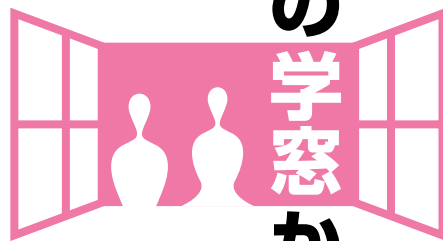


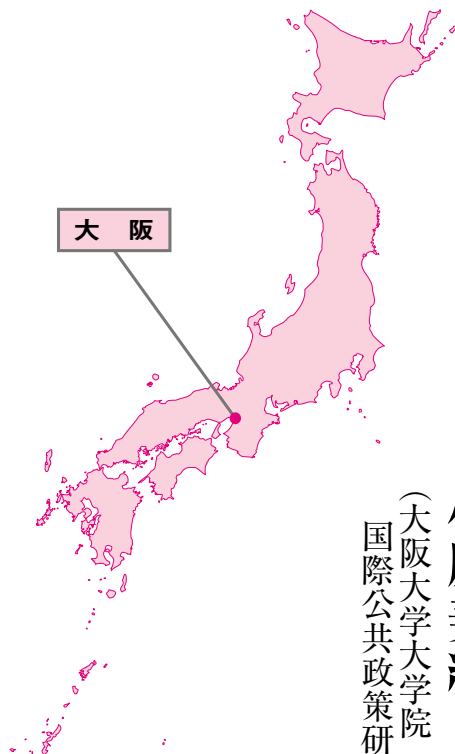
各地の学窓から



何度でも チャレンジできる 可能性

小原美紀

(大阪大学大学院
国際公共政策研究科助教授)



少し前になるが、今年就職活動をしていた学生達が内定報告に来てくれた。就活体験談を聞いているうちに、ある学生が、「第一希望はダメだったけど、将来につながる所には決まったと思う」と言った。行きたい業種と具体的な企

業があつて頑張ってみただけれど今回は落とされてしまった、でも、いつかそこに行くために自分を磨ける就職先に決めたという。その気持ちがいつまで続くのか、本当に実現するのは分からないが、決して真面目なイイ子では

ない彼女が、そんな風に働こうと考えたことに感心した。

最初の就職先に一生勤めるわけではない——そう思っている若者は少なくない。『労働力調査詳細結果』(総務省)によれば、日本の転職率は年齢全体で見れば緩やかな増加傾向、二五歳までの若年世代では増加傾向にある。背後には景気要因だけでなく、転職の心理的コストの低下により自発的な離職希望者が増えたことがあるだろう。企業も自前で労働者を育てるコストを抑えられるだけでなく、より積極的な理由から中途採用を増やす傾向にあるようだ。中途採用の可能性が企業内部の労働者の公正な競争を促し、自社の労働者の労働意欲と生産性を高めるという最近の研究もある(Chen(2005)など)。このような中、大阪には「ジョブカフェ大阪」(若者の能力向上と就職促進を図るため、雇用関連サービスを一カ所ですべて受けられるようにしたワンストップサービスセンターのこと(経済産業省)が置かれている。また、大阪府は、障害者、母子家庭の母親、中高年、ニートと呼ばれる若者などの就職支援を開始した。「Osakaジョブ館」と呼ばれるこの施設を先日訪問したが、その手厚さに驚いた。二年目を迎えたジョブカフェ大阪も盛況で、一日に一五〇人以上の若者が集まるという。

転職率は高まっている。支援を求める人も多い。これを職の不安定という負の産物とみるか、やり直しがきくという正の産物と見るか。私は後者だと捉えたい。流動性の高まりは再挑戦の機会の増加を意味し、もう一度やってみようという意欲を促す。こう言うと、

「それは能力がある人だけに言えることだ」「強者だけが流動性の恩恵を受ける」と返されるが、そうだろうか。筆者が以前分析したデータでは、解雇後なかなか就職できないのは決して学歴の低い、家計にゆとりのない人ではなかった(小原(二〇〇二))。真の生活困窮者への支援は絶対に必要だ。しかし、能力がなく家計にゆとりがないからこそ「今度こそホンのちよつと頑張ってみよう」と思った人が報われないのは悲しい。そもそも仕事能力など本人にも分らないから、職場が変わって急に能力を発揮できる人もいる。最初の学生にも、ジョブカフェ大阪で見た若者にも、Osaka仕事館を訪れる就職困難者と呼ばれる人にも、次を目指す意欲を持ってもらいたいし、その結果報われてもらいたい。挽回のチャンスがある社会は決して悪くない。

〔参考〕

Chen, Kong-Pin (2005) "External Recruitment as an Incentive Device," *Journal of Labor Economics*, vol.23, no.2

小原美紀(二〇〇二)「失業手当の受給実態」『日本労働研究雑誌』二〇〇二年特別号 三八～五二頁。

経済産業省(二〇〇五)「ジョブカフェエモ デル事業の紹介」(<http://www.kansai.meti.go.jp/zsangyo/okaku/koyou/jobcatemodetijyo.htm>) 二〇〇五年一月取得。

小原美紀(こはら・みき)

労働経済学専攻。主な論文として、「雇用保険制度が長期失業の誘引になっている可能性」(日本労働研究雑誌 五二八号、二〇〇四年七月号) など多数。

図書館だより

10月の主な受け入れ図書

<p>①阿部正浩著『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社 (xiv+280頁,A5判) 万物が流転するのであれば、経済環境も当然変化するであろう。そのとき求められるのは、その変化が見かけ上の表層のものなのか、構造的なものなのかを判別し、対処方法を検討することである。少社の労働経済学者である著者は、雇用・失業、賃金等の構造的変化のメカニズムを、斬新な視点から、丁寧に分析している。</p>	<p>④鈴木康司著『中国・アジア進出企業のための人材マネジメント』日本経済新聞社 (326頁,A5判) 本書は、中国・アジアに焦点を絞って、日系企業のトップ・駐在員、本社海外事業サポート部門の人材マネジメントについての分析の書である。賃金の高騰により、中国への企業進出に一部陰りが見えてきたとはいえ、日系企業の海外展開先としてアジアが重要なシェアを占めている現在、時宜を得た実務書となっている。</p>
<p>②小佐野広彦著『コーポレートガバナンスと人的資本』日本経済新聞社 (xiv+221頁,B6判) 企業提携・企業統治の話題がかまびすしい。本書は、金融システム改革等の外部与件の変化が促すコーポレート・ガバナンスの変革が、雇用関係等にどのような影響をもたらすか、企業類型別に分析している。さらに、株価連動型報酬制度等を材料に、企業統治と経営者及び従業員的人的資本形成の関係にも言及している。</p>	<p>⑤北川正恭他編『政策研究のメソドロジー』法律文化社 (vii+351頁,A5判) 学際的・多元的視点にたった「政策研究」についての入門テキストである。理論と手法、政策の実施主体、具体的な政策、の3部で構成されている。日本社会に政策課題が山積している現在、理論研究のみならず、国民生活の充実のためには、より現場の問題に密着した、課題解決型の政策研究の実施が求められている。</p>
<p>③田中利佳著『日系多国籍企業における企業内教育訓練』創成社 (xiii+224頁,A5判) 本書は、日系多国籍企業の海外派遣者に対する事前研修の意義と現状、異文化適応プロセス、コーポレート・ユニバーシティ活用型の研修等の新動向、等を分析している。欧米主要国とともに、ブリックスへの企業進出が予想される中、海外派遣者が派遣先において効率的に業務を遂行するためには不可欠な研究であろう。</p>	<p>⑥大野正和著『まなざしに管理される職場』青弓社 (187頁,B6判) 本研究は、職場におけるピア・プレッシャーを、働く者の心理や意識を重視して分析したものであり、著者自身によれば、労使関係や管理的諸制度を中心とした研究とは一線を画している。人間のまなざしは、時として相手を射抜くものともなりうる。まなざしがストレスとなるという考え方は、理解できるものがある。</p>
<p>⑦柴山恵美子他編著『世界の女性労働』ミネルヴァ書房 (vi+366頁,A5判) ⑧木村保茂他著『転換期の人材育成システム』学文社 (iv+235頁,A5判) ⑨安岡重明編著『近代日本の企業者と経営組織』同文館出版 (8+346頁,A5判) ⑩今泉佳久著『公的年金の経済学』日本経済評論社 (iii+205頁,A5判) ⑪NHK「あしたをつかめ」制作班編『NHKあしたをつかめ』日本放送出版協会 (399頁,A5判)</p>	<p>⑫香山リカ著『働く女の胸のウチ』大和書房 (229頁,B6判) ⑬藤井哲也著『フリーターっていいの？悪いの？』ジャパンインターナショナル総合研究所 (302頁,B6判) ⑭清水敏他編『ホームヘルパー 働き方のルール』旬報社 (151頁,A5判) ⑮和気静一郎著『定年退職・その後』鳥影社 (236頁,B6判) ⑯三上俊治著『社会情報学への招待』学文社 (iv+275頁,A5判)</p>

(新着受け入れ図書の詳細は、当機構ホームページの「労働図書館」内「新着図書情報」をご覧ください)

今月の耳より情報

レファレンス・サービスは、図書館機能をはかるメルクマールであるが、どの程度のサービスを実施するか、いつも迷いつつ対応しているというのが実情である。基本的には、問い合わせをいただいた当日に回答できるようにしているが、逆に言えば当日回答できる程度の内容でしかないということもある。しかし、それは「調べもの、探しもの、お手伝いします」というのがレファレンスの極意であると言われているように、探しの主体はあくまで問い合わせた本人であるからである。当館でもレファレンスの実態を記録し、①文献所蔵等に関する問い合わせ②類似機関案内・専門家紹介③簡易事実調査④利用案内その他、に分類して統計をとっている。レファレンスの方法は、①ご来館時にスタッフに声をかけていただく②E-Mail (toshokan@jil.go.jp) ③電話 (03-5991-5031) 等である。いずれの手段でもお気軽にご利用いただきたい。ただ、法律相談や身の上相談、健康相談や懸賞問題・宿題にはお答えできないことになっている(一部の公立図書館では、ビジネス支援の名目で、法律・起業相談を実施しているところもでてきている)。当館のレファレンス・サービスのセールス・ポイントとは、以前にもご紹介しているが、専門の研究者が後ろに控えていることと、当機構が開発・運用しているDBが利用できることである。一度お試しください。ご意見・ご感想をお寄せいただきたいと思います。

図書館長のつぶやき

ときおり、書店が万引きの被害で倒産したというような記事が新聞に載ることがある。図書は再販売価格維持制度によって定価販売が認められているが、一般的には、書店のマジンは2割弱だと言われている。1冊万引きされると5冊分の利益が吹き飛んでしまうことになるので深刻な問題なのである。同じように図書館でも、万引きならぬ不明本(貸出手続を経ずに館外にもちだされた本)への対応はやっぱり問題である。OPAC(Online Public Access Catalogue)で検索して「貸出可」になっている図書の閲覧に遠方から来館される方がおられるからである。返却するときに誤って別の書架に返却してしまうということもあるだろうが、専門の者が返却処理をしているのでそういうケースはごくまれである。当館は、図書館構造上、BDS(Book Detection System)の設置が困難であるので、スタッフの監視能力と、内部職員を含めた利用者のコンプライアンス精神に依存せざるを得ない。公的資金で運営されている図書館なので、善良なる管理者の注意義務をもって図書という財産の管理にあたることになる。性悪説にたつたまなざしで利用者を見つめるようになるのは悲しいことであるが、不明本が現に発生している状況下では致し方ない。いつの日にか、なんの制約をなくとも、不明本が1冊もなくなくなる日を期待したいが、見果てぬ夢であろう。

当図書館は、社会科学関係書を中心に和書97,000冊、洋書25,000冊、和洋の製本雑誌20,000冊を所蔵している労働関係の専門図書館です。労働関係の分野には、労働法、労働経済、労働運動、雇用職業、女性労働、パート派遣、高齢者労働、障害者労働、外国人労働、社会福祉などがあり、これらで、蔵書の半数以上を占めています。その他にも、経済書をはじめ経営学、心理学、教育学、社会学など関係分野に及んでいます。また、和雑誌(490種)、洋雑誌(220種)、紀要(450種)、組合機関誌・紙についても、受け入れています。

ご案内 労働図書館(資料センター)

特色としては、厚生労働省をはじめとする官公庁発行の統計類などの逐次刊行物、日本経団連など経営者団体の刊行物や民間研究団体刊行物、社史があり、労働組合に関しては、労働運動史、ナショナルセンターや産業別組合の大会資料などを継続的に収集しています。洋書については、特にILO(国際労働機関)総会の議事録やOECD(経済協力開発機構)の刊行物、各国政府の労働統計書などを収集して閲覧に供しています。特殊コレクションは、戦前・戦後を通して労働組合の歴史的に貴重な原資料を収集、保管しています。

開館時間:9:30~17:00

休館日:土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始(12月28日~1月4日)、その他

電話番号:03(5991)5032/FAX:03(5991)5659

利用資格:閲覧はどなたでも自由にできます

貸出:和書・洋書とも2週間、5冊までです

※身分証明書(運転免許証、健康保険証など)をお持ちください

レファレンスサービス:図書資料の所在調査などのサービスを行っています