の協力に基づき労働者の能力向上を図る。
- ・学校から就労への移行促進を図る。

政策提言については、唯一の成功するアプローチはなく、各国の状況、政策の相互作用を考慮に入れた上で、首尾一貫した政策パッケージを行うことが重要であること、また、戦略は、各国の制度慣行と統合的な方法で実行される必要があること、改革の実行には抵抗はあるかもしれないが、十分な政治意志があれば達成は可能であることを指摘している。

### 3 OECD雇用戦略の性格の変化

OECD雇用戦略の性格は、1994年の戦略策定当初は、規制緩和や、市場原理中心的な理念が前面に出されたものであったが、1997年頃には、福祉国家的な発想も盛り込まれるようになり、「効率」一辺倒から、「効率」と「公平」の並存へと、当初の市場原理を中心に置いた主張は徐々に緩和されていった。効率性の向上という概念は残されているものの、労働市場参加、社会的統合の観点も取り上げ、公正や平等といった理念も表れてきている。これは、「社会的統合」を大前提とした、EUの雇用戦略が1997年にとりまとめられ、その後進展したことも大きく影響しているものと考えられる。さらに、人口高齢化、技術革新、グローバル化等への対応を図るため、改定された、2006年の新雇用戦略では、適切なマクロ経済政策運営、労働市場への参加促進、労働需要の障害の

除去、人材育成等を主要政策とし、政策パッケージの一貫性を求めている。この点でも、EUの「成長と雇用のための統合指針」(2005年)と似た内容となっており、両方の戦略とも大枠の方向性は収斂してきている。この他、適切な労働政策は雇用への良い影響をもたらすこと、各国の状況に応じた改革手法の実行といった指摘も含め、我が国の雇用戦略検討の参考となる点は多いと考えられる。

## 第2節 EU雇用戦略の動向

### 1 EU雇用戦略の策定の背景

EU雇用戦略(European Employment Strategy)は、1980~90年代にかけての低成長経済の下での高失業率の持続という深刻な雇用・失業情勢への処方箋として、規制緩和や市場原理を中心に置いて1994年に策定されたOECDの雇用戦略(The OECD Jobs Strategy)に対応する形で1997年に取りまとめられたものである。

本戦略の底流には、検討過程で示された、市場競争による激しい競争環境の下では、弱者が社会から排除される危険性が高いことを考慮し、排除ではなく仕事を通じて国民全体を社会に統合する連帯の道を選択することを目指すものであるというものが流れている。

1993年に「成長、競争力、雇用 - 21世紀への挑戦と進路」(通称「ドロール白書」)が公表され、労働市場の硬直性を構造的失業の原因とし、労働市場の柔軟性を高め、企業の競争力を高めるための措置について加盟国に対する提言がなされた。さらに、1993年~94年にかけて公表された白書において、福祉国家の背後にある連帯という価値観は断固堅持すべきだとしつつ、それまでの所得の再配分という消極的な連帯方式の在り方から経済活動に参加する機会のより良い分配という積極的な連帯方式にシフトしていくべきだとし、これからは雇用に最優先順位を与え、すべての人を社会に統合していくことが目標にならなければならないとの提言がなされた。以上の諸白書による提言では、その後のEU雇用戦略の基本となる考え方が示された。

## 2 EU雇用戦略の策定とその後の動向

### (1) EU雇用戦略の策定とリスボン戦略の提示

1997年6月にアムステルダム条約が合意された。同条約の雇用政策条項において、EUとしての雇用政策に係る政策協調サイクル<sup>3</sup>が規定された。さらに、同年11月の「ルクセンブルクにおける特別欧州理事会」(通称「ルクセンブルク雇用サミット」)において、エンプロイアビリティ(就業能力)、起業家精神、アダプタビリティ(適応能力)、機会均等、からなるEU雇用戦略の中核となる4つの柱が打ち出され、それ以降の雇用指針に明記された。特に、最初の雇用指針では、エンプロイアビリティの向上に関する施策として最も重視された若年失業者、長期失業者に対する積極的雇用政策の促進に関する数値目標が設定された。

2000年のリスボン欧州理事会(通称「リスボン雇用サミット」)<sup>4</sup>では、4本柱の上位に位置付けられる「フル就業」という目標が設定された。これは、高齢者や女性、社会的弱者など非労働力化している人々を広く仕事を与えることによって労働市場に参入できるようにし、社会に統合するという理念を具体化したものであり、就業率という数値により測定される。

### (2) 2003年の中期指針の策定

2003年に策定された雇用指針においては、それまで毎年見直しが行われていたものに替わり、2010年までの3部構成からなる中期指針が示された。第1部では、「フル就業」、「労働の質及び生産性の向上」、「社会的結束と統合の強化」の3つからなる全体目標が示されている。第2部では、第1部の3つの全体目標を具体化した10の分野について具体的な数値目標が提示され、第3部では、関係者の関与、行政体制等について示されている。

2004年のブリュッセル欧州理事会において、2000年のリスボン戦略の中期見直しのための検討が開始され、その結果、経済政策と雇用政策、社会政策が経

3 欧州理事会の「結論」、閣僚理事会の「雇用指針」、加盟国の「年次報告」、閣僚理事会の「検査」と「勧告」、閣僚理事会と欧州委員会の「合同年次報告」、欧州理事会の「結論」というサイクル。なお、目標の達成について拘束するが、目標を達成するための手段については拘束はない。

4 リスボン雇用サミットで示された経済・社会政策の包括的な方向性については、通称「リスボン戦略」と呼ばれる。

济成長と雇用の促進という単一の目標に向けて整合化されるべきである旨の報告が行われた。これを踏まえ、2005年の欧州委員会報告において、これまで別々に行われてきた経済政策、雇用政策及び社会保護政策に関する政策協調戦略を一本に集約化すべきという提案が行われた。

### (3) 2005年の戦略中期見直し

2005年には、上述の2004年以来の検討を受けて包括的経済政策指針と雇用政策指針が事実上統合され、6つのマクロ経済指針、9つのミクロ経済指針、8つの雇用指針の3部分からなる「成長と雇用のための統合指針」が示された。これにともない、分野ごとに別々に作成されていた加盟国による国別行動計画も「成長と雇用のための行動計画」に一本化されることとなった。この新たな形となった指針に基づく政策サイクルは、3年単位とされ、2005年から開始され、2008年に見直しが予定されている。雇用指針部分では、フル就業、労働の質及び生産性の向上、社会及び地域的統合の強化という基本目標と、より多くの人々を雇用に引き付け、社会保護制度を現代化する、労働者と企業のアダプタビリティと労働市場の柔軟性を高める、教育と技能訓練を通じて人的資本への投資を増やす、という3つの柱のもとに8つの指針が掲げられるという形となっている。

### 3 EU雇用戦略の動きと我が国への示唆

以上のように、現在のEU雇用戦略は、1993～94年にかけて公表されたドローール白書その他で示された「福祉国家の背後にある連帯という価値観は堅持しつつ、経済活動に参加する機会のより良い分配という積極的な連帯方式にシフトしていく。これからは雇用に最優先順位を与え、全ての人を社会に統合していくことが目標にならなければならない。」という基本的な考え方及び2000年のリスボン雇用サミットで示された「フル就業」という理念を柱にしているものといえる。これに2003年の雇用指針に示された「労働の質及び生産性の向上」、「社会的結束と統合の強化」を軸に置きながら、より現実に見合った実効性のある具体的目標設定の在り方が模索されている。

翻って、我が国についてごく大雑把に見れば、戦後、20世紀末までは成長経

済と長期雇用を前提とし、成長を維持するための政策を、それほど政策間相互の関連性を意識することなく実施していても円滑な経済運営が実現されていたといえよう。

しかし、今後、少子高齢化と人口減少の進行、グローバル経済化とICT拡大の下での知識・技術等を要する分野での世界的競争の激化などの中での社会経済構造の大きな変化が見込まれるところである。したがって、今後は、知識・技術・技能等人的資源の重要性と一人ひとりの希少性が高まっていく。

こうした中で、人々が意欲を持って生き生きと生活し、活力ある社会を実現していくためには、中長期的観点からすべての政策の一貫性を確保した上で、「人」を中心においた経済及び雇用政策運営がなされることが望まれる。こうした政策運営を行っていくためには、我が国においても、中長期的観点からの雇用戦略を策定していくことが求められる。その際、「仕事を通じて国民全体を社会に統合する」という基本的考え方に基づいて策定され実施に移されているEU雇用戦略は、我が国における雇用戦略検討に対する示唆に富んだものであるといえよう。



## 第2章 国内シンポジウム（労働政策フォーラム）「未来を拓く 雇用戦略 - 30代社員が挑戦する仕事の世界 - 」の概要

雇用戦略の中間報告（2006年5月）では、十数年先の社会を見据え、（1）誰もが就業等を通じて参加できる社会、（2）仕事と生活の両立が持続可能な社会、（3）自らのキャリアを十分に形成し得る社会、という三つの戦略の柱を掲げている。この柱は、働く全ての人々に関わるが、特に、現在、社会の第一線で活躍し、今後も中核を担う若い人たちにとって大きな意義を持つ。そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）は、雇用戦略研究の意義を広く世に問うべく、2006年7月5日に国内シンポジウム（労働政策フォーラム）を開催し、雇用戦略の研究成果の発表に加え、企業で活躍中の30代の社員を交えたディスカッションを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現、キャリア形成などについて議論を行った。

### 1 問題提起「いま、なぜ雇用戦略か？」

早稲田大学鈴木宏昌教授（雇用戦略研究会座長）より、雇用戦略が必要となった背景、我が国の雇用戦略の方向性について、講演を行った。

#### （講演概要）

第1次石油ショック以降、失業問題の解決が先進国の課題となり、様々な政策がとられた。雇用政策に対するコスト負担はアメリカ、イギリス、日本は低く、デンマーク、オランダは高い。近年は、競争激化による高度人材の育成の必要性、働き方の多様化とワーク・ライフ・バランスのニーズの高まり、早期退職等非労働力人口の増加に伴う社会保障の財源問題、長期雇用モデルの風化による雇用保障の見直し、という要因から、雇用の量（失業対策）とともに雇用の質に関心が高まった。そこで、個別の雇用政策に、一貫した方向性（中期目標）を与える試みとして雇用戦略がOECDやEUで取組み始められた。

OECDでは、1994年に雇用戦略の報告書が出され、市場原理が強調され、労働時間、賃金あるいは雇用保障の規制緩和や弾力化が提唱された。2006年6月

に雇用戦略が改訂され、適切なマクロ経済政策、労働市場への参加と職探しの障害の除去、労働需要への労働・製品市場における障害への対応、労働力のスキルとコンピテンシーの開発の促進の4つの柱からなっている。

EUでは、1997年のアムステルダム条約でEUに雇用政策協調の権限が与えられ、雇用指針の作成と各国の政策評価がシステム化された。2000年のリスボン戦略では、EUのグローバル競争力を高めるため、知識をベースとした社会・経済体制の強化が謳われ、2010年までに達成すべき中期目標が定められた。雇用分野では、全体の就業率70%、女性の就業率60%、55～64歳の就業率50%、退職年齢の5歳引上げ、育児施設の改善等となっている。2005年に採択された雇用政策指針（2005～2008年）では、基本目標は、フル就業、仕事の質及び生産性の向上、社会及び地域的統合の強化とされた。

先進国の動向を踏まえ、我が国の雇用戦略の方向性を考えると、雇用関連支出が国際的にみて低い、特に職業訓練支出が少ないことが課題である。

雇用の質の面では、高度な専門技術者の育成面で近隣アジア諸国に対する競争力の喪失の懸念、多様な働き方が広まる中での非典型労働者のキャリアと技能養成、一般的にキャリアアップのための訓練機会の確保、長期雇用が例外になりつつある中での生涯教育・訓練の構築、が課題として指摘できる。特に、労働意欲のあるすべての人への教育・訓練の機会が確保される必要がある。

## 2 基調講演「個人がかがやく雇用戦略」

慶應義塾大学樋口美雄教授（雇用戦略研究会委員）より、雇用戦略の具体論について、講演を行った。

### （講演概要）

今後の雇用対策を考える際、先進諸国に共通する問題点として、少子高齢化、経済のグローバル化、技術変化の加速化の3つがある。3つの問題点を解決するための結論も共通であり、いろいろな制約のある個人が能力を高め、意欲を持って働ける社会を構築することである。このためには、個人を真ん中に政府、企業、労働組合、学校、地方自治体、NPOも戦略づくりに参加することが必要である。

その際、雇用対策にとどまらず、目的に即した首尾一貫した個別戦術の統合が必要である。我が国では、この点十分に意識されていない面があり、1986年前後に、女性の積極的な社会参加を目的とする男女雇用機会均等法の制定と、配偶者特別控除の新設、第3号被保険者制度の新設といった、一定の所得を超えて働くことにブレーキをかける政策といった、政策間の矛盾がみられた。

戦略を策定する際の間目標としては、ミクロ（個人）とセミマクロ、マクロとの整合性を図ることである。具体的な戦略としては、（1）就業率の上昇（社会的扶養率の低下）、（2）仕事と生活の両立、（3）自らのキャリアの形成、の3つを相互に関連させて推進することが重要である。

就業率の上昇について、これまでは、失業率を下げることに力点が置かれてきたが、失業率は、失業者が求職をあきらめ非労働力化することでも低下する。非労働力人口が増えても、特に人口減少社会では、得にならない。大事なのは、働いてもらうことである。このため、雇用の量と質の確保が重要であり、高質な雇用機会を用意し、働ける環境、能力を発揮できる環境を整えることが求められる。今までのように公共事業を通じて受け皿を作る時代ではなく、地域による雇用創出戦略が必要である。また、雇用形態の多様化に対して均衡処遇が必要である。セーフティネットを再構築し、個人に対し、挑戦する意欲を高めるよう支援を行うことが必要である（EU雇用戦略「殻の保護より翼の補強へ」）。雇用促進的な税・社会保障制度、能力開発支援・コンサルティング機能・マッチング機能の強化等が求められる。職種別労働市場の形成が必要である。企業を超えて人材が必要なところに移動し、労働資源の有効活用が可能となる。

仕事と生活の両立支援について、個人の選択肢を増やすことが目標である。

このため、ワーク・ライフ・バランス推進基本法を制定すべきである。現状の労働市場の二極化（長時間の正規雇用と低賃金不安定な非正規雇用に分断）、所得格差の拡大、少子化の進展はワーク・ライフ・バランスが崩れていることが根本にある。その他、育児支援も必要である。

自らのキャリア形成については、個人で選択できるようにすることが目標である。従来は企業が個人に対し保障し手当する代わりに拘束する関係だった。環境変化に対応し、自己責任の時代へと変わってきたが、そのための環境は整

備されていない。個人が仕事を選択できる権利の拡大、時間的制約を緩和する支援策、経済的制約を緩和する支援策、個人が身につけた能力が評価される、企業内あるいは社会的な仕組みが必要である。

重要なのは、企業による支援であり、個人が輝ける戦略を企業の人事戦略とどう調和させていくかが課題である。両者は必ずしも対立概念ではない。3つの具体的目標を達成する上で両者は同じ方向を向いているはずである。個人にとって良い企業とは何かが問われている。

### 3 報告「これからの雇用戦略 - JILPT雇用戦略・中間報告の概要」

当機構の松淵情報管理課長（前雇用戦略部門主任研究員）から雇用戦略研究の中間報告の概要を報告した。

#### （講演概要）

雇用戦略研究については、海外の先行事例の検討から始めた。OECDやEUの策定事例から、雇用戦略を策定する意義とは、中長期的観点からの雇用戦略の理念や、それに基づいた目標・政策の方向性の提示、及び、目標の実現に向けて、雇用関連に限定することなく幅広い政策の実施を担保する仕組みの確保を図っていくことと言える。

我が国の経済社会の環境変化としては、情報通信技術の急速な発展、グローバル経済化の進展とそれに伴う知識・技術等を要する分野での世界的な競争の激化、人口減少により労働力や財政面での資源制約の一層の強まり、イノベーションが付加価値を生む源泉となる多様な知恵の時代への本格的な移行、が挙げられる。

こうした環境変化に対応し、将来の我が国の経済社会を活力あるものとしていくためには、付加価値を生む最大の源泉となる人的資源の蓄積と有効活用が図られるようにしていく必要がある。すべての人々が社会を支える側に回ることを可能とし、社会から排除されることがないようにする。人々が安心して能力開発に取り組み、社会経済の持続性の確保に貢献していくことができるようにすることである。以上の3点に共通するものは、経済活力を生み出す最も重要な要素は「人」といえる。

以上を踏まえると、雇用戦略の方向性は、中長期的観点から可能な限り政策

対応の一貫性を確保した戦略的な対応を行い、また、すべての政策の中心に人が位置づけられるようにすることである。

そこで、JILPTとして、「人をあらゆる政策の中心に置き、生活の持続性を確保しつつだれもが能力を高め発揮し参加する、活力に満ちあふれた社会を築くこと」を基本理念とする雇用戦略を中間報告で提示した。

また、雇用戦略の基本理念を実現するための3本の柱を提示した。これは、国、地方政府、企業、労働組合、NPO、国民一人ひとり、各レベルの各主体に求められる対応についてまとめたものである。

(1) 就業促進を基盤とした全員参加型社会の構築・・・これは、誰もが社会とのつながりを持ち、就業を中心とした社会参加を可能にしていくことである。具体的には、働くことを通じて能力を有効に発揮し、また納得感、満足感を感じることができる社会にしていくということである。コミュニケーションを通じて全員が社会とかがわり、排除されるものがない社会にしていくことであり、地域また社会全体でコミュニケーションを図っていく必要がある。このため、地域レベルにおける対応も重要であり、地域における雇用戦略の策定が求められる。

(2) 就業の質の確保と就業インセンティブの向上・・・これは、人々の仕事と生活を持続可能なものとすることにより、社会経済の持続性を高めていくということである。具体的には、仕事と生活を調和させ、また、適切な仕事と生活の時間配分を図ることで人々が意欲や能力を高め、仕事を通じた満足感を得るような就業環境の整備を図ることであり、ここでは「就業の質の確保」と呼んでいる。就業の質の確保を通じて、生活の質、労働意欲の向上、生産性の向上、さらには社会の持続性の確保といった好循環が図られる社会にしていくべきだと考えている。

(3) キャリア権を基軸としたキャリア形成支援・・・これは、変化が激しい中で、キャリアの断絶リスクを低減していくという考え方である。「キャリア」とは、職務経験の蓄積や連鎖という意味である。具体的な内容として、個人がみずから就労してキャリア形成、職務経験の蓄積、連鎖を図っていくための理念、また規範としてのキャリア権という概念が提唱されている。誰もがキャリアを円滑に形成できるようにする環境・体制の整備が必要であり、政策主体、また各

企業や個人においてもそうした認識を高め、尊重していくことが必要である。

#### 4 パネルディスカッション「30代社員が挑戦する仕事の世界」

パネルディスカッションは、企業等で活躍する30代社員に焦点を当てた。これは、彼らが、第一次オイルショック前後に生まれ、青少年期にバブル経済を経験し、失われた10～15年を働き抜き、現在、時代を背負う存在となった世代であり、いろいろな意味で、時代の転換期を渡りつつある世代であるからである。法政大学諏訪康雄教授をコーディネーターとし、30代社員（当機構研究員を含む）のパネリスト（氏名等はプログラム参照）5名によるパネルディスカッションを通じて、キャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実現について議論を行った。（パネルディスカッションの内容の詳細は労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』2006年8月号参照。）

#### 〔労働政策フォーラム〕

#### 未来を拓く雇用戦略

#### 30代社員が挑戦する仕事の世界

日時：2006年7月5日（水）13:30～17:00

場所：大同生命電ヶ関ビル6階会議室（東京都千代田区電ヶ関1-4-2）

#### プログラム：

13:30-13:35 主催者挨拶

小野 旭 / JILPT理事長

13:35-13:50 問題提起「いま、なぜ雇用戦略か？」

鈴木宏昌 / 早稲田大学商学部教授・JILPT特別研究員

13:50-14:15 基調講演「個人がかがやく雇用戦略」

樋口美雄 / 慶應義塾大学商学部教授・JILPT特別研究員

14:15-14:30 報告「これからの雇用戦略 - JILPT雇用戦略・中間報告書の概要」

松淵厚樹 / JILPT情報解析部情報管理課長（前雇用戦略部門主任研究員）

14:30-14:45 **ブレーク**

14:45-17:00 **パネルディスカッション「30代社員が挑戦する仕事の世界」**

**パネリスト：**

**釜鳴恵美 / ジョンソン・エンド・ジョンソン（株）メディカルカンパニー人事総務本部人事部人事企画グループ**

**川戸義満 / イオン（株）2020年グループビジョン策定プロジェクトチーム**

**杉村多恵 / トヨタ自動車（株）人事部企画室 制度・システムグループ**

**渡邊朋弘 / 東日本旅客鉄道（株）人事企画グループ**

**原ひろみ / JILPT雇用戦略部門研究員**

**コーディネーター：**

**諏訪康雄 / 法政大学大学院政策科学研究科教授・JILPT特別研究員**

### 第3章 国際シンポジウム「欧州雇用戦略からなにを学ぶか - わが国の政策への示唆 -」の概要

欧州では、1990年代にOECDとEUが雇用戦略を提起し、雇用失業問題の総合的な分析と、それに基づく政策を打ち出した。欧州各国では、それらの雇用戦略を受けて、積極的な雇用政策を展開している。我が国でも1998年以降、失業率の急上昇、若年失業者や長期失業者の急増など欧州と共通の問題に直面し、雇用戦略の重要性が増している。そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）は、日本における雇用戦略の在り方を考える上での示唆を得るため、欧州から研究者を招き、欧州雇用戦略に関する国際シンポジウムを2004年10月8日に日本で開催した。

第1部は、欧州から招いた3人の研究者による講演である。

最初は、パリ第一大学、ベルナール・ガジェ教授による「欧州における労働市場政策：現状、問題及び展望」である。

（講演概要）

論点は3つである。第1に欧州の雇用状況について、第2に労働市場政策に影響を与えるトレンドについて、第3に、政策上の2つの主要な論点についてである。

欧州の雇用状況について、アメリカと比べると回復が遅い。失業率は、EUは、平均ではアメリカより高いが、失業率の低い国もある。就業率は、若年と高齢者はアメリカより低い。また、欧州では、高齢化が今後の大きな課題である。

労働市場政策は、欧州は積極的である。

欧州の労働市場政策に影響を与える3つの主要なトレンドとして、アクティベーション、民営化、分権化がある。

アクティベーションについては、積極的労働市場政策と受動的労働市場政策の支出配分の変更、失業者を採用する企業への助成、失業給付を就労促進的な仕組みにする等、様々な定義、手法がある。



民営化・分権化の取組について、地域の職業紹介所の自主性を高める、官民の職業紹介所間の競争を促し、職業紹介市場を整備することがある。オランダでは、職業紹介の民営化が、2000年に実施された。入札方式を導入し、公共の役割は情報のネットワーク化、基本的な職業紹介だけとなった。改革の評価が出たが、様々な欠点が指摘されている。

EUの雇用戦略は、完全な戦略とはいえない。加盟国の政策に依存しており、加盟国の責任にゆだねられている。EUでは調整を行っている。雇用戦略共通の目標、指標を設定し、国別に評価を行っている。

最後に、ユーロクレロス（欧州硬化症）とフレキシキュリティ（flexicurity）の2つについての議論である。フレキシキュリティ（flexicurity）は、フレキシビリティ（flexibility：柔軟性）とセキュリティ（security：保障）の造語であり、どう両者を組み合わせるかという問題である。

欧州硬化症については、欧州は、人件費が高すぎる、労働者が過保護であるとか怠惰であるとかという議論がされている。しかし、問題の元凶は、生産（産業構造）の特化が不十分、訓練システムが不十分、マクロ経済政策の選択肢が少ないということである。

第2の議論はフレキシビリティ（flexibility：柔軟性）からフレキシキュリティ（flexicurity：柔軟性と保障）への移行である。規制緩和を進めるのか、国家の管理による柔軟性を進めるのかというのが最初の選択肢として議論となる。国家の管理による柔軟性とは、異なる契約により異なるルールが敷かれるということである。新しい議論としては、職業訓練と職業紹介、就職支援や（一時的な）雇用機会の提供等複合的なプログラムが実施されている。

労働市場政策は、欧州の現在の政策努力の核であり、拡大傾向となっている。

次の報告は、ILO雇用戦略部門雇用研究チーフ、ペーター・アウアー博士による「4つの欧州小国における労働市場の成功」である。

（概要）

欧州の労働市場は硬直的であり、失業が広がっているといわれる。こうした中で、オーストリア、デンマーク、アイルランド、オランダの4つの小国が成功をしている。

4か国（平均）は、失業率は低く、成長率が高い。就業率もアメリカよりやや低い、EU平均、日本を上回っている。

4か国のうち、オランダ、デンマーク、アイルランドは失業率が高い時期があったが、構造改革を行い、失業率が低下した。オーストリアは失業率はもとも低水準であるが、国有産業の民営化が進展した。労働市場の柔軟性を、勤続年数で評価すると、小国4か国は、ヨーロッパの大国（イギリス、ドイツ、フランス）、日本と比べ、勤続年数1年未満の割合は高く、10年以上の割合は低く、平均勤続年数も短く、労働市場の柔軟性が高い。

4か国の共通要素として、マクロ経済政策・環境、労働市場政策、社会的対話の3つがある。マクロ経済政策・環境要因は、アメリカの景気拡大、欧州の地域統合、安定志向の金融財政政策である。

社会的対話について、この4か国全て社会的合意がある。交渉に基づくものであり、成功の大きな要因である。社会的対話が行われるには、危機があるという共通の理解、対話を行う意思、対等なパートナーという精神、対話のための制度、対話に積極的な政府が必要である。社会的対話の成果として、賃金抑制、福祉改革の実現、良好な労使関係による景気回復、雇用の成功が挙げられる。全体として平等性と効率のバランスがとれている。

労働市場政策について、社会保障を提供するだけでなく、柔軟性も提供している。積極的労働市場政策が行われている。失業給付を受ける権利だけでなく、訓練を受け積極的に労働市場に参加する、職を探す義務もある。

社会保障と雇用保護との間のトレードオフについて整理すると、雇用保護の度合いが高く、労働市場政策に対する支出が少ない国は、トレードオフがない。

デンマークの場合、雇用保護のレベルは低い、労働移動度は高い、そして労働市場政策による保護、社会保障は高い。デンマークで解雇された場合、平均して給与の70%ぐらいの失業給付を受けるが、失業の期間は非常に短い。積極的労働市場政策の恩恵を受け、労働力人口の20%ぐらいが毎年公的訓練を受けており、制度化された柔軟性が提供されている。フレキシキュリティーと呼ばれる。

柔軟性と安定性のバランスが必要である。それから、安定性の低い雇用から安定性の高い雇用への移行期の保護も必要である。

もっと重要な論点として、この4カ国の場合、成功を維持することができるのかということが挙げられる。システムのコスト、社会保障支出が必要である。デンマークなどは税率が非常に高い国の一つとなっている。この4カ国のモデルをコピーするのは簡単ではない。また、モデルにも興隆があり、特定の時期しか有効ではないこともあるだろう。

最後は、イエテボリ大学教授、ドミニク・アंकソ氏による「欧州における労働市場への統合のパターン：性別とライフ・コースの観点から」である。

(講演概要)

主なテーマは2つで、まず、横断的な観点から労働市場の統合のパターンを、男女ともに、ライフコースという観点からとらえてみる。それから、こういったパターンを欧州雇用戦略と関連づけ、特にリスボンの雇用目標と照らし合わせてみる。

欧州雇用戦略の目標として、2003年3月にリスボンサミットにおいて採択されたとおり、2010年までに全体の就業率を70%に高め、また女性の就業率を60%以上にすることを設定している。女性の労働市場参加は、就業率とさらにメーンストリーミングという2つの目標があり、欧州の戦略にとって非常に重要なものである。欧州でも女性の就業率は国により異なるが、背景には、家族制度、福祉政策、雇用政策等が異なっていることがある。

労働市場統合のパターンについて、ライフコースを7つの段階（子供のいない若い夫婦、子供のいる夫婦（年少の子供の年齢でさらに区分）、子供と同居していない夫婦（中年期夫婦、定年退職した高齢者夫婦）に分けて、7つの国（ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデン、スペイン、イギリス）について研究している。欧州の国は、4つのパターンに区分することができる。

第1は、北欧の普遍的な一家の稼ぎ手モデル、スウェーデンが例。男女が全体的なライフコースを通じて一家の稼ぎ手となる。女性は長時間パート、正社員として働くモデル。男女間のギャップが低く、子供を持つことが女性の就業率にマイナスの影響となっていない（影響があるとすれば、子供が小さい時は労働時間が短縮される傾向）。収入は、女性の労働収入は子育て期に低下する

が、非労働収入で置き換えられており、国家が保障している。女性の労働市場への統合が進んでいる。

第2は、フランス版一家の稼ぎ手モデルで、女性の就業率、労働時間は、家庭を持つ、出産することで、共に減少し、子供が育っていくと、共に上がる。これは、政府の育児への高い支援がある。なお、育児をする女性の場合、収入減に対して、給付という形での保障はない。

第3は、地中海沿岸諸国、イタリア、スペインで、女性の就業率は低い、正社員の比率はかなりある(母親は子供がいるときパートタイムとして働く。)女性も、家庭を持つ、出産により、多く辞めてしまう、ライフステージに応じ、一貫して就業率は下がる。労働時間も減少する。結婚、出産で仕事をやめるか、子供を持たず、ずっと仕事を続けるか、どちらかである。スペイン、イタリアは欧州の中で出生率が低い。収入について社会的な保障はない。収入の男女差はかなり大きい。

第4は、イギリスの例で、子供が小さい時、女性の就業率は大きく低下し、労働時間での減少が顕著である。オランダも育児期、労働時間が減少。ドイツも同様である。女性が短時間のパートタイムをしている可能性が非常に高い。ライフコースを通じて収入がかなり減少する。イギリス、オランダとも、給付により保障されてはいない。

欧州では、従来型の、一家の稼ぎ手は男性というモデルは人気がない。男女ともフルタイムで働くか、女性はパートになるが、パートで長く働く、という共稼ぎモデルが一番人気が高い。労働時間についての志向は様々であるが、極端に長い労働時間、極端に短い労働時間は好まない。自分たちのコンディションに合わせて人生を通じて、柔軟な形で仕事をしたいと考えている。

雇用戦略の女性の統合という点について、家族、社会的政策、福祉政策は改善の余地がある。様々な政策のフレームワークをとるべき。

欧州全体で、どのレベルまで行くべきかは政治的な議論の焦点である。

第2部は報告に対する日本の研究者のコメントと報告者を交えたディカッション、フロアとの質疑応答である。

(鈴木宏昌早稲田大学教授のコメント)

3人の報告で興味深い点は、職業紹介の全面的な民営化の実施は、論理性があるが、実際には、オランダのように成功しているとはいえない点、柔軟性と保障の両立は、何故、欧州の大国で成功しないか、欧州雇用戦略でのワーク・ライフ・バランスの重要性である。質問は、欧州雇用戦略で、失業についての概念、位置付けが少し変化し、個人の責任に少しずつ転嫁されているのでないか、これまで、点のところで失業率、就業率を捉えていたのが、移行期という形で長期間を捉えているように思えるが、政策的に有効な施策はあるのか。

(諏訪康雄法政大学教授のコメント)

報告では、ライフコース、キャリアの問題を視野に入れており、雇用政策が、新たな段階に踏み入れようとしている点を再認識した。

コメントは、国際比較をすると各国とも長所、短所があり、バランスをとりながら問題解決のために努力していく必要がある。アメリカは非常にかけ離れており、欧州の方が日本に近い点が確認できた。欧州でも新しいモデルが示されたが、いずれも小国である。ある大きさを持っている国が小国の真似をしようとしても難しい部分がある。雇用政策も地方分権化していくと、工夫を比較的スムーズに入れられる地方自治体も有り得るのでないか。雇用政策について、マクロ経済政策との整合性、教育の問題が非常に重要、家族政策の問題、福祉と雇用との問題もある。雇用政策、労働市場政策は、全体的な国の政策の一部であり、雇用政策だけですべて問題が解決する可能性はほとんどない、という点が確認された。日本はこれまで雇用政策の支出は少なかった。一般会計という国の税金による支出は非常に小さく、特別会計の雇用保険で積極的労働市場政策を行ってきたが、時代の変化についていけなくなっているのではないか。日本の雇用政策は、企業組織中心(20世紀モデル)で、個々の企業を強化し、その企業に責任を負わせ、企業の中に組み込まれた度合いに応じて労働者を保護するというやり方をとってきた。この方法に限界がきており、女性、未就業の若者、企業への組み込み度の弱い非正規への対応策が遅れた。21世紀は組織中心主義から、個人が持つワークキャリアの選択肢を尊重し、どの選択肢をとっても、ペナルティーがつくことが少ない政策が求められていく

と思う。日本でも、労働者の持っているキャリアに関する権利を基軸にした新たな政策づくりという問題提起がなされている。

(アンクソ教授コメント)

社会保障のシステムは各国多様であるが、欧州全体では、総合型のやり方が中心である。しかし、周辺部分では色々な変化が出ている。年金のシステムも変化、個人型年金が出てくる。失業給付も受給資格が厳しくなっており、給付額も下がり、受給期間も短縮化してきている。リスクの個別化、個人化がみられ、欧州では、今までの社会的なモデルから離れていこうという考え方である。

(ガジェ教授コメント)

欧州では、新しいバランス(個人と団体とのバランス)を目指している。個人の責任にシフトし続けるが、個々人の責任を団体としてのコミットメントで組織化していく必要がある。労働政策の展開は長期的視点からみるべき。市場に合うように人を変えていくだけでなく、市場の側も変化をもたらす必要がある。労働市場政策は補完性を考慮する必要がある。アクティブな形で支援、機会均等を探るとともに賃金保障を行う。その2つの組み合わせが必要である。

(アウアー博士)

欧州の中で、雇用に対する権利と義務のバランスをとるといふ、新しい社会契約が形成されつつある。

(アウアー博士)

4つの小国の成功要因として、一つはガバナンス、統治の問題がある。大きな国はガバナンスが難しく、小国は容易である。ドイツは、東西統合という特殊な問題がある。ドイツは内部労働市場が発達し、企業レベルで保護する日本と似ている。日本は、社会保障支出が弱い、企業が現在のシステムをこれ以上維持するのは困難であり、もっと企業以外での支出が必要であり、その機会はある。ドイツは労働市場政策支出が高すぎてこれ以上の支出は無理。労働市場政策支出で東ドイツの労働市場を維持している。ドイツは、職業紹介や訓練

等移行の円滑化を図る政策に投資をする必要があるが、全体的な支出は増やせない。全体的な方向として、雇用保護はなくならないが、今までより少なくなる。グローバル化の中で社会的なレベルでの保護が必要であり、他方、個人責任も重くなるが、非常に大きなシステムとなる。

#### (ガジェ教授)

企業内でも変化がおきており、企業内のキャリアが企業の外で使えるようにする必要がある。雇用を安定化するためには、退職まで同じ会社においてよいという状況は許されなくなっている。企業の外での就業機会も提供されなければならない。日本はアストソーシングの会社を使い、企業と外部とのつながりはある。風のようにあちこち動くような安定性が必要である。

#### (諏訪教授)

今までなぜ日本では労働市場政策でそれほどお金を使わないで済んだかというと、個々の企業側に責任を負わせて、企業の中でオン・ザ・ジョブ・トレーニングを中心として教育訓練を行い、その中でのキャリア発展を企業が責任を持つという形があったからである。しかし、このモデルは、従来どおりではもう維持できないだろう。

もっと重要なことは、今までのやり方では、本来、個々人が設計して考えていくべきである二度とない人生という問題に、組織が、企業側からつくった、企業から見て最適なキャリアのあり方、押しつけるというような、個々人に押しつけてしまうという非常な問題点があった。

そこで、もう少し個々人が自分自身の人生、キャリアデザインに主体的に取り組めるためにはどうすればよいか。組織の中で1人のキャリアが完結というわけにもいかない。外部労働市場をも視野に入れざるを得ない。

しかし、個人がそういう行動に出ると非常にリスクが高まるので、新たなリスクヘッジのあり方、個々人が自分で自分のキャリアを選択していく中で起きるリスクに対するリスクヘッジが、雇用政策の非常に重要なポイントになると、我々日本でも議論をしている。

ただし、簡単にはいかないのではないかと。個々人が勝手な行動をすると、組

織からすると困ったことになる。個々人も、今までの教育訓練の中では、十分、自分で自分のキャリアを設計していくことになれていないし、その知識もスキルもない。それをサポートする専門家も日本では十分に育っていない。

#### (主なフロアとの質疑)

教育のプランニングについて質問が出され、教育制度は様々で個々の選択肢があること、企業のニーズに合った教育（徒弟制度）と一般的な教育の組み合わせが求められること、将来必要なスキルの正確な予測がしにくくなっており、パートナーシップが必要であること、学習機会のセカンドチャンスが必要なこと、新しいスキルの獲得が必要であり、新しい学習の仕組みや生涯学習が必要なことというコメントが出された。

欧州でのマクロ経済政策と雇用との関係について質問が出され、積極的労働市場政策政策が雇用の安定化、失業率抑制で成功していること、財政赤字は問題となっていること、共通通貨が欧州の大国では調整負担となっていること、訓練支出は将来に向けた投資であること、各国異なる問題を持っており、共通の解決策を探る必要があること、というコメントが出された。

最近、仕事の質というテーマが重要視されているが、テンポラリーな形で労働市場に入っても、キャリアの先行きがある形で働くことができることが、質の概念の中心的なものと理解してもよいのか、という質問が出され、高齢労働者について、高齢者に対し投資を行う、新しいキャリア、よりよい労働条件の提供という動きが出ている事例の説明があった。

失業サービスの民間と公共とのすみわけについて質問が出され、オランダの経験（失敗例）やデンマークの経験（成功例）を紹介しつつ、民間との競争と同時に強力な形で公的サービスを続ける必要があること、官民でソーシャルパートナーを保つことが重要というコメントがあった。

最後に、欧州の経験から、日本で今まで主婦を選択した女性が新しいコースを選択する時の教訓について質問が出され、女性が労働市場から退出する時のコストを小さくする必要があること、積極的労働市場政策が有効であること、訓練だけでなく、労働経験の提供も重要であること、というコメントが出された。



〔国際シンポジウム〕  
欧州雇用戦略からなにを学ぶか  
わが国の政策への示唆

日時：2004年10月8日（金）13:30～17:00

場所：大同生命電ケ関ビル6階会議室（東京都千代田区電ケ関1-4-2）

**プログラム：**

13:30-13:40 開会あいさつ

小野 旭 / JILPT理事長

< 第1部：欧州研究者による報告 >

13:40-14:10 報告1「欧州における労働市場政策：現状、問題点及び展望」  
ベルナール・ガジェ / フランス・パリ第一大学教授

14:10-14:40 報告2「4つの欧州小国における労働市場の成功：労働市場・マク  
ロ経済政策、社会的対話と政策統合」  
ペーター・アウアー / ILO雇用戦略部門雇用研究チーフ

14:40-15:10 報告3「欧州における労働市場への統合のパターン：性別とライ  
フ・コースの観点から」  
ドミニク・アンクソ / スウェーデン・イエテボリ大学教授

15:10-15:30 ブレーク

< 第2部：コメント及びパネルディスカッション >

司会 小倉一哉 / JILPT副主任研究員

15:30-15:50 報告へのコメント

鈴木宏昌 / 早稲田大学商学部教授

諏訪康雄 / 法政大学大学院政策科学研究科教授

15:50-17:00 パネルディスカッション

## 第4章 国際シンポジウム「インド、韓国のIT産業 - 急成長を担う高度人材 その育成戦略とは - 」の概要

各国の情報通信産業は、人材の差がその優劣を決する。高い成長力・強い国際競争力で注目を集めるインド、韓国といった諸国ではどのような人材育成政策を採っているのか。また、それに対して日本の情報サービス産業の現状はどうか。労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2006年3月2日に、日本で国際シンポジウムを行い、アジアのIT産業における人材育成についてその実態を探った。

まず、はじめに、早稲田大学教授の鈴木宏昌氏より、問題提起として「インド、韓国のIT人材になぜ注目するのか」と題する報告があった。

（インド、韓国のIT人材になぜ注目するのか）

本シンポジウムは、JILPTの雇用戦略研究の企画の一つである。雇用戦略研究は中長期的な雇用の問題を検討しているが、日本は技術大国の地位を確保できるのだろうか、その中でITに焦点を当てようとした。

この問題には、2つの側面があり、第一に、アジアの中での技術競争に勝ち残れるか、第二に、日本の教育・職業訓練政策の問題点である。

アジアの成長国（韓国、中国、インド）から学ぶ課題としては、教育・訓練指導型で成長している点である。日本の教育・訓練政策の問題点は、教育の質の低下、教育投資の貧困、職業教育の貧困がある。職業訓練は、企業内訓練に任せすぎていること、90年代の長期不況の影響があり、生涯訓練機会の欠如や正社員・非正社員間の教育訓練の格差等の問題がある。日本の教育・訓練政策の再構築が必要である。企業任せでなく、個人の視点を入れた教育・訓練、費用や時間面、生涯教育という点での教育訓練増大への工夫、さらに、少子・高齢化時代は、知識レベルの向上が重要課題である。

次に、インドのタタ・コンサルタンシー・サービスズ（TCS）社アドバイザーのR.ナラナヤン氏より「IT人材 - インドの視点」と題して報告があった。

## (IT人材 インドの視点)

### 1 インドのIT産業が成長した理由は？

第一に、業界の中で技術に対する徹底した教育訓練が行われていたことである。第二に、輸出仕様モデルに対して、従来から競争力のある価格と品質を確立させてきたことである。第三に、丁寧に顧客に接するという文化的背景がある。第四に、英語の語学能力があることである。このほかに、政府のイニシアチブ、ビジネスにとって好ましい環境がそろっていたこと等が上げられる。

### 2 顧客をいかに理解するかが鍵

インドのIT産業は、ここ30年から40年の間に目覚ましい飛躍を遂げてきた。初期の頃は、プログラミング能力の輸出が主だったが、これで信頼を築き、プロジェクトを丸ごと受注するといったケースが増えてきた。現在では、顧客に対して、戦略的インプットを提供するビジネスコンサルタントというレベルまで至っている。なぜこのようなビジネスコンサルタントとしてのスキルを開発し伸ばしていくことができたかということ、常に顧客のニーズを考え、理解し、顧客に対して満足感を提供できたからである。

### 3 教育制度に対する期待は大きい

ITエンジニアには、物事を抽象化し、モデリング、検査、品質管理といった様々な要素に対応することが要求される。数学や物理、エンジニアリング、航空力学といった学際的な教育を身につけることも重要である。要するに、単なる技術だけでなく、全体的な人格の育成が教育機関に求められているのである。

### 4 グローバル企業は文化的理解が必要

インドのIT企業はグローバルな企業であると同時に、現地になじんだ企業であり続けたいと考えている。その際に、まず現地の文化的背景を理解し、その上で様々な問題に対処する能力が求められるのである。

### 5 必要なスキルを必要な雇用のために

資格と仕事をどうマッチングさせるかは難しい課題である。プログラミング、システムエンジニアリング、ハイエンドサービス、アーキテクチャー、R&D等について大きな分類の区分けを考えて、教育内容のマッピングを行い、それぞれの要素に対応していくやり方を整理してきている。IT業界で働く際、人文科学専攻の人間は何を学ぶべきか、経済、商学、商法専攻の人間は何を学ぶべ

きかをまとめ、ウェブ上で提供している。

## 6 グローバルな労働力

グローバルな顧客の要求に対応するため、グローバルなオペレーションセンターを立ち上げ、かつ労働力の多様化も図っている。

## 7 人的資源開発システム

TCS社では、研修において、新規採用者は2ヶ月間初歩的学習を行い、その上でさらに大学と産業界のニーズのギャップを埋める学習を行う。ビジネスが求めるものとの整合性を図る人的資源開発システムが整備されているのである。

## 8 産学協同の必要性

TCS社では、グローバルなインターンシップ制度を持っている。教師の能力開発プログラムも整備されており、地域間ミーティングもある。ゲストレクチャー、サバティカル休暇待遇などの仕組みもっており、産業界、学术界がうまく協力できる体制ができている。

引き続き、韓国職業能力開発院上席研究員のギュ・ヒ・ホアン氏より、「韓国におけるIT人材の育成と管理」と題して報告があった。

### (韓国におけるIT人材の育成と管理)

近年の韓国のIT人材政策において、需給のミスマッチ解決が最重要課題である。最近の労働力推計によれば、工業専門学校生と大学学部生についてはIT人材は供給過剰であるが、大学院レベルでは供給不足という状況が予想されている。

IT人材のミスマッチに対処するため、SCM(サプライ・チェーン・マネジメント)を応用しようとする動きがある。SCMとは、もともと企業横断的に調達から生産・販売・物流の流れを一つの「供給の鎖」と捉え、全体を最適に管理するマネジメント手法であるが、ここではIT人材の育成政策における最適管理手法といった意味合いで用いられている。

SCMに基づくIT人材の育成モデルとは、大学の裁量権を制限したり、企業の要求を盲目的に追求するものではない。企業は業務上必要とする知識、能力の詳細を正確に規定する必要がある。大学は教育に対する努力と資源を産業界

の需要に連携させることにより、卒業生の職探しをより効率的に支援できる。政府は、労働者がどの位、どの分野で必要とされているのかという正確な情報に基づき、より適切な人材育成政策を展開することができる。

新しい人材育成モデルが実効性をもつためには、3つの課題に対処する必要がある。第一に既存のIT人材育成・供給プロセスを徹底的に分析し、その結果に基づきSCMの観点から改良版を設計すること。第二に、新たな産業（需要）志向の教育プロセスを実行するために、有効な産学連携制度を確立すること。第三に、新たな教育プログラムを受講した卒業生の雇用を確保するために、大学の適格認定制度を導入することである。

続いて、国土館大学教授梅澤隆氏より、中国における実情も交えながら、日本の情報サービス業の現状について報告が行われた。

（日本の情報サービス産業の現状）

いま、日本の情報サービスおよびソフトウェア産業は約57万人の従業員を抱えている（うち技術者は35万5000人ほど）。売り上げは14兆5000億円で世界第二位の市場を誇っており、全産業に占める情報通信産業（いわゆるIT産業プラス放送・電信電話産業）は、GDP比12.7%と、決して無視できない存在である。

とはいえ、日本のソフトは固有の一品生産が多いので、製品として一般に流通するようなものは少ない。また、中国やインドなど諸外国は虎視眈々と日本のマーケットを狙っており、日本の情報サービス産業が生き残るのは非常に厳しいといわざるを得ない。今後のITビジネスには、二つのチャンスと一つの危機があり、日本が生き残れるかはそれにうまく対応できるかにかかっている。

#### 1 二つのチャンスと一つの危機

二つのチャンスとは、オープン・ソース・ソフトウェアの利用と組み込みソフトウェアマーケットの広がり。オープン・ソース・ソフトウェアとはライセンスフリーのことで、これが広がると従来のようにライセンス料をとるというビジネスモデルは成立しなくなる。ライセンスフリーである既存の製品をいかに顧客のニーズに合わせるかがカギとなるが、かゆいところに手が届くようなソフトを提供するのは日本企業が得意とするところだ。組み込みのソフトウェアに関しては、デジタル家電、携帯電話、車載の三大エムベデッド市場が急激

に拡大している。

これらは、日本にとってのビジネス・チャンスになるだろうし、ソフトウェア企業の生きる道の一つはそこにあるだろう。

一方、危機はソフトウェアのオフショア開発が拡大傾向にあることだ。オンサイト開発とは相手国に行って開発すること。逆に、受注した該当国内で開発することをオフショア開発という。オンサイト開発は生活面の経費がかかるなどコストがかさむことから、いまはオフショア開発が主流になりつつある。そのため日本の情報サービス・ソフトウェア企業が受注するはずの仕事、とくにソフトウェア開発の下流工程であるプログラミングを中心に日本国外に流出している。しかしこのオフショア開発の増加は押しとどめようがない。

そしてオフショア開発において大切なのはブリッジSEに頼り過ぎないことだ。日本は依頼先との文章のやりとりをすべて日本語で行うため、翻訳料金などがコストに反映されてしまい、グローバル競争で英語圏の国に勝てなくなってしまう。つまり日本の情報サービス・ソフトウェア企業には、日本の協力会社を使うのと同じ感覚で国外にオフショア開発を出すようなことは控えて欲しい。これではコストが増加して、国際競争力のあるソフトウェア製品を生み出すことは難しい。

## 2 日本の人材育成

これからは中国などの企業と分業・協調しながら競争する時代になる。日本の情報サービス産業が生き残るには、クリエイティブで、より高度な専門性をもった人材の育成・確保が欠かせず、そのためには高等教育機関の整備充実とITのスキルの標準化の普及とその充実が必要だ。いまは教育機関が育成している人材と、情報サービス業界のニーズがマッチしていない部分が相当あるし、ソフトウェアエンジニアがこの産業に定着していないし、彼らはハッピーじゃない。

情報サービス産業が、「暗くてきつくて長時間労働」というイメージがあるのは日本だけだ。これを明るくやりがいのあるイメージにしなければ優れた人材は集まらないし、定着もしない。まず、「おもしろくチャレンジしがいのある仕事」にすることを考えるべきだ。そしてまた広い意味のワーク・ライフ・バランスの実現が重要だ。

後半は、法政大学教授諏訪康雄氏をコーディネーターとするパネル・ディスカッションが行われた。パネリストは、前述のナラヤナン氏、ホァン氏、梅澤氏の3名であった。諏訪氏から各パネリストに対して自国の（ただし、梅澤氏の場合は中国を対象とした）IT人材について、学校教育、職業教育はどうなっているのか、また賃金、働き方といった処遇はどうなっているのか等について質問が行われた。

例えば、ナラヤナン氏からは、大学は単なる技術習得の場になって欲しくないといった意見が聞かれた。また、韓国については、ITスペシャリストの多くはパートタイムなどの不安定な雇用の元におかれており、多くの問題が出てきていることが指摘された。また、中国については、大学が教えるスキルと企業のニーズに大きな隔たりがあり、ソフトウェア技術者になるためには専門学校における職業教育を受ける必要があること、企業における社内教育は十分に行われているとの指摘があった。

パネル・ディスカッションに続いて、フロアとの質疑応答が行われた。ITのプロフェッショナルを辞めさせないで会社に引き留めるためのモチベーションとして重要なことは何か、日本の情報サービス産業が危機的だというのはどこに問題があるのか、といった質問が出され、活発な意見交換が行われた。

### 〔国際シンポジウム〕

#### インド、韓国のIT産業

#### 急成長を担う高度人材 その育成戦略とは

日時：2006年3月2日（木）13:15～16:30

場所：女性と仕事の未来館ホール（東京都港区芝5-35-3）

#### プログラム：

13:15-13:20 開会あいさつ

小野 旭 / JILPT理事長

13:20-13:35 問題提起「インド、韓国のIT人材育成になぜ注目するのか」

- 鈴木宏昌 / 早稲田大学商学部教授**
- 13:35-14:05 **国別報告1：インド「IT人材 インドの視点」**  
**R . ナラヤナン / タタ・コンサルタンシー・サービス(TCS)社  
アドバイザー（前教育訓練担当副社長）**
- 14:05-14:35 **国別報告2：韓国「韓国におけるIT人材の育成と管理」**  
**ギユ・ヒ・ホァン博士 / 韓国職業能力開発院上席研究員**
- 14:35-15:05 **総括報告「アジアのIT産業における人材育成の現状と課題 - 中国  
と日本を中心として」**  
**梅澤隆 / 国土舘大学政経学部教授**
- 15:05-15:15 **ブレーク**
- 15:15-16:30 **パネルディスカッション、質疑**  
**コーディネーター：**  
**諏訪康雄 / 法政大学大学院政策科学研究科教授**  
**パネリスト：**  
**梅澤隆、R . ナラヤナン、ギユ・ヒ・ホァン**



## 参 考 文 献

### < 日本語文献 >

- 阿部菜穂子(2006)「安部政権は、問題の多いイギリス「教育改革」に追随する  
のか」『世界』11月号,pp.94-104.
- 阿部正浩・黒澤昌子(2006)「両立支援と企業業績」(株)ニッセイ基礎研究所  
『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』(厚生労働省委託研究).
- 蟻川靖浩・菊田逸平・有馬基之・小田晋一郎・岸野崇・茨木秀行(2006)「アンケート調査からみた日本的経営の特徴」内閣府経済財政分析ディスカッション・ペーパーDP/06-3.
- 石田浩(2002)「社会移動から見た格差の実態」宮島洋+ 連合総合生活開発研究所編著(2002)『日本の所得分配と格差』東洋経済新報社.
- 岩井克人(1994)『資本主義を語る』講談社.
- 岩井克人(2003)『会社はこれからどうなるのか』平凡社.
- 岩井克人(2005)『会社はだれのものか』平凡社.
- 逢見直人(2004)「労働とCSR」谷本寛治編著『CSR経営 企業の社会的経営と  
ステイクホルダー』中央経済社.
- 大沢真知子(1992)『経済変化と女子労働』日本評論社.
- 大沢真知子(2006)『ワークライフバランス社会へ - 個人が主役の働き方』岩波書店.
- 太田清(2005a)「日本における個人間の所得・賃金格差」『労働調査』2005年10月号.
- 太田清(2005b)「フリーターの増加と労働所得格差の増大」内閣府経済社会総合研究所 ESRI Discussion Paper No.140.
- 太田清(2006a)「日本の所得再分配 - 国際比較でみたその特徴」内閣府経済社会総合研究所 ESRI Discussion Paper No. 171.
- 太田清(2006b)「日本の賃金格差は小さいのか」内閣府経済社会総合研究所 ESRI Discussion Paper No. 172.
- 太田清(2006c)「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』No.557, pp.41-52.

- 太田清・小方尚子(2006a)「所得格差の最近の状況 - 格差の拡大は止まったのか」*Business & Economic Review* 2006年7月号.
- 太田清・小方尚子(2006b)「日本の所得格差 - OECDの「対日審査報告」が示すもの - 」*Business & Economic Review* 2006年10月号, pp.11-27.
- 大竹文雄 (2005) 『日本の不平等』日本経済新聞社.
- 奥西好夫・小平基晴 (1988)「パートタイマーの労働市場」『労働統計調査月報』Vol.40, No.11, pp.6-28.
- 小倉一哉 (2005)「長期休暇が企業経営に及ぼす影響 - 因果関係に関する一考察」『日本労働研究雑誌』No.540, pp.4-14.
- 小塩隆士 (2005) 『人口減少時代の社会保障改革』日本経済新聞社.
- 小塩隆士・田近栄治・府川哲夫編 (2006) 『日本の所得分配 格差拡大と政策の役割』東京大学出版会.
- 小野旭 (1991)「統計より200時間多い日本の労働時間」『エコノミスト』12月16日号, pp.19-56.
- 小野旭 (1997) 『変化する日本的雇用慣行』日本労働研究機構.
- 貝塚啓明 + 財務省財務総合政策研究所編著(2006) 『経済格差の研究 - 日本の分配構造を読み解く』中央経済社.
- 苅谷剛彦(2001) 『階層化日本と教育危機』有信堂.
- 苅谷剛彦・志水宏吉編 (2004) 『学力の社会学』岩波書店.
- 川喜多喬(2006)「キャリアデザイン支援重視型の人的資源管理」『法政大学大学院キャリアデザイン学研究調査報告書2006』
- 橘川武郎・連合総合生活開発研究所編 (2005) 『地域からの経済再生』有斐閣.
- 黒澤昌子(2005)「積極労働政策の評価 レビュー」『フィナンシャル・レビュー』第77号, pp.197-220.
- 経済産業省(2003)男女共同参画研究会報告書「女性の活躍と企業業績」.
- (社)経済同友会(2003) 『第15回企業白書「市場の進化」と社会的責任経営』.
- 権丈英子 (2006a)「EU諸国におけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『EUの公共政策』慶応義塾大学出版会.
- 権丈英子 (2006b)「パートタイム社会オランダ 賃金格差と既婚男女の就業選択」『社会政策における福祉と就労(社会政策学会誌第16号)』法律文化

社,pp.104-118.

玄田有史 (2006) 『希望学』 中央公論新社.

玄田有史・神林龍・篠崎武久(1999) 「成果主義の職場へのインパクト」 社会経済生産性本部・労使関係常任委員会編 『職場と企業の労使関係の再構築：個と集団の新たなコラボレーション』 所収、社会経済生産性本部生産性労働情報センター、pp.43-57.

玄田有史・神林龍・篠崎武久(2001) 「成果主義と能力開発：結果としての労働意欲」 『組織科学』 34巻3号、pp.18-31.

児玉直美・小滝一彦・高橋陽子(2005) 「女性雇用と企業業績」 『日本経済研究』 No.52、pp.1-18.

雇用政策研究会 (2005) 『人口減少下における雇用・労働政策の課題』 (厚生労働省).

厚生労働省(1999) 『平成11年版労働白書』.

厚生労働省 (2002年a) 『キャリア形成の現状と支援政策の展開』 (「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書).

厚生労働省(2002b) 『平成14年版労働経済白書』.

厚生労働省(2003) 『平成15年版労働経済白書』.

厚生労働省(2004a) 『平成16年版労働経済白書』.

厚生労働省(2004b) 『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』.

厚生労働省(2005) 『平成17年版労働経済白書』.

厚生労働省(2006a) 『2004～2005海外情勢報告』.

厚生労働省(2006b) 「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」.

厚生労働省(2006c) 「平成17年度能力開発基本調査」.

厚生労働省(2006d) 『平成18年版労働経済白書』.

高年齢者雇用開発協会(2001) 『高齢社会対応ビジネスと高齢者雇用の可能性に関する調査研究報告書』.

小杉礼子・堀有喜衣編 (2006) 『キャリア教育と就業支援:フリーター・ニート対策の国際比較』 勁草書房.

小峰隆夫 (2006a) 『日本経済の構造変動 - 日本型システムはどこに行くのか』 岩波書店.

- 小峰隆夫 (2006b) 『日本経済の新局面』中央公論新社.
- 小峰隆夫・小林陽太郎編 (2004) 『人口減少と総合国力』日本経済評論社.
- 佐藤朋彦・佐藤博樹 (2006) 「データ・アーカイブの役割とSSJデータアーカイブの現状 実証研究における再現性を担保するために」『日本労働研究雑誌』 No.551, pp.42-54.
- 佐藤俊樹(2000) 『不平等社会日本』中央公論新社.
- 佐藤博樹(1999) 「成果主義と評価制度そして人的資源管理」『社会科学研究』第50巻第3号.
- レスター・C・サロー、三上義一訳 (2004) 『知識資本主義』ダイヤモンド社.
- (財)社会経済生産性本部 (2006) 『「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の提案』.
- 社会保障研究所編 (1997) 『スウェーデンの社会保障』社会保障研究叢書、19、東京大学出版会.
- 旬報社 (2005) 「特集 現代日本のワーキング・プア」『ポリティーク』 No.10.
- 白波瀬佐和子 (2005) 『少子高齢社会のみえない格差』東京大学出版会.
- 白波瀬佐和子編 (2006) 『変化する社会の不平等』東京大学出版会.
- 神野直彦・宮本太郎編 (2006) 『脱「格差社会」への戦略』岩波書店.
- 鈴木亘 (2004) 「構造改革特区をどのように評価すべきか プログラム政策評価の計量手法からの考察」『会計検査研究』、第30号.
- 諏訪康雄 (1999) 「キャリア権の構想をめぐる一試論」『日本労働研究雑誌』 No.468, pp.54-64.
- 諏訪康雄 (2000) 「労働市場法の理念と体系」日本労働法学会編 『「労働市場の機構とルール」講座21世紀の労働法第2巻』有斐閣.
- 諏訪康雄 (2002) 「労働法をめぐる『法と経済学』：組織と市場の交錯」『日本労働研究雑誌』 No.500, pp 15-26.
- 諏訪康雄 (2003) 「キャリア権とは何か」中央職業能力開発協会編 『能力開発最前線3』中央職業能力開発協会.
- 諏訪康雄 (2004) 「キャリア権をどう育てていくか？」『季刊労働法』 No.207, pp.40-49.
- 諏訪康雄 (2005a) 「キャリア権は何をどう変えるのか」『日本労働研究雑誌』

No.544, pp.1.

諏訪康雄 (2005b) 「労働市場と法 - 新しい流れ - 」 『季刊労働法』 No.211, pp.2-14.

清家篤 (2006) 『エイジフリー社会を生きる』 NTT出版.

総合政策開発機構(2006) 『NIRA政策研究』 Vol.19, No2.

高橋陽子 (2005) 「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景 - 労働時間・報酬に関する暗黙の契約」 『日本労働研究雑誌』 No. 536, pp.56-68.

武石恵美子(2006) 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房.

橋本俊詔 (2006) 『アメリカ型不安社会でいいのか 格差・年金・失業・少子化問題への処方せん』 朝日新聞社.

橋本俊詔 (2006) 『経済格差社会 何が問題なのか』 岩波書店.

橋本俊詔・浦川邦夫(2006) 『日本の貧困研究』 東京大学出版会.

男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会 (2006) 『男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ：これからの時代の企業経営』.

千葉隆之 (2004) 「ライフスタイルと就業意識：「会社人間」の成立と変容」 佐藤博樹・佐藤厚編著 『仕事の社会学：変貌する働き方』 有斐閣, pp.87-102.

ロナルド・ドーア (2006) 『働くということ』 中央公論新社.

ロナルド・ドーア (2006) 『誰のための会社にするか』 岩波書店.

橋本一三郎・連合総合生活開発研究所編(2006) 『積極的な最低生活保障の確立 - 国際比較と展望 - 』 第一法規.

P. F. ドラッカー、上田惇生・佐々木実智男他訳 (1993) 『ポスト資本主義社会』 ダイヤモンド社.

内閣府 (2005) 『平成17年版国民生活白書』.

内閣府 (2006a) 『平成18年版国民生活白書』.

内閣府 (2006b) 『平成18年版経済財政白書』.

内閣府 (2006c) 『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究』.

中野貴比呂 (2006) 「我が国における能力開発の現状 ~ 個人の能力開発、企業における人材育成のあり方に関する実証分析 ~ 」 内閣府経済財政分析ディスカッション・ペーパーDP/06-4.

- (社)日本経済団体連合会(2004)『企業行動憲章』.
- 日本労働研究機構(2003a)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」.
- 日本労働研究機構(2003b)「所得格差に関する調査研究」.
- 日本労働研究機構(2003c)『教育訓練制度の国際比較調査、研究 ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本 - 』資料シリーズNo. 136.
- 橋本健二(2006)『階級社会 現代日本の格差を問う』講談社.
- 濱口桂一郎(2004)『労働法政策』ミネルヴァ書房.
- 早見均(1995)「労働時間とその効率」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社.
- 早見均(2002)「労働時間は減ったのか」『日本労働研究雑誌』No. 501,pp.52-53.
- 原ひろみ・佐藤博樹(2007)「労働時間の現実と希望のギャップ - ワークライフコンフリクトを解消しワークライフバランスを実現するために」労働政策研究・研修機構『働き方の多様化とセーフティネット - 能力開発とワークライフバランスに着目して - 』労働政策研究報告書No.75.
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編(2004)『女性たちの平成不況』日本経済新聞社.
- 樋口美雄 + 財務省財務総合政策研究所(2003)『日本の所得格差と社会階層』日本評論社.
- 樋口美雄・S.ジゲ - ル・労働政策研究・研修機構編(2005)『地域の雇用戦略・七か国の経験に学ぶ“地方の取り組み”』日本経済新聞社.
- 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著(2005)『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社.
- 兵庫県(2006a)「ひょうご子ども未来プラン；兵庫県次世代育成支援行動計画」.
- 兵庫県(2006b)「兵庫県少子化対策本部ニュース；子ども未来通信」.
- 広井良典(2006)『持続可能な福祉社会 - 「もうひとつの日本」の構想』筑摩書房.
- 古郡鞆子(1997)『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.
- 文春新書編集部編(2006)『論争 格差社会』文藝春秋社.

- 本田一成(1998)「パートタイマーの個別的賃金管理の変容」『日本労働研究雑誌』No. 460,pp.59-70.
- 本田一成(2001)「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』No. 494,pp.31-42.
- 本田宗一郎(1996)『俺の考え』新潮社.
- 正木祐二・前田信彦(2003)「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」『大原社会問題研究所雑誌』No. 535,pp.1-13.
- 松浦克巳(2006)「遺産、年金、出産・子育てが生む格差」白波瀬佐和子編『変化する社会の不平等』東京大学出版会.
- 松田芳郎・濱砂敬郎・森博美編(2000)『講座ミクロ統計分析1 統計調査制度とミクロ統計の開示』日本評論社.
- 丸尾直美・塩野谷祐一編(1999)『スウェーデン』先進国の社会保障5、東京大学出版会.
- 三谷直紀(1997)「サービス残業と労働努力」『企業内賃金構造と労働市場』第2章4節、勁草書房.
- 三山雅子(1991)「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』No. 377,pp.28-36.
- 宮川公男・大守隆編(2004)『ソーシャル・キャピタル』東洋経済新報社.
- 宮島洋 + 連合総合生活開発研究所編著(2002)『日本の所得分配と格差』東洋経済新報社.
- 森岡孝二(2005)『働きすぎの時代』岩波書店.
- 森信茂樹(2006)「人的資本蓄積と税制を考える」樋口美雄 + 財務省財務総合政策研究所編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社.
- 守島基博(1999)「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 474, pp.2-14.
- 山田昌弘(2004)『希望格差社会』筑摩書房.
- 山田昌弘(2006)『新平等社会 「希望格差」を超えて』文藝春秋社.
- 勇上和史(2005)「都道府県データを用いた地域労働市場の分析」『日本労働研究雑誌』No. 539, pp.4-16.
- 吉川徹(2006)『学歴と格差・不平等 成熟する日本型学歴社会』東京大学出版

会.

吉川徹・永瀬伸子・樋口美雄・大竹文雄 (2006) 「座談会：「パネルデータ」を考える」『日本労働研究雑誌』No.551, pp.71-85.

吉川洋 (2003) 『構造改革と日本経済』岩波書店.

ロバート. B. ライシュ、清家篤訳 (2002) 『勝者の代償』東洋経済新報社.

(財)連合総合生活開発研究所(2001) 『雇用戦略 活力ある安心社会の構築の条件』.

(財)連合総合生活開発研究所 (2006) 『2006～2007年度経済情勢報告』第一書林.

労働政策研究・研修機構 (2004a) 『先進国の雇用戦略に関する研究』労働政策研究報告書No.3.

労働政策研究・研修機構(2004b) 『労働市場政策の効果に係る定量的評価の欧米における先行研究についての調査』労働政策研究報告書L-4.

労働政策研究・研修機構(2004c) 『アメリカの職業訓練の政策評価 サーベイを通じて』労働政策レポートNo.2.

労働政策研究・研修機構(2004d) 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」調査シリーズNo.1.

労働政策研究・研修機構 (2005a) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』労働政策研究報告書 No. 22.

労働政策研究・研修機構 (2005b) 『変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略』労働政策研究報告書No.33.

労働政策研究・研修機構(2005c) 『パートタイマーと正社員の均衡処遇』労働政策研究報告書No.34.

労働政策研究・研修機構 (2005d) 『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』労働政策研究報告書No.35.

労働政策研究・研修機構 (2005e) 『成果主義と働くことの満足度～2004年 JILPT「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析～』労働政策研究報告書No.40.

労働政策研究・研修機構 (2005f) 「第4回勤労生活に関する調査(2004年)」調査シリーズNo.6.



- 労働政策研究・研修機構（2005g）『戦後雇用政策の概観と1990年代以降の政策の転換』資料シリーズNo.5.
- 労働政策研究・研修機構（2005h）『労働力需給の推計 - 労働力需給モデル（2004年版）による将来推計』資料シリーズNo.6.
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『「変革期の勤労者意識」 「新時代のキャリアデザインと人材マネジメントの評価に関する調査」結果報告書』労働政策研究報告書No.49.
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と育児の両立支援 - 企業・家庭・地域の連携を - 』労働政策研究報告書No.50.
- 労働政策研究・研修機構（2006c）『育児期における在宅勤務の意義』労働政策研究報告書No.52.
- 労働政策研究・研修機構（2006d）『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 / プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」 - 中間報告 - 』労働政策研究報告書No.53.
- 労働政策研究・研修機構（2006e）『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究 - 個人の職業能力開発行動からみる - 』労働政策研究報告書No.54.
- 労働政策研究・研修機構（2006f）『NPOの有給職員とボランティア - その働き方の研究 - 』労働政策研究報告書No.60.
- 労働政策研究・研修機構（2006g）『現代日本企業の人材マネジメント「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」中間とりまとめ』労働政策研究報告書No.61.
- 労働政策研究・研修機構（2006h）『これからの雇用戦略 - 誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会 - 』労働政策研究報告書No.63.
- 労働政策研究・研修機構（2006i）『地域雇用創出の現状に関する研究』労働政策研究報告書No.65.
- 労働政策研究・研修機構（2006j）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書No.68.
- 労働政策研究・研修機構（2006k）『多様な働き方をめぐる論点分析報告書』 - 「日本人の働き方総合調査」データの総合的分析 - 』労働政策研究報告書

No.70.

労働政策研究・研修機構 (2006l) 『大都市の若者の就業行動と移行過程 - 包括的な移行支援に向けて - 』労働政策研究報告書No.72.

労働政策研究・研修機構 (2006m) 『介護休業制度の利用拡大に向けて - 「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書 - 』労働政策研究報告書No.73.

労働政策研究・研修機構 (2006n) 『就業形態の多様化の中での日本人の働き方 - 日本人の働き方調査 (第1回) - 』調査シリーズNo.15.

労働政策研究・研修機構 (2006o) 『地域自治体における雇用問題への対応の現状と課題 - 自治体の長、雇用問題担当者を対象としたアンケート調査結果 - 』調査シリーズNo.21.

労働政策研究・研修機構 (2006p) 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』調査シリーズNo.25.

労働政策研究・研修機構 (2006q) 『正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査』調査シリーズNo.26.

労働政策研究・研修機構 (2006r) 『2005年度労働力需給の推計』資料シリーズNo.12.

労働政策研究・研修機構 (2006s) 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究成果』資料シリーズNo.13.

労働政策研究・研修機構 (2006t) 『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究 - 予備的分析 - 』資料シリーズ No. 14.

労働政策研究・研修機構 (2006u) 『働きに応じた公正な処遇の構築に向けて ~ 労働時間を切り口とした正社員とパート社員の合理的な賃金設定手法 ~ 』資料シリーズNo.18.

労働政策研究・研修機構 (2007a) 『働き方の多様化とセーフティネット - 能力開発とワークライフバランスに着目して - 』労働政策研究報告書.No. 75.

労働政策研究・研修機構 (2007b) 『多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究』プロジェクト研究最終報告書.

労働政策研究・研修機構 (2007c) 『仕事と生活の調和を可能とする社会経済システムの構築に関する研究』プロジェクト研究最終報告書.

労働政策研究・研修機構 (2007d) 「労働条件決定システムの再構築に関する研究」プロジェクト研究最終報告書.

労働政策研究・研修機構 (2007e) 「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」プロジェクト研究最終報告書.

労働政策研究・研修機構 (2007f) 「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」プロジェクト研究最終報告書.

労働政策研究・研修機構 (2007g) 「失業の地域構造分析に関する研究」プロジェクト研究最終報告書.

労働政策研究・研修機構 (2007h) 「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」プロジェクト研究最終報告書.

労務行政研究所編(2004) 『雇用保険法』.

#### < 外国語文献 >

Access Economics (2002) *Final Report: Independent Review of the Job Network Provider Star Ratings Method.*

[http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/866393E5-F6B8-44EC-A2A9-5E8DD70340B8/0/neis\\_star\\_ratings\\_finalreport2.pdf](http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/866393E5-F6B8-44EC-A2A9-5E8DD70340B8/0/neis_star_ratings_finalreport2.pdf)

Angrist, J. and Krueger, A. (1999) “ Empirical Strategies in Labor Economics, ” in Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, Amsterdam: Elsevier.

Angrist, J. and Krueger, A. (2001) “ Instrumental Variables and the Search for Identification: From Supply and Demand to Natural Experiments, ” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.15, No.4, pp.11-28.

Aitkin, M. and Longford, N. (1986) “ Statistical Modelling Issues in School Effectiveness Studies, ” *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, Vol. 149, No. 1 , pp. 1-43

Auer, Peter (2000) *Employment revival in Europe* : ILO.

Batt, Rosemary and P. Monique Valcour (2003) “ Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover, ” *Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, pp.189-220.

- Barrett, Garry.F and Denise.J. Doiron (2001) “ Working Part-Time: By Choice or By Constraint. ” *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34, No. 4, pp.1042-1065.
- Blank, R.(1990) “ Are Part-time Jobs Bad Jobs? ” in Burtless,G.(ed.) *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, Washington,D.C.:The Brookings Institution.
- Blank, R. (2002) “ Evaluating Welfare Reform in the United States, ” *Journal of Economic Literature*,Vol. 40, No. 4, pp.1105-1166.
- Burtless, G. (1995) “ The Case for Randomized Field Trials in Economic and Policy Research, ” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, No. 2, pp.63-84.
- Cahuc, P. and Zylberberg,A. (2004) “ *Le Chômage,fatalité ou nécessité?* ” Flammarion.
- Cahuc, P. and Zylberberg, A. (2006), *The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*, cambridge, MA: MIT Press
- DARES (2003) “ Les politiques de l’emploi et du marche du travail ” . La decouverte. Col. Repere.
- Dearden,L.,H.Reed,and J.Reenen.(2000) “ Who Gains when Workers Train? Training and Corporate Productiuity in a Panel of British, ” *The Institute for Fiscal Studies Working Paper 04*,University College,London.
- EU雇用戦略サイト : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).
- European Commission(2002,2003) “ *Employment in Europe.* ”
- Foster,M and M. Mira d'Ercole(2005) “ Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s ”OECD Social, Employment and Migration Working Paper No.22.
- Goldstein, H., and Spiegelhalter, D. (1996) “ League tables and their limitations: Statistical issues in comparisons of institutional performance, ” *Journal of the Royal Statistical Society, A*, Vol.159, pp. 385-443.
- Grubb, D. (2004) “ Principles for the Performance Management of Public Employment Services, ” *Public Finance and Management*,Vol.4, pp.352-398.
- Hausman, J. and Wise, D. (eds.) (1985) *Social Experimentation*, National Bureau

- of Economic Research Conference Report, The University of Chicago Press.
- Heckman, J. and Smith, J. (1995) "Assessing The Case For Randomized Social Experiments," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.9, No.2, pp. 85-110.
- Heckman, J., Lalonde, R. and Smith, J. (1999) "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs," in Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Vol.3A, Amsterdam : NorthHolland.
- Heckman, J. (2001) "Micro Data, Heterogeneity, and the Evaluation of Public Policy: Nobel Lecture," *Journal of Political Economy*, Vol.109, No.4, pp.673-748.
- Heckman, J. and Krueger, A. (eds.) (2004) *Inequality in America: What Role for Human Capital Policies?* Cambridge, MA: MIT Press.
- Hirsh, Barry (2000) "The Relative Compensation of Part-Time and Full-Time Workers," Employment Policies Institute.
- Ichimura, H. and Taber, C. (2003) "Direct Estimation of Policy Impacts," mimeo.
- Ichniowski, C., K. Shaw, and G. Prennushi. (1997) "The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines," *American Economic Review*, Vol.87, No.3, pp.291-313.
- ILO (2004) Yearbook of Labour Statistics.
- Kane, T. and Staiger, D. (2002) "Volatility in School Test Scores: Implications for Test-Based Accountability Systems," *Brookings Papers on Education Policy*, 2002, pp.235-283.
- Kodz, J., H. Harper and S. Dench (2002) "Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric," Report 384, The Institution for Employment Studies.
- Kossek, Ellen E. and Cynthia Ozeki (1998) "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2, pp.139-149.
- Lee, Sangheon (2004) "Working-Hour Gaps: Trends and Issues," In Messenger, Jon C. (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in*

- Industrialized Countries: Finding the balance*, London and New York: Routledge, pp.29-59.
- Macro Mira d'Ercole(2006), " Income Inequality and Poverty in OECD Countries : How Does Japan Compare ? " *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol.5,No.1.
- Manning, Alan and Barbara Petrongolo (2005) " The Part-time Pay Penalty, " London School of Economics Centre for Economic Performance Discussion Paper No.CEPDP0679.
- Manski, C. and Garfinkel, I. (1992) *Evaluating Welfare and Training Programs*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Marschak, J. (1953) " Measurements for Policy and Prediction " in Hood, C. and Koopmans, T. (eds.), *Studies in Econometric Method*, New York: John Wiley & Sons.
- Moffitt, R. and Ver Ploeg, M. (2001) *Evaluating Welfare Reform in an Era of Transition*, National Academy Press.
- Moffitt, R.(2003) " The Negative Income Tax and the Evolution of U.S. Welfare Policy, " *Journal of Economic Perspectives*, Vol.17, No.3, pp.119-140.
- Myers, K. and Goldstein, H. (1997) " Failing Schools or Failing Systems? " Chapter 6. In Hargreaves, A. (ed.), *Rethinking educational change with heart and mind: 1997 ASCD yearbook*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Neumark, David (1988) " Employers ' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination, " *Journal of Human Resources*, Vol.23,No.3,pp.279-295.
- Oaxaca, Ronald and Michael R. Ransom (1994) " On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. " *Journal of Econometrics*, Vol.61, No.1, pp.5-21.
- OECD (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*.
- OECD(1999) *Giving Youth a better Start*.
- OECD (2001) *Labour Market Policies and the Public Employment Service*.

- OECD (2003) *Employment Outlook*.
- OECD (2004a) *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*.
- OECD (2004b) *Employment Outlook*.
- OECD (2005a) “ Public Employment Services: Managing Performance, ” Chapter 5, *Employment Outlook*.
- OECD (2005b) *Employment Outlook*.
- OECD (2006a) *Boosting Jobs and Incomes: policy lessons from reassessing the OECD Jobs Strategy*.
- OECD(2006b) *Employment Outlook*.
- OECD(2006c) *Economic Survey Japan*.
- Orcutt, G. and Orcutt, A. (1968) “ Incentive and Disincentive Experimentation for Income Maintenance Policy Purposes, ” *The American Economic Review*, Vol. 58, No. 4 , pp. 754-772.
- Rubenstein, R. Schwartz, E. and Stiefel, L. (2003) “ Better Than Raw: A Guide to Measuring Organizational Performance with Adjusted Performance Measures ” *Public Administration Review*, Vol. 63, No. 5, pp. 607-615.
- R.Salais, N. Baverez, B. Reynaud “ L’invention du chômage ” . PUF 1986.
- Schor, B.Juliet(1992) *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Basic Books.
- Sims, C. (1982) “ Policy Analysis with Econometric Models, ” *Brookings Papers on Economics Activity*, Vol.1, pp.107-152.
- Woodhouse, G. and Goldstein, H.(1988) “ Educational Performance Indicators and LEA League Tables, ” *Oxford Review of Education*, Vol. 14, No. 3 , pp. 301-320.
- Wooldridge, J. (2001) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, cambridge,MA: MIT Press.





# 索引

## 〔あ〕

**アクション・プログラム** 292、297～298  
**新たな雇用システム** 90  
**育児休業中の代替要員** 293  
**医療** 282、319  
**EU** 10～11、16～17、23～24、261、265～271、274、290、297、311～312、325、329～332、334～337、341～343  
**EUの雇用戦略** 11、24、76、265、312  
**意欲の向上** 138、143  
**因果関係** 214～216、223  
**NPO** 26、30、45、58～59、61、66、81、84、126、230、294、297～298、303～304、317、320、335～336  
**OECD** 10～11、16～17、23～24、94、108～109、210～211、227、229～230、232、261、265、267、283～284、297、311～312、318～319、321、322、325～330、334、337、341  
**OECDの雇用戦略** 265～267、271、274～275  
**欧州連合** 290

## 〔か〕

**介護** 282  
**外挿** 217～219  
**外的妥当性** 224  
**外部人材** 83  
**外部性** 222  
**外部労働市場** 53～57  
**格差** 22、82、93、95、98～100、102、

106、316～317、322  
**格差問題** 14、93、102、312  
**株主主権論** 32  
**機会の平等** 100  
**基幹労働力化** 179、194～195、197、200～203、208  
**企業のコスト負担** 274  
**企業の社会的責任 (CSR)** 89、104  
**企業業績** 138、140、147  
**企業誘致型活性化事例** 70  
**記述統計量** 195  
**共助** 16、27、115、300～309、312、320  
**基本時間給** 291  
**基本理念** 310～312  
**キャリア権** 14～15、27～28、107、127、130～136、304、311、313、315、338  
**キャリア支援** 75  
**教育格差** 100  
**業績評価** 211  
**協定締結制度** 298  
**均衡処遇** 15、75、103～104  
**均等待遇** 75、85、89、104、294、314  
**クラウドイング・アウト** 217  
**暮らしの改革** 288  
**経済協力開発機構** 297  
**経常利益率** 285  
**限界税率** 41  
**健康を損なう危険** 152、157～165、169、171、175、177  
**健康状態** 164～165  
**健康に対する取り組み** 165  
**公共事業** 61、282、288～289

**公共事業費支出** 282、289  
**公助** 16、27、115、118、124、126、  
 300～309、312、320～321  
**構造改革** 252～253  
**構造的アプローチ** 218、220  
**高齢者** 16、31、38～39、42～43、45、  
 57、60、65、72、77、85、88、91  
 ～92、94、104、241、244、247～  
 248、255～256、276、279、290、  
 313、316、318～319、344、349  
**個人所得税** 296  
**コミュニケーション** 14、26、29～30、  
 58～61、64～65、92、143、313、  
 317、338  
**コミュニティ・ビジネス** 45、60  
**雇用管理** 78～79  
**雇用機会** 64  
**雇用形態の多様化** 280  
**雇用システム** 90～93、145、316  
**雇用戦略** 10～17、20～21、23～28、  
 57、105～106、210～211、227、  
 238、254～255、266、268、270～  
 271、274、276、290、295、297、  
 300、303～313、317、321、323～  
 342、344～346、351  
**雇用創出** 51、53、66  
**雇用創出戦略** 297  
**雇用の質** 256、269～270  
**雇用の質の指標** 269  
**雇用保険関連事業** 57  
**雇用保険法** 56

## 〔さ〕

**再就職支援** 56  
**在職老齢年金制度** 279  
**財政制約** 61

**再挑戦** 102、316  
**再分配** 317  
**産業政策** 296  
**サンプル・セレクション** 211、217、  
 223  
**時間差差別禁止法** 290  
**時間比例** 287、290～291  
**時間比例原則** 296  
**資源配分** 312、317～321  
**試行就業（トライアル雇用）** 46、57  
**事後評価** 211、222～225  
**仕事と生活の調和** 85、87～89、314  
**仕事と生活の両立** 147  
**仕事の質** 76  
**自助** 16、27、300～309、312、320  
**次世代育成支援** 89  
**自然実験** 219  
**事前評価** 211、222～225  
**実験的** 211、216、228  
**実績評価** 291  
**私的費用便益分析** 220～221  
**ジニ係数** 96、286～287  
**社会階層格差** 100  
**社会基盤の整備** 323  
**社会参加** 62、65  
**社会実験** 216～219、226、230～231  
**社会的費用便益分析** 221、229  
**社会の階層化** 287  
**社会保障** 37、45、58、99、103、106、  
 316、318～319、321～323、343、  
 347  
**社会保障支出** 319  
**社会保障負担** 290  
**若年無業者** 100  
**社内託児所** 293  
**社内の分裂** 287

就業インセンティブ 14、27、72～73、  
75、311、322、338  
就業を通じた社会参加 58～59  
就業促進 45、64、75、311  
就業能力 14、27～28、34、45、107～  
110、115～116、120、127、135、  
311、315、318～319  
就業の質 15、72～76、78～79、82、  
84、105、138、311、313、316、  
338  
就業率 24、31、33、41、46、48、53、  
258、269、270、312、335～336、  
341、344～345  
就業率の向上 47、312  
自由出勤制度 291  
就職困難者 45、57、103  
就職困難層 313、316、318  
従属人口指数 247  
自由度調整済み決定係数 197  
柔軟な労働時間管理 280  
柔軟な労働時間制度 89  
純便益 220～222、226、229  
生涯期待年金額 279  
障害者 45、60、77、88、103、104、  
106、118  
少子化の進展 283  
消費税率 282  
処遇の均衡 81、105、314  
職業キャリア 54、320  
職業訓練 16、27、46、112、125、228  
～229、263、274～275、321、342、  
351  
職業資格 315  
職業紹介 55、211  
職業能力開発 27、30、36、38、44、  
52、54～57

職業能力開発促進法 54  
職業能力評価 54、313  
女性の活用 147  
女性正社員と女性パートタイム労働者  
の賃金格差 179  
所得(の)格差 34、93～95、102  
所得格差拡大 288  
所得再分配 103、106  
所得の逆転現象 296  
自律的な働き方 82  
人口推計 278  
新雇用戦略 77、321～322、328  
人材投資 78、143、144  
人材ポートフォリオ 92、316  
人材マネジメント 82、91、140、144  
～145、316  
人生キャリア 88  
人生前半期 319  
身体の疲れ 150、152、157～158、160、  
162～166、168、175、177  
ストレス 47、150、152、157、158～  
163、171～173、175、177  
ストレスについての相談相手 171  
成果主義 92、98、118、139、140、  
143、145～146  
生活の質 74  
生活保護受給者 45、59  
正規労働者 22、81～84、95、99～100、  
103、105、114～115、119、122、  
124、134～135、287、294、314、  
316～317  
政策運営 312  
政策パッケージ 322～324  
政策評価 15、210～211、216、218、  
220、222～228、230、235、323～  
324

生産性と就業の質の好循環 78、138、  
313  
生産年齢人口 242～243、247  
正社員転換制度 82  
税制 37、45、58、68、106  
性別役割分担 283  
世代間 319  
世代内 319  
積極的雇用対策 57  
積極的労働市場政策 211、321  
セーフティネット 13、35、53～55、  
75～76、84、103、105～106、115、  
234、313、315～316、320～321、  
336  
全員参加型社会 14、26、29～30、34  
～35、64～65、311、313、317～  
319、322  
全要素生産性 78  
戦略の主体 323  
戦略評価 210  
戦略目標 310  
相関関係 214  
早期退職制度 273  
創業 48～49、51～53  
創業支援型活性化事例 70  
相対的貧困率 94  
ソーシャル・キャピタル 323  
粗便益 220～221

## 〔た〕

第3号被保険者 295～296  
縦割り行政 296  
ダミー変数 186～187、192～195、197、  
199～201、203、205  
多様な働き方の選択肢の確保 80  
多様就業型ワークシェアリング 89

多様性 256  
団塊の世代 36  
短時間正社員制度 82  
男女共同参画社会 280、283  
地域の雇用戦略 289  
地域間格差 16、61、65、289、315  
地域経済・雇用開発局 297  
地域雇用戦略 14、16、35、61、64～  
66、68、317  
地域再生法 295  
地域提案型雇用創造促進事業 295  
地域発案型のプロジェクト 297  
地方政府 290  
中間層 102  
中高年層 23、319  
長期安定雇用 316、334～335  
長期雇用 90～92、145～146、253～  
254  
長期失業者 45、57、59、118、261、  
263～264、341  
長時間労働 15、77、87、91、163、  
175、177、314～315、355  
長時間労働者 288  
調整成果指標 230、233  
賃金格差 15、24、95、98、179～185、  
187、190～191、200、203～205、  
207～209、284、287、314  
賃金関数 187、204、205  
定期的な健康診断の受診の有無 164～  
165  
低所得層 93～94、102～103、106、  
316  
ディーセント・ワーク 76  
データの整備体制 226  
デフレ促進的思考 47  
同時性 164

特区 212、217、225、230

〔な〕

内的妥当性 223

二極分化社会 33

ニート (NEET) 32、39、58~60、65、  
100

New J型 145

認知能力 229

年金支給開始年齢 279

能力開発機会 87、99

〔は〕

バイアス 189、216

配偶者控除 293、296

配偶者手当 293

配偶者特別控除 296

働き方の多様化 80、83、89、314

働き方の見直し 288、314

働くことの満足度 139、143

パートタイム労働指針 83

パート労働者の厚生年金加入要件 292

パネルデータ 226~228

反事実的想定 215

非実験的 211、216、218~219、224、  
228

非正規労働者 15、22、26~27、34、  
53、56~57、82~83、93、95、98  
~100、103、105、114~115、119  
~120、122、124~125、129、135  
~136、280、287~288、312、314  
~316、318

非認知能力 229

費用 211

ひょうご子ども未来三者合意 292、  
297

貧困層 33、102、229、316

ブラックボックス 217

フリー・ライダー 290

フリーター 32、39、57~58、93、100  
~101、318

分業と協業 320

便益 211

変動為替相場制 289

ボランティア 45、59~61、73、81、  
84、298

〔ま〕

マクロ経済運営 104

マクロ経済学 289

マクロ経済政策 34~35

町おこし 295

マニフェスト 298

無作為配分バイアス 217

無駄な仕事 293

make work pay (就業インセンティブ)  
267~271、274~275

メイク・ワーク・ペイ (make work pay)  
41

目標管理制度 230

モビリティ 257

文部政策 296

〔や〕

要因分解 179

〔ら〕

ライフスタイル 73、283、314

ライフステージ 73、75、84、87~88、  
98、140、240、314、318、345

リスボン戦略 269、270

リーダーシップ 66、70~71

両立支援 88～89、284～285、293、  
 313  
 労働の質 311  
 労働移動 53～55  
 労働時間(の)二極化 288  
 労働時間の過不足感 150、152～155、  
 160～161、164～165、168、176  
 労働時間の長さ 150～154  
 労働時間の分散化 85  
 労働時間管理の柔軟性 150、152～153、  
 156、160、162～163、165、168、  
 175、177  
 労働市場のゆがみ 286  
 労働市場政策支出 321  
 労働条件決定システム 84、314、316  
 労働生産性 143～144  
 労働力の質 78  
 労働力供給制約 36、38、46  
 労働力需給調整機関 36、55、57  
 労働力需給調整機能 36～37、44、53  
 ～55、65、84、313  
 労働力人口 242～243  
 労働力人口の見通し 278～279  
 ロナルド・ドーア 33

## 〔わ〕

ワーキンブブア 33  
 ワークシェアリング 89、290、297～  
 298  
 ワーク・ライフ・コンフリクト 15、  
 86、149～150、152、158、163、  
 175、177、315  
 ワーク・ライフ・バランス 13、15～  
 16、75、85、149～150、269～270、  
 276～278、286、291～295、297～  
 298、314～315、317、319、334、

336、339、355

ワーク・ライフ・バランス推進基本法  
 296

ワセナ合意 290

## 執筆担当者(執筆順)

藤井 宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章、第1部第3章、第2部第1章、終章
大地 直美	労働政策研究・研修機構主任研究員	第1部第1章
松淵 厚樹	労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課長(元・主任研究員)	第1部第1章、第2章
千葉登志雄	財団法人連合総合生活開発研究所主任研究員(前・労働政策研究・研修機構主任研究員)	第1部第4章
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構研究員	第2部第2章
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第2部第3章
富岡 淳	労働政策研究・研修機構研究員	第2部第4章
小峰 隆夫	法政大学教授(雇用戦略研究会委員)	第3部第1章
鈴木 宏昌	早稲田大学教授(雇用戦略研究会座長、労働政策研究・研修機構特別研究員)	第3部第2章
樋口 美雄	慶應義塾大学教授(雇用戦略研究会委員、労働政策研究・研修機構特別研究員)	第3部第3章
諏訪 康雄	法政大学教授(雇用戦略研究会座長代理、労働政策研究・研修機構特別研究員)	第3部第4章

## 「雇用戦略研究会」参加委員等

(座長、座長代理以外は50音順)

鈴木 宏昌	早稲田大学教授(座長)
諏訪 康雄	法政大学教授(座長代理)
小峰 隆夫	法政大学教授
樋口 美雄	慶應義塾大学教授
松原隆一郎	東京大学教授

上記の学識経験者の他、労使関係者、行政関係者その他、当機構研究員等出席。

第1回(2004年12月28日)~第13回(2006年2月24日)まで、13回開催。

(吉川洋東京大学教授、岩井克人東京大学教授、山田昌弘東京学芸大学教授にも各1回研究会に出席いただき、議論をお願いした。)

プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」

(研究期間：2003年10月～2007年3月)参加者

(理事長を除き50音順)

- 小野 旭 労働政策研究・研修機構理事長
- 浅尾 裕 労働政策研究・研修機構主席統括研究員
- 伊藤 実 労働政策研究・研修機構統括研究員
- 大地 直美 労働政策研究・研修機構主任研究員
- 小倉 一哉 労働政策研究・研修機構副主任研究員
- 薦田 隆成 財団法人連合統合生活開発研究所所長(元・労働政策研究・研修機構研究所副所長(2004年7月～2006年7月))
- 鈴木 宏昌 早稲田大学教授、労働政策研究・研修機構特別研究員
- 諏訪 康雄 法政大学教授、労働政策研究・研修機構特別研究員
- 田丸 征克 前・労働政策研究・研修機構研究所副所長(2006年8月～2006年12月(故人))
- 千葉登志雄 財団法人連合総合生活開発研究所主任研究員(前・労働政策研究・研修機構主任研究員(2005年8月～2006年8月))
- 富岡 淳 労働政策研究・研修機構研究員
- 原 ひろみ 労働政策研究・研修機構研究員
- 藤井 宏一 労働政策研究・研修機構統括研究員
- 堀 春彦 労働政策研究・研修機構副主任研究員
- 松淵 厚樹 労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課長(元・主任研究員)
- 勇上 和史 労働政策研究・研修機構研究員
- 弓場 美裕 厚生労働省年金局数理課数理調整管理室長(元・労働政策研究・研修機構主任研究員(2003年10月～2004年7月))





プロジェクト研究シリーズNo.3

**これからの雇用戦略**

**誰もが輝き活力あふれる社会を目指して**

---

2007年3月30日 第1刷発行

**編 者** (独)労働政策研究・研修機構 (JILPT)

**発行者** 吉田克己

**発行所** (独)労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

電話03-5903-6111

**印刷所** 有限会社 太平印刷

---

© 2007 JILPT ISBN 978-4-538-46003-1 Printed in Japan

# プロジェクト研究シリーズ

- No.1 **地域雇用創出の新潮流**  
統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態
- 
- No.2 **労働条件決定システムの現状と方向性**  
集团的発言機構の整備・強化に向けて
- 
- No.3 **これからの雇用戦略**  
誰もが輝き活力あふれる社会を目指して
- 
- No.4 **多様な働き方の実態と課題**  
就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて
- 
- No.5 **日本の企業と雇用**  
長期雇用と成果主義のゆくえ
- 
- No.6 **日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備**
- 
- No.7 **仕事と生活**  
体系的両立支援の構築に向けて
- 
- No.8 **ミッド・キャリア層の再就職支援**  
新たなガイダンス・ツールの開発