

って、 れるようにすることが必須である。 とその達成のために必要とされる政策 的理念に基づいて設定された戦略目標 目的に策定されるものである。 うにするための道筋を示す の達成に向けて効率的に実施されるよ を見通しつつ関連諸政策が戦略の目標されるようにする、②ある程度の期間 汎にわたる関連諸政策の整合性が確保 とを通じて社会を活力あるものとする を明示し、かつ、 用戦略とは、 戦略の策定に当たっては、基本 ①雇用政策以外の政策も含め広 雇用を活性化するこ 政策の実施が担保さ したが ーことを

わが国社会経済を取り巻く状

用戦略の検討につ

持って築く豊かで活力ある社会』が公 からの雇用戦略」―誰もが輝き意欲を の中間報告として取りまとめた『「これ に、当機構研究員がプロジェクト研 広い観点から検討を行ってきた。 における雇用戦略のあり方について 早稲田大学教授)(イ)を設置し、わが国に「雇用戦略研究会」(座長・鈴木宏昌 同研究会における議論をもと その概要を紹介する

における雇用戦略の在り方に関する研 T) では、プロジェクト研究(我が 労働政策研究・研修機構 の一環として、二〇〇四年一二月 J I L 国P

図表2

30

25

0

3

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

途上国も含めたICTの グローバル化の進展、 性については、

1956

図表1 実質GDP成長率の推移 の的確な対応の方向性について検討を た中長期的観点から、こうした課題へ また将来的にも大きな変化が見込まれ (2)雇用戦略検討の 今後一○~二○年間程度を見据え 今回の雇用戦略の検討に当たって 名目GDP 趣旨と意義 実質GDP 名目雇用者報酬 04 74 01 59 62 65 6R 71 80 83 92 98 資料出所:内閣府「国民経済計算」による

完全失業率(男女計)

有効求人倍率

注:1980年までは「平成2年基準改訂国民経済計算(68SNA)」、それ以降は「平成7年基準国民経済計算(93SNA)」による。

完全失業率、有効求人倍率の推

規制緩和及び市場原理中心的な理念を 的な高失業という構造変化に対応して、 策定されたEU雇用戦略 ECD雇用戦略 前面に出し一九九四年に策定されたO としては、一九八○~九○年代の持続 るという理念に基づいて一 これまでに策定された雇用戦略の例 Employment 仕事を通じて万人を社会に統合す (The Jobs Strategy) Strategy) 九九七年に (European が挙げ 5

業にもさまざまな課題が生じている。

況は大きく変化しつつあり、

雇

用・ 就

①海外における雇用戦略の

例

れる。 ②わが国における雇用戦略策定の意義 るうえでも示唆に富むものである。 ることは、 並存するものに変化し、 OECD雇用戦略においても、 ってみると、 に歩み寄るような動きを見せてきてい わが国の雇用にかかわる政策を振返 観点のみならず、 なお、 九九七年ごろからは、 「効率」

分を重視した政策展開から 雇用面でも雇用の創出や円 権などが推進されるなかで 出削減、 約を前提としつつ、 の維持・安定化と成果の配 九九七年の金融危機以降 とくに財政等の資源制 規制緩和、 地方分 財政支

(倍)2

1.8

1.6

1.4 1.2

0.8 0.6 0.4

0.2

機会の格 いわ 17

労働分野も含む世界的競争 界的拡大を背景とした知識 取り巻く環境の変化の方向 今後のわが国社会経済を (ii) 大量生産が利 (主)経済の 発展 世 図表3 我が国の総人口の動向 見込み 14歳以下 15~64線 establish h 14000 12.557 12,603 12,776 12,776 12,748 12,627 12,411 12,114 11,758 12000 1826 2227 2539 2874 3277 3456 3473 3477 10000 8000 B711 6000 7233 4000 2000 0 1995、2000、2005年は総務省統計局「国勢調査」、2004年は総務名統計局「人口権計(進及補間補正人口)」 2010年以際は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位差計)」(2002年1月)

<u>3</u> 安心して意欲を持って働き、 源は希少化する一方、 力を十分発揮することができるような くと見込まれる。 的資源の占める位置はより高まって ベーションを生み出す源泉としての こうした変化が進むにつれ、 付加価値を生み出す人的資源を蓄積 すべての人が排除されることなく 一人ひとりがより高 付加価値やイ 有する能 人的 13

た成長経済や長期雇用を前提とし、 わが国の雇用戦略を検討す 高度成長期の頃から続 「公平」の概念も EU雇用戦略 そ

等が見られるなかで、 る(図表1、2)。 差の拡大への懸念など将来 規雇用化の進展、 しや若年労働者などの非正 ゆる日本的雇用慣行の見直 課題とする考え方の広がり 最近のコスト削減を最重要 する方向に変化してきた。 滑な労働移動などをも重視 への不安感の増大も見られ

63 65 67 69 71 73 75 77 79 81 83 85 87 89 91 93 95 97 99 01 03 05(年)

まり 識・技術・技能に立脚したイノベーシ 力供給や財政等の資源制約の一層の これまでの少子高齢化の急速な進展と な知恵の時代への本格的な移行、 ョンが利益を生み出す源泉となる多様 益の源泉となる産業資本主義から、 人口減少社会への突入などによる労働 等の変化が見込まれる iii 強

Business Labor Trend 2006.8

図表4 これからの雇用戦略 概念図 一誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会一

将来の我が国社会経済を取り巻く環境の大きな変化

- 情報通信技術 (ICT) の急速な発展と世界的な拡がり及びグローバル経済化の進展による知識・技術等を要する分野での世界的競争の激化
- 産業資本主義から多様な知恵の時代への本格的な移行 (→絶えざるイノベーションを図る必要性の増大=知臓・技術・技能(人的資源)がより重要に)
- 本格的な人口減少に伴う労働力供給及び財政等の資源制約の一層の強まり

変化への対応の方向性

○付加価値を生む源泉として極めて重要な要素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ことが重要 ○人々が、支えられる側でなく社会を支える側に回ることができるようにし、また、社会から排除されることのないようにすることが重要 ○必要とされる知識等が高度化する中で、人々が安心して能力関発に取組み、社会経済の持続性確保に貢献していくことができるようにすることが重要 ◎経済活力を生み出す最も重要な要素は「人」であることから、我が国全体の政策を、「人」を中心に置いたものとすべき

中長期的観点からの雇用戦略の策定 一誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会-

基本的理念 : 「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誰もが能力を高め発揮し参加する、 活力に満ちあられた社会を築くこと

雇用戦略の基本的理念を実現するための対応(基本的考え方)

- 1 誰もが社会とのつながりを持ち、就業を中心に能力をい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
- 2 人々の生活や仕事を持続可能なものとし、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はかられること
- 3 変化の激しい状況において、キャリアの断絶というリスクが避けられない中、個人が主導して自らのキャリアの展開を十全に図っていくこと

【 雇用戦略の基本的理念を実現するための3本の柱 】

就業促進を基盤とした全員参加型社会の構築

- ○意欲・能力に応じて、誰もが働くことを通じて能力を有効に発揮し納得感・満定感を感じながら社会を支える側になることが期待される。
- ○雇用・就業という形以外でも全員が社会と関わりコミュニケーションが図られるようにし、社会から排除される者がないようにすることが重要。
- ○これらについては、地域レベルでの戦略的 対応も重要。(地域雇用戦略)

就業の質の確保と就業インセンティブの向上

- ○労働者、企業、社会全体の観点から、労働者が悪欲と能力を高め、仕事を通じて満足を得られるような就業環境(=「就業の買」)の整備が重要。
- ○「就業の質」の確保を通じた生産性の向上、 生活の質の向上を図り、社会の持続性を確保することが重要。

キャリア権を基軸としたキャリア形成支援

- ○個人が自ら主導してキャリア形成を図るため の理念・規範として、「キャリア権」を展開 し、これを基軸として誰もがキャリアを円滑 に形成できるようにすることが重要。
- ○個人の主体的なキャリア形成を、企業・社会 が重層的に支える意義は大きい。
- ○非正規労働者や無業者などキャリア形成の基 盤が能弱な層については、社会が全体として 支援。
- ※ 人的資源の有効活用という観点から、無業者、非正規労働者など人的資源の蓄積や活用の基盤が脆弱な層に対する支援(公助)の強化が有効。

つに ま 向れ つ 加 意 策 念欲を持つ 誰も 的 らが 派を行 ること は、 た、 よう 上さらに け 車 力に満ちあふれた社会」 つ 々 き、 ま が 有 心 な こう |効発| 路の が ŋ 健 É に 社会全体 1, 面 が 能 康 す 生 得 必 置 で つ 能力を高め発揮した 生活の持続可能性も \mathcal{O} で で 格 し ることに は 揮 65 7 要 65 基本的理念として、 きるよう かが 人をあら す 就業を中 た社会経 必 差の 経 たことを可 つ 体としての労労の名ことを可能 でも 要 済 あ 性 な職 成 る。 過 長に結び 度の よって 必要な 0 それ のゆる政 業能 確保 な 心とし 済 の拡大の防止、可能とするため 性を 雇 \mathcal{O} 実現され を築くこと 参加する ŧ 万 働 能 能 は、 活 用 のいてに 動生産性 とし、こ 記力を身に た社会参 策の を向防 性化 確 重 藪で 保 就 誰 人 上さ れる もが 中 業 0) し 7 心 0 65 方 \mathcal{O}

基本的理念と

方向

連する全 **糸を積** るの とは 的運 性を ħ 確保 質的 営 Z で、 か か 16 が 重 5 行 7 定 す ね 個 15 0) る 別分 異 相 0) 社会経済 わ Ų ること n 互 政 形 な いるこ の対 策 野ごとに った社会経 整 進 12 が において、中長期進することにより、 古合性 困難 応で は、 が 望 となる。 は 短 を もつ 済構 期 ま 政 策 的 # し た 0) 対 造 紀 11 効 雇 ま 応

貫

な

率的関用

す 乙 活性 会を築 車 0 ること 意 心に $\widehat{\parallel}$ 味で、 化 は 置 人の中 17 時 < 7 ?資源 とく 宜 雇 心 17 に 用 くこと に位置 か 戦 O蓄積と な略 で検 将来の するこ が求 つ たも 討 有 め i, |効活 とに 社会経 0 5 と れ 策 なる 15 用 る。 え 定

て築く豊かで活力ある社会」の実現ということであろう。



すること(「就業の質の確保と就業イ うな就業環境の整備が図られるように につながるという好循環をもたらすよ ものとし、就業意欲と能力を高めると なお、人口・財政等資源制約が厳しく 要の喚起、全員が社会とのつながりを の支援と一体となった労働市場機能の 選択を促進するための職業能力開発面 きがいを感じながら生活できるように 会参加し、社会を支える側となり、 ンセンティブの向上」) ともに、これが全体的な生産性の向上 を図っていくことが極めて重要となる。 なるので、地域自らが社会経済活性化 ュニケーションの促進等が重要となる。 持つことができるよう社会全体のコミ 一層の強化、創業等も含めた労働力需 していくことが重要となる。 人々の生活や仕事を持続可能な 意欲と能力に応じた適職

境整備が求められる。――良質な労働力供給を拡大し、労ー――良質な労働力供給を拡大し、労力を高めるとし、人々の生活や仕事を持続可能なものとし、人々の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ともに、これが全体的な生産性の向上

このため、人々が、それぞれの職業とのないようにしなければならない。ことのないようにしていることができるよう生活全体としての満足を習り人間としての満足感を高めることができるよう生活全体としての満足とができるよう生活全体としての満足られるようにしていくことが重感を得られるようにしていくことが重感を得られるようにしなければならない。

形成支援」)

「キャリア権を基軸としたキャリアリアの展開を十全に図っていけることリアの展開を十全に図っていけることないなか、個人が主導して自らのキャセリアの断絶というリスクが避けられる。変化の激しい状況において、キ

――従来、職業能力開発は、どのような人的資源管理をすべきかについて、組織が事業活動をみながら決定すは、組織が事業活動をみながら決定すは、組織が事業活動をみながら決定する。引き続きこうしたことも重要ではあるが、個人単位の創造力が重視される分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能る分野が拡大するなかで、個々人の能とれたものとしていく必要がある(図とれたものとしていく必要がある(図とれたものとしていく必要がある(図とれたものとしていく必要がある(図とれたものとしていく必要がある(図とれたものとしていく必要がある(図となどのようなが、個々というない。

2

全員参加社会の構築表促進を基盤とした

(1) 全員参加型社会とは

社会経済を活力あるものとするためには、社会を支える側に回る人々を増には、社会を支える側に回る人々を増には、社会をと関わり社会全体のコミで全員が社会と関わり社会全体のコミで全員が社会と関わり社会を体のコミにし、社会から排除される者がないようにすることが社会経済の安定化のために重要である。

た、雇用・就業という形以外でも

キャリア てくための基本である。これは、グロけること 加し、全員で支えていく社会を構築しらのキャ がそれぞれの考え方に基づいて社会参避けられ ることは、さまざまな価値観を持つ人々いて、キ 社会にかかわることができるようにすいて、キ

問題意識の共有と相互理解が図られる

の激化や社会の複雑化が進むなかで、

ことにより社会を活性化・安定化させ

るために重要である。

社会全体のコミュニケーションが図とりの各レベルにおいて、それぞれが問題への対応に当たって、それぞれがとりの各レベルにおいて、雇用・就業とりの各レベルにおいて、雇用・就業との対応に当たって、をれぞれが

対応の方向性 実現するための課題 (2)全員参加型社会を

域雇用戦略―をあげた。 全員参加型社会の実現のための課題・社会参加の促進、②就業機会の確保・ 1、④全員が社会にかかわること及びト、④全員が社会にかかわること及びト、④全員が社会にかかわること及び は会全体のコミュニケーション、⑤地 社会全体のコミュニケーション、⑤地 は雇用戦略―をあげた。

				図表	5 年	齢階級	別就業	率の推	移				
		1993	94	95	96	97	98	99	2000	01	02	03	04
	81	62.2	61.8	61.4	61.4	61.5	60.7	59.9	59.5	58.9	57.9	57.6	57.
男	15~64歳	69.5	69.3	69.2	69.5	70.0	69.5	68.9	68.9	68.8	68.3	68.4	68.
女	15~29歳	54.9	55.3	55.5	56.5	56.9	56.6	55.8	56.2	55.9	54.9	54.7	54.
H	30~59歳	79.2	78.8	78.6	78.8	79.3	78.6	77.9	77.8	77.7	77.2	77.3	77.
	60~64歳	54.6	53.6	53.4	52.6	53.1	52.5	52.0	51.0	50.7	50.6	50.7	51.5
		76.1	75,6	75.2	75.1	75.1	74.1	73.2	72.7	71.7	70.6	70.1	69.
男	15~64歳	82.3	81.9	81.8	82.1	82.4	81.7	81.1	81.0	80.5	79.9	79.8	80.0
	15~29歳	60.0	60.3	60.2	61.5	62.2	61.5	60.4	60.6	60.0	59.0	58.1	57.6
7	30~59歳	95.7	95.3	95.1	95.2	95.2	94.3	93.7	93.5	92.9	92.2	92.2	92.
	60~64歳	71.0	69.6	69.3	68.5	68.3	67.3	66.5	65.1	64.6	64.0	64.7	65.
	21	49.0	48.7	48.4	48.3	48.5	48.1	47.4	47.1	46.8	46.1	45.9	46.
女	15~64歳	56.5	56.5	56.4	56.8	57.5	57.2	56.7	56.7	57.0	56.5	56.8	57.4
	15~29歳	49.4	50.0	50.4	51.0	51.4	51.7	51.1	51.4	51.5	50.7	51.1	51.6
7	30~59歳	62.7	62.5	62.2	62.5	63.5	62.9	62.2	62.2	62.6	62.2	62.5	63.0
	60~64歳	39.3	38.6	38.7	38.0	38.8	38.8	38.5	37.8	37.7	37.5	37.5	38.4

うにしていく必要がある。これは、と 人口減少時代を迎えて重要な意味を持 くに少子高齢化が進むなかで本格的な

っていくことが望まれる。

つものであろう。

り最適な労働力需給のマッチングが図 られるようにしていくことが重要であ 能の充実を含めた職業能力開発基盤の ていくことや、人々の意欲と能力が最 充実・労働力需給調整機能の強化によ 大限活用されるように職業能力評価機 え得る諸制度を雇用促進的なものとし 会保障など労働力需給行動に影響を与 具体的な取り組みとしては、 税や計

る就業機会の確保も重要性を増す。既 なかで、 短期化すると考えられるが、こうした 就業能力を身に付けられるようにして 難な人々について、就業意識面での働 無業者(いわゆるNEET)その他就 援等も重視し、より積極的な対応を行 の就業、つまり自営起業を含む創業支 存企業の雇用の拡大に加え、雇用以外 していくためには、創業等の促進によ 短期化するなかで、企業の存続期間が ②就業機会の確保・創出 いくことが一層求められよう(図表5)。 きかけにより、就業を通じて実践的な きかけや、企業等労働力需要側への働 業能力があるにもかかわらず就業が困 競争が激化し、技術進歩サイクルが 就業を通じた社会参加を促進

究機関の相互連携による効率的な支援 が求められる。 治体を含めた関係行政機関や大学等研 れるので、創業等に対しては、地方自 保などさまざまな課題の解決が求めら ノウハウ、製品開発、人材の育成・確 なお、創業に当たっては、企業経営

ツ

ていくためには、すべての就業希望者 ③雇用・就業のセーフティネット 滑にアクセスできるような基本的な機 が、制約条件なく雇用・就業の場に円 就業を通じた社会参加を円滑に進め

> まる。とくに、外部労働市場の強化と 業を経ることなく実質的な雇用を維 の安定を図ることが重要となる。 内部・外部労働市場の接合による職業 セーフティネットの充実の必要性が高 をできる限り短くすることを軸とした し、または失業した場合でもその期間 は、労働移動の場合でもできる限り失 ティネットが構築されてきたが、今後 おける雇用維持支援を軸としたセーフ 能の確保が求められる 従前は、長期雇用慣行を軸に企業に

求められる。また、長期失業者、若年 盤および労働力需給調整機能の強化が フティネットとしての職業能力開発基

ことにも留意が求められる。なお、若 強化により、人的資源の有効活用が図 これに対応した労働力需給調整機能の 開発機会の確保、労働市場に関する正 供給・需要側双方に雇用・就業のメリ なる。とくに、外部労働市場をセーフ られるようにすることが極めて重要に な配慮も忘れてはならない。 困難者への対応に当たっては、労働力 年無業者、高齢者、長期失業者等就職 は、労働移動を通じて職業スキルを向 ティネットとして重視する状況の下で が適切に機能するための体制の整備や、 確な情報の提供などの、外部労働市場 労働移動に当たっての適切な職業能力 上させることが可能となるようにする トが得られるようにするような特別 したがって、職業能力の適切な評

④全員が社会にかかわること及び社会 業能力評価など人的資源の質を高め有 時代」におけるセーフティネットのあ 効に活用できるようにする機能の発揮 がこれまで以上に重要となるのである。 り方としては、職業能力開発および職 全体のコミュニケーションの確保 「グローバル競争下の多様な知恵の

> 円滑な運営を行ううえで不可欠なもの を始めとして多様な社会参加を促進す ものである。こうしたコミュニケーシ 保は、社会全体の共通認識や相互理解 である。 る基盤となるものであり、社会経済の ョンの確保は、就業を通じた社会参加 の形成のうえで、もっとも基本となる 社会全体のコミュニケーションの

題の発生を未然に防止するための協働 国民一人ひとりの認識を高め、社会問 階における問題意識・課題を共有し、 盤となるものである。 が行われ、社会経済を安定化させる基 ーションは、社会全体がそれぞれの段 会のあらゆる段階におけるコミュニケ とくに意識した対応が重要となる。社 社会全体で問題意識が共有されるよう、 コミュニケーションが円滑になされ、 NPO、国民一人ひとりの各主体間の ためには、国、地域、企業、労働組合 会が円滑に機能し安定したものとなる のと考えられる。こうしたなかで、社 社会全体の多様化がさらに進展するも 今後、人々の雇用・就業意識を始め

⑤地域雇用戦略

悪化させる要因になっている。とくに、 中央から地方への公共事業の実施を通 りおよび地方分権の推進を背景として する可能性があることに注意が必要で 雇用情勢の格差を拡大する方向に作用 地域活力を低下させ、地域間の経済・ 就業機会の不足は、今後、中長期的に 乏しい地域における経済・雇用情勢を れは雇用吸収力や競争力のある産業に じての所得移転は縮減されており、こ 現在、中央レベルの財政制約の強ま る。

が相対的に低い現状にある若年者、女

とくに雇用・就業への参加

高齢者の参加を促進するための対

応、変化が激しい時代に対応したセー

基盤づくり―である。 とにより全員が社会にかかわっていく ニケーションが図られるようにするこ 中心となって経済の活性化を図ってい できるようにすること、②地域自らが され、就業者がゆとりと豊かさを実感 質量両面で十分な就業機会の提供がな える人々を増やすことが可能なるよう、 生活の活性化を基本にしながら地域経 貫性のある対応を行い、地域の人々の とりと豊かさを実感できる社会の実現 くこと、③地域において全体のコミュ た社会参加の促進により地域社会を支 められよう。すなわち、①就業を通じ 済社会の活性化を図っていくことが求 三点を目標として中長期的観点から一 したがって、地域においても、以下の の実現を図っていくことが求められる。 や、個性豊かで活力に満ちた地域社会 各地域レベルにおいても、国民がゆ

進を基盤とした全員参加型社会の構築 ながら、各地域の状況に応じた就業促 雇用戦略の方向性との整合性を確保し 地域雇用戦略を策定し、中央レベルの が求められよう。 による社会経済の活性化に向けた活動 このため、各地域レベルにおいては

住民や関連行政・研究機関等あらゆる 果が十分に発揮されるようにするため 基づく参加と連携が図られるようにし レベルの関係者間の十分な情報共有に プを発揮し、地域内労使団体、NPO 定するに当たって十分なリーダーシッ 地域のリーダーが、地域雇用戦略を策 求められる。このため、知事その他の 織的な対応と関連施策の円滑な実施が には、戦略の目標を達成するための組 ところで、地域雇用戦略の策定の効

> が求められる。 の達成に向けた事業の策定を行うこと たうえで、具体的な戦略目標およびそ

井克人東京大学教授、山田昌弘東京学芸大学 労使関係者、行政関係者等が出席して議論が 應義塾大学教授、松原隆一郎東京大学教授、 代理)、小峰隆夫法政大学教授、樋口美雄慶 教授にも各一回出席いただいた。 行われた。この他、吉川洋東京大学教授、岩 1. その他、諏訪康雄法政大学教授 (座長

析部情報管理課長 (前雇用戦略部門主任研究員・情報解 松淵厚樹

3

就業の質の確保と インセンティ の上

î 就業の質の確保と 向上の必要性

働き方の多様化が進んでいる。 を図ろうとしている。こうしたなかで、 企業も、適材適所で多様な人材の活用 意識やニーズも多様化してきている。 や高齢者の労働力人口に占める比率も 高まり、労働者の仕事や生活に関する められるようになっている。また女性 価値化等のなかで、人材の有効活用・ 競争の激化、製品・サービスの高付加 「人材力」の向上がこれまで以上に求 (ICT化等)、グローバル化、企業間 少子高齢化・人口減少、知識社会化 就業意

> その能力が活用されてこなかった女性、 働く意欲と能力がありながら、十分に ることが重要である。とくにこれまで、 その能力の向上を図り、生産性を高め 図り、働き手を増やすこと、稀少な労 体としても重要課題となる。 高齢者、若年等の活用が企業、 欲と創造的能力を引き出し、あるいは 働力を有効活用し、個々の労働者の意 社会全

意欲と能力を高めること)を図ること 業意欲、満足度、能力を向上させるよ 適切な対応が求められる。 するものであり、個人、企業、 の活力の維持、持続的な成長を可能と は、労働政策の目標であり、経済社会 業インセンティブの向上 (=労働者の うな就業環境の整備を図ること)と就 「就業の質」の確保(=労働者の就 政府の

(「就業の質」とは何か)

会やキャリア支援の提供、⑥均等待遇 生)、職務内容、人事労務管理全般に 評価・処遇の公平性・透明性・納得性 の確保、意欲や能力、就業実態等に応 ⑤意欲と就業実態に応じた能力開発機 感じられる、④仕事と生活のバランス ステージ等の状況に応じ、意欲と能力 おいて、労働者が自己の能力、ライフ 最低限の労働条件の確保、③労働条件 場(量)の確保はもとより、 じた均衡処遇の確保、働き方の多様性 が十分に発揮でき、仕事にやりがいを とを示す、主なものとして、①就業の (ワーク・ライフ・バランス) の確保 (多様な働き方の選択肢) の確保、 (賃金、労働時間、安全衛生、福利厚 「就業の質」が良好な状況にあるこ ②基礎的・

欲と能力のある者の就業・社会参加を 題である。 確保(生活水準の向上)は、 見出すことも重要であり、生活の質の 地域生活)の充実や仕事以外の価値を いった就業環境が指摘できよう。 ュニケーションや労使関係が良好、 の確保、⑧労使間や職場内の深いコミ なお、仕事以外の場(家庭、家族 重要な課

ع

(生産性、企業業績と就業の質

用管理面の工夫等を行い、労働者の意の能力発揮等が重要である。企業が雇 が活躍、女性の能力発揮を図っている 与えていると評価できる。また、女性 の導入が進んでいる。労働者の意欲の 者の働きやすさの向上のための制度等 雇用管理制度の工夫、能力開発や労働 者の働く意欲が向上し、満足度も高く 向上、労働生産性が高い企業は、労働 労働者の意欲・満足度も高い。業績が 業業績がさらに向上し、人材投資の充 切な配置等により、生産性を高め、企 欲と能力を高め、人材育成や人材の適 技術革新等を担う人材の育成、労働者 革新や企業組織・仕事の仕組みの改善 FP)の上昇がより重要であり、 生産性の上昇には、全要素生産性(T うえでも、生産性の向上が重要である。 企業では、企業業績が高く、企業によ 向上と企業業績はお互いに良い影響を ている企業では業績や競争力が高く、 積極的な能力開発や雇用管理を工夫し の好循環」を図ることが重要である。 実等が図られる「生産性と「就業の質」 かで、経済社会の活力を維持していく 人口減少・少子高齢化が進展するな

非正社員の意欲、

満足度も高めている

る適切な処遇、能力開発、

転換制度は

2 就業の質の確保と 業インセンティブ Ó

的

対応の方向性向上に向けた課題

の個別化 様化(ここでは地域コミュニティ等広 選択肢が確保される社会)の実現が重 ることが可能な社会(多様な働き方の まれる(図表6)。 の個別化・多様化、 17 き方の多様化」(=雇用・就業形態の多 価値化、 (多様な働き方の選択肢の確保) |働き方の多様化|| が進むものと見込 意味での社会参加も含める)、処遇 ズの個別化・多様化等を背景に、「働 力に応じて、 齢者の労働力人口に占める比重の高 I C T 化、 がすでに進展しており、 企業や労働者の就業に対するニ (仕事内容、賃金・人事制度 企業間競争の激化、女性や サービス化、 さまざまな働き方をす 多様な人々が意欲と 労働時間の弾力化 産業の高付 今後も、

映が可能な仕組み、 規労働者 保されるためには、 多様な働き方の選択肢が実質的に確 パ 1 トタイム) 正規労働者と非正 労働者の での 意向 行き来 0 反

成果、 高め、 規労働者本人の就業状態、意欲、 労働者との均衡等を考慮しつつ、 処遇の均衡に関しては、 度の整備、意欲と就業形態、 の中間的な制度等)、 の活性化に資することが期待される。 非正規労働者、 定することで、 発機会が得られることが重要である。 な社会制度の整備、柔軟な労働時間 性を高めることが期待され、 応じたキャリア形成・処遇や、 正規労働者と非正規労働者との間 転換制度、 できる働き方の仕組みの整備 能力発揮が図られるとともに、 職務に応じ、合理的な処遇を設 短時間正社員制度等両 正規労働者双方の納得 非正規労働者の意欲を 働き方に中立 企業も、 職務等に 企業活動 能力開 企 能力、 非正 正規

0

と自

主的

な労働条件決定の確

保、

労

条件における公正さの確保や労使紛争

防止・早期解決等を図ることが重要

である。 0

また、

紛争を第三者が公正

のであり、 地域社会の活性化等にも資するも ジに応じた就業、 用以外の就業形態は、ライフフス その就業環境の整備は重要 家庭生活との 調

(労働契約ルール の明確化

で、

確化により、 防 労 止するための労働契約ルー ?働者が納得して働き、 労使自治の実質的対等性 紛争を未然 ルの 明

祉

から就労への促進等、

就業意欲があ

る者の能力に応じた労働市場への

参加

業の費用負担も必要となるもの

Ó

労

図表6 雇用者に占める非正規職員・ 従業員比率の推移 (単位:96 男女計 9854 15.4 6.8 31.1 15.6 6.8 31.0 16.4 7.0 33.2 88 17.1 7.5 33.9 17.9 8.0 34.7 18.8 8.0 36.6 18.4 7.8 35.7 19.0 B.1 36.7 19.3 36.8 8.5 77 189 36.9 37.4 19.4 8.1 19.9 8.5 38.0 9.6 39.9 21.5 22.0 9.4 41.1 23.2 10.1 43.4 2000 24.2 10.6 44.8 2001 25.5 11.5 46.2 27.2 13.6 47.0 2003 28.1 14.1 48.4 29.1 14.8 49.5 30.2 16.0 50.2

資料出所:総務省統計局「労働力調査特別調査」。 「労働力調査(詳細結果)」

注: 1)2001年までは「労働力調査特別調査(各 年2月)」。 2002年以降は労働力調査 (詳細結果)」(年平均)による 2)雇用者は役員を含む

図表7 性、年齢階級別週間就業時間60時間以上雇用者の割合 (単位 %) 1994# 2004@ 2004 9 1994# 年勤計 14.7 15.8 17.8 3.8 3.6 4.0 7.2 5.1 5.1 3.2 2.6 1.8 11.6 12.3 13.0 3.7 4.1 5.7 18.0 18.8 20.2 4.2 4.2 5.4 30~34 18.9 21.8 22.7 3.5 3.7 4.4 19.1 20.9 24 D 2.8 3.1 3.5 40~44 45~49 50~54 55~59 60~64 16.6 18.9 21.9 3.0 2.7 2.8 14.9 16.2 19.6 3.8 3.3 3.5 13.7 14.0 16.1 4.3 3.6 3.6 10.8 11.5 13.0 4.5 3.9 3.7 4.0 8.0 8.3 5.1 3.8 9.1 6.7 4.4 6.3 5.8 5.3 4.0

資料出所:総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「平成17年版労働経済白書」

図ることが重要である。 心・納得して就業できる環境の整備を の早期解決とあいまって、 |断する労働審判制の整備による紛争 労働者が安

ことが重要である。 の就業機会を低下させないことが重要 就業インセンティブを高める、 就業インセンティブを高める政策) 政策間の相互連携性、 (政策運営の基本:政策間の整合性と 労働移動や各就業形態間 的な制度が原則と考えられる。 労働に関しては、 整合性を図 の移行に 特定層 福

注:1)休業者を除く従業者総数(雇用者)に占める割合 2)年齢階級別の数字は、「平成17年級労働経済白書」(総務省統計局「労働力調査」を 厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計 働制度、 えられる。 は限らず、 必ずしもト フォーマンス・経済効率等との間には、 セーフティネット策も重要である。 促進的な政策も検討する必要がある。 「就業の質」の確保には、 促進は重要である。

好影響を与えるケースも考

レー

ドオフの関係にあると

3 仕事と生活の調和 とれた勤労者生 実現の必要性 のが

っている(図表7)。 時間以上の長時間労働者割合は高くな 正 生活との両立の困難、 差や処遇の均衡の問題、 労働者・非正規労働者間の就業機会の 活時間の減少等の弊害もみられ、 化が進んでいるなかで、 不足等の課題が生じている。 よる疲労・ストレスの増加、 就業形態の多様化や労働時間 社員、男性の働き盛り層で、 バランスの確保の困難、 能力開発機会の 仕事と生活と 長時間労働に 仕事と家庭 学習・ とくに、 0 週六〇 分散 正規

こと、すなわち、 ざまに組みあわせて、 の段階において、 働者一人ひとりが職業生活における各々 れているおそれがある。このため、 発揮や企業の付加価値の創造が制約さ を実現していくことが重要である。 た働き方を安心・納得して選択できる 定されて固定的であり、 「の活動」(家庭、 労働者にとって働き方の選択肢が 仕事と生活の調和は、 「仕事と生活の調和 地域、 「仕事」と「仕事以 バランスのとれ 学習)をさま 労働者の能力 短期的には企 労 限

社会保障制度と雇用、経済

企業に対し就業

機会均等、

労

離職者に占める就業形態別雇用者となった者の割合(15~34歳(在学中の者を除く

非正規→正規

97 98 99

資料出所:1988年から2001年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)、2002年から2004年までは総務省統計局 「労働力調査(詳細結果)」をそれぞれ厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計 (出展・厚生労働省「平成17年版労働経済白書) 注:ここでいう建職者とは、過去1年間に離職した者のことである。

正規→正規

図表8

60(96)

50

40

30

20

10

0

ションの形成による円滑

1988 89

90

成支援にもつながり、さらには少子高 産性の向上が期待でき、 能力を最大限発揮することによる、 事とも持続力が高まり、 ジに配慮した仕事時間・生活時間・能 る働き方の選択により、ライフステー 働者にとっては、 齢化の進行、 性化も図られ、持続的成長や次世代育 上に資するものであり、社会全体とし 企業にとっては、労働者がその意欲・ 実した状態で能力発揮ができ、一方、 力開発の配分が可能となり、 家族生活の充実や地域社会の活 人口減少の下での全員参 自ら安心・納得でき 企業活力の 心身ともに充 生活・仕 生 向

調和の実現には、労働時間や就業場所 そのメリットは大きい。仕事と生活の ら取り組むことが必要である。 とがライフステージのどの段階でも相 必要であり、また、就業と学習・訓練 肢相互間における公正な処遇の確保が の選択肢の整備や多様な働き方の選択 互に可能となるような環境整備に、 企業、政府がそれぞれの立場 労 か

4 新たな雇用システム 構築の必要性 0

維持が多く、労働者も長期雇 ている。雇用システムも新た な仕組みが求められよう。 経済社会の急激な変化のな で、 た制度の在り方が議論され 企業の雇用方針は長期雇 従来の環境下で有効だ

04(年)

03

非正規一非正規

正規一非正規

2000 01 02

への支持が高い。年功的処

ものであり、 力の上に築き上げられてきた の雇用システムは、労使の努 業員の満足度も高い。 合せの企業は業績も高く、 が、長期雇用・成果主義の組 している企業がもっとも多い 用と成果主義の組合せを指向 の活用を図っている。長期雇 の連携をより強め、 企業は人事戦略と経営戦略と 処遇制度の導入を図っている。 めており、 遇について企業は見直しを進 の情報共有・職場コミュニ 用安定、人材育成、労使 成果主義的な賃金・ 長期雇用の下で 外部人材 わが国 従

こうした長所をも活かしつつ、 を許容する、 り、 必要となってこよう。 な共同作業の実現等、 今後は、経済社会が変化する中で、 継承すべき点も多いと考えられる 新たなシステムを構築が 長所を有してお 多様性

加型社会の実現に資するものであり、

5)格差問題と処遇の均衡

ている。 摘がなされ、 正規労働者の格差問題等についての指 格差の拡大傾向や固定化、若年層や非 業の賃金制度改革等が見られるなかで、 リーターの増加、高水準の失業率、 争の激化、非正規労働、とくに若年フ 九九〇年代の経済低迷、 さまざまな議論が行われ 企業間競 企

の低下、 平等」を図り、やり直しがきく社会の 安定にとって重要である。 ながる。また、中間層の存在は社会の の増加(社会の不安定化)、就業意欲 化ないし過度の格差拡大は、社会不安 実現が重要であるが、それだけでなく、 よう、格差の固定化を避け、「機会の な対応を図る必要がある。格差の固定 過度の格差拡大を招かないよう、 くに就業インセンティブを阻害しない 経済社会の活力の低下にもつ 適切 ع

衡処遇) 意欲や働き方等に応じた公正な処遇(均 ティネットの整備、 ることが重要である。このため、 の防止とこうした層の底上げを図るこ 仕組みの整備、 戦(失敗しても再挑戦)を可能とする と、適切な就業条件の整備・確保を図 格差問題への対応として、新たな挑 力開発、職業紹介等のセーフ 成果が公平に評価される仕 貧困層等への落ち込み 均等な機会の保障 社会

よう。 ある。 る。職業能力を高めることは個人にと と公平性の両立を図ることが重要であ ーフティネットの整備として検討され 組みの整備や所得再分配政策が重要で 最低賃金制度の機能の強化もセ 起業支援も求められる。効率性

「雇用戦略」という観点からも、

が重要である。 需要喚起、将来不安の軽減を図ること 正には、適切なマクロ経済運営を行 重要であろう。 択肢が確保されるような制度の整備も さらに、就業環境の改善、格差の 個々の労働者にとって働き方の 是 選

報われるような社会が重要であり、

ま

仕事の成果が多様な形で評価され、

就職困難層等の社会的統合の促進を政

労使で図る必要がある。

から就労への促進も進め、 まで以上に重要となろう。 であるが、公的責任による整備はこれ

また、 低所得層、

福祉

学校等でどう分担するか、 能を、企業、政府、

検討が必要

が重要である。セーフティネットの機 とくに職業能力開発機会の整備・提供 って最大のセーフティネットであり、

個人、市民団体、

(政策対応の方向性

ある。 への対応は、 の問題(図表8)や低所得層の増加等 働者と非正規労働者の間の就業機会等 くに若年層にも広がりつつある正規労 雇用形態の多様化が進むな 現時点でも重要な課題で か で、 لح

する、 理性に留意しつつ実現する、 内・企業間で可能とする仕組みを整備 するため、①就業形態間の移動を企業 非正規労働者の ②就業形態間の処遇の均衡を合 「就業の質」を改善 ③非正

働者の労働条件決定システムを見直し、 とが重要である 納得性のある処遇の決め方とする―こ 社会全体として保障する、 営者のキャリア形成を、 **④非正規労** 企業を含め

制度の再分配機能の見直しの検討が 固定化の防止、機会の平等を図る観点 が成り立つ社会の実現、過度の格差拡 収入世帯でも次世代育成も含め暮らし 社会保障の制度の拡充を図るほか、 このほか、福祉から就労への 策の拡充を図るほ 住宅政策・社会福祉政策・教育 家庭環境による格差の拡大・ か、税・社会保障 促進、 低

(雇用戦略部門統括研究員 藤井宏

4

たキャリア形 「人」が主役となる 代のキャリア形成 ん権を基軸と 过

活全体を基礎として展開される、仕事 蓄えていくことが重要となる。換言す 職業経験を通じて円滑に能力を磨き、 自己の価値観等と照らし合わせなが あげることができる。このためには、 高い意欲と充実感をもって働くことを んできたか否かが問われるといえよう。 に発揮される前提として、一人一人が [においてそれらを意味付けていく過 おける職務経験の連鎖と、 本報告書では、「キャリア」を「生 ば、良き「キャリア」(career) を歩 かけがえのない能力が十全 個人の

> 験の連鎖」として幅広く捉えている。 動のみに限定することなく、 リアを昇格に代表される垂直方向の異 程」と定義している。すなわち、 「職務経 キ

確かめ、 ども、「自分の職業生涯はこれまでの りではなく、 プロ る。 現を図れる可能性も高まろう。 る。このような感情を持てるようなキ ちょっとは成長できたかな」と実感す 要である。 までの職業生活を振り返り、 う思うかにかかっている。 的に判断することは難しく、 形成は、その評価に大きな影響を与え 部分を占めており、キャリアの的確 ャリアを積み重ねていければ、 あるいは、「自分も職業経験を通じて ところまずまずだったのではないか」 「悪くはなかったな」などと納得する。 職業生活は生活全体のなかで大きな キャリアが幸せかどうかは、外形 セスに「納得感」を得ることが重 今後の行く末に思いを馳せる 振り返ってみると成功ばか 中には失敗もあったけ 自己のこれ 轍の跡 本人がど 自己実 n を

められ、 てきて 手は自らが雇用される企業であること の途が開ける。こうした相互作 組織や社会から価値ある存在として認 己と組織や社会との相互作用があって、 案しながら職業能力を磨いていく。 で働くのであれば、組織のニーズを勘 織や社会が求めるものと「擦り合わせ」 のみに従うものではなく、 るものと想定される。この場合、 を行いつつ形成されていく。 なお、 者にとっては いる今日、ますます高まって 働くことを通じた自己実現へ キャリアは通常、 経済社会の変化が激しくなっ 「擦り合わせ」 所属する組 自己の動 組織の中 用の重 0) 自 規 相 13 機

> 図表9 各国の職業訓練投資額の対GDP比(2002年) (単位:96) 日本 0.04 イギリス 0.02 アメリカ 0.03 フランス 0.23 0.29 ドイツ 0.32

資料出所: OECD "Employment Outlook"(2004)

注:労働市場改策を理由に講じられる訓練対策であり、若年者及び障害者向けの特別プログラム以外のもの。費用には訓練受講者に対する受講費用及び特別手当も含まれる。企業内訓練を行う事業主に対する助成金も含まれる。 が事業主自身が支払った経費は含まれない

なお、日本においては都道弁果における投資額は含まれておらず、アメリカ の州政府における投資額(例えば、コミュニティカレッジへの支出等)も含まれ ていないなど、比較に当たっては一定の幅を持って見るべき数字である。ま た、日本においてはこれまで、職業能力を企業においてOJT中心に培ってき た面がある点には個意する必要がある。

(2)キャリア形成 主体の転換

配慮が必要である。

シキャ

リア形成のあり方にはとく

業生涯を過ごしがちであり、

非正規労

り合わせ」を行う相手もないままに職

が

基本となろうが

非正規労働者は

行きは、 化など外部環境が複雑化 展、 られ、企業が従業員の雇用 る状況になっている。 いことから、不透明と か かった。しかし、 0) を特徴とする雇用慣行がみ を中心として長期勤続など わが ~つ、 安定を図るという面 よっては、 技術革新や消費の成熟 玉 その |においては大企 グローバル化 変化の速度も速 キャリアが 企業の先 場合 の進 が強 え し

図表10 (Off-JTの実施状況	(単位:%		
年/	企業調査	従業員調査		
年度	Off-JT実施率	Off-JT受講率		
1990	70.0	75.0		
	69.0	-		
92	78.2	63.0		
93	61.2	47.0		
94	54.0	50.9		
95	2 to 10 to 1	53.2		
96	-	50.1		
97	51.3	55.8		
98	-	55.5		
2000	64.9	35.4		
01	68.3	-		
02	59.5	32.1		
03	68.2	26.6		

資料出所:1990~98年労働省「民間教育訓練実施調査」

2000年度労働省委託「能力開発基本調査」(日本労働研究機構) 2001~02年度厚生労働省委託「能力開発基本調査」

(日本労働研究機構等) 2003年度厚生労働省委託「能力開発基本調査」 (三井情報開発(株)総合研究所)

注:「民間教育訓練実態調査」の調査対象は30人以上の常用労働者 を雇用する事業所(及びその従業員)、「能力開発基本調査」の調 査対象は従業員規模30人以上の企業(及びその従業員)

リアの なキャリア形成の一助となれば、 社会の重層的な支援が個人による円滑 ティを高めることにもつながる。 を超えて労働市場でエンプロイアビリ している状況下では、一 可能性が高い。また、 されれば、企業業績の向上に結びつく 意義は大きい。円滑にキャリアが形 キャリア形成を企業や社会が支援する ことは難しい。もともと、個人主導の ではない。例えば自己啓発に充てる時 といっても、 ることから、 絶する。こうしたなかで、 き活きと働ける可能性が高まることに に立つ者が増えるとともに、 アについて考える重要性が増して いくことに軸足を移しつつあり、 住せ」 1の確保などは、個人のみで対応する ただし、個人がキャリアを主導する 強みは、一つの会社に雇用され 損失を少なくし社会を支える側 ではなく、個人自らがキャ 職務経験を的確に積んで 個人のみで完遂できる訳 労働移動が増 社の雇用保 働く 個人が キャ 加 成

(雇用戦略部門主任研究員

千葉登志雄

(3) キャリア権を基軸とし

を支援して

いくことが重要であ

リア

権を基軸としてキ

図る重要性が増している。 と擦り合わせをしつつキャリア が自ら主導して、 重されるようになったことから、 ても革新を生み出すために自発性 れていた。し 雇用関係の下、 力の変化が激しく、 人のキャリアは、 かしながら、 組織や社会のニー 組織内にお 任せ」で形 長期にわた 求めら 形 個 成 が ヹ を 尊 17

援する。 変化するなかで、 命じることは難しく、 う概念が提唱されている。 を導く基本的な理念を示し、 揮しながら働けるようにするため 面も考えられる。 能性を損なうようなものを一方的に 配置転換について、 「づけるために、 の考え方によれば、 同意を得るなどの 人主導のキャリア形成を企業が そうした視点に立つ教育訓練 「キャリア権」とい 就労環境が大きく もが意欲と能力を その場合は労働 配慮が望まれ キ 例えば、 ャリア展開の 「キャリア 法的に位 配置 支

は、

に 立 リアの損失を少なくし社会を支える側 を超 あり、 積につ 労働 分進 リア き活きと働ける可能性が高まることに ティを高めることにもつながる。 なるおそれがある。 なキャリア形成の一 社会の重層的な支援が個人による円滑 形成されるが、 自治を柱とした現実の流れによって 渉して 一つ者が増えるとともに、 えて労働市場でエンプロイアビリ [者や若年無業者等の職業能力の蓄 展開は、 キャリアを十分に展開できな ては、 いるとはいえない。 支援する体制を含めて十 特に懸念される状況に 現実には自発的 助となれば、 個 非正規 人が なキ 丰

なが を与える可能性がある。 なキャリ 支援していくことがあげられる。 企業のみならず社会も含めて重 これを踏まえた対応の方向 'n 自発的なキャリア形成につ ひ ア形成は企業業績の向 いては経済社会全体に活 性とし 上に 層的 1) 円 て、 力 つ 滑 に

とが 政策上 がって のキャリア形成支援につい ま いくことから、 キャ 生計 リア 望まれる。 非正規労働者等と社会全体とが な人的資源を活 0) いくであろう。これらの 、リア展 権 非正規労働者や若年無業者 資源配分の の手段の確保という観 の理念が重要性を帯 様々な政策対応が広 取 あり方に留意し かす重要性 り組 いては、 んで い層にこ がる。 覧点か が増 13 今後

■ 30代の非劇

フィールト・アイ 移民の国、フランス

て

B5判●定価895円(税込)

樋口 美雄

嵩 さやか

年刊購読料10,740円 (〒サービス)

No.552 JUL. 2006 「正社員の自由時間の使い方」

No.553 AUG. 2006 「少子化と企業」

企業の両立支援策の価値増大を

自由、平等、「連帯」?

Į走 一声	30代の志劇	大野	興和
論 文	サラリーマンの副業―その全体像	小倉	一哉
- Carlotter	副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由	þ	
	―ドイツとの比較から考える	根本	到
紹介	公式統計に現れない隠れた副業の規模と実態	門倉	貴史
論 文	正規雇用者の生活時間	上田	貴子
	有業者の余暇時間と健康投資 梶谷真ቲ	也・小原	東美紀
	武士と手代―徳川日本の「正社員」	斎藤	修
研究ノート	拡大するイタリアの民間年金制度	中益	陽子
(投稿)	─2004年年金改革における退職手当と補足的保障制度		
書	稲上 毅著 D. ヒュー・5	ウィック	タカー
	『ポスト工業化と企業社会』		
	大竹文雄著	諏訪	康雄
	『経済学的思考のセンス―お金がない人を助けるに	ば』	
	石川晃弘編著	笠原	清志
	『体制移行期チェコの雇用と労働』		
	松島静雄監修、石川晃弘/川喜多喬/田所豊策編著	下田	健人
	『東京に働く人々―労働現場調査20年の成果から』		
読書ノート	佐藤博樹/佐藤厚/大木栄一/木村琢磨著	戎野	淑子
	『団塊世代のライフデザイン はして、急でない熱機士内と、土垣間の用意の美し		
	―決して一律でない就業志向と、夫婦間の思惑の差』 		
論文Today	非正規労働のジレンマ	島貫	智行

編集委員会 少子化と企業 少子化が企業行動に与える影響 森田 陽子 企業からみた両立支援策の意義 一両立支援策の効果研究に関する一考察 武石恵美子 出産女性の雇用継続における
育児休業制度の効果と両立支援の課題 多様な人材の能力を最大発揮しうる環境づくりに向けて 池田: -ダイキン工業機におけるワーク・ライフ・パランスに資する施策について 池田久美子 セイコーエプソン(株)における 竹内 上人 育児支援に関する取り組み フランスの「少子化対策」 袖屋直知子 白波瀬佐和子編 『変化する社会の不平等―少子高齢化にひそむ格差』 小塩 隆士 河野穣著 『イタリアにおける労使関係の再構成―1990年代』 石川晃弘/白石利政編著
『国際比較からみた日本の職場と労働生活』 呉 学殊 「地和男/洞口治夫編 「経営学のフィールド・リサーチ ―「現場の達人」の実践的調査手法」 読書ノート 中島 敬方 A.R.ホッホシルド「市場文化の家族文化への侵入―親業コンサル 岩脇 千裕 ティングサービスの事例と働く親たちへのインタビューをもとに」 論文Today

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

フィールド・アイ

嵩 さやか

午野 眉和