

サービス業における人材育成・能力開発

—JILPTサービス業企業アンケート調査から

JILPT研究員 藤本 真

1. はじめに

サービス経済化が言われ、サービス業の就業者が製造業の就業者を上回るようになってから久しい。しかし、製造業における人材育成・能力開発が国際競争力の維持といった課題や、「二〇〇七年問題」に伴う技能継承の問題などとの関連でしばしば社会的に注目されるのに対し、サービス業における人材育成・能力開発はさほど脚光を浴びてこなかったといつてよい。ただ、

最近の流れもさることながら、今や経済活動という観点からも雇用・就業という観点から見ても大きな比重をもつにいたったサービス業分野において、どのような人材育成・能力開発が展開されているのかは、わが国経済や多くの働く人々の今後を大きく左右しうる。こうした問題意識を踏まえて、労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査研究プロジェクト『中小企業における能力開発：人材育成』

今、とくに二〇〇八年後半の金融危機を発端とする経済不況以降、新たな雇用の受け皿を模索する動きの中で、介護分野での人材不足が取り上げられるようになり、この分野での人材育成の

あり方が徐々に社会的な関心を集めるようになってきた。さらに、国際的にみて生産性が低いといわれる日本のサービス産業の生産性向上の鍵を良質な人材の育成・確保に見出し、育成・確保が促進される環境を整えようとする動きも出ている（1）。

難しい。上記調査研究プロジェクトでは「日本標準産業分類」のサービス業に該当する範囲から、医療・福祉、情報通信、教育・学習支援といった分野にも視野を広げたいうえで、近年就業者の伸びが著しい業種や、就業者数は必ずしも伸びてはいないものの就業者数の規模が他に比べて大きい業種を取り上げ、そのなかからさらに既存の調査で明らかになっているキャリア形成や能力開発の業種別の動向の異同(2)を考慮しながら、調査研究の対象を選んでいる。本稿ではこうした経緯で選択した八つの業種(①建物サービス業(ビルメンテナンス業)、②学習塾、③美容業、④情報サービス業、⑤葬祭業、⑥自動車整備業、⑦老人福祉サービス業、⑧土木建築サービス業)における人材育成・能力開発の動向を、二〇〇九年一月～三月にかけて関東地方で実施した企業アンケート調査(3)の結果(回答数八九七社)に基づいて見ていくこととしたい。

2. 基幹的職種に従事する人材

もともと一口にサービス業といってもその範囲は広く、すべてをカバーした調査研究は

今回のアンケート調査では、「各社の事業であるサービスの提供において、中心的な役割を担っており、最も人数が多い職種」を「基幹的職種」と定義

し、この職種に従事している人材が社のいわば中核人材であると捉えている。

各業種の基幹的職種に関する回答を図表1にまとめた。老人福祉、学習塾、葬祭、自動車整備は基幹的職種がほぼ一つに限定される。一方、情報サービスや土木建築サービスは回答が分散しており、これらの業種における基幹的

図表1 各業種の「基幹的職種」

学習塾	講師 (88.0)
建物サービス	一般清掃業務 (63.9)、設備管理業務 (24.3)
自動車整備	自動車整備 (76.5)
情報サービス	システムエンジニア (42.7)、営業・コンサルタント (14.0)、プログラマー (11.9)
葬祭	セレモニースタッフ (94.6)
土木建築サービス	建築設計 (28.0)、土木設計 (19.0)、測量 (14.9)
美容	美容師 (95.7)
老人福祉	ヘルパー・ケアマネージャーなどの介護職員 (97.1)

注：カッコ内の数字は各業種に該当する企業における回答の割合。



図表2 基幹的職種従事者の「一人前」のレベル

(単位：％、n=897)

	n	先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル	先輩・上司の大きな指示で仕事をこなせるレベル	単独で仕事をこなせるレベル	部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル	職場で最も難しい仕事をこなせるレベル	無回答
学習塾	50	2.0	10.0	50.0	30.0	4.0	4.0
建物サービス	144	2.8	4.9	52.8	29.2	4.2	6.3
自動車整備	162	1.9	4.3	48.1	23.5	6.8	15.4
情報サービス	143	0.0	6.3	52.4	33.6	3.5	4.2
葬祭	56	0.0	8.9	44.6	19.6	10.7	16.1
土木建築サービス	168	0.6	5.4	55.4	25.0	4.8	8.9
美容	70	1.4	5.7	34.3	45.7	4.3	8.6
老人福祉	104	0.0	9.6	59.6	20.2	2.9	7.7

職種の確保・育成を検討する際には、さらに業態による相違に配慮する必要があることをうかがわせる。
 では、基幹的職種に従事する従業員のうち、一人立ちして会社を支えるレベルの人材に会社が期待しているのは、

どの程度の仕事上の能力なのだろうか。図表2は基幹的職種に従事している従業員について、「一人前」と呼べるのはどのくらいの能力レベルに達したときであるかをたずねた結果である。いずれの職種も「単独で仕事をこなせるレベル」、「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」に回答が集中しており、美容以外の職種では「単独で仕事をこなせるレベル」の回答が最も多い。一方、美容は「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」の回答が最も多く、他の職種に比べて「一人前」の基幹的職種従事者に求めるレベルが高い傾向にあると言える。美容における回答がこうした傾向を示すのは、美容業で働く人々の多くが独立開業を目指しており、企業側にも部下や後輩を使って、顧客のケアを最初から最後まで担当できるようにするために推測される。
 「一人前」と呼ばれる、「単独で仕事ができるレベル」、「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」の基幹的職種の従事者を各企業がどのように確保しているかを見てみると(図表3)、美容、老人福祉はいずれのレベルも「社内ですでにいる人材を育成して埋める」という回答が半数を超え、他職種よりも育成によって「一人前」のレベルの中核人材を確保しているという傾向が強い。同様に学習塾、自動車整備、葬祭も育成による確保が主流の業界であるといえる。
 一方、情報サービスでは、いずれのレベルの人材も育成によって確保するという回答の割合が一番高いものの、「外

図表3 「一人前」の基幹的職種従事者を充足する方法

(単位：％、n=897)

		社内ですでにいる人材を育成して埋める	社内の他の部署にいる者を異動して埋める	外部から即戦力となる人材を採用して埋める	無回答
学習塾	単独で仕事がこなせる人材	44.0	12.0	24.0	20.0
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	40.0	22.0	18.0	20.0
建物サービス	単独で仕事がこなせる人材	43.8	13.2	26.4	16.7
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	36.1	13.9	27.1	22.9
自動車整備	単独で仕事がこなせる人材	41.4	6.8	23.5	28.4
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	43.2	7.4	16.7	32.7
情報サービス	単独で仕事がこなせる人材	42.0	9.1	35.0	14.0
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	39.2	11.9	31.5	17.5
葬祭	単独で仕事がこなせる人材	44.6	10.7	19.6	25.0
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	39.3	17.9	21.4	21.4
土木建築サービス	単独で仕事がこなせる人材	38.7	8.9	39.9	12.5
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	46.4	9.5	26.8	17.3
美容	単独で仕事がこなせる人材	51.4	5.7	20.0	22.9
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	52.9	14.3	7.1	25.7
老人福祉	単独で仕事がこなせる人材	55.8	7.7	26.0	10.6
	部下や後輩に仕事をさせられる人材	51.0	19.2	19.2	10.6

部から即戦力となる人材を採用して埋める」の回答の割合とさほど差がなく、中核人材の確保に関して内部養成と外部調達という二つの選択肢が業界内で同程度の比重をもっていると思われる。また、土木建築サービス業は「単独

で仕事ができるレベル」については外部からの調達という回答が内部育成よりも若干多くなるが「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」の確保では内部育成に比重が移る。ある程度のレベルまでは外部から人材を調達し、

さらに上のレベルの人材については外部から調達した人材を育成して確保するということが珍しくない業種なのかもしれない。ここまで概観してきた「一人前」の基幹的職種従事者にとどの程度の仕事上の能力を求めるといった点や、そうした人材をどのような形で確保しているかという企業の意向は、企業の人材育成・能力開発に関するビジョン・ニーズや、実際の取り組みをかなり規定しているのではないかと考えられる。

図表4 基幹的職種に従事する従業員を対象とした職場における教育訓練の取組み

(単位：%、n=897)

	指導者を決め、計画にそって育成・能力開発を行っている	作業標準書やマニュアルを使って育成・能力開発を行っている	やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている	関連する業務もローテーションで経験させている	社員による勉強会や提案発表会	各取組みを進めているという回答の合計
美容	81.4	62.9	81.4	52.9	67.1	345.7
老人福祉	57.7	58.7	73.1	51.0	62.5	302.9
葬祭	46.4	44.6	71.4	44.6	35.7	242.9
建物サービス	48.6	45.1	70.1	43.8	29.2	236.8
土木建築サービス	40.5	27.4	72.0	50.6	41.1	231.5
情報サービス	43.4	20.3	68.5	35.7	43.4	211.2
自動車整備	40.1	31.5	66.0	39.5	25.3	202.5
学習塾	50.0	30.0	54.0	24.0	44.0	202.0

注：各取組みの数値は、「積極的に進めている」、「ある程度積極的に進めている」と回答した企業の割合の合計。

次に、サービス業の企業で行われている教育訓練・能力開発の取り組みについて、基幹的職種に従事する従業員を対象とした取り組みに絞って見てい

3. 基幹的職種を対象とした教育訓練・能力開発

くこととしよう。基幹的職種に従事する従業員の教育訓練のための職場での取り組みの状況についてたずねたところ(図表4)、いずれの取り組みについても「進んでいる」という回答の割合が他業種に比べて高かったのは美容である。とりわけ、「指導者を決め、計画にそって育成・能力開発を行っている」という企業の割合は群を抜いて高い。また、各取り組みを進めているという回答の割合を合計してみると、美容に次いで職場での取り組みが盛んなのは老人福祉で、「社員による勉強会や提案発表会」を進めているとする企業の割合は、美容に匹敵する。一方、自動車整備や学習塾、情報サービスは職場での教育訓練の取り組みが比較的低調である。情報サービスは「作業標準書やマニュアルを使って育成・能力開発を行っている」という企業の割合が、また学習塾は「関連する業務もローテーションで経験させている」という企業の割合が他業種よりも目立って低くなっている。

基幹的職種に従事する従業員を対象としたOff-JT(会社が実施する、仕事を離れた教育訓練)の実施状況に目を向けると(図表5)、実施していないという回答の割合が少ない、つまり企業がOff-JTを積極的に進めている傾向が強い業種は、老人福祉、美容といった業種で、職場での教育訓練を積極的に進める傾向が強い業種と一致する。逆にOff-JTを実施していないという回答が四割弱と目立って多かったのが葬祭で、情報サービスや土木建築サービス、学習塾も実施していないという回答の割合が相対的に高い。

図表5 基幹的職種に従事する従業員を対象としたOff-JTの実施状況と実施の目的

(単位：%、複数回答、n=897)

	仕事の基本的な心構えを身につけるため	OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を学習させるため	仕事や作業を進める上で必要な専門知識・技能を習得させるため	OJTで身につけられない作業のやり方・手順や理論を学習させるため	新たに導入された機器・設備の操作方法に関する知識・技能を習得させるため	新しい技術・知識を習得させるため	キャリアの節目ごに必要な知識・技能を体系的に習得させるため	仕事に関連した資格取得させるため	その他	無回答	基幹的職種の従業員を対象としたoff-JTは実施していない
老人福祉	45.2	47.1	58.7	34.6	15.4	46.2	21.2	23.1	0.0	9.6	10.6
美容	40.0	27.1	44.3	22.9	21.4	42.9	25.7	14.3	1.4	12.9	15.7
自動車整備	29.6	17.3	37.7	15.4	21.0	40.7	9.3	16.0	1.2	16.7	22.2
建物サービス	31.3	22.2	38.9	16.0	9.7	23.6	9.0	20.1	1.4	11.1	25.0
学習塾	32.0	12.0	20.0	16.0	4.0	24.0	12.0	6.0	2.0	26.0	28.0
土木建築サービス	23.2	19.0	35.7	11.3	9.5	37.5	6.5	19.0	0.6	10.1	28.6
情報サービス	26.6	32.9	34.3	11.9	9.1	29.4	13.3	4.9	0.0	11.2	30.1
葬祭	21.4	8.9	25.0	5.4	3.6	16.1	7.1	8.9	1.8	17.9	37.5

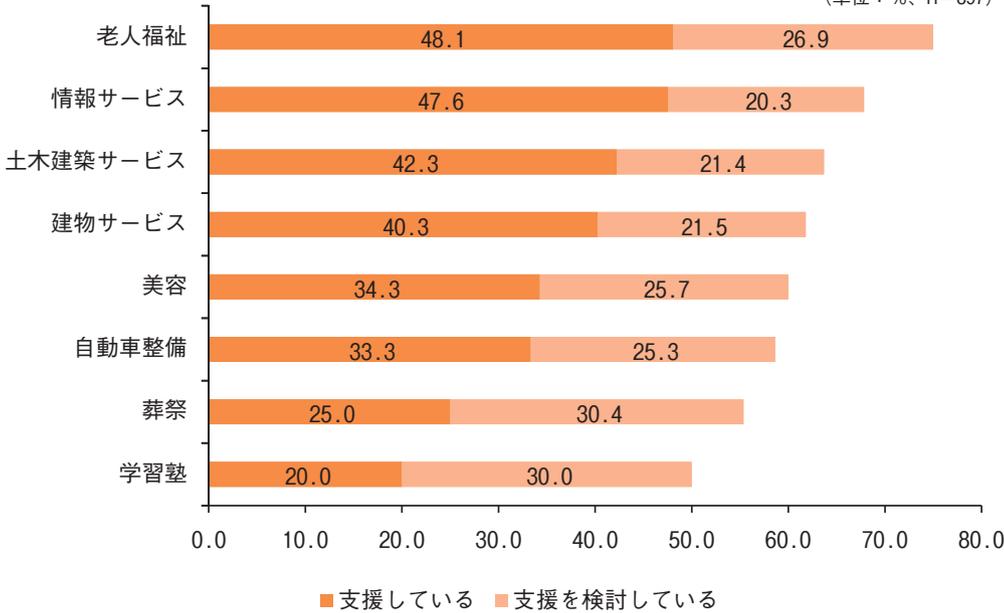
注：各取組みの数値は、「積極的に進めている」、「ある程度積極的に進めている」と回答した企業の割合の合計。

葬祭は職場における取り組みは低調とは言えないので、基幹的職種に従事する従業員の教育訓練をもつばらOff-JTを実施する目的を見ている業種と考えられる。Off-JTを実施する目的を見ると、老人福祉や美容といったOff-JTをより積極的に活用していると思われる業種は、「仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるため」、「新しい技術・知識を習得させるため」、「仕事の基本的な心構えを身につけさせるため」、「OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を学習させるため」にOff-JTを実施しているという回答が多くなっている。

基幹的職種に従事する従業員が自発的に行う教育訓練(自己啓発)への企業からの支援の状況はどうか(図表6)。「支援している」と「支援を検討している」との回答を合計すると、多い順に老人福祉、情報サービス、土木建築サービスとなる。注目に値するのは、職場での教育訓練の取り組みやOff-JTの実施状況が低調と見られる情報サービスでの割合が高いことである。情報サービスは企業が行う教育訓練によるよりも、従業員個人で能力開発を行うという雰囲気強い業種などではないかと推測される。また、Off-JTを実施する企業の割合が低かった葬祭は、

図表6 基幹的職種に従事する従業員を対象とした自己啓発支援の実施状況

(単位：％、n=897)



各職種で基幹的職種に従事する従業員の育成・能力開発を進める上で課題にのぼっていることをあげてもらうと(図表7)、葬祭や学習塾、自動車整備では「特に問題がない」という回答が二割を超えているのに対し、老人福祉、情報サービスでは一割程度にとどまる。老人福祉で特徴的なのは、「一人前に育ててもすぐやめてしまう」という回答の割合が他の業種の二〜三倍に達することで、美容にも同様の状況が見られる。これら二業種は先にみたように企業が懸命に教育訓練の取り組みを行っているにもかかわらず、

自己啓発支援を実施・検討する企業の割合もさほど高くない。さまざまな手段による教育訓練の実施状況を併せみると、サービス業の基幹的職種における教育訓練・能力開発のあり方が、①いずれの手段も積極的に活用される老人福祉業タイプ、②職場での取り組みやOff・JTといった会社による取り組みをとりわけ積極

的に活用される美容業タイプ、③もっぱら職場でのOJTの取り組みによつて見られる葬祭業タイプ、④自己啓発による部分が大きいと見られる情報サービス業・土木建築サービス業タイプ、⑤いずれの手段もあまり積極的に活用されていない学習塾タイプに分けられる可能性が浮かび上がってくる。

図表7 基幹的職種に従事する従業員の育成・能力開発における課題

(単位：％、複数回答、n=897)

	特に問題はない	従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい	従業員に必要能力を明らかにできても、うまく伝えられない	従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	一人前に育ててもすぐやめてしまう	どこにどのような教育訓練機関があるかわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	外部の教育訓練機関を使うのにコストがかりすぎる	教育訓練に関わる国の申請手続きがわからない／煩瑣である	その他	無回答	
葬祭	23.2	10.7	7.1	14.3	28.6	16.1	0.0	8.9	14.3	3.6	8.9	7.1
学習塾	22.0	14.0	8.0	6.0	42.0	16.0	6.0	18.0	24.0	16.0	0.0	6.0
自動車整備	21.6	8.0	9.9	28.4	35.2	11.1	3.7	4.3	14.8	6.8	1.2	10.5
美容	15.7	10.0	15.7	25.7	21.4	37.1	7.1	4.3	25.7	7.1	5.7	11.4
土木建築サービス	15.5	11.3	4.8	14.3	59.5	12.5	3.6	11.9	26.2	3.6	0.6	5.4
建物サービス	15.3	15.3	8.3	21.5	52.8	18.8	3.5	5.6	27.1	6.3	0.7	4.2
情報サービス	11.9	17.5	7.0	13.3	58.7	11.2	2.1	7.0	37.1	9.1	2.8	4.9
老人福祉	9.6	13.5	6.7	16.3	68.3	34.6	0.0	5.8	25.0	5.8	0.0	2.9

定着に問題があるという現状が見取れる。一方、老人福祉と並んで問題がないと考える企業が少なかった情報

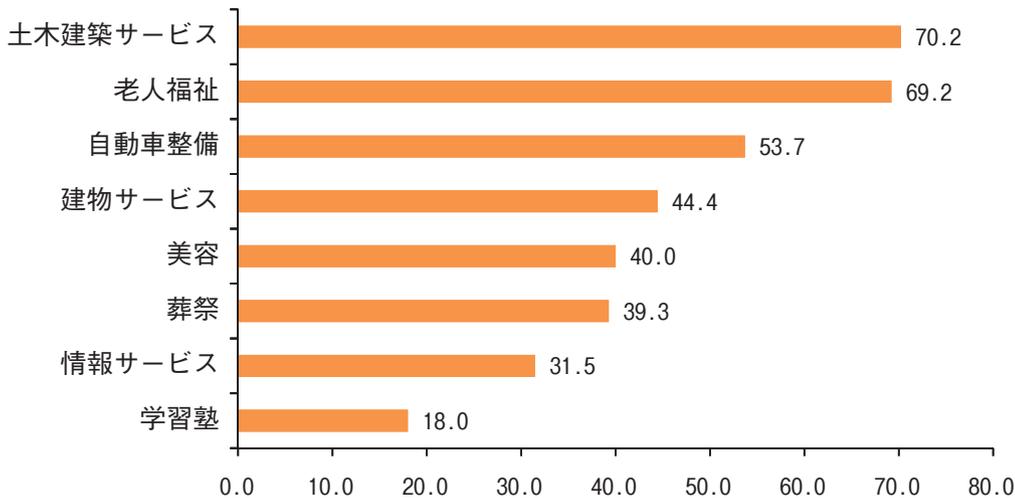
サービスでは、「従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「外部の教育訓練機関を使うのにコストがかりすぎる」といった、自己啓発支援に依存するために生じがちと見られる課題をあげる企業が多くなっている。

4. 資格や社会的な能力評価基準の意味

サービス業の世界には、就業者個人が取得できる数多くの「資格」が存在する。この資格や、資格に代表されるような社会的な能力評価基準について、企業はどのように見ており、育成・能力開発を進める上でいかに活用しているのだろうか。業務独占的資格(取得していないと仕事ができない資格)以外に基幹的職種に従事する従業員に取得を奨励している資格があるかどうかをたずねたところ、土木建築サービスや老人福祉では七割近く、自動車整備で半数を超える企業が「ある」と答えたのに対し、情報サービスでは「ある」という回答が三割程度、学習塾では二割弱にとどまっている(図表8)。資格の必要性・重要性に関する認識は業種間の差が大きいと言える。では、基幹的職種に従事する従業員が関係する既存の資格・検定について企業はどのように評価しているだろうか。既存の資格・検定についてプラスに評

図表8 基幹的職種に従事する従業員に取得を奨励している資格があるか

(単位：％、n=897)



注：「資格」には業務独占的資格は含まれない

図表9 基幹的職種に従事する従業員に関連した資格・検定の評価

(単位：％、複数回答、n=897)

	資格・検定に関するプラス評価					資格・検定に関するマイナス評価					
	専門性に対する意欲を高めるのに有効	自分の能力を冷静に見直すのに有効	社内の職業能力評価を補完	対外的に自社の従業員をアピールできる	プラス評価の合計	職業能力のごく一部を証明するにすぎない	各種の資格が乱立して内容やレベルがわかりにくい	業務内容にあった適切な資格がない	業務にあった資格のレベルが低すぎる	業務が資格になじまない	マイナス評価の合計
老人福祉	81.7	53.8	28.8	42.3	206.7	25.0	2.9	1.9	2.9	3.8	36.5
土木建築サービス	73.2	36.9	25.0	63.7	198.8	23.8	3.6	4.2	1.2	3.6	36.3
自動車整備	69.8	38.9	24.1	48.1	180.9	22.2	3.7	1.2	2.5	4.3	34.0
建物サービス	63.9	34.7	23.6	57.6	179.9	19.4	6.9	6.3	2.8	6.9	42.4
葬祭	48.2	39.3	14.3	37.5	139.3	33.9	1.8	7.1	3.6	10.7	57.1
情報サービス	52.4	31.5	11.2	40.6	135.7	35.7	9.8	14.0	2.1	19.6	81.1
学習塾	52.0	36.0	16.0	20.0	124.0	34.0	0.0	14.0	0.0	18.0	66.0
美容	35.7	35.7	20.0	18.6	110.0	41.4	4.3	8.6	7.1	8.6	70.0

以上、アンケート調査の結果に基づきながら、サービス業における人材育成・能力開発をめぐる現状を概観してきた。今回のアンケート調査は、サービス業の代表的な業種における人材育成・能力開発の異同を共通の枠組みにそってとらえようとして企画されたものである。本稿の途中でも触れたように、例えば基幹的職種に従事する従業員の教育訓練における手段の相違といった観点

5. おわりに

一部を証明するにすぎない」という回答が多い(図表9)。就業者個々人の能力を、企業横断的に評価することができる社会的評価基準の必要性は、自動車整備や老人福祉でより強く認識されている。そうした社会評価基準を作る場合に、自動車整備では業界団体が、老人福祉では国が主導するべきであるという意見が比較的多い。一方、社会的評価基準の必要性に対する認識が弱いのは学習塾、情報サービスといった業種で、資格・検定に関するマイナス評価の傾向が強かった業種と一致する(図表10)

いまひとつ今後のサービス業における人材育成・能力開発のあり方を考えていく上で重要なのは、業種ごとの特徴と見られるものがどのような要因によって生じるのかについてのさらなる検討である。この検討を進めるためには、アンケート調査自体のより詳細な分析や、企業の事例調査、あるいは各業種における業界ぐるみでの取り組みの調査などが求められよう。

から、それぞれの業種の特徴を浮かび上がらせることはできる。しかし各業種特有の状況を明らかにするような調査とはなっていないため、業種ごとの特徴がどのような内容をさすのかはこれから企業の事例調査などにより深めていかなければならない。



〔注〕
1. 例えば、経済産業省に設置されたサービス産業の生産性向上に関する研究会での議論を受けて、二〇〇七年五月に設立された「サービス産業生産性協議会」のさまざまな取り組みがあげ

図表10 就業者個々人の能力を評価する社会的評価基準の必要性と、基準を設ける場合に主導的な役割を果たすことが望まれる機関

(単位：％、n=897)

	国が主導する	業界団体が主導する	人事コンサルタント会社など民間の機関が主導する	どのような機関が主導してもよい	無回答	特に制度を作る必要はない
自動車整備	17.3	40.7	5.6	10.5	8.0	17.9
老人福祉	26.9	30.8	2.9	13.5	6.7	19.2
建物サービス	18.1	27.1	4.9	22.2	4.9	22.9
美容	12.9	32.9	2.9	15.7	10.0	25.7
土木建築サービス	22.6	29.2	4.8	11.9	3.6	28.0
葬祭	17.9	21.4	3.6	14.3	10.7	32.1
情報サービス	14.7	23.1	3.5	18.2	4.9	35.7
学習塾	14.0	8.0	10.0	22.0	10.0	36.0

られる。
2. キャリア形成や能力開発における業界別動向の異同を捉える観点については、労働政策研究・研修機構編「2008」中小企業における能力開発・人材育成予備的考察の第二章「雇用プロファイルと人材育成、キャリア形成における産業別の特徴」を参照されたい。
3. 企業アンケート調査の名称は「中小サービス業における人材育成・能力開発に関する企業調査」と言い、本文であげた八つの業種に該当し、関東地方の都県庁所在地に本社が所在する従業員五人以上の企業を対象に、訪問留め置き調査の形で行われた。なお、この企業アンケート調



プロフィール
ふじもと まこと / 労働政策研究・研修機構研究員(人材育成部門)。最近の著作・論文として、『中小企業における能力開発・人材育成』共著、「事業再生過程における人事労務管理と雇用・労働条件の変化―事例調査をもとに」(日本労働研究雑誌五四八号、二〇〇六)など。産業社会学専攻。

査と同時に、調査対象企業に勤める従業員を対象とする従業員アンケート調査も実施している。企業アンケート調査、従業員アンケート調査の詳細をとりまとめたものは、近日中にJILP Tの刊行物として発表の予定である。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

6 No.587 Jun. 2009 特集 = 外国人労働者

- 【提言】** 外国人労働者問題を考える 北浦正行
- 【論文】** 外国人労働者問題の根源はどこにあるのか 丹野清人
外国人労働をめぐる法政策上の課題 早川智津子
外国人労働者の受け入れは何をもたらすのか 中村二郎
- 【紹介】** 外国人の研修・技能実習制度見直し動向について 渡邊博嗣
外国人労働者の雇用をめぐる相談事例(東京都の労働相談から) 作地清
NECにおける高度外国人人材について 但田潔
- 【論文(投稿)】** スポーツ活動と昇進 佐々木勝・大竹文雄
- 【書評】** メアリー・C・プリンソン著 / 玄田有史解説・池村千秋訳
「失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学」 堀有喜衣
田中堅一郎著 「荒廃する職場 / 反逆する従業員——職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究」 鈴木竜太
佐藤博樹・武石恵美子編 「人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス」 藤本哲史
- 【論文 Today】** 「不安定な労働、不安な労働者——過渡期における雇用関係」 高久聡司
- 【フィールド・アイ】** 在中国日系企業の人材マネジメントのあり方とその課題 白木三秀

7 No.588 Jul. 2009 特集 = 教育と労働

- 【提言】** 公教育費支出の増額を 橋本俊昭
- 【論文】** 教育と労働と社会—教育効果の視点から 矢野潤和
教育が資金にもたらす因果的な効果について—手法のサーヴェイと新たな推定 安井健徳、佐野晋平
専修学校卒業者の就業実態—職業教育に期待できる効果の範囲を探る 渡中淳子
富山県「14歳の挑戦」にみる職場体験の現状と課題 寺嶋里水
女性の高学歴化—学部選択、就職、結婚 石田潤一郎
子どもの教育成果の決定要因 小原美紀、大竹文雄
- 【書評】** 伊藤健市 / 関口定一編著 「ニューディール労働政策と従業員代表制—現代アメリカ労使関係の歴史的前提」 長沼秀世
仁田道夫 / 久本憲夫編 「日本の雇用システム」 平野光俊
遠藤昇三著 「戦後労働社会学」の理論転換 三井正徳
- 【論文 Today】** 「労働時間の趨勢と変動—労働ウェッジによる理解の試み」 村尾徹士
- 【フィールド・アイ】** 在中国日本人派遣者の現地マネジメント上の課題 白木三秀

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp