

第2部

8つの分科会から

第1分科会
地域雇用における公共職業安定所のマッチング機能の強化

職業紹介事業の規制緩和などに伴い、公的職業紹介の効率性に関心が高まっている。第1分科会では、地方圏の労働市場での求人・求職のマッチング効率の向上などに関連した二つの研究報告が行われた。

まず、JILPTの周燕飛・研究員が「公的職業紹介のマッチング効率——就職率と充足率による検討——」をテーマに公的職業紹介事業のマッチング効率の地域間格差と、そのトレンドについての分析内容を報告。マッチング効率は「都市部が高く、地方部が低い」といった地域間格差が存在しているものの、その格差は縮小傾向にあることから、「公的職業紹介事業は、中長期的には就職機会における地域間不均衡の解消に貢献している」と指摘した。また、マッチング効率の改善には、求人企業との連携強化や職業能力開発施設の増設、求人開拓推進システムの導入などの施策が有効であることなども提起している。

続いて、大谷剛・JILPT研究員が二〇〇四年の常用労働者および常用的パートタイマーについての職業安定所別・職業中分類別データを、雇用圏（通勤圏）別・職業中分類別に再編し

たデータを利用した研究の成果を発表した。

全国一〇地域

ブロックごとに、失業の要因を①摩擦的失業②構造的失業（職業間ミスマッチ）③構造的失業（地域間ミスマッチ）④労働需要不足失業——の四つに分解。各地域の失業特性を浮き彫りにしたうえで、それぞれに応じた失業の解消策の必要性を訴えた。一例をあげれば、労働条件や賃金などの違いによって発生し得る摩擦的失業は、コンサルティングなどで求職・求人双方の乖離を狭めることが重要だし、労働需要不足の改善には職安における求人開拓や、国・地方自治体による雇用創出などが積極的に行われるべきだという。

一方、質疑では、仕事を探す際にかかるコストやマッチング効率の官民比



較に関する質問、ハローワークの統計データの公開を求める意見などが出された。こうした声に、コーディネーターを務めた伊藤実・JILPT統括研究員は、「就職困難者は公的職業紹介に集中する一方、民間に登録している人は、もともと職業技能があつたり意欲が高いなど（再就職の）難易度が低い人が多く、コストが低いイメージがある」などと単純な比較が難しいことを説明。最後は「（官民が）持ちつ持たれつのようなところが一番よいのでは」と述べて、分科会を締めくくった。

第2分科会
中小企業における
労使コミュニケーション
と労働条件決定システム

JILPTが二〇〇六年七月九月に、一〇〇〇人未満の企業を対象に実施した調査の結果をもとに、JILPTの呉学殊・副主任研究員が中小企業の労使コミュニケーションの状況を、同じく内藤忍・研究員が労働条件決定における労働者の参加の実態を報告した。両報告に対して、連合の龍井葉二総合人権・男女平等局長（兼総合労働局長）がコメントを述べた。

呉研究員は調査結果から、社長の労使コミュニケーションの基本方針を四段階に分類。（労使コミュニケーションを）「肯定型」、「やや肯定型」、「やや否定型」、「否定型」に分類し、タイプ別にみた従業員の経営への協力度や企業業績などの違いを解説した。

それによると、従業員の経営への協力度については、「肯定型」の企業が最

も「そう思う」とする割合が高い。従業員を管理する上での問題点では、「否定型」に行くほど、各問題点の回答割合の合計が高かった。企業業績（一九九〇年以降の売上十経常利益）をみると、「否定型」に行くほど、「下降」（その後「上昇型」の割合が高く、「肯定型」が最も「上昇型」の企業割合が高くなっている。呉研究員は「中小企業が経営危機を回避し、従業員の協力を得る、また企業業績を持続的に向上させていくには『肯定型』が最も望ましいと言える」とコメントした。

内藤研究員は、①就業規則の変更手続き②いわゆる労働基準法の36協定（第三六条の規定）における過半数代表選出——にテーマを絞り、労働条件決定への労働者の参加がどれくらい機能しているかについて報告。就業規則の変更時に、過半数の労働組合および（法に則った手続きを踏んで選出された）従業員代表が意見書を作成した企業は二割にすぎない。また、その作成は、過半数組合がある企業でも半数近くが適正に行われていないことが分かった。一方、36協定の締結時における過半数代表者の選出方法をみると、三九・四％の企業が適正に実施していない状況が浮かび上がる。

今後の課題として、内藤研究員は「法を知っていても遵守できなかった場合には、遵守できない理由についてさらに慎重に調査・分析を進めることが必要だ」と述べた。

連合の龍井総合局長は、自らの労働組合活動の経験から、一〇〇人未満や五〇人未満となると、労働組合をつくらずとも継続的な活動をするのは

至難の業だと中小企業における労働組合活動の難しさを吐露。ただ、小規模でも、法に基づいた最低限の手続きができていくかのチェックは可能であり、必要ではないかなどとコメントした。

第3分科会 職業情報提供の最前線と 政策的展開

JILPTでは、昨年九月より総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」をインターネットで一般公開している。分科会では、キャリアマトリックスの紹介と活用方法、提供のあり方などについて論議した。報告者は松本真作・JILPT主任研究員と下村英雄副主任研究員。コーディネーターは石井徹・副統括研究員が務めた。

キャリアマトリックスは、約五〇〇職種の仕事内容や就業経路、能力特性、入職要件などの必要情報に加え、アクセスした人の特性に基づく適職診断や今までの仕事の経験で身につけた知識・スキルを確認できるサービスなども提供する「職業とキャリアのインターネット百科事典」。二四時間無料で利用できる。その利便性や豊富な情報量などから、既に多くの人に活用されている。石井研究員は冒頭、「開始時は月に三〇〇万件のアクセスが来ていた。その後、一年を経た今も、月に一五〇万件を超えるアクセスがある」と、実績を紹介した。

松本研究員は、まず職業ハンドブックからキャリアマトリックスの開発に

至るまでの職業情報の変遷と経緯を説明。そのうえで、キャリアマトリックスの基本的な役割について「労働市場の供給調整機能を強化してスムーズに進むようにすること、キャリア形成支援があり、このような支援が行われることで経済社会全体が活性化して、個人も豊かな職業生活が送れるのでは」などと話した。さらに、基本的な機能として、①職業情報・キャリア情報の提供②自己診断やキャリア分析の開発ツールの提供③求人サイトなど関係システムの連携・連動④職業情報の収集⑤共通言語の提供——をあげている。なお、共通言語とは、職業名や職業分類の番号、関連用語（スキル、知識、仕事環境などの）基準といった、なかなか統一されてこなかった要素の共有化に取り組みものだという。

そして、用語基準の共有化と最新情報をネットから収集して提供することが可能になったことで、「社会の情報や政策の基盤を提供できていることで、キャリアマトリックス・レポリユーション（新しい世界）と言えるのではないか」とまとめた。

続く下村研究員は、キャリアガイダンス政策と職業情報の今後のあり方について、研究成果を交えて報告した。例えば、中小企業の従業員を対象とした調査でキャリアに対する問題意識や悩みは性別や年齢に関係なく従業員が等しく抱えている。また、別の二〇〜三四歳の働く人を対象とした調査では、自分のキャリアは自分の力で切り開きたいとのニーズが浮き彫りになるなど職業情報の重要性がわかる結果も出ている。



こうした現状を踏まえ、下村研究員は職業情報の今後の展開について、①労働市場情報とのリンク②情報格差に対応したキャリアガイダンスや（若年者、女性、中高年層などに）必要な情報の整備③職業情報を活用するスキルの育成——の必要性を指摘した。

第4分科会 育児と仕事の両立

近年、長時間労働が問題視されるなかで、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への企業や自治体の取り組みが進んでいる。この分科会では、育児と仕事の両立について、企業・地域・家庭の支援の相互関係を中心に二つの研究報告が行われた。

まず、池田心豪・JILPT研究員が「企業・家族・地域社会の連携による両立支援に向けて」をテーマに、出

産・育児期の雇用継続に関する調査結果を報告。育児休業制度や保育サービスが拡大した時期に出産した世代（均等法後世代）でも雇用継続が増えていない現状を明らかにした。その原因としては、非正規雇用の拡大や、女性の職域拡大が雇用継続をより難しくしたとしている。

また、分析結果から、育児休業制度は、親族援助や保育サービスと組み合わせることで、雇用継続をより高める効果があることも指摘。雇用継続を促進するためには、企業・家族・地域の連携による体系的支援が重要であることを強調した。

続いて、戸谷久子・千葉県商工労働部次長が育児にかかわる地域支援の事例報告として、千葉県でのワーク・ライフ・バランス支援の取り組み状況を報告。その課題として、①夫婦の家事・育児分担ができるような男性の働き方や就業環境の改善②女性の就業継続や再就職の促進による子育ての経済的負担軽減の必要性③育児休業や両立支援について就業規則による制度化の促進と、制度を利用できる企業風土づくり——の三つをあげた。

また、千葉県では堂本暁子知事のワーク・ライフ・バランスに対する問題意識のもとで、地域行政、経済界、労働界との連携が強化されている現状も紹介。その取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスを進める情報誌の刊行やセミナーの開催、「子育てお母さん再就職支援センター」によるワンストップでの就職相談体制の整備をあげた（同センターにはマザーズハローワークちばの分室が併設されている）。



千葉県では、中小企業の比率は九九・八%であり、五〇人未満企業も八割を占める。中小企業では女性社員比率が高い場合も多く、次世代育成支援対策推進法が施行される前から、自主的に女性の働きやすさを追求する企業もみられた。そこで、千葉県は、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を「社員いきいき! 元気な会社(宣言企業)」として募集。その取り組み事例を地場企業や大学の就職支援窓口などに紹介することで、奨励・啓発活動も実施中だという。現在、宣言企業は一八五社。同県では、二〇〇九年末までに七〇〇社の宣言企業を目標として掲げている。

もが納得するものであり、どんどん課題が拡大していくことで、現実から遊離していく「可能性」があることを示唆。県や市町村、企業のレベルで、両立を実現するための具体的なプログラムをたてることで現実を変革し、効果あるワーク・ライフ・バランスの方向性を打ち出していかねばならないなどと述べて、分科会を締めくくった。

第5分科会 非正社員からの キャリアと能力形成

正社員に比べ、非正社員は能力開発の機会に恵まれていない。この分科会では、非正社員の能力開発の現状や、非正社員からキャリアを築いていくためには何が課題となっているなどについて検討した。また、ハローワークを通じて一定期間の試行雇用によって、職業経験などの面から就職が困難となっている人の本採用を手助けする「トリアル雇用」の現場が紹介された。

まず、JILPTの稲川文夫アドバイザーが非正社員の能力開発の現状を報告した。厚生労働省の能力開発基本調査によると、過去一年間に「研修や自己啓発」を実施した非正社員は四人に一人にとどまる。自己啓発に関して不足している情報として、非正社員では「コースの選択肢」をあげる人が最も多い。自己啓発にあたっての問題点では、非正社員では特に「やるべきことがわからない」との回答割合が、正社員よりも二倍近く高いという。

稲川リサーチャーは、能力開発に対する助言をしてくれる窓口はハローワークや雇用能力開発機構のポリテクセンターなどがあり、時間的に余裕のない人でも、やりたい自己啓発の中身がわかっていれば十分支援は可能だと指摘した。

JILPTの堀有喜衣研究員が非正社員への移行の現状について解説。近年では、若者自身が正社員への移行に行動を移さない傾向がみられるという。若者の非正規での滞留要因をまず、「プル要因」と「プッシュ要因」とに分けて説明。プル要因は企業の採用抑制行動などがあげられる。一方、プッシュ要因は、①フリーターの一般化(フリーターでも恥ずかしくないなど)②二〇歳代後半層のうちに正社員になろうとする年齢規範の崩れ③ソーシャルネットワークの縮小化(生きる世界が狭い)——の三点。

堀研究員は、非正社員に滞留するデメリットとして、キャリア形成の面だけでなく、「結婚して子供を持つなど安定的に生きることを難しくさせる」(「生きる世界を規定してしまう」)と警鐘を鳴らした。

トリアル雇用の仕組みや成功事例などを報告したのは、ハローワーク府中の戸嶋容子上席職業指導官。トリアル雇用で求人案内すると、ほとんどの企業が活用し、利用の七〇%は三〇人未満の企業だと紹介した。筆記試験や面接だけでは掴めない求職者の個性を把握することができるのが同制度のメリットだと指摘。今後は、「本採用後のフォローができていないので、定着指導できたらよい」と希望を語った。



JILPTの小杉礼子統括研究員がこの分科会のコーディネーターを務めた。

第6分科会 変容する雇用システムの実態

経営戦略や企業統治構造の変化を背景に、日本企業の多くが人事・賃金制度に成果主義を取り入れた。分科会では、こうした実態について調べたプロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」に関連した三つの報告がなされた。

はじめに、立道信吾・JILPT副主任研究員が研究成果の概要を解説した。同プロジェクトでは二〇〇四年に実施したアンケート調査(約一二八〇社の人事担当者の回答を分析)をもとに、現在の日本企業の雇用システムを、

① Japan 型 (長期雇用+非成果主義) ② New Japan 型 (長期雇用+成果主義) ③ America 型 (非長期雇用+成果主義) ④ その他型 (非長期雇用+非成果主義) の四タイプに分類した。それぞれ調査対象の三〇%、三九%、一八%、一二%を占めており、各類型によってメリット、デメリットが分かれているという。

立道研究員は、「企業業績だけをみれば、New J 型や A 型は非常によく J 型は少し劣る。ただし、労働者の満足度をみると J 型はプラスで New J 型は関係なく、A 型は下がっている」などと説明。今後については「どの形に収れんしていくか、収れんしないで多様化したまま残るか、二つの考え方がある」とした。そして「個人的な意見」と前置きしつつ、「現在進んでいる労働市場改革は、労働市場の流動性を高めようという方向だが、こうした雇用システムに収れんさせてよいのかどうか非常に検討の余地がある」と述べ、日本の雇用システムや労働政策の見直しを訴えた。

続いて、中村良二・JILPT 副主任研究員と藤本真・研究員が、ヒアリング調査の事例を発表した。中村研究員は、業績が悪化した時期に成果主義を導入した自動車販売会社について、同社の人事制度改革の歴史と現制度の内容、労使それぞれが感じている制度の課題や問題点などを紹介。今後、①より公正な評価に向けて、管理者評価のバラつきをなくせるか ②評価を「受ける」「受ける」ことへの慣れや曖昧化をいかに排除するか ③企業の存続危機で賃金があがらないことに慣れてしまっ

た従業員にとつて、働くことの新しい魅力は何なのか——を今後の課題にあげた。

一方、藤本研究員は「経営の主体やあり方ががらりと変わる時が、コーポレート・ガバナンスの変化が人事労務管理に影響を与える局面だ」として、営業譲渡などの企業再編時に人事制度を改革した製造業二社の事例を取り上げた。その局面の特徴については「人事労務管理の変化は、コーポレート・ガバナンスの変化の有無にかかわらず実施されるが、コーポレート・ガバナンスが人事労務管理に影響を及ぼす場合はドラスティックな改革が含まれている」ことなどを指摘している。

第7分科会 中高年齢者のためのキャリア・ガイダンス ——ツールの開発と活用を通して

職業やキャリア・プランについて見通しをもつためには、自己理解を深め、自分の能力や興味といった特性を知ることが重要になる。第七分科会では、中高年齢者の再就職やキャリア形成にどのような援助が可能かを、プロジェクト研究「ホワイトカラーを中心とする中高年齢離職者等の再就職支援に関する研究」の成果をもとに発表した。

分科会では、中高年齢離職者の再就職支援サービスを充実・強化するために必要な自己理解をサポートする新たなツールや、キャリア・プランニングを円滑にする新たなガイダンス・システムに関する研究成果を披露した。首都大学東京の山下利之・都市教養

学部教授は、中高年齢者の再就職を困難にしている心理的要因である心の「硬さ」について論及。山下教授は、

「これまでの経験が成功経験であればあるほど固執が強くなり、若年者だと容易にクリアできてしまう些細な問題が再就職の妨げになることがあるとした。しかし、これまで蓄積されてきた研究で、心の「硬さ」は、学習能力や問題解決能力とは関係なく、「硬さ」に気づくことが、問題解決につながる」と指摘。そのため、中高年齢者の場合、心の「硬さ」に基づく支援システムが必要で、新たなツール開発に当たって、①ユーザーの入力②心の「硬さ」の尺度に関する評定③モデル④就業動機、心の「硬さ」、職業への取り組み尺度間の関連に関するモデルでユーザーの問題を推定⑤システム出力⑥モデル推定された問題に応じてコメントを表示——といった流れになる方法をとった。

新しい仕事に飛び込んでから知る隠れた能力もあるので、広く柔軟に考えるようアドバイスするシステムになっていると紹介した。

JILPT の長縄久生・主任研究員は、開発した中高年齢のための自己理解ツール集を報告した。中高年齢は非常に長い職業経験を持ち、豊富な業務知識をもつ一方、新しい仕事を覚えることについては抵抗感もあるため、経験を生かすことが第一になると指摘。そこで、ツールには職業経験を職務として把握するための適性検査として、①管理機能行動目録 (具体的な問題解決場面での行動を考慮して職務遂行能力を評価) ②作業記憶 (情報の処理と貯蓄を同時に扱うワーキングメモリー) のテス



トで、注意の制御能力の老化度を評価) ③短期記憶 (短期記憶のテストで記憶の老化度を評価) ④心の硬さ尺度 (心の硬さの質と程度を測定) ——の四つを盛り込んだ。こうしたテストを通じて、求職者側の問題解決につながるような利用を期待していると締めくくった。

室山晴美・JILPT 主任研究員はこの三月に最終版が完成した「キャリア・インサイムC」について報告した。このソフトは、将来のキャリア・プランを作成することを支援するためのツールである C A C G S (コンピュータを使ったキャリア・ガイダンス・システム) をコンセプトに開発。求職者が自己理解、自己評価を行い、適性にあ

った職業情報を調べ、キャリア・プランを作成するといった職業選択に向けた一連のステップを、自らパソコンを操作しながら経験できる。

もともとは、〇一年に開発されて、すでにハローワークなどで広く活用されている一八〜三四歳の若年求職者向け「キャリア・インサイト」をベースに、調査や試行実験などを実施しシステム開発を進め、完成にこぎつけた。これまでは、ハローワークなどの公的な職業相談機関での限定配布だったが、一〇月から一般販売も開始。活用範囲が広がることに期待している。

第8分科会

勤労者生活の質の向上のために——均衡処遇とワークライフバランス

この分科会では、勤労者生活の質の向上にかかわる問題として、①非正社員の均等待遇②過剰な労働時間の影響——の二つについて、調査と事例を中心に研究報告が行われた。

まず、堀春彦・JILPT副主任研究員が「正社員と非正社員の均等待遇」をテーマに、女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金格差の主要な要因を報告した。それによれば、年齢、勤続年数、企業規模などの個人属性をコントロールしても、女性正社員と女性非正社員の間には二二ポイント程度の賃金格差が生じていることが明らかとなった。

堀研究員は、賃金格差の要因として、非正社員の基幹労働力化による賃金引き上げ効果はかなり限定的であり、そ

のほとんどが年齢の効果で説明できると結論づけた。つまり、両者の賃金格差は、賃金制度の差によるものであり、具体的には加齢による賃金の上昇率が女性正社員と女性非正社員では大きく異なることによるとしている。

続いて、渡辺木綿子・JILPT調査員は、企業労使が正社員と非正社員の待遇格差の是正に向けて、どのような取り組みができたかについて事例報告をした。例えば、卸売・小売業の総合スーパーの事例では、正社員の職能資格制度から年功的な要素を排除するなどの改訂とともに、正社員・非正社員の区分基準を見直したとしている。同社は、転居転勤のない区分を「コミュニケーション社員」に一本化し、これにより正社員とコミュニケーション社員の処遇体系なども一本化され、より均衡に配慮した処遇がなされたという。

また、地方信用金庫の事例では、フルタイムで働けるパートについて、「キャリアスタッフ」というフルタイム契約社員の区分を新設し、キャリアスタッフから正社員（一般職）への登用、身分転換できるような制度を導入している」と指摘。パート社員にも正社員と同様の自己啓発奨励金制度を適用しており、転換の後押しも行っている。渡辺調査員は、均衡待遇や、非正社員の正社員への転換制度は、非正社員の待遇改善につながるとしている。

次に、原ひろみ・JILPT研究員が「過剰な労働時間の影響」をテーマに、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の課題について報告した。「ワーク・ライフ・コンフリクト」とは、

仕事上の役割と家庭や地域における役割が両立できず、両者が対立している状態のことだ。

調査結果によれば、労働時間を短くしたいと考えている人ほど、仕事上で、身体の疲れや健康を損なう危険、ストレスをより強く感じている実情が明らかとなった。つまり、労働時間を過剰に感じている人ほど、ワーク・ライフ・コンフリクトに直面している。

とくに週末あたり労働時間が五〇時間以上の人ほど、自分の労働時間を過剰だと感じており、長時間労働の是正が必要だと提言。また、他の就業形態に比べ正社員ほど、自分の労働時間が過剰だと感じているため、正社員の働き方の見直しも課題だとした。

続いて、新井栄三・JILPT調査員は、実際にストレスを感じている長時間労働者の実態について四つの事例報告を行った。例えば、建設現場監督A氏（四〇代前半・男性）の事例では、残業時間は、作業現場の終了後、建築計画の見直しや必要書類の整理、報告書等の作成に費やされている。納期・経費等がギリギリの工期設定を達成するために、気の抜けない状態に常におかれているという。

求人企業と派遣スタッフのコーディネートを行っている人材派遣会社社員D氏（二〇代後半・女性）のケースでは、トラブル対応での業務量が多く、人手不足のため「何でも屋」になっている面もあるという。不明確な役割分担と派遣スタッフへのきめ細かいサービス提供がストレスを高めている。

新井調査員は、人手不足状態で代替要員がない（その人でなければ対応

指示ができない）ことがストレスをより深刻なものとしており、役割分担が不明確な「グレーゾーン」が多いことも、個人の自己判断によるサービス残業を増やす結果に結びついていると示唆した。

報告を受け、コメンテーターの阿部正浩・獨協大学准教授は、「均衡処遇を実現するためには、従業員の教育訓練機会の確保や、配置・配属の平準化、それらの適正な運用が重要」との考えを紹介した。一方、過剰労働については、仮に長時間労働について当事者間で合意が成立していても、例えば、労働者側が過労死した場合に家族に迷惑がかかるなどの外部不経済が生じる可能性を指摘。外部不経済の解消には当事者間だけでなく社会全体で取り組む必要性があることを強調した。

そのためには、労働基準の厳格な運用に加え、労働者自身の交渉上の地歩を上げることも重要だと述べた。労働者の交渉力向上のためには、労働組合の関与だけでなく、労働者個々人の交渉力の向上も必要だ。阿部氏は、外部労働市場の流動化が進むことによる、労働者自身の離職確率の高まりが、企業の威嚇となる可能性についても示唆。そのためには、「教育訓練問題が重要な役割を担うだろう」などと指摘して、分科会を締めくくった。

※フォーラムの配付資料はホームページでも閲覧できます。

<http://www.jil.go.jp/event/index.html>