

## 雇用のミスマッチと就労形態多様化の現状と課題

平成16年3月

大阪府立産業開発研究所

## まえがき

景気低迷が長期化し、産業活動のグローバル化による国際競争の激化が進む中、製造業の海外への生産シフトや不採算部門の削減による経営のスリム化、経済のサービス化の進展など、産業を取巻く環境は大きく変化しています。

そして、この間の雇用情勢は、失業率の急激な上昇と求人倍率の低下をはじめ、正規従業員の減少とパート・アルバイトの増加や派遣社員の増加、若年者におけるフリーターの増加など、厳しさを増しております。特に、近畿圏、大阪府の失業率は全国平均を大きく上回っており、大阪府にとって、この雇用失業情勢の改善が最も大きな課題の一つとなっております。

他方で、IT関連産業における慢性的な人材の不足や、中小企業における事業展開のための営業やマーケティング要員の不足、福祉や環境関連など成長が見込まれる産業における人材の確保、育成の必要性が高まっております。雇用のミスマッチを解消し、人材ニーズが高まっている分野に向けた雇用を流動化させることが求められております。

本報告書は、仕事を求める人材と人材を求め活用する企業双方における、求人、求職の特性や人材活用の特徴から雇用ミスマッチや失業拡大の要因を探ることを目的に、労働市場における求人と求職の接点の役割を果たしている人材サービス業への調査をまとめたものです。

本報告書が、雇用、就労に関わる多くの方々参考となり、すこしでも雇用状況改善のお役に立てれば幸いです。

なお、本報告書の基となる調査は、所員、柴田昌宏、江頭寛昭、田中宏昌、小野顕弘が担当し、報告書作成は柴田、江頭が担当しました。

### 報告書執筆分担

柴田昌宏・・・Ⅰ

江頭寛昭・・・Ⅱ、Ⅲ

平成 16 年 3 月

大阪府立産業開発研究所  
所長 橋本 介三

# 雇用のミスマッチと就労形態多様化の現状と課題

## 目 次

要 約 .....	1
はじめに .....	5
I. 労働市場を取り巻く環境 .....	6
1. 失業率の推移（年齢階層別、性別失業率） .....	6
(1) バブル崩壊後の失業率推移 .....	6
(2) 年齢別失業率 .....	6
(3) 男女別失業率 .....	8
(4) 大阪府の年齢別失業率 .....	8
2. 産業別・職業別就業者数及び割合 .....	9
(1) 産業別就業者数の推移 .....	9
(2) 産業別就業者割合 .....	9
(3) 男女別・産業別就業者割合 .....	10
(4) 大阪府の産業別就業者割合 .....	10
(5) 職業別就業者割合 .....	11
(6) 大阪府の職業別就業者割合 .....	12
3. 雇用形態の現状 .....	12
(1) 常用雇用割合 .....	12
(2) 非正規従業員割合 .....	13
(3) 大阪府景気観測調査にみる就業形態別雇用状況 .....	14
4. 多様化する雇用形態と労働者派遣 .....	16
(1) 雇用形態の多様化 .....	16
(2) 産業別・年齢別非正規従業員割合 .....	16
(3) 大阪府の非正規従業員の状況 .....	17
(4) 大阪府の産業別非正規従業員割合 .....	18
(5) 労働者派遣 .....	18
(6) 派遣労働者数の推移 .....	19
(7) 多様化の背景 .....	19
(8) 事業所側の要因 .....	19
(9) 労働者側の要因 .....	20
5. 最近の雇用動向－明るい兆しが出てきた最近の雇用情勢 .....	21
II. 調査結果の概要 .....	22
1. 調査の概要 .....	22

2. 回答企業の概要	22
3. 人材サービス業の置かれた状況	24
(1) 求職者数、顧客企業の推移	24
(2) 人材サービス業にみる事業特性	25
4. 人材サービス業にみる雇用就労条件の変化と求職者・求人企業への視点	27
(1) 人材サービス業にみる就労条件変化	27
(2) 人材サービス業にみる求人企業への視点	30
(3) 人材サービス業にみる求職者への視点	32
(4) 調査結果より抽出された課題の整理	35
Ⅲ. 雇用のミスマッチ解消に向けて	37
1. ミスマッチの要因と解消のために必要な条件	37
2. 今後の雇用のあり方に向けた方向性	41
巻末資料（アンケート調査票）	45

## 要 約

### はじめに（調査目的）

本報告書では、雇用・就労環境の激しい変化のなかで、「人材」を求める側の企業がどのような人材を必要とし、人材に対して何を求めているのか。また、正社員から非正社員への置換えや新たな雇用システムの導入をどの程度進めているのか。そして、「職」を求める人材の側が、仕事に対してどのような意識を持ち、どのような姿勢で求職活動に取り組んでいるのかを、分析することによって、経営者、求職者と雇用施策各々の課題を抽出し、その解決に資する提言を行うと同時に、就労形態の多様化に対応した施策検討の基礎資料とすることを目的としている。

### Ⅰ. 労働市場を取り巻く環境

#### 1. 失業率の推移（年齢階層別、性別失業率）

平成2年以降、バブル崩壊後の失業率は一貫して上昇しており、特に、平成10年以降は大幅な上昇となっている。中でも、パート・アルバイト比率が高いことと、経済環境悪化を背景に、新規学卒者の採用抑制の動きが出ていることによって、若年層の失業率が高い。また、男女別にみると、11年以降、雇用需要が正社員からそれ以外のパート・アルバイト等へシフトしていることから、男性の失業率が高まっている。こうした傾向は大阪府でも同じ状況である。

#### 2. 産業別・職業別就業者数及び割合

平成14年の就業者総数は2年に比べて1.3%の増加となっているが、その内訳をみると、製造業の就業者が大幅に減少しているのに対して、サービス業で大幅な増加となっている。工場の海外移転などに伴う製造業での就業者減をサービス業で吸収していることがわかる。ただ、大阪府の状況を見ると、卸売り・小売業、飲食店及び、製造業の割合が全国より高く、サービス業の割合は低くなっている。

#### 3. 雇用形態の現状

常用雇用割合は、徐々に低下を続けており、実数ベースでも10年から減少に転じているが、さらに、雇用者に占める非正規従業員の割合は年々増加している。特に、女性では従業員のほぼ半数が非正規従業員となっている。

#### 4. 多様化する雇用形態と労働者派遣

雇用者に占める非正規従業員の割合は、圧倒的に女性で高く、年齢別では、男性では若年層、次いで高年齢層で、女性では中年層で高くなっている。また、派遣労働者数は、年々増加しており、伸び率も二桁の高い水準を保っている。

大阪府では、正社員の減少は全国よりも厳しく、非正規従業員の割合も高くなっている。産業別にみると、正規従業員数が増加しているのは建設業と運輸・通信業のみで、特に、サービス業と製造業の減少が顕著である。

雇用形態の多様化の背景としては、先ず、産業構造の変化と労働者派遣法の改正が挙げられるが、くわえて産業に占める比率が高まっている卸・小売業、サービス業等では、省力化が困難で、労働集約的であり、繁閑に応じて人の増減で対応しなくてはならないなどの理由により、非正規従業員が増加したとみられる。さらに、サービス業、特にIT技術の進展により、事務作業のOA化による業務の定型化が進み、正規従業員の業務を派遣労働者が代替したためと、一方で、IT専門知識を要求される業務が増加したためである。

以上のような背景のもと、事業所側の要因として、正規従業員より、賃金が低く、雇用調整が容易な非正規従業員に雇用をシフトさせていることと、専門的業務対応や即戦力の人材へのニーズが高まっていることも多様化促進要因の一つに挙げられる。

これに加えて労働者側の要因として、経済的と時間的側面からのニーズが高まっていることが挙げられる。

## II. 調査結果の概要

### 1. 調査の概要

大阪府内に立地する人材サービス業事業所 2000 社に対し、郵送自記式のアンケート調査を実施。有効回答数 295、有効回答率（未着返送数 82）15.4%であった。また、アンケート調査作成のため、人材派遣業事業所、(社)日本人材派遣協会、一般企業に対して事前ヒアリングを実施。さらに、アンケート回答企業に対して適宜、ヒアリング調査を実施。

### 2. 回答企業の概要

アンケート回答企業の業種構成を見ると、最も主要な事業別で一般派遣業が半数近くを占めているが、人材派遣事業を主要な事業とする多くの企業が人材紹介事業やその他の人材サービス事業を兼業しており、一般派遣から人材ニーズの変化に応じた多様な事業展開を進めている。

次に、人材サービス業の主要顧客をみると、規模に関わらず、人材派遣の活用が進んでいるが、業種別ではサービス業による活用が進んでいるほか、空洞化が進展する中で、製造業も間接部門での派遣の活用や事業展開のための人材紹介業の活用が見られる。

また、職種別では、一般派遣でファイリングのほかにSE他の専門職や技術職に的を絞った派遣事業を行っている企業がみられ、重要ではあるが一時的・短期的に必要な専門知識や技術など自社に不足する要素のアウトソーシングが進んでいることを反映している。さらに、一般紹介事業においては、専門技術や経営管理など属人的なキャリアが必要な即戦力の人材を確保するために企業が活用している。

### 3. 人材サービス業の置かれた状況

労働需給が大幅に緩和し、正社員を中心とした企業の人員スリム化が進む中で、人材サービス業に対する求職者のアクセスは増加しており、人材派遣や人材紹介の実績も着実に増加している。人材サービス業を取り巻く市場は拡大傾向にあるものの、企業の人件費抑制

とコスト削減姿勢の強まりを反映して、派遣、紹介単価は下落傾向にある。

人材サービス業は、その本質がより質のよい人的資源の提供にあることから、人材の量的確保よりも質の高い人材の確保と確保した人材の質の維持・向上を重視しているものの、人材の質の確保に次いで、顧客となる企業の人材ニーズの変化への即応を重視しており、人的ニーズの変化に応じた即戦力としての人材の確保が重要であることを示している。

#### 4. 人材サービス業に見る雇用就労条件の変化と求職者・求人企業への視点

人材派遣業の利用は、人材活用のスリム化・効率化が大手企業を中心に進んでいるが、他方で、中小企業は人的資源が乏しい中で、激しい事業環境変化に適応していくために、自社内の人材で新たな事業局面に対応していくことが難しく、即戦力としての人材を人材紹介業に求めることが多い。

「一般派遣業」の主要派遣職種をみると、ファイリングなど間接部門の雑務を多くの企業がアウトソーシングしている状況がみられるが、現在最も伸びている派遣・紹介職種では「その他の専門職」の割合が高く、事業の基幹に関わる業務に関しても人材のスリム化を通じた人件費コストの削減や固定費である人件費の変動費化を図って、専門性の高い多様な職種の確保を、人材サービス業を通じておこなう企業が増加している。

顧客企業が求める人材への条件として、即戦力という主要な資源として人材を捉える一方で、人的コストという経費的側面で人材を捉えようとする姿勢をも合わせて示している。さらに、就労者の年齢構成が上昇し、失業者数が恒常的に増加する状況の中で、ワークシェアリング、ジョブシェアリング、再雇用制度といった新たな雇用システムに対する注目が高くなっているが、企業の多くはこういった新しい雇用制の導入には必ずしも積極的ではない。

そして、この企業側と求職側におけるニーズのギャップを最も端的に表わしているのが、派遣や紹介における実績の有無別にみた人材の特性の違いである。スキル・専門性や職歴・経験、ビジネスマナー、自己の能力向上など、仕事に対する能力と仕事に取り組む姿勢の違いが、実績の違いとなって現れていることを改めて確認できる。

企業側が即戦力として、人材に対する職務能力やスキル・専門性へのニーズを強める中で、そうした実践的な能力を身につけているか、否かが企業と人材とのマッチングにおいて重要な要素となっており、他方で、雇用環境が厳しさを増す中で、自らの能力やキャリアに応じた雇用条件を十分に考慮することが重要となっている。

### Ⅲ. 雇用のミスマッチ解消に向けて

#### 1. ミスマッチの要因と解消のために必要な条件

働く側と人材を雇う側とのマッチングを妨げる課題を整理すると、まず、「賃金—人件費コスト」に関しては、働く側にとって賃金が労働条件の中で最も重視する要素となっているのに対して、企業サイドにとって、人件費コストの削減が優先すべき課題として認識されている。

次に属人的な要素である「年齢—能力」に関しては、求人側の条件としては、キャリア

形成は経験に基づくものである。若い人材に対して高いキャリアを求めることは難しく、また、年齢が高くなるほどに、自らのキャリアに応じて、キャリアを活かすことができる仕事・給与・待遇を求めようとする。

これに対して、企業側の人材に対する要求は、人件費の面ではコスト削減を強く意識する一方で、専門性やキャリアの蓄積、職務経験の重視など、即戦力としての能力を重視する傾向を読み取ることができる。

さらに、「中心性一周辺性」の問題がある。つまり、女性の社会進出の進展と晩婚化と少子化の進展、若年者が短期間で離職する割合の上昇とフリーターの増加に見られるような定職志向の揺らぎ、企業における能力重視姿勢の強まりと早期退職を含む人員削減の進展、年金・医療などの社会保障費負担の増加、給与体系の変化、年金制度をはじめとする将来の生活に対する不安の拡大といった社会の変化は、先の「賃金一人件費コスト」「年齢一能力」における労働市場のギャップをさらに拡大する方向に作用しており、アウトソーシングや派遣の活用の動きも、こうした労働市場で拡大するギャップを埋めようとする企業の取り組みの一つとして理解できる。

## 2. 今後の雇用のあり方に向けた方向性

海外との国際競争が激化し、年齢構成の高齢化が進展する中で、サービス経済化をはじめとする産業構造の更なる変化は必至で、労働市場における雇用の流動化が一層進展するものと考えられるが、その場合においても、企業側の経営内容、事業運営状況や経営戦略に応じて人材の能力開発は不可欠である。

事業の持続的な発展と企業の成長のためには、人件費を含めたコスト削減も、事業推進に必要な人材を確保し、育成するために必要な、戦略的な負担とのバランスの上で考えるべきであり、資源として人材を捉え直すことが重要となる。そして、人材を採用しようとする企業には、まずその企業に必要となる人材・能力を明確に把握すること、そして、企業の採用担当者は現場の人材ニーズを的確に把握することが重要となる。

職を求める側にとっては、即戦力としての人材が重要視される傾向が強まるなかで、自らの能力とキャリアをより意識した求職活動が求められている。中高年の人材には、これまで経験してきたキャリアの洗い直しと、職業能力の再形成が、また、若い人材については、即戦力としての能力が重視される中で、先ずキャリア形成機会が確保されなければならない。学生生活から職業生活への移行がよりスムーズにおこなわれるような機能の確保が重要であるが、何よりも若い人材の就労意識の形成が必要になっている。新規採用後の一定期間、仕事の内容に即した職業訓練を企業外で受けることができるような、職業教育機会の拡大など、将来に向かっての長期的な人生設計に基づく職業意識と必要なキャリアとその獲得のために必要なステップを明確にしうるキャリアデザインの機会を確保することが必要となっている。さらに、少子化の進展によって、近い将来における就労人口の減少が懸念される中、家庭や健康などの制約によって就労機会を逃している人に対しては、正社員短時間労働制をはじめとする安定的な勤務条件で働くことができるような、多様な安定的就労形態が模索されなければならない。



## はじめに

長引く景気の低迷や消費の減少、製造業の海外シフトによる空洞化の進展など、産業を取り巻く環境変化はますます厳しさを増している。こうした状況に対して、産業は人件費の抑制や年功的な処遇の見直しを推し進めており、派遣社員や契約社員、パート・アルバイトを活用するなど、非正社員を活用する企業が増加している。

また、若年者の離職の増大やフリーターと呼ばれる就労形態の常態化など働く側の就労意識の変化も進んでいるほか、高齢者の失業率の高まりが続く中で年金支給開始年齢の引き上げが予定されている。さらに、少子化が進む中で、近い将来にはむしろ、絶対的な労働力不足が懸念されている。

こうした雇用・就労環境の激しい変化を背景に、再雇用制度やワークシェアリング、ジョブシェアリングといった、新しい雇用システムを導入する必要性についての議論も進められている。

そこで、本報告書では、「人材」を求める側の企業がどのような人材を必要とし、人材に対して何を求めているのか。また、正社員から非正社員への置換えがどの程度進展し、併せて、新たな雇用システムの導入をどの程度進めているのか。さらに、「職」を求める人材の側が、仕事に対してどのような意識を持ち、どのような姿勢で求職活動に取り組んでいるのかを、分析することによって、雇用のミスマッチについて、企業側の求める「人材」と、求職者側の求める「場」にいかなるギャップが存在するのか、経営者、求職者と雇用施策各々の課題を抽出し、その解決に資する提言を行うと同時に、就業形態の多様化に対応した施策検討の基礎資料とすることを目的としている。

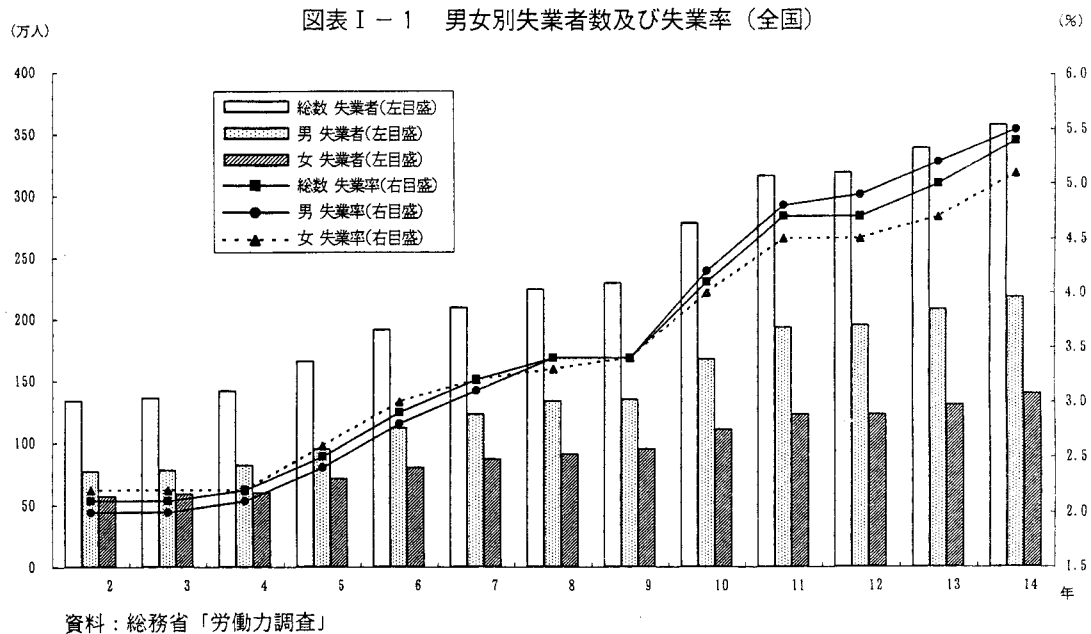
なお、以下の分析においては、「Ⅰ. 労働市場を取り巻く環境」で、マクロ統計データを中心に、雇用・就労状況の現状とその変化について分析し、「Ⅱ. 調査結果の概要」では、人材を活用する側の企業と、職を求める人材を結びつける立場にある、人材サービス業（人材派遣業、職業紹介業など）を対象として、独自に行ったアンケート調査をもとに、人材を活用する企業側の意識と人材活用の実態、及び、職を求める人材側の就労意識を中心に分析を進めている。

## I. 労働市場を取り巻く環境

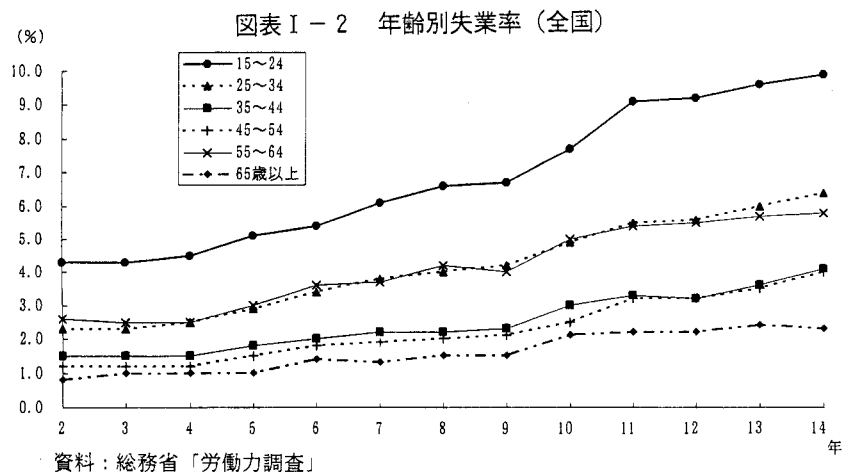
### 1. 失業率の推移（年齢階層別、性別失業率）

#### （1）バブル崩壊後の失業率推移

平成2年以降、いわゆるバブル崩壊後の失業率の推移をみると、一貫して上昇傾向で推移しており、特に、相次ぐ金融機関の破綻、企業倒産などが重なったためにリストラが相次ぎ、雇用環境が悪化した平成10年以降は大幅な上昇となっている（図表I-1）。



また、年齢別にみると、15～24歳層の失業率が際だって高く、次いで25～34歳層の失業率が高い。特に、15～24歳層は、10年、11年と急激に上昇している（図表I-2）。

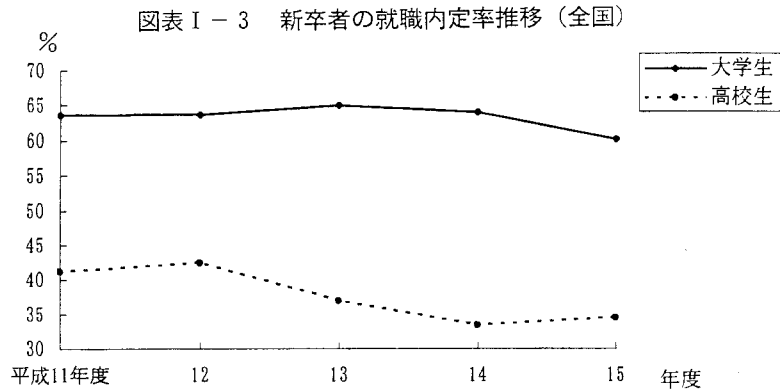


#### （2）年齢別失業率

若年層の失業率が高く、上昇幅が大きい理由としては以下のことが背景となっている。第一に、パート・アルバイト比率が高いことである。いわゆるフリーターに代表されるよ

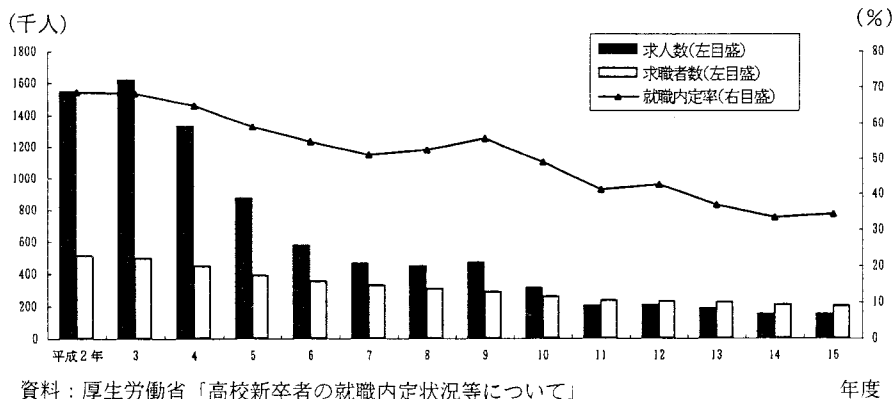
うに、この層はパート・アルバイト比率が高い。パート・アルバイトは正規の従業員に比べると、雇用調整に使われることが多いため、失業率が正規従業員に比べると高いことから失業率上昇の要因となっている。

第二は、経済環境悪化を背景に、新規学卒者の採用抑制の動きが出ていることも影響している(図表 I-3、4)。



資料：厚生労働省「大学卒業予定者内定状況等調査、高校新卒者の就職内定状況等について」  
注：大学生は10月1日現在、高校生は9月末現在。

図表 I-4 高校新卒者の求人数・求職者数・就職内定率の推移 (全国、9月末現在)



資料：厚生労働省「高校新卒者の就職内定状況等について」

失業者数をみると、平成14年現在では25～34歳層が最も多く、次いで15～24歳層、45～54歳層、55～64歳層となっている(図表 I-5)。

図表 I-5 年齢別完全失業者数 (全国)

(単位 万人)

	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成2年	134	36	28	24	17	24	3
3	136	38	29	24	17	24	4
4	142	40	31	24	18	25	4
5	166	46	37	27	22	30	4
6	192	49	44	29	28	36	6
7	210	54	50	31	31	38	6
8	225	58	55	30	33	43	7
9	230	57	59	31	34	43	7
10	279	64	71	39	41	54	10
11	317	72	82	42	51	60	11
12	320	70	84	42	52	60	11
13	340	70	93	47	57	61	12
14	359	69	99	53	63	63	11

資料：総務省「労働力調査」

失業者数を時系列でみると、平成8年までは15～24歳層が最も多く、25～34歳層がそれに続いてきたが、9年には、15～24歳層と、25～34歳層が逆転している。また、14年には45～54歳層が55～64歳層と同数になった。

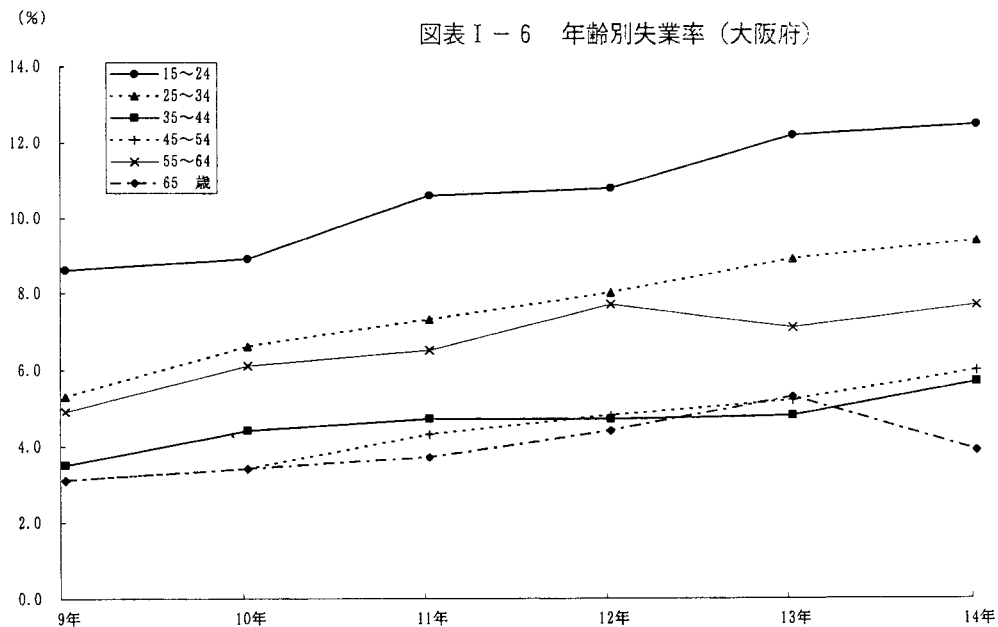
さらに11年以降、15～24歳層及び55～64歳層の失業者数は、ほぼ安定した状況であるが、65歳層を除く他の層は、いずれも増加が続いている。これは、企業のリストラが進展しているためと思われる。

### (3) 男女別失業率

次に、男女別に失業率をみると、平成10年まではほぼ同水準であったが、11年以降、男性の失業率が高まっている（図表I-1）。これは、雇用需要が正社員からそれ以外のパート・アルバイト等の比率が高まっていることが影響しているとみられる。女性に比べると、男性のパート・アルバイト比率は低いためである。

### (4) 大阪府の年齢別失業率

大阪府の失業率及び失業者数をみると、15～24歳層の失業率が最も高く、次いで、25～34歳層と続いており、全国と同じ状況となっている（図表I-6、I-7）。



図表 I - 7 年齢別完全失業者数（大阪府）

（単位：千人、％）

	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成9年	223	59	57	28	35	38	7
10	262	58	73	36	38	49	8
11	289	62	83	38	46	52	9
12	307	58	91	38	50	60	11
13	325	60	104	40	54	54	13
14	351	65	108	49	60	60	10

資料：大阪府統計課「労働力調査地方集計結果」

（注）数値は原数値。

## 2. 産業別・職業別就業者数及び割合

### (1) 産業別就業者数の推移

産業別に就業者数の平成2年から平成14年までの推移をみると、全国では、平成2年には就業者総数は6,249万人であったのが、平成14年には6,330万人と1.3%の増加となっている(図表I-8)。

図表I-8 産業別就業者数(全国)

(単位:万人)

	総数	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業
平成2年	6249	588	1505	30	375	1415	259	1394
3	6369	604	1550	33	378	1433	263	1446
4	6436	619	1569	33	385	1436	262	1481
5	6450	640	1530	35	394	1448	260	1516
6	6453	655	1496	39	392	1443	262	1542
7	6457	663	1456	42	402	1449	262	1566
8	6486	670	1445	37	411	1463	256	1598
9	6557	685	1442	36	412	1475	253	1648
10	6514	662	1382	37	405	1483	257	1685
11	6462	657	1345	38	406	1483	251	1686
12	6446	653	1321	34	414	1474	248	1718
13	6412	632	1284	34	407	1473	240	1768
14	6330	618	1222	34	401	1438	241	1804

資料:総務省「労働力調査」

その内訳をみると、平成2年は製造業の就業者が1,505万人と最も多く次いで、卸売・小売業、飲食店の1,415万人、サービス業1,394万人などとなっていた。しかし、産業構成の変化を反映して、平成14年には製造業が、1,222万人で18.8%減、卸売・小売業、飲食店が1,438万人の1.6%増であるのに対し、サービス業が1,804万人29.4%増とサービス業が大幅に増加している。

### (2) 産業別就業者割合

これを産業別の割合でみると、平成2年では製造業の割合が24.1%、サービス業の割合が22.3%であったが、製造業は4年以降ほぼ一貫してその割合が低下し、逆にサービス業は2年以降ほぼ右肩上がりとなり、平成6年にはその割合がついに逆転し平成14年には各々、19.3%、28.5%となっている(図表I-9)。

一方、他の産業は割合がほぼ一定していることから、工場の海外移転などに伴う製造業での就業者減をサービス業で吸収しているとみられる。

図表I-9 産業別就業者割合(全国)

(単位:%)

	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス業
平成2年	9.4	24.1	6.0	22.6	22.3
3	9.5	24.3	5.9	22.5	22.7
4	9.6	24.4	6.0	22.3	23.0
5	9.9	23.7	6.1	22.4	23.5
6	10.2	23.2	6.1	22.4	23.9
7	10.3	22.5	6.2	22.4	24.3
8	10.3	22.3	6.3	22.6	24.6
9	10.4	22.0	6.3	22.5	25.1
10	10.2	21.2	6.2	22.8	25.9
11	10.2	20.8	6.3	22.9	26.1
12	10.1	20.5	6.4	22.9	26.7
13	9.9	20.0	6.3	23.0	27.6
14	9.8	19.3	6.3	22.7	28.5

資料:総務省「労働力調査」

### (3) 男女別・産業別就業者割合

さらに、男女別にみると、男性は、平成14年になってサービス業の割合が製造業を逆転したのに対し、女性は平成2年時点で既にサービス業の割合が製造業を上回っており2年以降、格差が拡大傾向にある（図表I-10）。また、男性に比べ、製造業の低下及び、サービス業の上昇の変化率が大きいのが特徴的である。

図表I-10 男女別・産業別就業者割合（全国）

（単位：％）

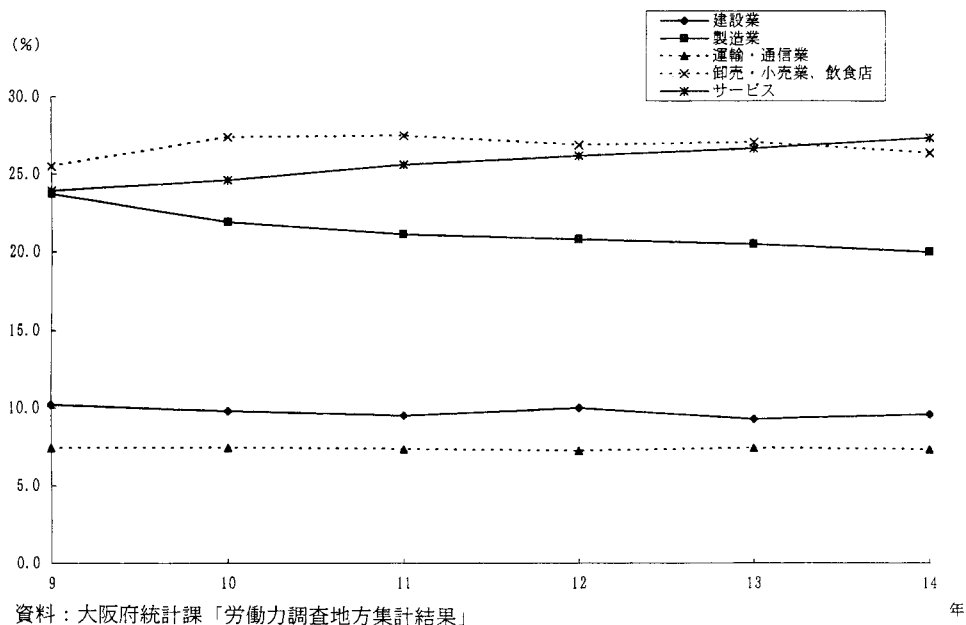
	男					女				
	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス業	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス業
平成2年	13.3	24.4	8.7	19.8	18.0	3.7	23.8	2.1	27.4	27.4
3	13.3	24.9	8.5	19.3	18.9	3.9	23.5	2.2	27.2	28.3
4	13.6	25.2	8.5	18.8	19.0	3.9	23.3	2.4	27.4	28.8
5	14.0	24.6	8.6	19.0	19.2	3.9	22.4	2.5	27.5	29.8
6	14.3	24.4	8.5	18.8	19.3	4.0	21.5	2.5	27.5	30.7
7	14.5	23.8	8.7	18.8	19.5	4.1	20.7	2.6	27.8	31.1
8	14.6	23.7	8.9	18.9	19.8	4.1	20.3	2.6	27.9	31.8
9	14.7	23.6	8.7	18.8	20.2	4.2	19.7	2.8	28.0	32.3
10	14.4	23.1	8.5	18.9	20.8	4.0	18.4	2.9	28.4	33.2
11	14.5	22.8	8.6	18.9	20.9	3.9	17.9	2.8	28.8	33.7
12	14.5	22.5	8.8	18.8	21.2	3.7	17.5	3.0	28.8	34.5
13	14.2	22.3	8.7	18.9	22.0	3.7	16.9	3.0	28.8	35.6
14	14.1	21.7	8.7	18.7	22.7	3.5	15.8	3.0	28.6	36.9

資料：総務省「労働力調査」

### (4) 大阪府の産業別就業者割合

大阪府の状況をみると、全国と同様に、製造業の割合が低下し、サービス業の割合が上昇する傾向は同じであるが、卸売・小売業、飲食店及び、製造業の割合が全国より高く、サービス業の割合は低くなっている（図表I-11）。

図表I-11 産業別就業者割合（大阪府）



男女別では、女性の平成10年以降製造業の割合は全国を下回っているが、サービス業ではほぼ同じ割合となっている（図表I-12）。

図表 I - 12 男女別・産業別就業者割合（大阪府）

（単位：％）

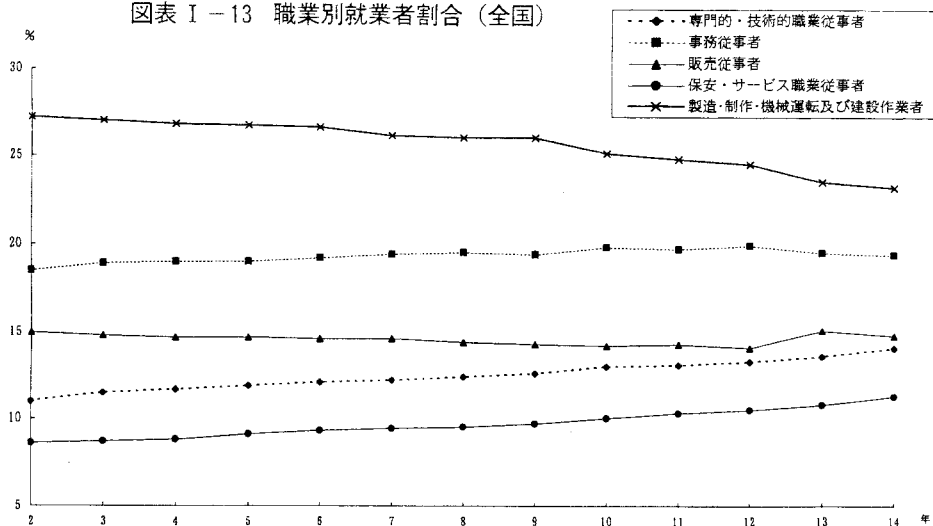
		建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス
男	平成9年	14.2	25.9	9.9	21.5	18.9
	10	14.0	24.4	10.0	23.1	19.5
	11	13.7	23.9	9.8	23.4	20.1
	12	13.9	24.0	9.7	23.1	20.3
	13	13.4	23.4	9.8	22.9	21.4
	14	14.0	23.0	9.4	22.7	21.1
女	9	3.9	20.2	3.3	32.0	31.9
	10	3.4	17.8	3.5	34.2	32.5
	11	3.2	16.7	3.6	33.9	34.1
	12	3.8	15.7	3.3	32.9	35.3
	13	3.1	16.2	3.6	33.6	34.8
	14	3.1	15.3	4.1	31.9	36.9

資料：大阪府統計課「労働力調査地方集計結果」

### （5）職業別就業者割合

就業者の職業別割合の推移をみると、製造・制作・機械運転及び建設作業者（以下、製造業等）が最も高く、次いで、事務従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者（以下、専門）、保安・サービス職業従事者（以下、サービス）と続いている。その傾向を見ると、製造業等は緩やかながら低下傾向にあり、事務、販売は横ばい、専門、サービスは緩やかながら上昇傾向にある（図表 I - 13）。

図表 I - 13 職業別就業者割合（全国）



資料：総務省「労働力調査」

男女別に見ると、男性では製造業等の割合が圧倒的に高く、次いで、販売、事務、専門等と続いていたが、平成 14 年には事務と専門の割合が逆転したのが注目される。女性では、事務が高く、次いで平成 12 年までは製造業等であった。しかし、製造業等は長期低下傾向にあり、13 年には専門、及びサービスと逆転し、14 年には格差が広がっている。専門、及びサービスの割合は上昇傾向にあるのは男性と同じであるが、製造業等では減少傾向にある。これは、男性に比べてラインで組立作業などに従事する割合が比較的高い女性が、工場の省力化や海外移転の進展の影響で減少したためとみられる（図表 I - 14）。

図表 I - 14 男女別・職業別就業者割合（全国）

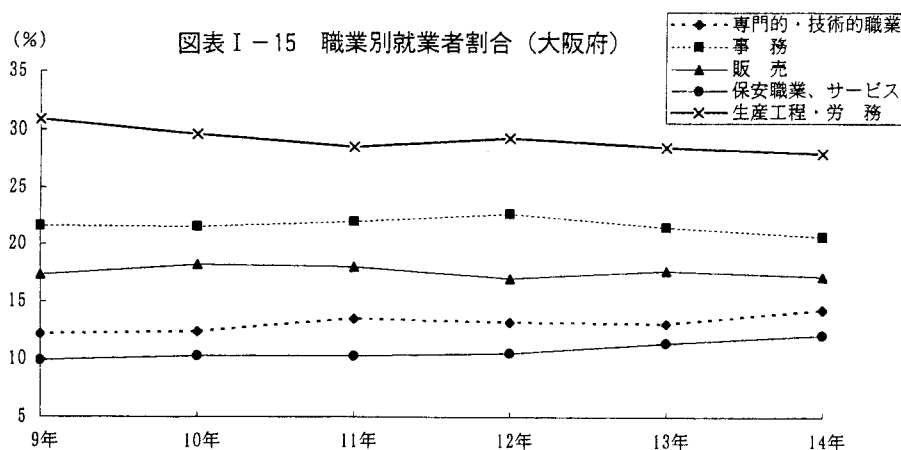
（単位：％）

	男					女				
	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	保安・サービス職業従事者	製造・制作・機械運転及び建設作業員	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	保安・サービス職業従事者	製造・制作・機械運転及び建設作業員
平成2年	10.8	12.4	15.6	6.6	31.6	11.4	27.4	14.2	11.4	20.9
3	11.4	12.6	15.3	6.7	31.4	11.7	28.2	14.2	11.5	20.6
4	11.7	12.5	15.1	6.7	31.4	11.8	28.4	14.1	11.9	20.1
5	11.6	12.6	15.2	7.0	31.5	12.3	28.5	14.0	12.2	19.7
6	11.5	12.7	15.1	7.2	31.9	12.9	28.7	13.9	12.5	18.8
7	11.7	12.9	15.1	7.2	31.6	13.1	29.0	13.8	12.8	18.1
8	11.7	12.8	15.0	7.2	31.6	13.5	29.3	13.4	12.9	17.8
9	11.8	12.7	15.0	7.3	31.8	13.7	29.2	13.3	13.2	17.6
10	12.3	13.1	14.9	7.5	31.0	14.0	29.6	13.3	13.7	16.5
11	12.4	13.1	15.0	7.6	30.8	14.1	29.3	13.2	14.3	16.1
12	12.4	13.3	14.9	7.8	30.5	14.5	29.6	13.0	14.4	15.8
13	12.7	12.9	15.9	8.1	29.6	14.9	29.0	14.0	14.7	14.7
14	13.0	12.7	15.6	8.5	29.7	15.6	29.0	13.5	15.5	13.9

資料：総務省「労働力調査」

### （6）大阪府の職業別就業者割合

大阪府の状況をみると、販売の割合が3ポイント程度高いが、全国とほぼ同様の傾向が見られる（図表 I - 15）。



資料：大阪府統計課「労働力調査地方集計結果」

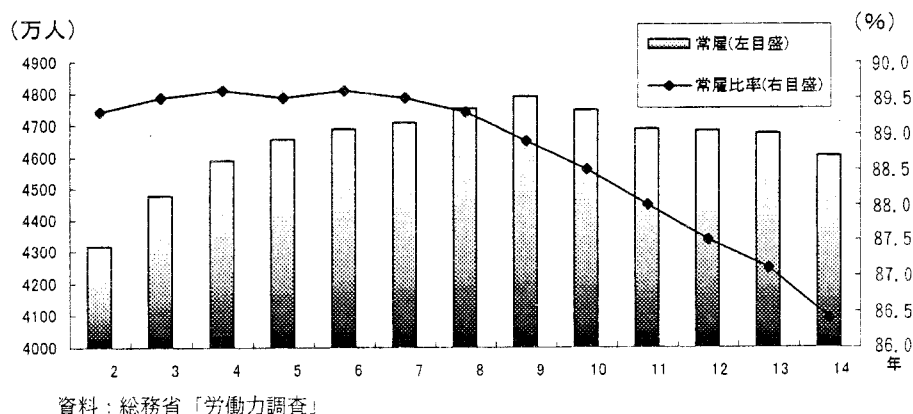
## 3. 雇用形態の現状

### （1）常用雇用割合

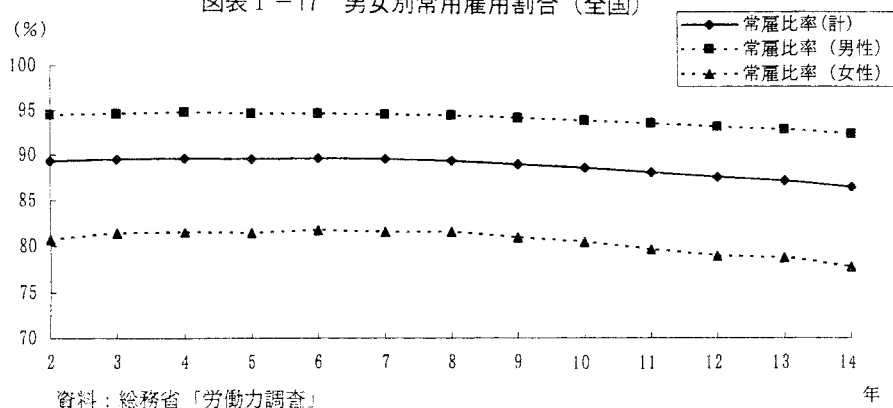
常用雇用割合（1年を超えるまたは雇用期間の定めのないもの）をみると、平成8年の89.3%から、平成14年には86.4%と徐々に低下を続けている。実数ベースでも、平成10年から減少に転じている（図表 I - 16）。これは、雇用者全体に占める短期雇用（1年以内の期間を定めて雇われるもの）割合が上昇しているためとみられる。常用雇用割合を男女別にみると、女性の雇用割合が男性をほぼ15ポイント下回っている（図表 I - 17）。



図表 I - 16 常用雇用者数と常用雇用割合（全国）



図表 I - 17 男女別常用雇用割合（全国）



## (2) 非正規従業員割合

雇用者に占める非正規従業員の割合をみると、平成2年では20.2%であったが、平成14年では29.4%とその割合が年々増加している(図表I-18)。平成14年での内訳をみると、パート14.5%、アルバイト6.8%、派遣・嘱託・その他が8.1%となっている。

男女別にみると、平成14年で男性の非正規従業員の割合が15.0%であるのに対し、女性が49.3%と、従業員のほぼ半数が非正規従業員となっている。

一方、就業構造基本調査によると、平成14年で正規従業員は3,455万7千人、昭和62年対比で増加率は横ばいとなっている(図表I-19)。一方、非正規従業員の割合は1,628万人、32.0%、増加率は91.6%増となっている。非正規従業員の内訳をみると、雇用者に占める割合は、パート15.4%、アルバイト8.3%、契約社員・嘱託4.9%、派遣1.4%となっている。

図表 I - 18 雇用形態別割合（全国）

（単位：％）

		役員を除く 正規の職 員・従業員	非正規職員・従業員					
			パート・ア ルバイト	パート	アルバイト	派遣・嘱託 等	派遣社員	
計	平成 2年	79.8	20.2	16.3	11.6	4.7	3.9	...
	3年	80.2	19.8	16.2	11.5	4.7	3.6	...
	4年	79.4	20.6	16.8	11.9	4.9	3.8	...
	5年	79.2	20.8	16.9	11.9	5.0	3.9	...
	6年	79.7	20.3	16.8	11.7	5.0	3.6	...
	7年	79.1	20.9	17.3	11.8	5.5	3.7	...
	8年	78.5	21.5	18.0	12.3	5.7	3.6	...
	9年	76.8	23.2	19.0	12.9	6.2	4.2	...
	10年	76.4	23.6	19.9	13.2	6.6	3.8	...
	11年	75.1	24.9	20.8	14.0	6.9	4.1	...
	12年	74.0	26.0	22.0	14.7	7.3	4.0	0.7
	13年	72.8	27.2	23.0	15.4	7.6	4.2	0.9
	14年	70.6	29.4	21.3	14.5	6.8	8.1	0.9
	男	平成 2年	91.2	8.8	4.7	1.0	3.7	4.1
3年		91.5	8.5	4.8	1.0	3.8	3.7	...
4年		91.1	8.9	5.1	1.1	4.0	3.9	...
5年		90.6	9.4	5.3	1.3	4.1	4.0	...
6年		91.5	8.5	5.0	0.9	4.1	3.4	...
7年		91.1	8.9	5.2	1.0	4.2	3.7	...
8年		90.6	9.4	5.8	1.1	4.7	3.6	...
9年		89.5	10.5	6.4	1.2	5.3	4.1	...
10年		89.7	10.3	6.6	1.2	5.5	3.7	...
11年		88.9	11.1	7.1	1.5	5.6	4.0	...
12年		88.3	11.7	8.0	1.9	6.1	3.7	0.3
13年		87.5	12.5	8.9	2.2	6.8	3.6	0.4
14年		85.0	15.0	8.0	2.2	5.8	7.0	0.3
女		平成 2年	61.9	38.1	34.6	28.3	6.1	3.7
	3年	62.8	37.2	33.8	27.7	6.1	3.4	...
	4年	61.7	38.3	34.6	28.4	6.2	3.7	...
	5年	61.5	38.5	34.7	28.4	6.4	3.7	...
	6年	61.6	38.4	34.6	28.1	6.5	3.7	...
	7年	60.9	39.1	35.5	28.1	7.4	3.7	...
	8年	60.2	39.8	36.2	29.0	7.1	3.6	...
	9年	58.2	41.8	37.4	29.9	7.5	4.3	...
	10年	57.1	42.9	39.0	30.7	8.3	3.8	...
	11年	54.8	45.2	40.9	32.2	8.8	4.3	...
	12年	53.6	46.4	42.1	33.0	9.1	4.4	1.2
	13年	52.2	47.8	42.9	34.0	8.9	5.0	1.6
	14年	50.7	49.3	39.8	31.6	8.2	9.5	1.6

資料：総務省「労働力調査」

（注）「派遣・嘱託・その他」の派遣は、平成11年8月に追加

図表 I - 19 雇用形態別従業者数（全国）

（単位：千人）

	雇用者	除く役員 正規従業員						
		パート	アルバイ ト	契約社 員・嘱託	派遣	その他		
昭和62年	46,153	43,063	34,565	4677	1,886	730	87	1,118
平成4年	52,575	48,605	38,062	5967	2,514	880	163	1,008
9年	54,997	51,147	38,542	6998	3,344	966	257	1,025
14年	54,733	50,838	34,557	7824	4,237	2,477	720	946

資料：総務省「就業構造基本調査」

### （3）大阪府景気観測調査にみる就業形態別雇用状況

大阪府景気観測調査（平成14年4～6月期）によると、従業者数の増減で3年前と比べて「減少」と回答した企業の割合は43.6%と最も高く、「横ばい」が39.2%となっており、「増加」は13.3%となっている。従業者規模別にみると、「減少」は、19人以下が39.7%と最も少ないのに対し、300人以上の減少割合が最も高く52.1%となっている。19人以下と比較して12.4ポイントと差が開いている（図表I-20）。

図表 I - 20 合計人員及び正社員の増減（大阪府）

（単位：％）

	合計人員の増減				正社員の増減			
	増加	横ばい	減少	いない	増加	横ばい	減少	いない
19人以下	7.4	42.7	39.7	10.2	5.4	45.9	37.3	11.5
20～49人	12.8	38.8	48.0	0.5	9.3	41.0	49.4	0.2
50～99人	17.6	41.6	40.8	0.0	14.5	35.9	49.6	0.0
100～299人	21.5	34.1	44.4	0.0	17.0	28.4	54.1	0.4
300人以上	19.0	28.9	52.1	0.0	11.9	19.8	68.3	0.0
合計	13.3	39.2	43.6	3.9	9.8	38.9	46.9	4.5

資料：大阪府立産業開発研究所「大阪府景気観測調査」

従業者数の増減の内訳をみると、まず、正社員の増減では、「減少」46.9％と最も多く、「増加」はわずか 9.8％にとどまっている。これを規模別にみると、正社員の「減少」が、従業員規模が 19 人以下が 37.3％であるのに対し、規模の増加とともに「減少」割合も増加し、300 人以上では 68.3％と 19 人以下と比較して 31 ポイントと大きく差がついている。

これは、大企業ほどリストラや事業の絞り込みなどで正社員の削減を進めている結果とみられる。

次に、契約社員と派遣社員（以下、契約、派遣）では「増加」と「減少」の差をみると、契約社員ではいずれの規模でもマイナスとなっているが、派遣社員では 50 人～99 人層のプラス値が最も大きくなっている（図表 I - 21）。

図表 I - 21 契約社員及び派遣社員の増減（大阪府）

（単位：％）

	契約社員の増減				派遣社員の増減			
	増加	横ばい	減少	いない	増加	横ばい	減少	いない
19人以下	2.1	15.3	7.8	74.8	1.8	8.8	3.9	85.5
20～49人	6.8	21.4	11.0	60.8	5.1	12.5	7.7	74.7
50～99人	10.3	22.7	13.6	53.3	14.8	20.1	10.7	54.5
100～299人	15.7	29.6	16.7	38.0	19.9	19.0	18.0	43.1
300人以上	19.4	33.9	21.0	25.8	25.0	26.6	23.4	25.0
合計	8.0	21.7	11.9	58.4	9.3	14.6	9.7	66.4

資料：大阪府立産業開発研究所「大阪府景気観測調査」

パート・アルバイトの増減状況をみると、「いない」は 28.4％となり各規模層とも短時間雇用の需要は高いとみられる（図表 I - 22）。

図表 I - 22 パート・アルバイトの増減（大阪府）

（単位：％）

	パート・アルバイトの増減			
	増加	横ばい	減少	いない
19人以下	5.6	33.2	20.1	41.1
20～49人	11.2	37.4	23.3	28.2
50～99人	18.4	41.8	20.3	19.5
100～299人	24.1	37.9	22.3	15.6
300人以上	19.4	41.1	29.0	10.5
合計	12.7	36.9	22.0	28.4

資料：大阪府立産業開発研究所「大阪府景気観測調査」

これを規模別にみると、規模の増大とともに「増加」、「減少」の割合が増加しているが、100 人～299 人層で「増加」が 24.1％と最も多く、次いで、300 人の 19.4％となっており、「減少」は 300 人層の 29.0％が最も多い。300 人以上の大規模層では、契約と派遣社員を他の規模より利用する割合が高いため、アルバイト・パートの利用をやや抑えていると思われる。

#### 4. 多様化する雇用形態と労働者派遣

##### (1) 雇用形態の多様化

近年雇用形態が多様化している。雇用形態の多様化とは、2003年版労働経済白書によると、正規雇用以外の様々な就業形態の拡大とされている。雇用形態は、定年まで雇用保障のある正社員と、短期間の雇用である非正社員（パート・アルバイト、派遣労働者等）に分けられるが、近年、労働のあり方や労働者の意識が変化していることから、非正社員が増加し、雇用形態の多様化が進展している。

ここで、雇用形態の分類方法をみると、定年まで雇用保障のある正社員と、非正社員に分けられるが、さらに、a.雇用期間での分類：雇用期間が1年を超えるまたは定めのない常用雇用と雇用期間が1か月以上1年未満の期間を定めて雇われている臨時雇用または1か月以下の日雇、b.労働時間での分類：週間就業時間35時間以上をフルタイム、35時間未満をパートタイム、c.雇用元での分類：自社で雇用する社員を正社員、派遣元が雇用する社員を派遣社員と言った具合に細分化できる。

##### (2) 産業別・年齢別非正規従業員割合

「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、雇用者に占める非正規従業員は27.5%を占めている。このうち、パートの割合が最も高く、契約社員、臨時的雇用者、派遣の順となっている（図表I-23）

図表I-23 雇用形態別従業員割合（全国、産業、事業所、規模、性別）

		正社員		非正社員					
				契約社員	臨時的雇用者（アルバイト）	パート	出向	派遣	その他
産業	産業計	72.5	27.5	2.3	1.8	20.3	1.3	1.1	0.7
	鉱業	90.6	9.4	1.0	0.3	5.5	1.1	0.1	1.3
	建設業	84.1	15.9	2.7	4.9	4.6	0.9	0.7	2.1
	製造業	81.3	18.7	1.2	0.4	14.4	1.4	1.0	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	90.8	9.2	3.4	0.1	2.5	1.5	1.0	0.7
	運輸・通信業	82.0	18.0	4.0	0.9	9.7	1.4	1.9	0.3
	卸売・小売業、飲食店	57.0	43.0	1.4	3.3	36.1	0.9	0.6	0.6
	金融・保険業	93.3	6.7	3.2	0.3	7.8	0.9	4.3	0.2
	不動産業	74.8	25.2	5.1	1.4	12.0	4.4	1.1	1.2
	サービス業	71.4	28.6	3.6	1.0	20.7	1.6	1.0	0.7
事業所の形態	事務所	82.2	17.8	2.9	1.6	9.3	1.9	1.5	0.6
	工場・作業所	78.0	22.0	1.2	0.9	17.2	1.3	0.9	0.6
	研究所	89.1	10.9	1.1	0.0	5.3	1.2	3.1	0.2
	営業所	78.2	21.8	3.3	4.4	11.1	1.3	1.9	0.5
	店舗	38.9	61.1	1.1	2.6	55.5	0.4	0.6	0.9
	その他	71.7	28.3	3.8	0.8	21.2	0.7	0.7	1.0
企業規模	1000人以上	74.9	25.1	2.7	0.4	18.5	1.0	2.0	0.5
	500～999人	75.7	24.3	1.7	0.9	18.2	2.0	1.1	0.4
	300～499人	69.1	30.9	3.3	6.7	16.7	2.5	1.7	0.6
	100～299人	73.4	26.6	2.8	0.7	19.8	1.9	0.9	0.5
	50～99人	69.8	30.2	1.7	2.2	22.8	1.5	0.7	1.4
	30～49人	74.6	25.4	2.2	1.8	19.7	0.7	0.5	0.6
5～29人	70.2	29.8	1.8	2.6	23.6	0.5	0.4	0.9	
性	男	85.1	14.9	2.1	1.8	7.8	1.8	0.6	0.8
	女	53.0	47.0	2.6	2.0	39.6	0.4	1.8	0.6

資料：厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

産業別では、卸売・小売業、飲食店、サービス業でパートの割合が高く、契約社員は不動産業、臨時的雇用者は建設業、派遣は金融・保険業が高い。事業所の形態では、非正規従業員の内パートの割合がいずれの形態でも高いが、その中でも店舗で半数以上の従業員がパートで占められている。企業規模別では非正規従業員の割合はいずれの規模でも4分の1程度である。性別では非正規従業員の割合は、男では14.9%であるのに対し、女では

47.0%となっている。

非正規従業員の割合を年齢別にみると、40～49歳 25.4%、20～29歳 23.7%となっており、性別では、男は20～29歳 31.9%、60～64歳 15.6%、女では40～49歳 30.6%、30～39歳 21.1%となっている（図表I-24）。

このことから、雇用の多様化は性別では圧倒的に女性で進んでいる。年齢別では、男性では若年層、次いで高年齢層で進み、女性では中年層で進展していることが分かる。

図表I-24 男女別・年齢別非正社員の雇用形態別割合（全国）

非正社員の就業形態	(単位：%)							合計
	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	
非正社員 計	2.8	23.7	18.0	25.4	19.1	7.1	3.3	100.0
契約社員	0.5	27.2	18.7	16.0	16.8	14.6	5.3	100.0
臨時的雇用者	8.0	40.7	12.0	7.8	23.9	4.5	2.7	100.0
短時間のパート	3.5	20.7	17.7	29.7	18.0	6.4	3.5	100.0
その他のパート	2.2	25.8	17.0	24.1	19.5	8.1	2.7	100.0
出向社員	0.1	13.6	17.3	26.4	39.7	1.6	0.7	100.0
派遣労働者	0.9	43.4	32.6	13.2	5.3	1.8	2.0	100.0
その他	2.3	14.9	21.5	13.1	22.4	17.7	7.8	100.0
男								
非正社員 計	6.0	31.9	10.3	12.2	15.0	15.6	8.3	100.0
契約社員	0.4	18.8	16.1	13.9	16.8	24.5	8.4	100.0
臨時的雇用者	15.0	50.8	5.7	3.3	8.0	9.2	6.9	100.0
短時間のパート	10.5	45.2	3.4	6.7	5.0	16.8	11.8	100.0
その他のパート	5.9	34.7	9.4	11.1	12.4	18.4	8.1	100.0
出向社員	0.1	8.8	17.3	27.2	43.2	1.8	0.8	100.0
派遣労働者	3.0	28.8	30.8	15.9	11.5	4.7	4.9	100.0
その他	3.5	7.3	19.9	7.7	20.9	27.8	12.5	100.0
女								
非正社員 計	1.5	20.4	21.1	30.6	20.8	3.7	1.3	100.0
契約社員	0.7	37.9	22.1	18.8	16.9	1.9	1.3	100.0
臨時的雇用者	5.0	36.4	14.6	9.8	30.8	2.5	0.9	100.0
短時間のパート	1.7	14.6	21.2	35.3	21.2	3.9	1.5	100.0
その他のパート	0.9	22.7	19.7	28.6	22.0	4.4	0.8	100.0
出向社員	0.1	46.4	17.2	20.6	15.3	-	-	100.0
派遣労働者	0.2	48.6	33.3	12.2	3.1	0.7	1.0	100.0
その他	1.0	23.4	23.4	19.2	24.2	6.3	2.5	100.0

資料：厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：不明があるため年齢合計は100にはならない。

### (3) 大阪府の非正規従業員の状況

大阪府の状況を見ると（就業構造基本調査）、平成14年で正規従業員は220万2千人、昭和62年対比で増加率は10.0%減となっており、全国より厳しい状況となっている。一方、非正規従業員は、昭和62年に67万8千人でその割合が27.7%であったものが、平成14年には120万4千人、35.4%で、増加率は77.6%増と大幅に増加している。全国と同様に正規従業員割合が低下し、さらに、全国と比べて非正規従業員の割合が3.4ポイント高くなっている（図表I-25）。

平成14年での内訳をみると、パート15.2%、アルバイト10.8%、契約社員・嘱託5.1%、派遣1.8%となっており、パートが全国より若干割合が低いものの、それ以外は全国より割合が高い。

図表I-25 雇用形態別従業者数（大阪府）

	(単位：千人)							
	雇用者	除く役員						
		正規従業員	パート	アルバイ ト	契約社 員・嘱託	派遣	その他	
昭和62年	3,348	3,123	2,445	371	170	51	8	78
平成4年	3,713	3,713	2,664	430	214	-	-	-
9年	3,834	3,568	2,648	469	281	-	100	-
14年	3,670	3,405	2,202	517	368	173	61	77

資料：総務省「就業構造基本調査」

注：平成4年、9年は契約社員、その他は算出せず。また、4年については、派遣社員も算出せず。

#### (4) 大阪府の産業別非正規従業員割合

産業別にみると、昭和62年では、非正規従業員割合の高い産業は、卸売・小売業、飲食店30.8%、サービス業25.1%、建設業23.9%、製造業17.8%、運輸・通信業8.9%の順となっていたが、平成14年には卸売・小売業、飲食店49.2%、サービス業42.3%、製造業26.8%、建設業26.4%、運輸・通信業25.1%といずれの業種も上昇している（但し、平成14年に産業分類が変更されたため、厳密には建設業と製造業だけが比較できる）。また、対62年比で従業員の伸び率をみると、正規従業員は、建設業、運輸・通信業が増加しており、その他の産業、特に、サービス業と製造業での減少が顕著である（表I-26）。

一方、非正規従業員はどの産業でも増加しており、運輸・通信業が大幅に増加しているのが目立つ。これをパートとアルバイトに分けると、パートは、建設、製造、サービスで減少しているのに対し、アルバイトはすべての業種で増加している。アルバイトがパートよりも短期間雇用であることから、企業が労働力の必要時だけの需要に徹底していることの現れとみられる。

図表I-26 雇用形態別従業者割合（産業別、大阪府）

(単位：千人、%)

昭和62年	雇用者 (千人)	除く役員 (千人)	正規従業員 (千人)	非正規従業員 比率 (%)	パート (千人)	パート比 率 (%)	アルバイト (千人)	アルバイト 比率 (%)
建設業	269	243	185	23.9	9	3.7	10	4.1
製造業	1026	955	785	17.8	125	13.1	23	2.4
運輸・通信業	259	248	226	8.9	7	2.8	9	3.6
卸売・小売業、飲食店	835	767	531	30.8	142	18.5	78	10.2
サービス業	658	625	468	25.1	76	12.2	41	6.6
平成14年								
建設業	295	258	190	26.4	8	3.1	16	6.2
製造業	736	671	491	26.8	109	16.3	33	4.9
運輸・通信業	356	339	254	25.1	24	7.1	24	7.1
卸売・小売業、飲食店	940	870	442	49.2	204	23.5	176	20.2
サービス業	494	456	263	42.3	74	16.1	66	14.5

資料：総務省「就業構造基本調査」

#### (5) 労働者派遣

労働者派遣事業は、派遣元、派遣先、派遣労働者の3者から成立する。正社員やパート・アルバイトが直接雇用であるのに対し、派遣労働者は派遣会社を介することから間接雇用である。また、労働者派遣事業は特定労働者派遣と一般労働者派遣に分けられる。前者は派遣会社の社員労働者を派遣するもので、後者は登録された労働者を派遣するものである。

派遣会社の立地を地域別にみると、特定労働者派遣及び一般労働者派遣とも東京都が圧倒的に多く、次いで大阪府、愛知県などとなっており典型的な大都市立地型産業であるといえる。各地域の事業所も大幅な増加となっている（図表I-27）。

図表I-27 労働者派遣事業の許可・届出受理事業所件数

	一般労働 者派遣事 業所数	特定労働 者派遣事 業所数	合計 (所)	構成比 (%)	対12年比 (%)
東京都	2,498	3,641	6,139	32.2	45.5
大阪府	1,029	1,128	2,157	11.3	50.2
神奈川県	380	1,008	1,388	7.3	25.4
愛知県	539	697	1,236	6.5	67.3
福岡県	339	384	723	3.8	68.1
全国	7,849	11,234	19,083	100.0	50.8

資料：厚生労働省資料より作成（平成15年3月1日現在）

## (6) 派遣労働者数の推移

派遣労働者数は、近年大きく増加しており、企業の就労形態としての地位を確立している。全国で派遣された労働者数の推移（前年比）をみると、平成8年度以降、10年度を除けば、2けたの伸び率で推移しており、13年度は175万人、26.1%増となっている。また、常用雇用で換算された派遣労働者数でも61万人、14.0%増で平成6年度以降、10年度を除けば毎年増加している（図表I-28）。

図表I-28 派遣労働者数の推移（全国）

	平成3年度	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
実数	624,200	653,698	574,686	575,879	612,056	724,248	855,330	895,274	1,067,949	1,386,364	1,747,913
前年比	22.3	4.7	-12.1	0.2	6.3	18.3	18.1	4.7	19.3	29.8	26.1
常用換算 （実数）	283,143	262,059	235,980	238,300	254,957	298,530	340,059	306,914	394,502	537,063	612,096
前年比	21.1	-7.4	-10.0	1.0	7.0	17.1	13.9	-9.7	28.5	36.1	14.0

資料：厚生労働省「労働者派遣事業の平成13年度事業報告書」

## (7) 多様化の背景

雇用形態の多様化の背景としては、産業構造の変化と労働者派遣法の改正が挙げられる。こうした背景のもと、事業所側と労働者側のニーズも加わって、多様化が進展したとみられる。

まず、産業構造の変化については、産業別就業者割合で製造業の比率が低下しているのに対し、卸売・小売業、サービス業等の比率が上昇している。これら産業の非正規従業員の比率は、先にみたように、製造業に比べると高い。これは、製造業は省力化が可能で、さらに在庫保有という手段が有るのに対し、卸売・小売業、サービス業は、製造業ほど省力化が困難で、労働集約的であり、サービス業等は在庫は持てないために、繁閑に応じて人の増減で対応しなくてはならないなどの理由により、非正規従業員が増加したとみられる。

さらに、サービス業、特にIT技術の進展により、事務作業のOA化による業務の定型化が進み、正規従業員の業務を派遣労働者が代替したためと、一方で、IT専門知識を要求される業務が増加したためである。

事実、派遣労働者の業務内容は、一般労働者派遣では、パソコン操作、文書ファイリング等の事務の定型的な業務が多い。一方、特定労働者派遣では、ソフトウェア、機械設計などの専門性を求められる業種が多いことから裏付けられる。

また、労働者派遣事業に関する規制緩和が段階的に実施されたことも派遣労働者の増加に繋がっている。まず、昭和61年に労働者派遣法が施行され、平成2年、平成11年の改正で派遣業務が拡大し、政令で定める業務を除き自由化され、派遣労働者の増加に寄与した。

## (8) 事業所側の要因

以上のような背景のもと、雇用多様化を促進した事業所側の要因としては、労働コストの削減と人材確保要求が強まったことがある。このため、先程の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で、非正規従業員を雇用する理由に「人件費の節約」の61.0%が最も高く、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が30.7%などとなっている。つまり、正規従業員より、賃金が低く、雇用調整が容易な非正規従業員に雇用をシフトさせている。ま

た、「専門的業務に対応するため」23.8%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」23.7%と、専門的業務対応の人材や即戦力の有る人材を要求する割合も高いことも、多様化促進要因の一つに挙げられる（図表 I - 29）。

図表 I - 29 雇用形態別非正社員を雇用する理由（全国、事業所側）

	(単位：%)										
	正社員を確保できない	正社員を重要業務に特化	専門業務に対応	即戦力人材の確保	景気変動による雇用量の調節	長時間営業（操業）に対応	仕事の繁忙に対応	臨時的業務量の変化に対応	人件費節約	高齢者の再雇用	正社員の育児休業等の代替
非正社員計	11.6	15.8	23.8	23.7	30.7	20.6	29.6	23.0	61.0	10.3	6.2
契約社員	7.5	11.5	42.4	34.6	19.0	6.2	4.0	6.5	33.8	18.0	4.6
臨時的雇用者	10.2	9.1	11.8	13.3	34.3	11.6	15.9	36.3	45.3	7.6	4.9
短時間のパート	9.3	14.6	11.5	10.6	26.9	23.9	36.2	19.1	61.5	3.5	4.7
その他のパート	10.9	12.2	11.6	14.2	24.8	17.3	21.9	18.2	59.1	7.0	4.0
出向社員	8.1	6.6	42.7	40.7	8.6	3.9	1.7	2.8	13.8	3.5	4.5
派遣労働者	8.5	14.2	23.8	31.0	26.2	6.0	8.1	22.8	40.3	0.9	7.3

資料：厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

### (9) 労働者側の要因

労働者側の要因としては、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」でみると、「家計の補助、学費等を得るため」34.2%、「自分の都合の良い時間に働けるから」32.8%、「通勤時間が短いから」30.5%となっており、経済的余裕と時間的余裕の両者を選好している（図表 I - 30）。

図表 I - 30 雇用形態別非正社員の現在の就業形態に就いた理由（全国）

	(単位：%)											
	専門的な技能が活かせる	収入の多い仕事に従事したい	正社員で働ける会社がない	組織に縛られない	勤務時間や労働日数が短い	都合の良い時間に働ける	簡単な仕事で責任も少ない	家計の補助等	家庭や他の活動と両立しやすい	通勤時間が短い	健康を考慮して	その他
非正社員計	10.9	7.4	14.0	8.7	26.3	32.8	11.7	34.2	29.4	30.5	10.3	12.4
契約社員	37.1	10.2	29.3	11.5	7.7	6.8	3.5	12.3	13.3	13.1	7.9	23.7
臨時的雇用者	4.6	19.6	10.2	4.3	28.9	25.8	7.3	22.1	47.4	12.6	7.8	25.3
短時間のパート	5.9	3.7	8.5	6.3	37.3	43.9	12.8	41.2	36.0	35.5	11.7	7.1
その他のパート	11.4	10.4	19.0	10.7	11.3	22.6	13.2	32.3	20.1	31.4	9.5	15.6
派遣労働者	25.7	19.8	29.1	26.8	11.6	13.6	8.4	14.2	21.9	12.9	4.1	22.3
その他	16.1	9.0	15.8	8.2	12.7	11.4	14.9	16.5	11.7	15.6	14.4	38.0

資料：厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：出向社員は除く。

これを就業形態別にみると短時間パートでは、「自分の都合の良い時間に働けるから」43.9%、「家計の補助、学費等を得るため」41.2%、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」36.0%、その他のパートでは「家計の補助、学費等を得るため」32.3%、「通勤時間が短いから」31.4%、派遣労働者では「正社員として働ける会社があったから」29.1%、「組織に縛られないから」26.8%、また、契約社員では「専門的な資格・技能が生かせるから」37.1%などが高い割合となっている。

また、現在の就業形態の継続意志をみると、「現在の就業状態を続けたい」が76.1%と極めて高い（図表 I - 31）。

図表 I - 31 雇用形態別非正社員の今後の希望（全国）

	現在の就業形態を続けたい			他の就業形態に変わりたい			独立して事業を始めた	仕事をすっかり辞めた	その他
	計	現在の会社で		計	現在の会社で				
		現在の会社で	別の会社で		現在の会社で	別の会社で			
非正社員計	76.1	73.0	3.1	13.5	6.2	7.2	1.2	2.3	6.2
契約社員	65.0	61.7	3.3	20.4	11.9	8.5	2.9	2.6	8.1
臨時的雇用者	69.0	67.4	1.6	21.9	6.5	15.4	1.2	2.4	5.0
短時間のパート	81.8	78.7	3.1	8.8	4.0	4.9	0.9	2.5	5.2
その他のパート	71.7	69.4	2.3	18.6	9.3	9.3	1.0	1.6	6.5
出向社員	71.9	66.9	5.1	11.3	5.1	6.2	0.8	3.7	10.6
派遣労働者	62.4	55.3	7.1	22.9	5.7	17.3	2.9	2.0	9.4
その他	72.4	70.8	1.5	15.9	10.2	5.6	1.9	2.1	7.4

資料：厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」



## 5. 最近の雇用動向

### 明るい兆しの出てきた最近の雇用情勢

全国の最近の雇用情勢をみると、平成14年の有効求人倍率は0.54倍、新規求人倍率は0.93倍で前年をそれぞれ、0.05ポイント、0.08ポイント下回ったが、14年後半頃から緩やかに回復基調となり、有効求人倍率は15年1月から0.6倍台で推移し、新規も一進一退ながらも1倍台近傍を推移するなど、上昇に転じた。

平成15年9月の有効求人倍率は0.66倍と4か月連続の上昇となった。また、新規求人倍率をみると、1.09倍と13年2月以来の高水準となった。新規求人の内訳をみると、パートが前年同月比15.6%増、パート以外も19.0%増、業種も金融保険業以外が大幅に増加しており、回復基調である。

このように、最近の雇用環境は改善方向に向かっている。ただ、業種別にみるとややばらつきがみられる。

主要産業別に新規求人数をみると、建設業は9月は前年同月比8.7%増と増加したものの、8月までは1%台の低い伸びにとどまっている。一方、サービス業は9月は27.8%増で2けたの伸びが続いている。このうち、情報サービス業等は40.5%増と大幅な増加となっており、日本の産業構造の変化を表している点で注目される。また、卸売・小売業、飲食店、運輸・通信と製造業では、求人内容がやや異なる。前者がパート求人の増加幅が大きいのに対し、後者はパートを除く求人が大きい。前者は相対的に専門技能を求められる度合いが低い業種であることが、パートへの依存度を高めているとみられる。

また、失業率をみると、平成14年の完全失業率は5.4%と前年を0.4ポイント上回り、15年3月、4月には5.8%となったが、5月以降低下し、9月には5.2%となった。

大阪の状況をみると、平成14年の有効求人倍率は0.46倍、新規求人倍率は0.80倍で前年をそれぞれ、0.04ポイント、0.08ポイント下回ったが、14年年末から上昇に転じ、9月の有効求人倍率(季節調整値)は前月比0.03ポイント上昇の0.62倍、新規求人倍率は前月比0.08ポイント上昇の1.03倍と、一進一退ながらも雇用は緩やかな回復基調となっている。

主要産業別に9月の新規求人数をみると、新規求人数は「サービス業」で15か月連続、「製造業」で13か月連続、「卸売・小売業、飲食店」で9か月連続増加している状況にあり、9月は前年同月比26.9%増と大幅に増加した。特に、ここ数年の新規求人の産業別占有率をみると、「請負業・派遣業求人」が主体の「サービス業」で約半数を占める状況にある。

## Ⅱ. 調査結果の概要

### 1. 調査の概要

#### ・アンケート調査

(第一次調査)

○調査対象：大阪府内に立地する人材派遣業、人材紹介業事業所 2000 社に対し、郵送自記式のアンケート調査を実施。

(第二次調査)

○調査対象：第一次調査対象事業所のうち、未回収の事業所 500 社に対し、第一次と同一のアンケート調査を実施。

○回収率：有効回答数 295、有効回答率（未着返送数 82）15.4%。

#### ・ヒアリング調査

○アンケート調査作成のため、人材派遣業事業所、(社)日本人材派遣協会、一般企業に対して事前ヒアリングを実施。

○アンケート回答企業に対して適宜、ヒアリング調査を実施。

### 2. 回答企業の概要

アンケート回答企業の業種構成を見ると、最も主要な事業別で人材派遣業〔一般派遣〕（以下、一般派遣業）が 47%と半数近くを占め、ついで人材派遣業〔特定派遣〕（以下、特定派遣業）29%、人材紹介業〔一般紹介型〕（以下、一般紹介業）17%、その他 7%の構成となっている（図表Ⅱ-1）。

図表Ⅱ-1 回答企業の主要事業 (単位：企業数、%)

一般派遣事業	128(43.4)
特定派遣事業	77(26.1)
一般紹介事業	47(15.9)
ヘッドハンティング型人材紹介事業	8(2.7)
紹介予定派遣事業	1(0.3)
アウトプレースメント事業	9(3.1)

ただ、回答企業の多くは、一般派遣と人材紹介、特定派遣など複数の事業を行っている。そこで、複数回答による業種ごとの事業割合を見ると、一般派遣事業と特定派遣事業は、それぞれ 51%、32%と主要業種の構成と大きな差はないが、人材紹介事業は 39%にのぼり、それらを含む総合的な人材サービス業も 21%と主要な業種に比べて高い割合となっている（図表Ⅱ-2）。人材派遣事業を主要な事業とする多くの企業が人材紹介事業やその他の人材サービス事業を兼業していることを示している。つまり、特定派遣業や一般紹介業を事業の主体とする企業が専業で事業を行う企業が多くを占めるのに対して、一般派遣を事業の主体とする企業では人材紹介を兼業、さらに、総合的な人材サービスへと事業を多角化させる企業が多く、一般派遣から人材ニーズの変化に応じた多様な事業展開を進めている

ことがわかる。

図表Ⅱ-2 回答企業の実施業種(単位:企業数、%)

一般派遣業	146(51.4)
特定派遣業	88(31.0)
一般紹介業	116(40.8)
ヘッドハンティング型人材紹介業	21(7.4)
総合的な人材サービス業	61(21.5)
アウトプレースメント業	28(9.9)

注:複数回答

次に、人材サービス業の主要顧客をみると、規模別では一般紹介業を主体とする企業では40%が「中小企業」を主要顧客としており、不足する人材を確保するために、中小企業が人材紹介サービスを活用していることがわかる(図表Ⅱ-3)。他方、一般派遣業と特定派遣業では「大企業」を主要顧客とする企業が最も多く、人材派遣サービスを活用して人件費コストの削減を図る企業が、大企業に多いことを示している。ただ、「一般派遣業」や特定派遣業では「中小規模」や「中堅企業」を主要顧客とする企業も一定割合に達しており、規模に関わらず、より広範な企業が人材派遣を活用しているといえよう。

図表Ⅱ-3 主要顧客の特徴(規模) (単位:企業数、%)

	中小規模	中堅企業	大企業	ベンチャー企業	特徴なし	計
一般派遣事業	28(22.4)	30(24.0)	39(31.2)	1(0.8)	27(21.6)	125(100.0)
特定派遣事業	20(26.3)	14(18.4)	32(42.1)	0(0.0)	10(13.2)	76(100.0)
一般紹介事業	17(37.8)	10(22.2)	5(11.1)	2(4.4)	11(24.4)	45(100.0)
その他	2(11.8)	5(29.4)	5(29.4)	1(5.9)	4(23.5)	17(100.0)

また、顧客の業種別にみると、派遣業、紹介業ともに「サービス業」を主要顧客業種とする割合が高く、サービス業において人材ニーズの変化に応じて人材サービスの活用が進んでいることをあらわしている(図表Ⅱ-4)。次いで、「製造業」も主要顧客業種として2割近くを占めており、近年、製造業の空洞化が進展し、価格競争が激化する中で間接部門を中心に人材のアウトソーシングが進むとともに、事業展開など新たな人材の確保において人材紹介業の活用が進んでいるものと考えられる。

図表Ⅱ-4 主要顧客の特徴(業種) (単位:企業数、%)

	建設業	製造業	卸・小売業	サービス業	特徴なし	計
一般派遣事業	8(6.4)	23(18.4)	14(11.2)	44(35.2)	36(28.8)	125(100.0)
特定派遣事業	5(6.7)	14(18.7)	3(4.0)	41(54.7)	12(16.0)	75(100.0)
一般紹介事業	0(0.0)	7(16.3)	5(11.6)	21(48.8)	10(23.3)	43(100.0)
その他	0(0.0)	6(35.3)	1(5.9)	4(23.5)	6(35.3)	17(100.0)

次に、派遣または紹介する人材の主要な職種をみると、一般派遣業では「事務・総務」関連職種を主要な対象とする企業が57%に達しており、ファイリングをはじめとする事務補助的な職種というイメージがある一般派遣業の特質を表す結果となっている(図表Ⅱ-5)。ただ、一般派遣においても「専門・技術」関連職種を主要な対象とする企業が3割に達しており、SE他の専門職や技術職に的を絞った派遣事業を行っている企業がみられる。つまり、従来、固定費としての人件費の変動費化を図る対象として、間接的業務のうちの補助的職務を中心に進んでいたイメージのある人材派遣の活用において、重要ではあるが

一時的・短期的に必要なとなる専門知識や技術など自社に不足する要素のアウトソースからの補完として、あるいは事業再構築による基幹業務以外の見直し的手段として人材派遣の活用が進んでいることを表しているといえよう。

図表Ⅱ－５ 主要な派遣・紹介職種 (単位：企業数、%)

	経営管理	総務・事務	専門・技術	特徴なし	計
一般派遣事業	2(1.6)	70(56.5)	39(31.5)	13(10.5)	124(100.0)
特定派遣事業	1(1.3)	17(22.7)	54(72.0)	3(4.0)	75(100.0)
一般紹介事業	9(21.4)	7(16.7)	21(50.0)	5(11.9)	42(100.0)
その他	5(27.8)	5(27.8)	3(16.7)	5(27.8)	18(100.0)

さらに、特定派遣業をみると、「専門・技術」関連職種が7割にのぼり、自社の正社員として専門職・技術職を抱え、企業の専門的な人材ニーズに応える特定派遣事業の特色を表している。特に、特定派遣業ではSEの派遣を主体とする企業が29%に達しているが、これは、企業の情報化においてシステムのメンテナンスなど高い専門性を持った人材を自社内で確保養成することが難しいために、システム開発やソフト開発を専門に行う企業が自社の人材を派遣することを事業化するケースが多くなっているためである。

一般紹介事業においては、「専門・技術」関連職種が半数近くを占め、「経営管理」関連職種も23%と他の業種に比べると割合が高くなっている。専門技術や経営管理など属人的なキャリアが必要な即戦力の人材を確保するために企業が人材紹介業を活用しているといえよう。

### 3. 人材サービス業の置かれた状況

#### (1) 求職者数、顧客企業の推移

人材サービス業への求職者の登録状況は、特定派遣業の場合は自社正社員の派遣が中心となるために、「横ばい」が多数を占めているものの、一般派遣業、人材紹介業ともに過半数の企業が「増加傾向」としている(図表Ⅱ－6)。労働需給が大幅に緩和し、正社員を中心とした企業の人員スリム化が進む中で、人材サービス業に対する求職者のアクセスが増加していることを示しているといえよう。

図表Ⅱ－6 求職者(登録者)数の変化(単位：企業数、%)

	減少傾向	横ばい	増加傾向	計
一般派遣事業	10(8.0)	47(37.6)	68(54.4)	125(100.0)
特定派遣事業	9(16.1)	32(57.1)	15(26.8)	56(100.0)
一般紹介事業	9(19.6)	8(17.4)	29(63.0)	46(100.0)
その他	4(25.0)	4(25.0)	8(50.0)	16(100.0)

次に、顧客企業の推移をみると、一般派遣では「増加傾向」が44%と多く、正社員や固定的人件費の削減の動きが進展する中で、一般派遣事業を利用する企業が増加していることを反映している(図表Ⅱ－7)。また、他方で、一般紹介業においても「増加傾向」が56%に達しており、自社に不足する人材を人材紹介サービスを利用して確保しようとする企業も増えていることを表している。特定派遣においても、「減少傾向」に比べて「増加傾向」

が12%ポイント上回るなど、人材サービス全体に需要が拡大していることを表している。上記の顧客企業の増加傾向の結果、人材派遣や人材紹介の実績も着実に増加しており、実績が「増加傾向」にある企業が、一般派遣で61%、一般紹介で50%に達している（図表Ⅱ－8）。

図表Ⅱ－7 顧客企業数の変化 (単位：企業数、%)

	減少傾向	横ばい	増加傾向	計
一般派遣事業	14(11.2)	56(44.8)	55(44.0)	125(100.0)
特定派遣事業	12(16.4)	40(54.8)	21(28.8)	73(100.0)
一般紹介事業	8(17.4)	10(21.7)	28(60.9)	46(100.0)
その他	1(5.6)	7(38.9)	10(55.6)	18(100.0)

図表Ⅱ－8 派遣・紹介実績の変化 (単位：企業数、%)

	減少傾向	横ばい	増加傾向	計
一般派遣事業	20(16.1)	29(23.4)	75(60.5)	124(100.0)
特定派遣事業	14(19.4)	37(51.4)	21(29.2)	72(100.0)
一般紹介事業	11(24.4)	9(20.0)	25(55.6)	45(100.0)
その他	5(29.4)	4(23.5)	8(47.1)	17(100.0)

以上のように、人材サービス業を取り巻く市場は拡大傾向にあるとはいえ、人材の派遣・紹介単価をみると、「上昇傾向」との回答は、いずれの業種においても10%未満と少なく、昨今の企業の人件費抑制とコスト削減姿勢の強まりを反映している（図表Ⅱ－9）。特に、顧客企業が「増加傾向」とする回答割合が最も高かった一般派遣業において、派遣単価が「下落傾向」との回答が6割を超えるなど高くなっている。これは、一方で次に見るように人材派遣事業者間の競争の結果でもあるが、他方で、後に見るように（図表Ⅱ－19参照）企業の人材に対するコスト削減姿勢が強まっており、さらに、一般派遣が主要対象とする「事務・総務」部門の合理化、低コスト化の動きが強まっていることを反映しているといえよう。また、「特定派遣業」においても「下落傾向」が過半数に達しており、企業のアウトソーシングに対するコスト引き下げ姿勢も強いことがわかる。

図表Ⅱ－9 派遣・紹介単価の変化 (単位：企業数、%)

	下落傾向	横ばい	上昇傾向	計
一般派遣事業	75(60.0)	44(35.2)	6(4.8)	125(100.0)
特定派遣事業	39(53.4)	32(43.8)	2(2.7)	73(100.0)
一般紹介事業	17(37.0)	25(54.3)	4(8.7)	46(100.0)
その他	9(52.9)	8(47.1)	0(0.0)	17(100.0)

また、一般紹介業でも「下落傾向」が「上昇傾向」を大きく上回っており、人材派遣業と同様の傾向が確認できるが、「横ばい」が5割に達するなど、人材派遣に比べて単価引き下げの動きはそれほど大きなものにはなっていない。

## (2) 人材サービス業にみる事業特性

### (人材サービス業が重視する条件)

回答企業が事業においてどのようなことを重視しているかをみると、いずれの業種においても「質の高い登録者（求職者）の確保」と「登録者（求職者）の質の維持・向上」を重視する企業が多くなっている（図表Ⅱ－10）。人材サービス業の本質がより質のよい人的資源の提供にある以上、人材の量的確保よりも質の高い人材の確保と確保した人材の質の維持・向上を重視することは当然といえよう。

図表Ⅱ-10 人材サービス業が重視する要素

	登録者の量的確保	質の高い登録者の確保	登録者の質の維持・向上	対応業種・職種との絞込み	顧客企業の量的確保	顧客企業の業種絞込み	派遣・紹介価格	派遣・紹介スピード	登録者(求職者)へのサービス	顧客企業へのサービスの充実
一般派遣事業	4.02	4.66	4.41	3.60	4.02	3.44	3.94	4.29	3.96	4.05
特定派遣事業	3.12	4.58	4.47	3.88	3.79	3.53	4.04	3.97	3.79	4.13
一般紹介事業	4.00	4.68	4.51	3.94	4.04	3.72	3.62	4.21	3.96	4.09
その他	3.75	4.76	4.63	3.88	3.75	3.47	3.81	4.25	4.38	4.50
計	3.76	4.65	4.46	3.76	3.94	3.52	3.90	4.18	3.94	4.11
	サービスを提供しよとする地域	自社独自のビジネスシステムの構築	自社独自のノウハウの蓄積	異業種参入状況や同業他社の動向	顧客企業の業界動向や経営動向	雇用・労働施策の動向				
	3.31	3.68	3.92	3.42	3.88	3.86				
	3.17	3.51	3.82	3.13	3.83	3.69				
	3.45	3.96	4.26	3.49	4.00	3.70				
	3.35	4.38	4.63	3.00	3.81	3.69				
	3.30	3.72	4.00	3.32	3.88	3.77				

注：1（かなり軽視）～5（かなり重視）の平均値

ただ、対象とする人材の職種に関して、「一般派遣業」では職種の絞込みを重視する企業が比較的少ないのに対して、「特定派遣業」と「一般紹介業」では提供できる職種の絞込みを重視する度合いが強くなっている。こういった業種では、特定の職種に特化して高い専門性を強みとすることで事業の競争力を確保している企業が多いといえよう。これに対して顧客企業の業種の絞込みは派遣（紹介）職種の絞込みほど度合いが強くない、派遣（紹介）できる職種のニーズがあれば、その企業の業種に対するこだわりはそれほど強くはなく、むしろ顧客の量的な確保が重要視されている。

また、人材の質の確保に次いで、「顧客企業への派遣（紹介）スピード」を重視する度合いも強く、顧客となる企業の人材ニーズの変化への即応を人材サービス業が重視していることがわかる。それだけ、顧客となる企業にとって、人的ニーズの変化に応じた即戦力としての人材の確保が重要であることを示しているといえよう。

そのほか、いずれの業種においても「顧客企業へのサービスの充実」の度合いが高くなっており、人材サービス業に対する需要が拡大しているとはいえ、価格に対する競争が激しくなるなど同業者間の競争も激しくなっており、顧客企業へのサービスを重視することによって、顧客を確保・開拓しようという企業が多いことを反映している。

#### （人材や顧客へのフォロー、サービスの状況）

次に、人材サービス業における人材への教育・カウンセリングや顧客への提案の実施状況を見ると、「登録者（求職者）に対する事前のカウンセリング」や「派遣（紹介）中のカウンセリング」を実践している企業が多い（図表Ⅱ-11）。そして、「派遣（紹介）後のカウンセリング」は事前、派遣（紹介）中に比べて実施する企業が少ないものの、この派遣（紹介）後も含めて人材に対する教育よりもカウンセリングを実施する企業が多くを占めている。

図表Ⅱ-11 人材サービス業が実施する内容

	登録者(求職者)に対する事前カウンセリング	登録者(求職者)に対する事前教育	派遣(紹介)中のカウンセリング	派遣(紹介)中の教育	派遣(紹介)後のカウンセリング	派遣(紹介)後の教育	顧客企業からの各種情報のフィードバック	顧客企業への派遣(紹介)に関する提案	顧客企業への人事戦略に関する提案
一般派遣事業	4.01	3.66	3.96	3.40	3.40	2.93	3.73	3.80	3.19
特定派遣事業	3.46	3.39	3.66	3.31	3.41	3.24	3.64	3.58	2.75
一般紹介事業	4.30	3.34	3.82	3.04	3.57	2.56	3.73	3.78	3.33
その他	4.19	4.00	3.75	3.19	3.20	3.06	3.63	3.63	3.44
計	3.92	3.55	3.84	3.30	3.42	2.97	3.70	3.72	3.10

注：1（全くしていない）～5（常々実践）の平均値

つまり、人材に対する教育を実施する企業よりもコンサルティングを重視する企業が多く、人材の育成もさることながら、より適正な人材と企業とのマッチングに注力する企業が多いことを表している。その結果、企業と人材のマッチングを図る上で重要となる顧客企業からの情報のフィードバックを実施する企業も多くなっている。

また、顧客企業への提案においては、顧客企業の人事戦略にまで突っ込んだ提案を行う企業は少ないものの、人材の派遣（紹介）に関わる提案を実施する企業も多く、営業が人材サービス業の重要な要素であることがわかる。

#### 4. 人材サービス業に見る雇用就労条件の変化と求職者・求人企業への視点

##### (1) 人材サービス業にみる就労条件変化

##### (人材サービス業の顧客企業特性)

企業による人材派遣業の利用は、自社に不足する人材を補う目的で行われる場合もあるが、必要な人材を必要ときに確保できることが人材派遣業を活用するメリットであり、季節や受注の波など事業の変動に適応し、人件費コストを削減するために、自社に抱えていた人材から、人的資源の外部化を図り必要に応じて調達することを目的に行われることが多い。

そこで、人材派遣業の主要な顧客企業の規模をみると、「一般派遣業」「特定派遣業」ともに、「大企業」を主要顧客とする企業が多数を占めている（図表Ⅱ-12）。人材のアウトソーシングによる人材活用のスリム化・効率化が大手企業を中心に進んでいることを表している。

図表Ⅱ-12 最も派遣（紹介）実績の大きい企業規模（単位：企業数、%）

	中小企業	中堅企業	大企業	ベンチャー企業	どちらでもない・わからない	計
一般派遣事業	19(15.6)	34(27.9)	50(41.0)	0(0.0)	19(15.6)	122(100.0)
特定派遣事業	11(15.9)	12(17.4)	39(56.5)	0(0.0)	7(10.1)	69(100.0)
一般紹介事業	13(31.0)	9(21.4)	8(19.0)	1(2.4)	11(26.2)	42(100.0)
その他	3(17.6)	4(23.5)	8(47.1)	1(5.9)	1(5.9)	17(100.0)

他方で、「人材紹介業」の主要顧客の企業規模をみると、「中小企業」とする企業が多くを占めている。中小企業が「人材紹介業を活用する理由としては、以下のような要因が考えられる。

- ・環境変化に対する事業展開の中で即戦力の人材が必要となっている
- ・若手の人材確保が難しく人材を社内で教育・育成していくことが難しくなっている。
- ・大手企業に比べて、中高年者の中途採用への抵抗が少ない
- ・企業の知名度が低く、人材が集まらない
- ・公的職業紹介では、よい人材を紹介してもらえない

つまり、中小企業においては、人的資源が乏しい中で、激しい事業環境変化に適応していくために、自社内の人材で新たな事業局面に対応していくことが難しく、即戦力としての人材を人材紹介業に求めることが多いといえよう。

以上の、人材派遣業では大手を中心に、人材紹介業では中小を中心に利用が進んでいる

状況は、現在それぞれの利用が伸びている企業規模をみても確認できる（図表Ⅱ-13）。他方で、現在利用が減少している企業規模をみると、人材派遣業、人材紹介業ともに「どちらともいえない」が多数をしめ、特にどの企業規模においても派遣実績が目立って減少している状況は認められない（図表Ⅱ-14）。つまり、業種による特色はあるものの、人材サービス業に対する需要が産業全般に拡大していることを反映している。新卒正社員中心、人材の社内育成、内部労働市場中心といった日本の労働市場の特色が大きく変容し、人的資源のアウトソーシングと外部労働市場への企業・産業の依存度が高まっていることを示すものといえよう。

図表Ⅱ-13 最も派遣（紹介）実績が伸びている企業規模（単位：企業数、%）

	中小企業	中堅企業	大企業	ベンチャー企業	どちらでもない・わからない	計
一般派遣事業	15(12.7)	28(23.7)	32(27.1)	3(2.5)	40(33.9)	118(100.0)
特定派遣事業	6(10.3)	10(17.2)	26(44.8)	0(0.0)	16(27.6)	58(100.0)
一般紹介事業	12(29.3)	9(22.0)	4(9.8)	1(2.4)	15(36.6)	41(100.0)
その他	2(14.3)	4(28.6)	7(50.0)	0(0.0)	1(7.1)	14(100.0)

図表Ⅱ-14 最も派遣（紹介）実績が減少している企業規模（単位：企業数、%）

	中小企業	中堅企業	大企業	ベンチャー企業	どちらでもない・わからない	計
一般派遣事業	22(20.6)	8(7.5)	29(27.1)	1(0.9)	47(43.9)	107(100.0)
特定派遣事業	9(17.6)	9(17.6)	11(21.6)	1(2.0)	21(41.2)	51(100.0)
一般紹介事業	7(17.9)	3(7.7)	7(17.9)	1(2.6)	21(53.8)	39(100.0)
その他	7(53.8)	1(7.7)	2(15.4)	0(0.0)	3(23.1)	13(100.0)

次に、人材サービス業の顧客を業種別にみると、「一般派遣業」「特定派遣業」「職業紹介業」とともに、「サービス業」を最大の顧客業種とする企業が高い割合を占めている（図表Ⅱ-15）。産業のサービス化が進み、産業に占めるサービス業のウェイトが高まる中で、多様な人材を求めるサービス業による人材サービス業の活用が進んでいるといえよう。

図表Ⅱ-15 最も派遣（紹介）実績の大きい業種（単位：企業数、%）

	建設業	製造業	卸・小売業	サービス業	どちらでもない・わからない	計
一般派遣事業	6(5.0)	24(19.8)	16(13.2)	44(36.4)	31(25.6)	121(100.0)
特定派遣事業	4(5.9)	20(29.4)	1(1.5)	35(51.5)	8(11.8)	68(100.0)
一般紹介事業	0(0.0)	12(30.0)	3(7.5)	20(50.0)	5(12.5)	40(100.0)
その他	1(6.3)	5(31.3)	1(6.3)	7(43.8)	2(12.5)	16(100.0)

ただ、「一般派遣」では、「どちらともいえない・わからない」も3割を超えており、業種に関わらず広く「一般派遣業」の活用が進んでいることを反映している。他方、「特定派遣業」「人材紹介業」では、「サービス業」を主力とする企業がほぼ半数を占めるほか、「製造業」もおよそ3割を占めている。「サービス業」ばかりでなく「製造業」においても特定派遣を利用した外部人材の活用と人材紹介による即戦力人材の確保を図ろうとする状況がみられる。また、顧客として減少している業種では、顧客規模と同様に「どちらともいえない・わからない」が大半を占めており、特に減少が著しい業種はみられないことから、人材サービスの活用が何れの業種でも進んでいる状況を確認できる（図表Ⅱ-16）。



図表Ⅱ-16 最も派遣（紹介）実績が減少している業種（単位：企業数、％）

	建設業	製造業	卸・小売業	サービス業	どちらでもない・わからない	計
一般派遣事業	12(11.7)	10(9.7)	7(6.8)	7(6.8)	67(65.0)	103(100.0)
特定派遣事業	2(4.3)	3(6.4)	4(8.5)	9(19.1)	29(61.7)	47(100.0)
一般紹介事業	6(18.2)	3(9.1)	0(0.0)	4(12.1)	19(57.6)	32(100.0)
その他	2(18.2)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	6(54.5)	11(100.0)

### （人材サービス業における派遣・紹介職種）

「一般派遣業」の主要派遣職種をみると、「その他事務職」が他の職種に比べて特に多く、ファイリングなど間接部門の雑務を多くの企業が積極的にアウトソーシングしている状況を反映するとともに、一般派遣におけるファイリングその他補助的な職種が主要な対象となっているという印象と合致する結果となっている（図表Ⅱ-17）。

図表Ⅱ-17 最も派遣（紹介）実績の大きい職種（単位：企業数、％）

	経営者・経営陣	管理職	経営企画	営業	経理・財務	人事・総務
一般派遣事業	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(7.3)	8(6.5)	1(0.8)
特定派遣事業	0(0.0)	0(0.0)	1(1.4)	1(1.4)	6(8.7)	0(0.0)
一般紹介事業	1(2.6)	5(12.8)	1(2.6)	6(15.4)	1(2.6)	0(0.0)
その他	0(0.0)	3(18.8)	0(0.0)	1(6.3)	2(12.5)	0(0.0)
	その他事務職	研究開発	SE	その他専門職	どちらでもない・わからない	計
	53(43.1)	3(2.4)	6(4.9)	30(24.4)	13(10.6)	123(100.0)
	8(11.6)	6(8.7)	19(27.5)	24(34.8)	4(5.8)	69(100.0)
	3(7.7)	1(2.6)	0(0.0)	17(43.6)	4(10.3)	39(100.0)
	1(6.3)	0(0.0)	5(31.3)	3(18.8)	1(6.3)	16(100.0)

ただ、一般派遣の「その他の事務職」を除くと、何れの職種も「その他の専門職」の割合が最も高くなっている。事業環境が激しく変化する厳しい経済情勢の中、企業の環境変化への適応や事業展開のために、専門的職能を持った人材ニーズが高まっており、派遣による外部資源としても紹介による自社資源としても、人材サービス業に対する専門人材ニーズが高まっているものと考えられる。また、「特定派遣業」に特徴的な職種としてSEをはじめとする情報化のための人材が上げられるが、「特定派遣業」の中でSE派遣を主力とする企業が27.5%と高い割合を占めており、産業の情報化が急速に進む中で、短期的・一時的に人材ニーズが高まる企業の情報化への対応にとって、「特定派遣業」の活用が進んでいることがわかる。

ただ、現在最も伸びている派遣・紹介職種をみると、いずれの業種も「その他の専門職」の割合が高く、専門性の高い多様な職種の確保を、人材サービス業を通じておこなう企業が増加していることがわかる（図表Ⅱ-18）。ちなみに、アンケート調査の回答からこうした職種を拾ってみると、特定派遣による職種としては、SEが最も多いが、そのほかにも医師、薬剤師、看護師、介護スタッフ、アパレル関連、宿泊サービス関連など派遣職種が多岐にわたっていることが確認できた。

図表Ⅱ-18 最も派遣（紹介）実績が伸びている職種 (単位：企業数、%)

	経営者・経営陣	管理職	経営企画	営業	経理・財務	人事・総務
一般派遣事業	0(0.0)	1(0.9)	0(0.0)	10(8.8)	7(6.2)	0(0.0)
特定派遣事業	0(0.0)	0(0.0)	1(1.9)	0(0.0)	6(11.3)	0(0.0)
一般紹介事業	1(2.7)	3(8.1)	1(2.7)	6(16.2)	1(2.7)	0(0.0)
その他	0(0.0)	2(14.3)	0(0.0)	2(14.3)	2(14.3)	1(7.1)
	その他事務職	研究開発	SE	その他専門職	どちらでもない・わからない	計
	25(22.1)	1(0.9)	3(2.7)	32(28.3)	34(30.1)	113(100.0)
	4(7.5)	4(7.5)	14(26.4)	12(22.6)	12(22.6)	53(100.0)
	1(2.7)	1(2.7)	0(0.0)	13(35.1)	11(29.7)	37(100.0)
	1(7.1)	1(7.1)	1(7.1)	3(21.4)	1(7.1)	14(100.0)

こうした専門職に関する人材サービスが拡大する背景には、企業が間接的・補助的な業務ばかりでなく、事業の基幹に関わる業務に関しても人材のスリム化を通じた人件費コストの削減や固定費である人件費の変動費化を図って、事業の繁閑等の人的な必要量の変化に対応しようとする企業が増加し、その中で外部から即戦力としての人材を必要に応じて確保しようとする姿勢を強める企業が多くなっているものと考えられる。

## (2) 人材サービス業にみる求人企業への視点

### (求人企業の人材に対する意識と人材活用傾向)

人材サービス業は、顧客企業がこういった人材を求めていると考えているのであろうか。まず、回答企業の属性ごとの特徴として、一般紹介業では、紹介する人材の多くが顧客企業にとって正社員として将来的に事業の中核を担うことが期待されることが多いため「特に若い人材を求めている」「高い業績貢献を期待している」との回答傾向が強く表れている(図表Ⅱ-19)。また、一般派遣業では、派遣した人材が派遣先企業の中で業務の補助的な役割を果たすことが期待されることから「特に協調性を求めている」との回答傾向が強くみられる結果となっている。

図表Ⅱ-19 顧客企業の傾向

	体力のある人材を求めている	若い人材を求めている	人材にビジネスマナーを求めている	人材に業務遂行能力を求めている	人材にスキル・専門性を求めている	人材に自社への適合性を求めている	人材に協調性を求めている	人材に履歴を求めている	
一般派遣事業	2.79	3.73	3.82	4.40	4.37	3.89	4.04	2.56	
特定派遣事業	3.11	3.50	3.75	4.36	4.55	3.75	3.76	2.72	
一般紹介事業	3.17	4.00	3.41	4.39	4.48	3.91	3.87	3.17	
その他	3.31	4.06	3.56	4.56	4.56	4.00	3.73	3.13	
計	2.98	3.73	3.71	4.40	4.45	3.86	3.91	2.75	
	人材に職歴・経験を求めている	人材に高い業績貢献を期待している	人材に組織活性化を期待している	人事戦略が企業の経営戦略と合致している	コア人材とそれ以外の人材の峻別が出来ている	コア人材を社内で育てている	求めている人材像が明確である	人材が企業価値創造を生み出すと考えている	とにかく人的コストを抑えたいと考えている
	4.03	3.54	2.98	3.12	3.14	3.31	3.53	3.49	4.13
	4.16	3.78	3.01	2.92	3.16	3.27	3.79	3.31	4.10
	4.48	4.15	3.13	3.39	3.11	3.17	3.78	3.53	3.85
	4.50	4.19	3.53	3.25	3.47	3.33	3.59	3.37	4.25
	4.17	3.75	3.05	3.12	3.16	3.27	3.65	3.44	4.08

注：1(かなり少ない)～5(かなり多い)の平均値

さらに、顧客企業が求める人材への条件として、共通して「業務遂行力」「スキル・専門性」「職歴や経験」「人的コスト抑制」を求める傾向が強く表れている。企業は人材に対して業務遂行やスキル、専門性といった属人的な能力や職歴・経験など実践的な能力・経験を重視する傾向が強くみられ、いわば「即戦力」としての能力を重視していることがわか

る。その一方で「人件費コストを抑えたい」という人材に対するコスト意識も強く表れている。いわば、人材に対する条件として企業は、即戦力という主要な資源として捉える一方で、人的コストという経費的側面で人材を捉えようとする姿勢をも合わせて示している、といえよう。

他方で、以上のような項目に比べて、「組織活性化を期待」や「コア人材とそれ以外の人材の峻別ができて」「コア人材を社内で育てている」「求めている人材像が明確」「人材が企業価値を生み出すと考えている」といった条件に対しては相対的には高い傾向は認められない。つまり、企業の多くは即戦力として実践的な人材は求めているものの、事業にとっての長期的、普遍的な資源として、企業価値の源泉として人的資源を位置付けようとする企業は比較的少ないと、人材サービス業の眼には映っている。企業にとって、あるいは事業にとって必要となる明確な人材像を描き、組織の中核となる人材を自ら育成しようとする企業が余り多くはないのではなかろうか。

以上のような、企業が人材に求める条件は、顧客企業の人材サービス企業への相談、改善要望の内容にも表れている。つまり、「業務遂行能力に関すること」「スキル・専門性に関すること」という直接的な業務遂行に関わる要望や相談の傾向が強く表れ、むしろ「人間関係や風土に関すること」「キャリアアップに関すること」など企業への定着や人の育成といった人材の資源としての育成・強化に関わる傾向は余り明確には表れてはいない（図表Ⅱ-20）。

図表Ⅱ-20 顧客企業からの相談、改善要望

	社内での人間関係や風土に関すること	派遣（紹介）社員の扱いに関すること	派遣（紹介）社員の業務遂行に関すること	派遣（紹介）社員のビジネスマナーに関すること	派遣（紹介）社員の業務遂行能力に関すること	派遣（紹介）社員のスキル・専門性に関すること	派遣（紹介）社員のキャリアアップに関すること
一般派遣事業	2.79	3.73	3.82	4.40	4.37	3.89	4.04
特定派遣事業	3.11	3.50	3.75	4.36	4.55	3.75	3.76
一般紹介事業	3.17	4.00	3.41	4.39	4.48	3.91	3.87
その他	3.31	4.06	3.56	4.56	4.56	4.00	3.73
計	2.98	3.73	3.71	4.40	4.45	3.86	3.91

注：1（かなり少ない）～5（かなり多い）の平均値

#### （雇用に対する企業の取り組み状況）

顧客企業の雇用対策への取り組み状況を見ると、雇用対策としての取り組みや検討内容として、人材サービス業の評価が高いものは、「正社員から非正社員への置換え」「正規・非正規を問わず雇用を減らしている」であり、顧客企業が人員の削減やパート、アルバイト、派遣の活用によって雇用のリストラに積極的な姿勢を持っているとの評価を示している（図表Ⅱ-21）。

図表Ⅱ-21 新雇用システムへの企業の対応

	紹介予定派遣を検討中の企業が増えている	紹介予定派遣を実施する企業が増えている	ジョブシェアリングを検討中の企業が増えている	ジョブシェアリングを実施する企業が増えている	ワークシェアリングを検討中の企業が増えている	ワークシェアリングを実施する企業が増えている	
一般派遣事業	3.38	3.30	2.78	2.68	2.70	2.63	
特定派遣事業	2.89	2.86	2.76	2.68	2.74	2.66	
一般紹介事業	3.11	3.15	2.80	2.69	2.73	2.69	
その他	3.13	2.93	2.43	2.43	2.33	2.33	
計	3.18	3.13	2.76	2.67	2.70	2.63	
	再雇用制度を検討中の企業が増えている	再雇用制度を実施する企業が増えている	正社員から非正規社員への置換えを検討中の企業が増えている	正社員から非正規社員への置換えが進んでいる	自社の人材能力開発に消極的になっている	正規・非正規問わず雇用に消極的である	正規・非正規問わず雇用を減らしている
	2.85	2.75	3.62	3.45	3.05	3.37	3.54
	2.72	2.71	3.28	3.19	2.96	3.43	3.53
	2.72	2.65	3.56	3.50	3.12	3.27	3.56
	2.87	2.80	3.73	3.40	3.06	3.67	3.60
	2.79	2.72	3.52	3.38	3.03	3.39	3.54

注：1（全く感じない）～5（かなり感じる）の平均値

これに対して、「ワークシェアリング」や「ジョブシェアリング」「再雇用制度」の取り組みに対する評価は低くなっている。就労者の年齢構成が上昇し、失業者数が恒常的に増加する状況の中で、ワークシェアリング、ジョブシェアリング、再雇用制度といった新たな雇用システムに対する注目が高くなっているが、企業の多くはこういった新しい雇用制の導入には必ずしも積極的ではない状況を表しているといえよう。

不況の長期化による産業の閉塞感が増している状況の中で、その状況を脱するために企業が必ずしも人材を資源として活用し、事業の展開・発展に向かおうとはしていない。むしろ、人材を固定的なコスト要因と捉え、そのスリム化・効率化による眼前の状況への対応に終始する姿勢を強めているのではなかろうか。

こうした中で、「紹介予定派遣」の検討・実施に対する評価が幾分高くなっており、企業が人材のスリム化、効率化を図り、即戦力としての人材を求めようとする傾向が強くなる中で、必要な人材の確保を人材の能力・適性をじっくり見極めた上で行おうとする企業が現れてきているものと判断できよう。

### （3）人材サービス業にみる求職者への視点

#### （求職者、派遣登録者のニーズ）

職を求める側は就労に関してどのようなニーズを持っているのであろうか。人材サービス業における登録者（求職者）からの相談内容から推測してみよう（図表Ⅱ-22）。

図表Ⅱ-22 登録者（求職者）からの相談、改善要望

	顧客企業での労働時間に関すること	顧客企業での労働環境・作業環境に関すること	顧客企業での人間関係や風土に関すること	顧客企業での業務内容に関すること	顧客企業での福利厚生に関すること	顧客企業の給与・報酬面に関すること	自身のスキルアップに関すること	自身のキャリアアップに関すること	その他労働条件に関すること
一般派遣事業	2.98	3.19	3.34	3.44	2.73	3.66	3.12	3.09	3.13
特定派遣事業	2.82	2.86	2.90	3.15	2.54	3.14	3.18	3.13	2.83
一般紹介事業	4.57	3.43	3.45	3.89	3.04	4.02	3.49	3.40	3.36
その他	2.35	2.76	3.06	3.65	2.24	3.33	3.29	3.18	2.82
計	3.18	3.12	3.22	3.45	2.70	3.56	3.22	3.16	3.07

注：1（かなり少ない）～5（かなり多い）の平均値

全体としてみると、「給与・報酬面に関すること」「業務内容に関すること」の相談、改善要望が強く表れており、就労希望者のニーズが給与や職務内容といった基本的な要素で高いことがわかる。

ただ、「特定派遣中心」の企業においては中心となる人材は基本的に自社の社員であるために、他の業種に比べて全般的に低い割合となっている。そこで、「一般派遣業」と「一般紹介業」について比べてみると、「一般紹介業」の場合は正社員としての待遇を求める人材が中心となるのに対して、「一般派遣業」の場合は、正社員としての就労を望みながら雇用機会が無くやむを得ず派遣に登録している場合もあるとはいえ、第Ⅰ章の統計（図表 30 参照）にも示されているように、自らの生活スタイルや生活条件にあわせて就労する人材も多いことから、全ての項目で「人材紹介中心」における人材からのニーズが強く表れる結果となっていると考えられる。

ただ、それぞれの業種ごとにニーズの違いを見ると、「一般派遣業」では、「給与・報酬面に関すること」「業務内容に関すること」と並んで「人間関係や企業風土に関すること」や「労働環境・作業環境に関すること」があげられており、職務そのものや客観的な勤務条件と並んで職務に関わる主観的な内容への欲求が強く表れている。これに対して「一般紹介業」では、「労働時間に関すること」「給与に関すること」「業務内容に関すること」などの基本的な就労条件に加えて「自身のスキルアップに関すること」や「自身のキャリアアップに関すること」も多く、当面の条件に加えて、長期的な雇用条件の改善に関心が高く、自身の将来的な能力向上に関わる内容への欲求が強いことがわかる。

ただ、「一般紹介業」における人材の相談・改善要望においても「労働時間に関すること」と「給与に関すること」に対する要望が特に強く自身のキャリアアップやスキルアップに対する要望はそれらに比べると低く表れている。多くの人材が長期的な能力向上による着実な就労条件の改善もさることながら、労働時間や給与・報酬といった当面の勤務条件を強く意識していることがわかる。

#### （企業に求められる人材の特性）

企業が求める人材の条件を探るために、人材サービス業によって派遣・紹介が容易な人材と難しい人材の特質を抽出してみた（図表Ⅱ-23、24）。

図表Ⅱ-23-1 登録者（求職者）の傾向（派遣、紹介が容易な人材）

	企業のブランドイメージを重視している	経営者の人柄や資質を重視している	企業の組織風土を重視している	企業の経営戦略を重視している	勤務地を重視している	賃金等の報酬を重視している	賃金以外の福利厚生等を重視している	就きたい職種を重視している	就きたい業種を重視している	自身が活躍できるかを重視している	自身が高められるかを重視している
一般派遣事業	2.82	2.56	2.90	2.62	3.83	3.80	2.71	3.94	3.48	3.47	3.21
特定派遣事業	2.64	2.61	2.68	2.55	3.42	3.45	2.73	3.67	3.42	3.16	3.23
一般紹介事業	2.91	3.15	3.20	3.16	3.87	3.84	2.89	4.22	3.93	3.61	3.35
その他	2.50	2.81	3.06	3.13	3.59	3.53	2.44	4.24	3.76	3.81	3.00
計	2.77	2.70	2.91	2.76	3.71	3.69	2.73	3.94	3.57	3.44	3.23
求めている職務内容が明確である	3.93	3.20	2.88	3.73	2.73	3.55	3.98	3.93	4.15	4.35	2.97
長い勤務時間を希望している	3.68	2.75	2.82	3.44	2.49	3.46	3.69	3.63	3.95	3.77	3.79
短い勤務時間を希望している	4.13	2.72	2.87	3.59	2.26	3.46	3.80	3.57	4.20	3.78	3.93
永続的な勤務を希望している	4.00	2.44	2.75	3.52	2.25	3.44	3.88	3.38	3.75	3.69	3.88
比較的短期間の勤務を希望している	3.90	2.95	2.85	3.60	2.55	3.50	3.87	3.75	4.08	4.06	2.91

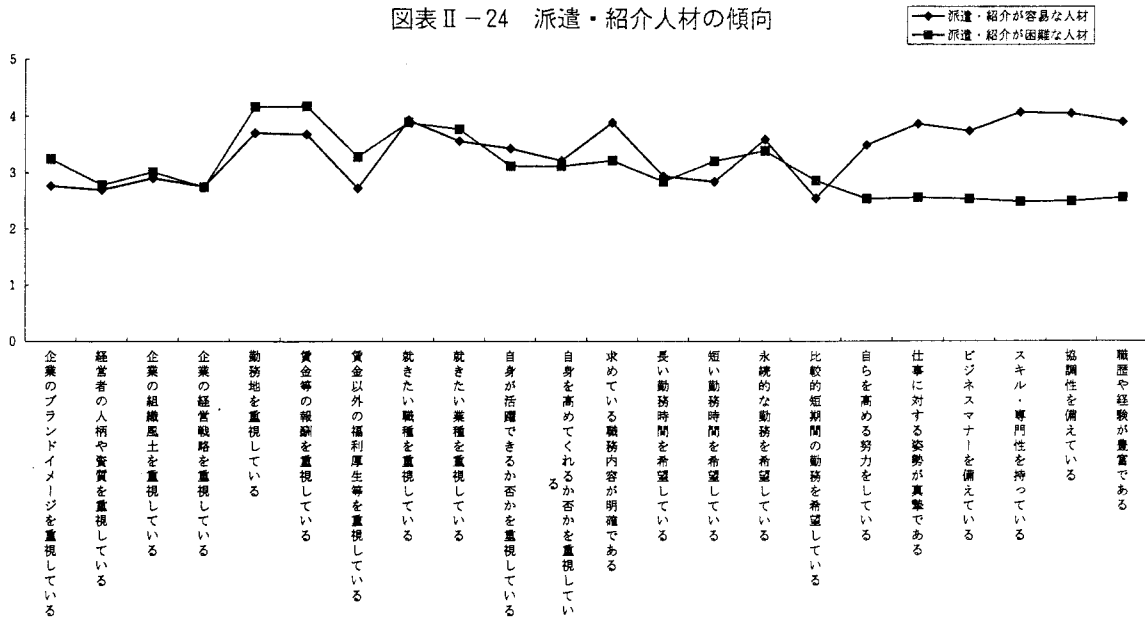
注：1（かなり少ない）～5（かなり多い）の平均値

図表Ⅱ-23-2 登録者（求職者）の傾向（派遣、紹介が困難な人材）

	企業のブランドイメージを重視している	経営者の人柄や資質を重視している	企業の組織風土を重視している	企業の経営戦略を重視している	勤務地を重視している	賃金等の報酬を重視している	賃金以外の福利厚生等を重視している	就きたい職種を重視している	就きたい業種を重視している	自身が活躍できるかを重視している	自身が高められるかを重視している
一般派遣事業	3.11	2.70	2.94	2.69	4.14	4.19	3.12	3.95	3.64	3.14	3.12
特定派遣事業	3.13	2.81	3.02	2.76	3.88	3.87	3.31	3.60	3.62	3.17	3.21
一般紹介事業	3.70	3.09	3.22	2.83	4.48	4.52	3.72	4.04	4.04	3.13	3.15
その他	3.44	2.63	3.06	2.88	4.44	4.18	3.31	4.05	3.94	2.87	2.81
計	3.25	2.79	3.02	2.75	4.17	4.18	3.29	3.90	3.78	3.13	3.13
求めている職務内容が明確である	3.29	3.07	3.17	3.31	3.01	2.58	2.56	2.52	2.44	2.48	2.46
長い勤務時間を希望している	3.10	2.75	3.13	3.32	2.87	2.29	2.42	2.35	2.43	2.35	2.42
短い勤務時間を希望している	3.26	2.58	3.48	3.62	2.72	2.76	2.80	2.87	2.71	2.74	3.04
永続的な勤務を希望している	3.13	2.25	3.19	3.69	2.25	2.50	2.33	2.38	2.50	2.44	2.44
比較的短期間の勤務を希望している	3.23	2.85	3.22	3.40	2.87	2.54	2.56	2.54	2.49	2.50	2.56

注：1（かなり少ない）～5（かなり多い）の平均値

図表Ⅱ-24 派遣・紹介人材の傾向



注：1（かなり少ない）～5（かなり多い）の平均値

まず、容易に派遣・紹介ができる人材の条件をみると、「スキル・専門性を持っている」「協調性を備えている」「就きたい職種を重視している」「求めている職務内容が明確である」「職歴や経験が豊富である」「仕事に対する姿勢が真摯である」「ビジネスマナーを備えている」といった項目で評価が高くなっている。このうち「就きたい職種を重視している」を除けば働く側の能力や仕事に対する姿勢に関わる項目が多くを占めていることがわかる。

次に、派遣・紹介が難しい人材の特質をみると、「賃金などの報酬を重視している」「勤務地を重視している」「就きたい職種を重視している」「就きたい業種を重視している」「永続的な勤務を重視している」といった項目への評価が高くなっている。賃金・報酬や勤務地、職種、業種や永続勤務への希望など、仕事に関する条件が上位にあがっており、働く側本人の能力や姿勢に関わる項目は低い評価となっている。つまり、当然の結果ではあるが、要求する勤務条件に働く側の能力や労働姿勢が伴わない場合には、職を確保することが難しいといえよう。

また、先の容易に派遣・紹介ができる人材の条件、派遣・紹介が困難な人材の条件ともに、こうした傾向は「一般派遣中心」「特定派遣中心」「人材紹介中心」のいずれの企業の人材に対する評価でもほとんど差は見られない。そこで、容易に派遣・紹介ができる人材の条件、派遣・紹介が困難な人材の条件を比較してみよう。両方で差の大きな項目を挙げてみると、「スキル・専門性を持っている」「協調性を備えている」「職歴や経験が豊富である」「仕事に対する姿勢が真摯である」「ビジネスマナーを備えている」「自らを高める努力をしている」で、前者の評価が後者の評価を大きく上回っている。

つまり、派遣による一時的な人材の需要であれ、紹介による正社員の雇用であれ、企業が求める人材の要件として、職務に携わる上で重要なスキル・専門性や職歴・経験ばかりでなく、協調性や仕事に対する姿勢、ビジネスマナーなど人間性に関わる条件が重視されていることが改めて確認できる。

さらに、派遣・紹介が困難な人材に対する特徴として評価が上回っている項目を挙げると「賃金などの報酬を重視している」「勤務地を重視している」「賃金以外の福利厚生等を重視している」「企業のブランド・イメージを重視している」等となっている。職につくことがより困難となる要因として、勤務条件や企業の条件を必要以上に重視することがあるといえよう。

#### (4) 調査結果より抽出された課題の整理

以上、人材サービス業に対するアンケート調査をもとに、人材サービス業を通して企業の人材に対するニーズと活用の傾向と仕事を求める側の仕事に対する姿勢とニーズの傾向をもとに、労働需給のミスマッチをめぐる状況について検討してきたが、以下にこれまでの検討内容について整理してみよう。

まず、人材サービス業が置かれた状況をまとめると、「一般派遣業」「特定派遣業」「一般案紹介業」のいずれの業種においても登録者数、顧客企業数、派遣（紹介）者実績ともに増加傾向にある。また、顧客企業の業種ではいずれも「サービス業」が主要顧客であるが、現状の伸び率では「どちらともいえない」の割合が高くなっている。

つまり、産業を取り巻く経済環境が厳しさを増す中で、産業に占めるウェイトを高めているサービス業を中心に、必要な人材を確保するために人材サービス業の活用が進んでおり、あらゆる業種に人材サービス業の活用が広がっていることを示している。

また、派遣・紹介職種では、「特定派遣業」「一般紹介業」でその他の専門職の派遣、紹介が多くを占め、特定派遣業、人材紹介業を通じて企業が専門的な人材・能力を確保している様子が伺えたが、「一般派遣業」では特徴的な違いが見られた。つまり、「一般派遣業」における派遣職種では「その他事務職」を主要派遣職種とする企業が多数を占めているが、最も伸びている職種では「その他専門職」が「その他事務職」を上回っている。一般派遣の中心が事務補助的な職種の派遣から、より専門性の高い職種に広がっていることを示している。企業の人材のアウトソーシングに対する姿勢が、不況の長期化や競争激化の中で、人的資源の効率化・合理化に向けた姿勢を強めつつ、周辺職種から中心職種へ、補助的な職種からより専門性の高い職種へとアウトソーシングの流れが広がっていることを反映している。

つぎに、企業側の雇用に対する姿勢をみると、正社員から非正社員への置換えや雇用の削減など雇用に対する姿勢が消極的になる企業が多いと評価できる状況の中で、人材に対しては、人的コスト抑制の姿勢を強めつつ、業務遂行能力やスキル・専門性や職歴・経験を重視するなど、即戦力となる要素を重視するようになってきている。また、対象が正社員となる「人材紹介業」の評価では若い人材に対して高い業績貢献を求める企業が多いなど、より直接的な企業経営への貢献を、人材に求める姿勢が強まっていることを示している。

他方で、求職者の意識を、人材紹介業における求職者の改善要望から確認すると、「労働時間に関すること」や「給与・報酬に関すること」の要望が「自身のスキルアップに関すること」や「自身のキャリアアップに関すること」よりも強く表れており、企業が求めている職務遂行のための実践的な能力よりも、基本的な労働条件の方に求職者の関心が強く向けられていることが示されている。

そして、この企業側と求職側におけるニーズのギャップを最も端的に表しているのが、派遣や紹介における実績の有無別にみた人材の特性の違いである。つまり、派遣・紹介実績のある人材と実績のない人材との特性の差が、働く側と人材を活用する側の求めるもののミスマッチの大きな要因となっていると考えられる。先に分析したように、両者の間で差の大きな項目としては、スキル・専門性や職歴・経験、ビジネスマナー、自己の能力向上など、仕事に対する能力と仕事に取り組む姿勢の違いが、実績の違いとなって現れていることを改めて確認できる。

企業側が即戦力として、人材に対する職務能力やスキル・専門性へのニーズを強める中で、そうした実践的な能力を身につけているか、否かが企業と人材とのマッチングにおいて重要な要素となっているといえよう。

他方で、「賃金等の報酬重視」「勤務地重視」「賃金以外の福利厚生等の重視」など勤務条件に対するニーズは実績の無い人材の特性として幾分強く現れている。雇用環境が厳しさを増す中で、より良い雇用条件を強く望むことがかえって雇用のマッチングを妨げる要素とも考えられ、自らの能力やキャリアに応じた雇用条件を十分に考慮することをさらに重視する必要があるものと考えられる。



### Ⅲ. 雇用のミスマッチ解消に向けて

#### 1. ミスマッチの要因と解消のために必要な条件

では、こうした要素が求められる状況の中で、働く側と人材を求める側のミスマッチを解消していくためには、どのような課題があるのだろうか。

まず、直接には、企業側が求める人材に対するスキル・専門性、職歴や経験に関するギャップを埋めることが求められよう。ただ、こうした実践的なキャリアやスキル、技術、専門性などは一定の経験のもとに蓄積されるもので、短期間に形成することは困難である。また、こうした能力を身につけた即戦力であるベテランの人材に対して、企業は採用に当たって年齢による制約を設けることによって間口を狭くしている点が指摘されなければならない。

また、即戦力としての人材の外部からの確保と中核人材としての内部での育成のバランスが大切だが、事業環境が大きくめまぐるしく変化する状況の中で、企業はアウトソーシングへの志向を強めるなど、経営のコアとなるべき人材以外では、必要とする人材を外部に求める傾向も強めているといえよう。

他方で、職を求める側においては、不況の長期化で新規学卒者に対する求人が減少し、パート、アルバイトが増加するなど、若年者が正社員として雇用される機会が大きく減少する中で、むしろ、新規学卒者の3年以内の離職率が高水準で推移している。

こうした状況の背景には、求人数が大幅に減少する中で就職先を選択する余地が大幅に狭まり、自らが望まない企業や業種・職種への就職を余儀なくされている面もあろうが、他方で、学卒後も正社員として定職につかず、アルバイトで日々の生計を維持しようとする、いわゆるフリーターの増加に見られるような、職業に対する若年者の意識の変化も指摘できる。そして、こうした若年者の職業に対する意識の変化とともに、こうしたフリーターやアルバイトでの就労そのものが、その人材のキャリア形成を妨げる要因となることが、企業が求める中核人材の層を一層脆弱なものとしているといえよう。

#### (若年者中心に人材総合サービスを行うA社へのヒアリング)

新卒者への就職情報や若年者中心の企業への紹介を行うA社へのヒアリングによると、企業の新卒採用が絞られている中で、優良な企業のイメージばかりが先行した情報が氾濫しているために、個々の企業における業務の特色や職務内容を把握できないままに新卒予定者が就職活動を行っている。また、多くの新卒者が自己の能力を明確に意識できないまま、漠然としてイメージのみで企画や開発の業務を望む傾向があり、企業側が現在営業職以外の採用をほとんど行っていないこともあり、求人側のニーズと合っていない。その結果、自らに不相応な企業への就職活動を続けることで、当初は企業への就職意欲を持っていた人材でも、採用内定を受けることができないまま、就職活動に疲れて意欲を無くしてフリーターになるケースが多く見られる。

フリーターに対して、一時期、第二新卒などといって、一定程度の社会経験を経たうえで就職活動を行うことを肯定的にみる意見があったが、企業側は、フリーターに対して企業での就労には向かない人材と見る傾向があり、一旦、学校を離れて就職せずにフリータ

一になってしまうと、就職活動を再開しても、条件は極端に悪くなってしまふ。

また、企業サイドは近年、中間管理職を減らした結果、人材をじっくりと育てる余裕がなくなっており、特にキャリア志向を強め、大学新卒者であっても、資格取得などある程度のキャリアを持つことを重視するようになってきている。

これに対して、大学等の教育機関においては、職業意識やキャリア形成を重視するような考え方を学生に身につけさせるような環境が提供されなくなっており、若い人材に職業に対する意識は年々乏しくなっている、とのことであった。

そして、既にキャリアを蓄積・形成していることが期待される中高年の人材においては、従来の安定的な雇用システムにおいて、キャリア形成を意識することなく、いわゆる就社意識の強い人材が多いと思われ、近年の急激な企業の雇用システムの変容と、大幅なリストラの進展の中で、労働市場が求める人材の条件とのギャップが大きくなっているといえよう。

また、年齢とキャリアとの関連からみれば、企業は、一方で若い人材を求めようとし、他方で即戦力としてのキャリアや経験をも求める傾向が強くみられる。しかし、特に若い人材にキャリアの蓄積を求めることは困難であり、むしろ、若い人材に対してはキャリア形成のための機会の提供が必要となる。

この点については、先のヒアリングでも指摘されているように、激しく変化する事業環境に適応していくために、多くの企業が自社で必要な人材の育成を行う余地が少なくなっており、即戦力となる人材を外部に求める傾向が強くなっている面も指摘できよう。即戦力を重視する企業の中には、厳しい事業環境の中で人員の削減を進め、人的基盤を細らせている企業も多いものと考えられ、そうした企業では、自社内での人材育成機能が低下していると思われる。自社のコアとなる人材の、自社に固有のニーズや事業特性に応じた人材育成機能を、企業の内外の資源や人材育成機会を活用していかに高めていくかも合わせて考える必要がある。

また、企業が人材の効率的な確保を図ろうとする姿勢を強めている状況の中では、コアとなる人材の自社による育成と、そうでない人材の企業外部からの確保を明確に区別していく必要があるが、コスト削減を迫られ、人員のスリム化を進めてきた企業にとって、コアとなる人材とそうでない人材の明確な区別ができていくかどうか、企業が人材を有効に確保・活用するうえで重要な条件となろう。

#### **(技術系管理職を中心に人材紹介を行うB社へのヒアリング)**

技術系の専門職を中心に企業への人材紹介や中高年の再就職支援を行うB社へのヒアリングによれば、企業が求めている人材は新規事業や事業展開に応じて社内で確保できないコア部分の人材と営業とであるのに対して、失業者には特定の専門に特化したスキルを持った人材が少なく、特に50歳代には会社一筋型で、所属してきた会社に合うようにしか育てられていない人材が多い。若いときから特定のスキルを積み上げるような努力が必要になっているが、そうした人材は少ない。

求人側の年齢による制約は強く、35歳が大きな壁になっている。海外経験が要る人材で

も、定年年齢が60歳である関係から40歳代までが限界となる。

大手企業では、ようやく専門性を育てるための人材育成の方向に向かいつつあるが、現状では事業環境の変化スピードが速すぎるために、人材の養成が追いついていない。特に、事業環境が厳しくなる中で、人材＝コストといった考えが強くなっており、人材を付加価値を生み出す存在として捉えなくなってきた。また、企業の現場と人事部門とで求める人材の条件が異なる場合があり、人事部門の立場で人材を考えてしまっている場合がある。

現状は30歳前後での転職志向が強くなってきているが、現実には転職しても給与が上がることは少なく、基本的にそれまでよりも引き下げられることの方が多い、とのことであった。

#### (専門人材の派遣から、紹介まで幅広い人材サービスを提供するC社へのヒアリング)

一般のファイリングから、金融、ITといった専門分野までをカバーして派遣から紹介までを行う総合人材サービス業であるC社へのヒアリングによると、企業側には当然のことながら派遣＝即戦力であり、専門性の高い人材の派遣では、求人側から実務キャリアを最も強く要求されることとなる。

実際には専門性に応じた適性を持った人材は少ないが、求人側からは過剰な要求を受けることが多い。貿易事務などでは、基本的な英語能力が必要となり、求人側からは実務経験のほか、TOEICで800点以上といった条件がつけられることがあるが、実際には基礎的な英語能力でも十分仕事をこなすことができる。

このように、自社が求める人材として、どのような条件を持った人材が必要なのかを十分理解していない企業が多い。年齢についても制約が多いが、本当に必要な条件に合った人材であれば年齢は余り関係が無いはずである。実際に、求人側からの条件を満たしていない人材でも、十分に適性を満たすと考えて派遣して満足してもらえるケースも多い。

人材の派遣に関わる問題点としては、派遣先からサービス残業を求められるなど本来の就業条件と異なる扱いをされる場合や、実務のほとんどを派遣人材に任されてしまう場合などがある。派遣人材を受け入れる企業において、人事や労務担当は派遣への仕事の依頼の限界を理解していても、現場が社員と同様の扱いをしようとするケースが見られることがある。派遣される人材は、専門性を生かすことを求めているにもかかわらず、不必要な条件を求められることで、短期間で辞めてしまうケースもある、とのことであった。

以上のような求人側と求職側、働く側と人材を雇う側の間でのマッチングを妨げる課題を整理すると、次のような相対立する、あるいは相互に関連する条件の組み合わせとして整理することができる。

○賃金・・・人件費コスト

○年齢・・・能力

○中心性・・・周辺性

まず、「賃金一人件費コスト」に関しては、働く側にとって賃金が労働条件の中で最も重視する要素となっているのに対して、企業サイドにとって、人件費コストの削減が優先すべき課題として認識されている。アンケート調査結果を見ても、人材のマッチングでうまくいかない要因として、求職側と求人側の求める賃金水準の開きの大きさを挙げる回答が目立っている。

もちろん、賃金の水準は単独で決まるものではなく、職種、職能、雇用条件、属人的要素、需給動向など、様々な要素によって決まるものである。そこで、次に属人的な要素である「年齢—能力」に関してみると、求人側の条件としては、キャリア形成は経験に基づくものであり、一般に一定の年齢までは年齢とともにより高いキャリアや職務能力が身についていることを期待できるが、他方で、若い人材に対して高いキャリアを求めることは難しい。また、年齢が高くなるほどに、自らのキャリアに応じた、キャリアを活かすことができる仕事・給与・待遇を求めようとする。

これに対して、企業側の人材に対する要求は、人件費の面ではコスト削減を強く意識する一方で、専門性やキャリアの蓄積、職務経験の重視など、即戦力としての能力を重視する傾向を読み取ることができる。

従って、人材側と企業側とのマッチングに関して、若い人材に関する課題としては、若さとともに即戦力としてのキャリアを求められるが、若い人材にはキャリア形成の機会を確保することができない、という点を指摘できる。その背景としては、事業環境の変化や景気の低迷などによって事業の見直しを進める企業には、事業展開に必要な職能を身につけていない人材をできるだけ減らす一方で、必要な人材については、即戦力として外部から確保しようとするなど、より効率的に人材活用を進めようとする姿勢を強めている点が上げられよう。こうした企業においては、従来の安定的な雇用関係を保ちつつ、長期的な視点から必要な人材を社内教育やジョブローテーションを通じて自ら育成するだけの余裕が無くなっているといえよう。

他方で、能力主義や成果主義に基づく人事評価制度が重視され、長期的な安定した雇用を期待することが難しくなっている状況の中で、若年者の離職率が高まるとともに、フリーターなど定職につかない人材が増加している。こうした人材においては、キャリア形成に最も重要な期間にその機会を得られないこととなり、将来におけるキャリアの形成・蓄積の可能性を失っている状況にある。また、わが国の人材育成やキャリア形成の機会は、企業内部における人材育成機能に偏在しており、社会的な職業教育やキャリア形成の機会は、諸外国に比べて脆弱な状況であることも、若い人材からキャリア形成機会を奪う大きな要因となっているといえよう。

また、中高年に対する課題としては、蓄積したキャリアをそのまま活かすことができ、そのキャリアに見合う勤務条件を期待する中高年の人材に見合う仕事を見出すことの難しさにある。アンケート調査の回答や人材サービス業へのヒアリングにおいても、中高年の人材が求める職務内容と賃金その他の勤務条件と人材を求める企業側が求めるキャリアと提供できる勤務条件との間に大きな格差がある旨の指摘が多くあった。

こうした中高年人材のマッチングに対する課題の背景としては、先にも述べたようなわが国のキャリア形成が個々の企業内部で独自に行われるために、蓄積したキャリアが他の

企業にとって有効なものとはならないこと、さらに、保有するキャリアに適合する場合であっても、企業側があわせて年齢による制約を求めることが多い点がある。

加えて、特に安定的な雇用関係の中で職務経験よりも企業への帰属意識がより強く形成されていると思われる中高年齢者においては、社会的に広く通用するキャリアの形成といった認識が弱いものと考えられる。その結果、必要なキャリア形成が行われていない場合や、自らが蓄積・形成してきたキャリアの内容について整理し、自らの能力を明らかにする認識に欠ける場合が多いといえよう。

さらに、従来からの年功賃金体系のもと、長期的な勤続の中で受けてきた雇用条件や賃金面での高い待遇をもとにした求職条件と、企業側が提示する求人条件に大きな開きがあることも、中高年の再就職を難しくする要因となっているといえよう。

次に、「中心性一周辺性」の問題がある。基幹労働力・長期安定雇用・ジョブローテーションによる企業内労働市場の適用による企業内昇進・男性という諸条件に対して、周辺労働力・短期不安定雇用・景気調節弁・女性という諸条件が相対する、ある種の二重構造を形成してきた、ステレオタイプの雇用・就労パターンがにわかには崩れている。つまり、女性の社会進出の進展と晩婚化と少子化の進展、若年者が短期間で離職する割合の上昇とフリーターの増加に見られるような定職志向の揺らぎ、企業における能力重視姿勢の強まりと早期退職を含む人員削減の進展、年金・医療などの社会保障費負担の増加、給与体系の変化、年金制度をはじめとする将来の生活に対する不安の拡大といった社会の変化は、先の「賃金一人件費コスト」「年齢－能力」における労働市場のギャップをさらに拡大する方向に作用しており、こうしたギャップを埋め合わせるための努力が求められている。そして、アウトソーシングや派遣の活用の動きも、こうした労働市場で拡大するギャップを埋めようとする企業の取り組みの一つとして理解できよう。

## 2. 今後の雇用のあり方に向けた方向性

以上、現在の厳しい経済環境の中における労働需給のミスマッチの状況とその要因について概観してきたが、主要な要因の1つとして以下のように確認できた。

人材を求める企業が重視する主要な条件は、即戦力として業績に直接貢献できるスキルとキャリアを備えていることであるが、現在高い失業率を示し、早急な失業問題解決の対象となっている若年者と中・高年齢者においては、若年者のキャリア形成機会の欠如と中高年齢者の企業が求める年齢における制約の存在によって労働市場でのマッチングが難しくなっている。

また、こうした条件に加えて、働く側のキャリア形成についての意識の面でも問題があった。つまり、若年者においては、その時期が今後の長期にわたる将来の職業生活の基盤を作る重要な時期であり、今後の就労の基礎となるキャリア形成の端緒となることの自覚が求められよう。また、中高年齢者においては、これまで経験・蓄積してきた職業能力の多くが、それまで属してきた特定企業の中で形成されたもので、そのまま広く労働市場一般に通用するような普遍的なキャリアではないことの自覚と、キャリアの洗い直しによる必要な職業能力の再構成が求められている。

厳しい事業環境の中で人材の絞込みと効率的な活用を進める多く企業は、他方で、脆弱

な人的資源を補い、事業環境に適応するための経営戦略を進めるために、必要とする人材を即戦力として求める傾向を強めている。しかし、その結果、OJTやジョブローテーションを通じて必要な人材の育成・確保を行ってきた企業の人材育成機能は低下しているものと考えられる。

しかし、労働市場の流動性が必ずしも高くはなく、社会的なキャリア形成の機会が確保されていない状況の中では、即戦力の人材を企業が外部から確保できる可能性は必ずしも高くはない。外部から必要な人材を確保することも重要ではあるが、企業にとってコアとなる部分の人材に関しては、既存の人材の能力開発を進めることの重要性はむしろ高まっているといえよう。

もちろん海外との国際競争が激化し、年齢構成の高齢化が進展する中で、サービス経済化をはじめとする産業構造の更なる変化は必至で、労働市場における雇用の流動化が一層進展するものと考えられる。そして、人材の確保においても、人材を外部から確保する機会は、今後拡大することが予想されるが、その場合においても、企業側の経営内容、事業運営状況や経営戦略に応じて人材の能力開発は不可欠である。即戦力として高い能力を持った人材であればあるほど、企業側にはその人材を活用するための高度の能力開発を行うことが求められる。

厳しい事業環境が続く中で、産業の雇用吸収力が低下し、多くの企業が人員削減に向けた取り組みを進めているが、アンケート調査の回答をみても、そうした企業では、人件費コストの削減をより強く意識するようになっている様子がみられた。

ただ、過剰な賃金コストの削減は、労働モラルの低下や必要な人材の流出を招く恐れを有している。そして、一面ではコストとなる人件費も、事業を進めるために必要な人材の能力を保全、開発するために必要な人的投資としての側面を合わせ持っている。事業の持続的な発展と企業の成長のためには、人件費を含めたコスト削減も、事業推進に必要な人材を確保し、育成するために必要な、戦略的な負担とのバランスの上で考えるべきであろう。

そのためには、資源として人材を捉え直すことが重要となる。アンケート調査の回答や人材サービス業へのヒアリングからは、「人材の採用に当たって企業の人事部門の姿勢が不明確」「採用する側の担当者がどんな人材が必要なかを理解していない」「必要以上に高い能力を求める」といった指摘が聞かれたが、人材を採用しようとする企業には、まずその企業に必要となる人材・能力を明確に把握すること、そして、企業の採用担当者は現場の人材ニーズを的確に把握することが重要となる。また、より多くの人材の中から必要な人材を選択するために、不必要な条件を求めないこと、さらに、必要以上に採用条件を厳格化しないことも大切である。

職を求める側にとっては、即戦力としての人材が重要視される傾向が強まるなかで、何が出来るのか、自らの能力とキャリアをより意識した求職活動が求められている。中高年の人材には、キャリアマネジメントの重要性が高まっており、これまで経験してきたキャリアの洗い直しと、職業能力の再形成が重要となり、必要な職業能力訓練機会の充実が求められよう。

また、若い人材については、新卒採用の慣行が崩れ、即戦力としての能力が重視される

中で、先ずキャリア形成機会が確保されなければならない。学生生活から職業生活への移行がよりスムーズにおこなわれるような機能の確保が重要で、インターンシップや紹介予定派遣といった制度の活用促進やインターンシップよりもさらに実践に近い職業教育が可能となるデュアルシステムの導入促進なども有効と考えられる。ただ、何よりもフリーターの増大や若い人材の企業への定着率の低さにもみられるように、若い人材の就労意識の形成が必要になっており、将来に向かっての長期的な人生設計に基づく職業意識と必要なキャリアとその獲得のために必要なステップを明確にしうるキャリアデザインの機会を確保することが必要となっている。新規採用後の一定期間、仕事の内容に即した職業訓練を企業外で受けることができるような、職業教育機会の拡大が図られなければならない。

さらに、少子化の進展によって、近い将来における就労人口の減少が懸念される中、女性の能力開発にも、一層積極的な対応策が求められる。高い職業能力と就労意欲を持ちながらも、ライフステージに応じて、出産、育児、家事に追われ、パートタイムなど、家計補助的な不安定な労働条件で就労せざるを得ないなど、家庭や健康などの制約によって就労機会を逃している人に対しては、正社員短時間労働制をはじめとする安定的な勤務条件で働くことが出来るような、多様な安定的就労形態が模索されなければならない。

また、職業訓練の成果を効果的に労働市場へと結びつけるために、職業訓練と職業紹介の密接な連携を図ることがもとめられる。そして、公的には求人企業開拓を進めるなど公的職業紹介機能の一層の確保充実も図る必要がある。そして、産業が求める人材を効果的に育成するためには、公的なものばかりでなく人材育成機能に重点を置いた人材サービス業の育成が図られなければならない。さらに、民間と公の求人、求職情報を地域的に統合し、民間の職業紹介機関が自由にアクセスできるよう、地域的な人材マッチングのための総合的なデータベースを充実することも必要である。

いずれにせよ、人材を活用する側の企業には、出来上がった人材を安易に活用しようとするのではなく、人材の能力を最大限に引き出し、育成しようとする姿勢、つまり、経営戦略に応じた人材戦略の形成が、そして、職を求める側の人材には、企業に対して自らの能力として何を提供できるのかを明確にすること、そのためのキャリア形成の努力が、雇用における需給ギャップの解消に向けての第一の条件となる。

秘

# 就労形態の多様化及び新雇用システムに関する調査

## (調査票)

調査の主旨と目的、ご記入に当たってのお願い

お問い合わせ先・ご返送先

**調査の目的** 雇用のミスマッチについて、企業側が人材に求めているものと、求職者側が職或いは職場に求めているものに、いかなるギャップが存在するのか、また**就労形態の多様化**について、非正規社員が活用されている場面や、正社員から非正規社員への置き換えがどの程度の勢いで進捗しているのか、さらには**新たな雇用システム**（紹介予定派遣、ワークシェアリング、ジョブシェアリング、再雇用制度等）がどの程度浸透しているか等を調査し、雇用施策検討の基礎資料とすることを目的としています。

この調査結果は、大阪府産業労働施策の基礎資料及び産業開発研究所調査報告書作成のために使用されます。本府施策推進の重要な資料となりますので、ぜひともご回答いただきますようお願い申し上げます。

なお、調査結果の概要については平成 16 年 3 月頃、大阪府立産業開発研究所のホームページ [www.mydome.or.jp/aid/](http://www.mydome.or.jp/aid/) に掲載する予定です。

**ご記入方法** ご記入に際しては、特に指示のない限り選択肢の番号を○印で囲んで下さい。指示のある場合は、それに従ってご記入下さい。（ ）内には、具体的な事例をご記入下さい。

**ご提出** この調査票にご記入いただきましたら、ご面倒ですが来る **8 月 22 日（金）** までに、**同封の返信用封筒または F A X** にてご返送くださるようお願いいたします。

大阪府商工労働部

大阪府立産業開発研究所

(調査実施機関)

 〒540-0029 大阪市中央区本町橋 2-5  
 マイドームおおさか 5 階

電話 06-6947-4362

ファックス 06-6947-4369

電子メール hiro-t@aid.pref.osaka.jp

ホームページ www.mydome.or.jp/aid/

 担当課 産業調査研究グループ  
 江頭（えがしら）・田中

記入不要です ↓

--	--	--	--	--

貴 社 名			
貴 社 の 所 在 地	〒		
	電話番号 ( )	FAX 番号 ( )	
ご記入者のお名前 部署・役職名		E-Mail	
業種(該当する全てに○)	1. 人材派遣業(一般派遣)	2. 人材派遣業(特定労働者派遣)	
	3. 人材紹介業(一般紹介型)	4. 人材紹介業(ヘッドハンティング型)	
	5. 総合的な人材サービス業(紹介予定派遣含む)	6. アウトプレースメント業	

上記のうち、貴社の主力事業(売上高に対する貢献度が最も高い事業)一つに○をつけて下さい。

- |             |                       |
|-------------|-----------------------|
| 1. 一般派遣事業   | 2. 特定労働者派遣事業          |
| 3. 一般紹介事業   | 4. ヘッドハンティングによる人材紹介事業 |
| 5. 紹介予定派遣事業 | 6. アウトプレースメント事業       |

※ このページを切り離さずに、次ページ以降の設問にご回答ください。

※ 尚、以下の設問は貴社の主力事業を念頭に置き、お答え下さい。



記入不要です →

--	--	--	--	--

以下の設問は貴社の主力事業を念頭に置き、お答え下さい。

## 1 貴社について

問1 貴社の特徴(強みを発揮できている分野や重点を置いている分野、特化している分野)をご教示下さい。

(1)顧客企業規模について	1. 中小企業 4.ベンチャー企業	2. 中堅企業 5. 特に特徴はない	3. 大企業
(2)派遣(紹介)の業種について	1. 建設業 4. サービス業	2. 製造業 5. 特に特徴はない	3. 卸・小売業
(3)派遣(紹介)職種について	1. 経営者・経営陣 4. 営業 7. 秘書 10. SE	2. 管理職 5. 経理・財務 8. その他事務職 11. その他専門職	3. 経営企画 6. 人事・総務 9. 研究開発 12. 特に特徴はない

具体的な貴社の特徴がございましたら、ご記入下さい。

(例) 中高年の人材紹介に特化 等

問2 貴社では以下の項目は、過去3年間でどのように推移していますか?

- |               |            |        |            |
|---------------|------------|--------|------------|
| (1)登録求職者数の推移  | 1. 減少傾向にある | 2. 横ばい | 3. 増加傾向にある |
| (2)顧客企業数の推移   | 1. 減少傾向にある | 2. 横ばい | 3. 増加傾向にある |
| (3)派遣(紹介)者数実績 | 1. 減少傾向にある | 2. 横ばい | 3. 増加傾向にある |
| (4)派遣(紹介)単価   | 1. 下落傾向にある | 2. 横ばい | 3. 上昇傾向にある |

問3 貴社の過去3年間における派遣(紹介)実績(延べ人数)の推移について、①最も派遣(紹介)実績が大きい項目②最も伸び率が高い項目③最も減少率の高い項目は何ですか?それぞれ数字をご記入下さい。

(1)顧客企業規模について	1. 中小企業 4.ベンチャー企業	2. 中堅企業 5. どの規模ともいえない・わからない	3. 大企業
①最も派遣(紹介)実績が大きい項目→	<input type="text"/>	②最も伸び率が高い項目→	<input type="text"/>
		③最も減少率の高い項目→	<input type="text"/>

(2)派遣(紹介)の業種について	1. 建設業 4. サービス業	2. 製造業 5. どの業種ともいえない・わからない	3. 卸・小売業
①最も派遣(紹介)実績が大きい項目→	<input type="text"/>	②最も伸び率が高い項目→	<input type="text"/>
		③最も減少率の高い項目→	<input type="text"/>

(3)派遣(紹介)職種について	1. 経営者・経営陣 4. 営業 7. 秘書 10. SE	2. 管理職 5. 経理・財務 8. その他事務職 11. その他専門職	3. 経営企画 6. 人事・総務 9. 研究開発 12. どの職種ともいえない・わからない
①最も派遣(紹介)実績が大きい項目→	<input type="text"/>	②最も伸び率が高い項目→	<input type="text"/>
		③最も減少率の高い項目→	<input type="text"/>

問4 貴社は以下の諸要因をどの程度重視されていますか？

	かなり軽視	やや軽視	どちらでもない	やや重視	かなり重視
(1) 登録者（求職者）の量的確保	1	2	3	4	5
(2) 質の高い登録者（求職者）の確保	1	2	3	4	5
(3) 登録者（求職者）の質の維持・向上	1	2	3	4	5
(4) 対応業種・職種の絞り込み	1	2	3	4	5
(5) 顧客企業の量的確保	1	2	3	4	5
(6) 顧客企業の業種の絞り込み	1	2	3	4	5
(7) 派遣（紹介）の価格	1	2	3	4	5
(8) 顧客企業への派遣（紹介）スピード	1	2	3	4	5
(9) 登録者（求職者）へのサービスの充実	1	2	3	4	5
(10) 顧客企業へのサービスの充実	1	2	3	4	5
(11) サービスを提供しようとする地域	1	2	3	4	5
(12) 自社独自のビジネスシステムの構築	1	2	3	4	5
(13) 自社独自のノウハウの蓄積	1	2	3	4	5
(14) 異業種からの参入状況や同業他社の動向	1	2	3	4	5
(15) 顧客企業の業界動向や経営動向	1	2	3	4	5
(16) 雇用・労働施策の動向	1	2	3	4	5

問5 貴社では以下の項目をどの程度実践されていますか？

	全くしていない	まれに実践	時々実践	しばしば実践	常に実践
(1) 登録者（求職者）に対する事前のカウンセリング	1	2	3	4	5
(2) 登録者（求職者）に対する事前の教育	1	2	3	4	5
(3) 派遣（紹介）中のカウンセリング	1	2	3	4	5
(4) 派遣（紹介）中の教育	1	2	3	4	5
(5) 派遣（紹介）後のカウンセリング	1	2	3	4	5
(6) 派遣（紹介）後の教育	1	2	3	4	5
(7) 顧客企業からの各種情報のフィードバック	1	2	3	4	5
(8) 顧客企業への派遣（紹介）に関する提案	1	2	3	4	5
(9) 顧客企業への人事戦略に関する提案	1	2	3	4	5

問6 貴社のこれまでの活動の中で、「うまくいった」ケースや、逆に「うまくいかなかった」ケースについて、その原因や理由も含めてご紹介下さい。

[例1] 企業から経営企画に関する人材の紹介を要請されたが、経営企画を統括する人物が顧客企業内にいないことがわかり、当方からの提案により経営企画の管理職と一般職員をセットにして紹介できた。

[例2] 顧客企業の要請する人材の理想が非常に高く、その理想に見合う人材の発掘までは成功したものの、コストが合わないという理由で断られた。

問7 貴社の現在の登録者（求職者）数をご教示下さい。 約      人

問8 (人材派遣業の方のみお答え下さい) 貴社の過去一年間の平均稼働率 (平均派遣人数/平均登録者数×100) をご教示下さい。    %

## II 顧客企業について

問9 貴社の顧客企業について以下の文章と合致している企業がどの程度あると思われますか？

	かなり少ない	やや少ない	どちらでもない	やや多い	かなり多い
(1) 特に体力のある人材を求めている	1	2	3	4	5
(2) 特に若い人材を求めている	1	2	3	4	5
(3) 人材には特にビジネスマナーを求めている	1	2	3	4	5
(4) 人材には特に業務遂行力を求めている	1	2	3	4	5
(5) 人材には特にスキル・専門性を求めている	1	2	3	4	5
(6) 人材には特に自社への適合性を求めている	1	2	3	4	5
(7) 人材には特に協調性を求めている	1	2	3	4	5
(8) 人材には特に学歴を求めている	1	2	3	4	5
(9) 人材には特に職歴や経験を求めている	1	2	3	4	5
(10) 求めている人材に高い業績貢献を期待している	1	2	3	4	5
(11) 求めている人材に組織活性化を期待している	1	2	3	4	5
(12) 人事戦略が企業の経営戦略と合致している	1	2	3	4	5
(13) コア人材とそれ以外の人材の峻別が出来ている	1	2	3	4	5
(14) コア人材を社内で育てている	1	2	3	4	5
(15) 求めている人材像が明確である	1	2	3	4	5
(16) 人材が企業価値創造を生み出すと考えている	1	2	3	4	5
(17) とにかく人的コストを抑えたいと考えている	1	2	3	4	5

問10 顧客企業から派遣(紹介)社員に関する相談、改善要望は以下の諸項目においてどの程度ありますか？

	かなり少ない	やや少ない	どちらでもない	やや多い	かなり多い
(1) 社内での人間関係や風土に関する事	1	2	3	4	5
(2) その他派遣(紹介)社員の扱いに関する事	1	2	3	4	5
(3) 派遣(紹介)社員の業務遂行意欲に関する事	1	2	3	4	5
(4) 派遣(紹介)社員のビジネスマナーに関する事	1	2	3	4	5
(5) 派遣(紹介)社員の業務遂行能力に関する事	1	2	3	4	5
(6) 派遣(紹介)社員のスキル・専門性に関する事	1	2	3	4	5
(7) 派遣(紹介)社員のキャリアアップに関する事	1	2	3	4	5

問11 新雇用システムについての企業の対応や、雇用動向について、どのようにお感じですか？

	全く感じない	あまり感じない	どちらでもない	やや感じる	かなり感じる
(1) 紹介予定派遣を検討中の企業が増えている	1	2	3	4	5
(2) 紹介予定派遣を実施する企業が増えている	1	2	3	4	5
(3) ジョブシェアリングを検討中の企業が増えている	1	2	3	4	5
(4) ジョブシェアリングを実施する企業が増えている	1	2	3	4	5
(5) ワークシェアリングを検討中の企業が増えている	1	2	3	4	5
(6) ワークシェアリングを実施する企業が増えている	1	2	3	4	5
(7) 再雇用制度を検討中の企業が増えている	1	2	3	4	5
(8) 再雇用制度を実施する企業が増えている	1	2	3	4	5
(9) 正社員から非正規社員への置換を検討中の企業が増えている	1	2	3	4	5
(10) 正社員から非正規社員への置換が進んでいる	1	2	3	4	5
(11) 自社の人材能力開発に消極的になっている	1	2	3	4	5
(12) 正規・非正規問わず雇用に消極的である	1	2	3	4	5
(13) 正規・非正規問わず雇用量を減らしている	1	2	3	4	5

問12 雇用のミスマッチ解消に向けて、求人企業が改善すべきだと思われることについてご教示下さい。

### III 登録者（求職者）について

問13 貴社の登録者（求職者）からの相談、改善要望は以下の諸項目においてどの程度ありますか？

	かなり少ない	やや少ない	どちらでもない	やや多い	かなり多い
(1) 顧客企業での労働時間に関する事	1	2	3	4	5
(2) 顧客企業での労働環境・作業環境に関する事	1	2	3	4	5
(3) 顧客企業での人間関係や風土に関する事	1	2	3	4	5
(4) 顧客企業での業務内容に関する事	1	2	3	4	5
(5) 自身の福利厚生に関する事	1	2	3	4	5
(6) 自身の給与・報酬面に関する事	1	2	3	4	5
(7) 自身のスキルアップに関する事	1	2	3	4	5
(8) 自身のキャリアアップに関する事	1	2	3	4	5
(9) その他労働条件に関する事	1	2	3	4	5

問14 貴社の登録者（求職者）について、以下の文章と合致している方がどの程度いると思われますか？登録者（求職者）のうち、常に派遣依頼のある方或いはすぐに紹介できた方と、なかなか派遣依頼がない方或いはなかなか紹介できない方に分けてお答え下さい。

(1) 常に派遣依頼のある方、或いはすぐに紹介できた方

	かなり少ない	やや少ない	どちらでもない	やや多い	かなり多い
(1) 企業のブランド・イメージを重視している	1	2	3	4	5
(2) 経営者の人柄や経営者の資質を重視している	1	2	3	4	5
(3) 企業の組織風土を重視している	1	2	3	4	5
(4) 企業の経営戦略を重視している	1	2	3	4	5
(5) 勤務地を重視している	1	2	3	4	5
(6) 賃金等の報酬を重視している	1	2	3	4	5
(7) 賃金以外の福利厚生等を重視している	1	2	3	4	5
(8) 就きたい職種を重視している	1	2	3	4	5
(9) 就きたい業種を重視している	1	2	3	4	5
(10) 自身が活躍できるか否かを重視している	1	2	3	4	5
(11) 自身を高めてくれるか否かを重視している	1	2	3	4	5
(12) 求めている職務内容が明確である	1	2	3	4	5
(13) 長い勤務時間を希望している	1	2	3	4	5
(14) 短い勤務時間を希望している	1	2	3	4	5
(15) 永続的な勤務を希望している	1	2	3	4	5
(16) 比較的短期間の勤務を希望している	1	2	3	4	5
(17) 自らを高める努力をしている	1	2	3	4	5
(18) 仕事に対する姿勢が真摯である	1	2	3	4	5
(19) ビジネスマナーを備えている	1	2	3	4	5
(20) スキル・専門性を持っている	1	2	3	4	5
(21) 協調性を備えている	1	2	3	4	5
(22) 職歴や経験が豊富である	1	2	3	4	5

(2) なかなか派遣依頼がない方或いはなかなか紹介できない方

	かなり少ない	やや少ない	どちらでもない	やや多い	かなり多い
(1) 企業のブランド・イメージを重視している	1	2	3	4	5
(2) 経営者の人柄や経営者の資質を重視している	1	2	3	4	5
(3) 企業の組織風土を重視している	1	2	3	4	5
(4) 企業の経営戦略を重視している	1	2	3	4	5
(5) 勤務地を重視している	1	2	3	4	5
(6) 賃金等の報酬を重視している	1	2	3	4	5
(7) 賃金以外の福利厚生等を重視している	1	2	3	4	5
(8) 就きたい職種を重視している	1	2	3	4	5
(9) 就きたい業種を重視している	1	2	3	4	5
(10) 自身が活躍できるか否かを重視している	1	2	3	4	5
(11) 自身を高めてくれるか否かを重視している	1	2	3	4	5
(12) 求めている職務内容が明確である	1	2	3	4	5
(13) 長い勤務時間を希望している	1	2	3	4	5
(14) 短い勤務時間を希望している	1	2	3	4	5
(15) 永続的な勤務を希望している	1	2	3	4	5
(16) 比較的短期間の勤務を希望している	1	2	3	4	5
(17) 自らを高める努力をしている	1	2	3	4	5
(18) 仕事に対する姿勢が真摯である	1	2	3	4	5
(19) ビジネスマナーを備えている	1	2	3	4	5
(20) スキル・専門性を持っている	1	2	3	4	5
(21) 協調性を備えている	1	2	3	4	5
(22) 職歴や経験が豊富である	1	2	3	4	5

問15 貴社の登録者（求職者）が、求職に際して最もこだわっているものは何だと思われますか？

問16 雇用のミスマッチ解消に向けて、求職者が改善すべきだと思われることについてご教示下さい。

#### IV 雇用問題全般について

問17 以上を総括して、企業や求職者（転職予備軍を含める）に対して、失業率低減につながるようなメッセージ、或いは雇用施策或いは実施機関に対する提言等があればご記入下さい。

長時間のご協力有り難うございました。

