

「多様化するワークスタイルを支える 雇用のセーフティネットの現状と課題」

桐村 晋次
野澤 淳平

はじめに

本稿の目的は、現在雇用環境が悪化している現状を捉え、現在整備されている雇用のセーフティ・ネット機関の各機能を整理しながら、現状把握と課題発見をおこなうことを目的とする。

雇用のセーフティ・ネットが必要な現状については、日本の経済状況の悪化、雇用に対する意識が各世代ごとに変化していったことだけではなく、国際的にも拡大しつつある就業形態の多様化に如何に対応するかという視点から研究課題となってきた。そこで、本稿では、現在整備されている雇用のセーフティ・ネット機関を調査することによって、現状を把握しようと試みた。

1. 雇用のセーフティ・ネットとは

本稿の論題の中心となる「雇用のセーフティネット」について、まず最初に、「雇用のセーフティネット」自体を定義する必要があると思える。雇用のセーフティネットとは、小塩（2000）によって次のように定義されている。（小塩隆士：「労働者とセーフティネット」（『勤労よこはま』12年11月号）

われわれは、日常生活を送る上で様々なリスクに直面する。病気になるリスク、失業するリスク、死亡するリスク、あるいは加齢のために所得を十分得られなくなるリスクなどがその代表例である。もちろん、そうしたリスクに対しては、個人が日頃から貯金をするなどして備えることもできるだろう。しかし、世の中にはリスクを集団でカバーする仕組みがいろいろ整備されている。これがセーフティネットである。このセーフティネットがあるからこそ、われわれ

は安心して日常生活を送ることができる。

セーフティネットが、どのような仕組みになっているかは、「リスク回避的」な性格を持つことだと説明できる。個人ではなかなかカバーしきれない失業リスクを社会全体でカバーすることにより、リスクに備える個人の負担を軽減する仕組みであり、世の中に存在するセーフティ・ネットの仕組みはこの構造を持っている。

また、セーフティネットに関しての経済的意味は橋本（2000）によってサーカスを例に3点の説明がされている。以下はセーフティ・ネットの説明をサーカスの空中ブランコに関連させて説明した、橋本俊詔（『セーフティ・ネットの経済学』、日本経済新聞社、2000、p19-p.20.）を参照した。

- ① 万一の事故ないし災いで発生する被害を防ぐか、たとえ被害を受けてもその損害を最小にすること
- ② セーフティ・ネットの存在によって、人をして失敗を恐れずに勇気を持った行動がとれるようにすること
- ③ もし落下して怪我をしたときに、治療費等の支払い制度を準備しておけば、そこに被害の補償という役が加わる

「雇用のセーフティネット」は厳しい経済状況の中、失業率の高まりとともに注目されてきた。本稿では、「雇用のセーフティ・ネット」を、「勤労者が失業した場合などに、生活の道が途絶えることがないように、一定額の収入の保証や再就職支援などの公的な仕組み」と定義した。つまり、雇用保険としての失業手当の概念から、広く公共職業訓練や、能力開発を含めて「雇用のセーフティ・ネット」と呼ぶことにする。

そして、「雇用のセーフティ・ネット」の現状をみながら、何が整備されており、何が整備されていないかを検証することにする。働く人すべてに関わる安全網としてどのような整備が期待されるかを検証し、現状の課題を考えたい。

2. 雇用に関する施策

失業を克服し、求職活動を円滑にするためのものとして国や公共の人材サービスがあり、多様な広がりを見せている。その中でも、代表的といえる対策をあげておく。

(1) 総合雇用対策

厚生労働省の「総合雇用対策」は、2001（平成13）年9月に取りまとめられた。特に補正予算では雇用に過半以上の額を盛り込むなどの重点的な対策である。その中で以下の3つの施策が取りまとめられている。

- ① 雇用の受け皿の整備
- ② 雇用のミスマッチの解消
- ③ セーフティネットの整備

内容を各項目別に見てみると、①「雇用の受け皿の整備では、医療福祉、環境等の分野で競争的効率的なシステムの構築による市場の拡大、技術革新による新事業の創出、地域経済を支え、世界に共通する新事業を次々と展開する産業集積の形成（産業クラスター計画）等、規制、制度改革を通じた新市場・新産業の育成」

次に、②雇用のミスマッチの解消をみてみると、「官民連携した求人情報の提供や職業紹介の連携による早期再就職の促進等ミスマッチ解消のため、の連携の強化、ハローワークにキャリアコンサルタントを配置する等個人の主体的な能力開発を推進するシステムの整備、民間活力を活かした多様な能力開発機会の確保、創出」

③セーフティネットの整備では、「緊急地域雇用創出特別交付金による地域のニーズに応じた臨時的な雇用創出、失業なき労働移動の強化」等である。

「総合雇用対策」の中身をまとめてみると、雇用の需要を創出する緊急性、従来の雇用慣行が急激に変化しているので、受け皿的機関によるセーフティネットが必要であるということ、そして、政府だけでなく、民間の活力を活かした能力開発のシステム構築が求められている、ということである。

(2) 雇用対策臨時特別法

次にこれも厚生労働白書平成14年度版から「経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険等の臨時の特例措置に関する法律」（雇用対策臨時特例法）を見てみると、「総合雇用対策」のうち、法的整備を必要とする施策については、2004（平成16）年度末までの間、臨時の特例措置を講ずるため、雇用対策臨時特例法案が第153回臨時国会に提出され、2001（平成12年）に成立した（2002年1月施行）。この法律では、主に中高年に対するサポートに重点をおいている。経済構造改革の進展等に伴い、多数の中高年齢者が離職を余儀なくされ、かつ、再就職が困難な状況となることが見込まれること等の事情にかんがみ、中高年齢者の雇用機会の創出および再就職の促進

を図るため、雇用保険法ほか関係法律について、①公共職業訓練を受講している45歳以上の中高年齢者について、訓練の受講終了後、必要に応じ、訓練延長給付を受けつつ再度の受講ができることとする等の措置を講ずる（雇用保険法の特例）、②中小企業者が経営革新を行い、中高年齢者を雇い入れた場合等に、助成を受けることができるものとする（中小企業労働力確保の特例）、③再就職が厳しい状況にある中高年齢者について、派遣期間の制限を現行の1年間から3年間に延長する（労働者派遣の特例）といった臨時の特例措置を講じている。

また、2002年12月4日朝日新聞によると、解雇ルール法制化に関して厚生労働省は3日、企業が従業員を解雇する際の手続きや要件を明確にする「解雇ルール」を、法制化することを柱とした報告案を労働政策審議会に示した。「正当な理由なく行った解雇は無効」と労働基準法に明記し、不当な解雇を未然に防ぐとしている。また、有期雇用の契約期間を1年から3年に延長することも明記しており、失業者をこれ以上増やさない方針を打ち出している。

中高年齢者に対する雇用のセーフティネットの緊急度は非常に高いことは前に述べた。ここでは、中高年齢者に関しては失業を食い止める必要の緊急度がうかがえる。中高年齢者は、家計の担い手である場合も多く、国の景気に直接関わる層でもあり、雇用対策の要となるといえる。また、中高年齢者層の中には産業動向の変化の大きさについていけない人が少なくないということである。個人の努力による解決が非常に困難であるという事態が増えたため、社会的なインフラ整備が急がれているという見方ができる。

厚生労働省は、1. 公共職業安定機関における需給調整機能の強化、2. 官民連携した雇用情報システムの構築による労働力需給調整機能の強化、3. 民間労働力需給システムの整備といった3つの柱をもとにセーフティネット構築に努めている。

3. セーフティ・ネットの諸機関の機能と現状

以下に雇用に関するセーフティ・ネットの整備状況をみていくことにするが、雇用のセーフティ・ネットの諸機関を機能別・目的別に分類して論述する。

(1) 公共職業安定所の機能

職業紹介事業について職業安定法は、公共職業安定所に対して、すべての求人・求職申し込みを受け付けるよう義務づけている。ちなみに1999年に行われた労働省

研究論文●「多様化するワークスタイルを支える雇用のセーフティネットの現状と課題」

「雇用動向調査」によると、入職経路別シェアは職業紹介機関等71.4%、縁故26.1%となっているが、職業紹介機関等のなかの公共職業安定所の数字は19.9%である。

公共職業安定所においては、職業紹介機能の強化や公共職業訓練等による職業能力開発の促進等各種雇用対策を総合的に実施している。企業訪問をはじめとする積極的な活動の結果、約210万人の求人を開拓した（「厚生労働白書」2002）。また求職者の求職活動の円滑化に対応するため、自己検索端末装置の設置やインターネットによる公共職業安定所の求人情報の提供（ハローワークインターネットサービス）の対象地域の全国化等、情報提供機能の強化を図っている。

（中高年齢者への対応）

中高年齢者に対する対応としては、2001年の改正雇用対策法により募集・採用にあたっての年齢制限の緩和の努力義務が事業主に対して課せられた。事業主は、年齢にかかわりのない募集・採用についての認識を深め、法律の趣旨に沿った選考を行うよう、官民の職業紹介機関の窓口、地域の経済団体、マスコミ等を活用し、周知・広報の徹底を図るとともに、公共職業安定所において、事業主に対して年齢制限緩和の要請をおこなった。

（離職者への対応）

またリストラ等による離職者への対応が重要になり、離職予定者の在職者専門の相談コーナーを管内の雇用調整動向に応じて機動的に設置するとともに、大規模な雇用調整が行われる個別企業に職員等が積極的に出向き、事業所内でのサービス提供を行う対策を進めている。リストラによる失業者の、スムーズな職場移動をサポートするものといえる。

（在職求職者へのニーズ）

在職求職者のニーズに応えるためには、全国の政令指定都市のハローワーク情報プラザ等、平日夜間及び土曜日の開庁を実施し、首都圏（東京・埼玉）および関西圏（大阪）には、圏内の労働市場全域の求人についても情報提供や職業相談・紹介、カウンセリング等のサービスを平日夜間や土曜日等も含めて実施する「大都市圏就職サポートセンター」を設置した。

（多様化する就職者ニーズへの対応）

さらに、求職者のニーズが多様化を辿っていることを受け、パートバンクやパートサテライト、両立支援等に対してハローワーク等専門の職業相談窓口において、各々のニーズに合わせたセミナーや面接会等を実施し、職業紹介や職業相談の内容も多様化している。次の施策として、多様化するライフスタイルとワークスタイル

を活かす方法を模索する必要があるといえる。

(自治体による一事例)

横浜市では2002年12月16日から、インターネットを利用した無料の求人求職情報提供をはじめた(朝日新聞2002年 12月15日より)。この「ヨコハマ仕事ねっと」といわれるサービスは、「ネット上で24時間365日リアルタイムで情報を提供することで、求人と雇用が結びつかないミスマッチを少しでも解消できれば」という期待がある。携帯電話からも利用が可能になるほか、2003年からは、市内にある外資系企業向160社向けに、英語版でのサイトも開設する予定である。企業と個人のお互いの情報を的確に捉えることによりミスマッチの解消をねらうこのサービスは、雇用に関してお互いスキルや働き方のミスマッチが深刻化している事態を受けた制度といえる。

(2) 人材銀行

全国26箇所にある「人材銀行」は労働省が行っている公的機関で個人と企業との橋渡しを目的としている。人材銀行のホームページを紹介すると、「人材銀行」は、ハローワーク(公共職業安定所)と同じ厚生労働省が行う国の機関であり、利用希望者は、来行したうえで登録することで利用可能となる。また利用料金はハローワークと同じく無料となっている。

ハローワークとの違いをあげると、職種を限定して(管理職・技術職・専門職)業務をおこなっていることや、3年以上の経験者が対象となっており、管理職については、課長職以上の管理的業務に従事する人、例えば経営管理・経理管理・人事労務管理・工場長・事務長などが対象であり、一般事務員や営業員、販売員は含まれない。技術職は、生産における企画・管理・監督・研究などの科学的・技術的業務に従事する人が対象であり、技能職(職長・技能工など)は対象外である。専門職に関しては、薬剤師、通訳、編集、デザイナーなどの高度の専門知識、資格を必要とする業務に従事する人が対象であり、看護、介護関連の職種に関しては対象外となっている。「人材銀行」は、経験と専門性を持った比較的年齢が上の人が対象である。

(3) アビリティガーデン(生涯職業能力開発促進センター)

アビリティガーデン(厚生労働省所管の雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センター)は、平成9年7月に「働く人々の職業能力をレベルアップするため

研究論文●「多様化するワークスタイルを支える雇用のセーフティネットの現状と課題」

の機関」として設置されたものであり、主にホワイトカラーの職業能力のレベルアップを目的としている。東京都墨田区に所在しており、経済のグローバル化や情報通信技術の急速な発展による産業構造の大きな変化がホワイトカラーに及ぼす職務の高度化、複雑化に答え、変化に対応できる職業能力を身につけていくことをサポートしている。

具体的には、3つのサービスに分けることができる。①THINK TANK、②NETWORK CENTER、③KEY STATIONと3つのサービスから、ホワイトカラーに必要な創造力・企画力・問題解決能力と変化に対応できるよりたかいレベルの専門能力のトータルなソリューションを提供する活動をおこなっている。

また、遠隔通信事業（アビリティガーデンネット）では、全国に教育訓練コース等の番組を提供している。講師と受講生が直接質問のやりとりができる双方向通信によって、より全国で気軽な利用を可能なものにしていく。番組内では、能力開発セミナー・雇用創出セミナー・相談援助・講座・講演会を用意している。

直接事業主、勤労者個人の職業能力開発に関する相談ではアビリティガーデンが蓄積した豊富なノウハウを活用し、専門家によるアドバイスを提供している。また、人材交流・啓発普及事業として産業団体、企業等の職業能力開発に関する講演会・シンポジウム、産業間交流会等のイベントを定期的で開催し、意見の交換を推進している。講演会やフォーラムは、アビリティガーデンネットを通してリアルタイムで全国に放送される。

就職支援事業では、公共職業訓練のため原則は無料となっており、就職支援ルームによる相談支援、キャリアカウンセリング、求職者情報の作成・公開、その他、就職説明会の開催や、受講生同士の就職活動研究会実施に対する支援もおこなっている。

（4）若年者トライアル雇用事業

厚生労働省では、30歳未満の若年層を対象とするトライアル雇用事業を平成13年12月から開始している。トライアル雇用には次のような特徴がある。

- ① 企業はハローワークから紹介された若年者を3ヶ月までの短期間、試行的に雇い、その間、実務能力の向上を図る
- ② このトライアル雇用に対して一定の奨励金を支給することで企業における初期の費用負担の軽減を図る
- ③ 企業は、トライアル雇用中に若年者の実務遂行能力を見極めた上で、本採用

するかどうかを決めることができる

- ④ 若年者にとっても、企業の求める能力・技術を実感し、努力することで、その後の本採用に結びつけることが可能になる。

また、トライアル雇用を実施する事業主には、トライアル雇用を実施する若年者1人につき、1ヶ月当たり50000円が支給される。トライアル雇用期間中に教育訓練等を行った場合は、外部の教育機関・講師に支払った費用、教材購入に要した費用が支給される。(上限60000円)

この制度は、若年層に特徴的な仕事へのイメージが湧かないといった雇用のミスマッチの問題に対する解決策として機能することが予想される。はじめから企業に正社員として働く典型的な雇用にくらべ、若年層が多様なワークスタイルを選択するうえで、仕事を体験しながら、自分の適性について考える機会があるという点では、インターンシップを支える制度として注目したい。社会へ出る前の段階で、仕事に対する意識を強めることに寄与する期待はおおきいといえる。

セーフティネットの機能としては、自分のやりたい事や適性を知るうえでミスマッチを回避するという性格があるといえる。

(5) 学生職業総合センター

学生職業センターは、大学(院)・短大・高専・専修学校等の学生および既卒者の就職を支援する国(厚生労働省)の機関である。利用料は無料となっている。

例として、「六本木ジョブパーク」の情報を挙げると、5階建ての建物に、地下1階は『相談のフロア』として、「職業相談コーナー」、「適職探索コーナー」、「障害者コーナー」、「ラウンジ」がある。1階は『情報のフロア』で、「自己検索コーナー(全国の新卒者向け求人情報、東京近県の既卒者向け求人情報の検索)」、「ビデオライブラリー」がある。2階は、『出会いのフロア』となっており、イベントが開催され、多くの企業との出会いが出来る場になっている。3階は、『東京外国人雇用サービスセンター』があり、留学生や専門・技術職を希望する外国人の職業相談と各種情報の提供をおこなっている。4階は「地方就職支援センター」があり、地方就職を希望する人及び農業・林業・漁業への就職を希望する人の職業相談と各種情報の提供がおこなわれている。

「六本木ジョブパーク」各階のサービス内容

- ・ 地下一階・・・「相談のフロア」
- ・ 1階・・・「情報のフロア」

研究論文●「多様化するワークスタイルを支える雇用のセーフティネットの現状と課題」

- ・ 2階・・・「出会いのフロア」
- ・ 3階・・・「東京外国人雇用サービスセンター」
- ・ 4階・・・「地方就職支援センター」

1階の『情報のフロア』で会員に登録（パソコンを使用）することにより、自宅で求人検索ができるほか、イベント情報をメールで受信することができる。訪問調査では、『情報のフロア』はパソコンの数に余裕があり求人情報を時間をかけて検索することができたほか、受付も待つことがなかった。

（6）私のしごと館

京都府・大阪府・奈良県にまたがる関西文化技術研究都市に開設された「私のしごと館」の目的は、産業の仕組みの変化、職業の世界の変化により、人々の働く姿が見えにくくなっていることを受け、主として若い世代の人たちを対象に、職業に対する理解を深める機会をつくとともに、多様な個性と能力を十分に発揮できる職業選択への支援や職業能力開発のきっかけとなる情報提供を行なう。厚生労働省、雇用・能力開発機構が職業に関する体験の機会や職業情報を提供する「職業総合情報拠点」として、設置した機関である。

（7）しぶや・しごと館

「しぶや・しごと館」は、2001年11月、東京・渋谷に開館した。職業に関する様々な情報を提供するとともに、進路についての悩みについても、専門のカウンセラーが相談にのる。職業人によるトークショーやセミナー・グループワーク等、各種のワークショップも実施している（模擬面接、ビジネスマナー講習など）。また、「私のしごと館」のアンテナショップとして、情報提供もおこなう。職業紹介をおこなう「ヤングハローワーク」も同じフロアで利用することができる。

（8）女性と仕事の未来館

「女性と仕事の未来館」は、東京都港区に平成12年1月20日に開館した施設である。「働く女性、働きたい女性に対して、一人一人が働くことの中に自分自身の可能性を発見し、その可能性を広げていけるように支援するための様々な事業を総合的に展開することにより、女性たちが生き生きとした自分らしい働き方を実現するようにサポート」する施設として誕生した。

「女性と仕事の未来館」の主な事業は、次の6つからなっている。

- ① 能力発揮事業 キャリアアップセミナー、起業支援セミナー等の実施
- ② 相談事業 一般相談及び特別相談（キャリアカウンセリング、健康、心の悩み等）の実施
- ③ ライブラリー事業 女性労働者を中心とする図書資料の収集、提供
- ④ 展示事業 常設展示（あゆみ展示、現在・未来展示、行政展示）及び企画展示の実施
- ⑤ 情報事業 労働に関する助成についての最新の情報をホームページを通じて提供
- ⑥ 交流事業 国際交流を含めた労働助成に関する関係者の交流の実施

（9）社団法人 全国民営職業紹介事業協会

社団法人全国民営職業紹介協会は、民間の“ハローワーク”として50年以上の歴史をもつ。以前は、民営職業紹介所で取り扱える職業は看護婦や家政婦、マネキンなど29の職業に限られていたが、これからは新規学卒者など一部の職業以外はすべて可能になった。専門的・技術的職業や管理・事務・販売の職業等いわゆるホワイトカラーについては、すべて扱うことが可能となっている。

この労働大臣が許可している有料職業紹介所は、全国各地に、約3500ヶ所以上設置されている。特徴としては、アフターケアが整っていること、つまり求人先で面接を受け、双方（求人側・求職側）が気に入れば就職、気に入らなければ紹介所がさらに新しい求人先を紹介してくれることになっている。紹介先の雇用期間が終了しても、本人が希望しさえすれば、何度でも求人先を紹介してくれる。

費用は、1回の求人申し込みにつき、670円以内（免税業者650円以内）の手数料が必要となる。また職種によっては、知識・能力向上のための教育訓練を行っている紹介所もあり、求職者本位の職業紹介といえる。

（10）財団法人 産業雇用センター

「財団法人 産業雇用安定センター」は、昭和62年3月、政府の“30万人雇用開発プログラム”の一環として、労働省（当時）と経済界、産業界の協力により出向・移籍の専門機関として発足した。当センターは厚生労働省、経済・産業団体等との密接な連携の下に「失業なき労働移動」に取り組み、全国的な出向・移籍の組織的あっせんに取り組んでいる。

平成3年度から厚生労働省の委託により、日系人雇用サービスセンター（東京、

研究論文●「多様化するワークスタイルを支える雇用のセーフティネットの現状と課題」

名古屋、ブラジル・サンパウロ)を中心として、主に南米日系人労働者の就労経路の適正化と雇用管理の改善に努めている。さらに、さまざまな職業に関する体験の機会や職業情報などを提供する職業総合情報拠点として「私のしごと館」の開館運営を厚生労働省と雇用・能力開発機構の委託により進めている。

出向・移籍支援事業については、全国47都道府県に地方事務所を設置し、全国ネットを通じて出向・移籍（転籍）についての相談、人材情報の収集及び提供を行っている。情報の収集にあたっては、経営者協会、商工会議所、中小企業団体中央会、ハローワーク及び人材銀行などとの密接な連携のもとに業務をすすめている。

(11) しごと情報ネット

「仕事情報ネット」は民間職業紹介機関、ハローワーク、求人企業の求人情報を総合的に提供するものである。同サイトは2001年8月8日からサービスを提供しており、2002年3月7日からは、携帯電話を利用したサービスを展開している。「しごと情報ネット」の特徴は、インターネットを活用して、民間の職業紹介会社、求人情報提供会社、ハローワーク等の参加機関が保有する求人情報を検索し、それぞれの機関にアクセスしやすくすることによって、仕事探しを支援する仕組みであり、官民のシステムを統合しているものである。このシステムの特徴を示すと次のようである。

(1) システムを利用して仕事を探す場合、インターネット上でシステムにアクセスして、職種、賃金等の求人情報の項目について、希望する条件等を入力し、検索することができる。

(2) 検索結果は、一覧表のような形で、条件に合う複数の求人情報の概要（インデックス情報）が表示され、それらの情報について、詳しい情報を知りたい場合には、この一覧表上の所定の欄をクリックしてシステムとリンクしているそれぞれの参加機関のホームページにアクセスしたり、掲載されている連絡先に電話で連絡をしたりすることにより、詳しい情報を入手することができる。

「民業圧迫」の批判を避けるため電話番号などを記載せず、希望する企業名をクリックすると企業の情報を提供する業者のホームページにつながり、各サイトから詳細な求人情報を入手する仕組みになっている。

設置当初は「しごと情報ネット」は、求人を出す企業の電話番号などをのせ、サイトを見た人が直接企業に応募できる形となっていたため、民間から「情報だけをとられ、民間側のホームページアクセスが減り、企業の求人も来なくなる」

「政府の役割を小さくする時代の流れに逆行する」との批判が出ていた。このため、開始後1年以上たった昨年11月末現在でも同ネットの求人情報47万件の9割以上は各地のハローワークに寄せられたもので、民間の情報提供は7%の3万6千件にとどまっており、ホームページの仕組みの手直しの必要があった。

このシステムの仕組みの手直しにより、各業者は自分たちのホームページを「中抜き」されずに済むほか、検索方法や求人の種類などに独自のノウハウを発揮することで競争環境を維持できる。このため、これまで慎重だったリクルートなど大手企業も同ネットに参加する方針を決めた。

(12) 「JINZAIオープン・ネットワーク」(日本人材流通機構、JON)

「JINZAIオープン・ネットワーク(日本人材流通機構、JON)」は、雇用のミスマッチ解消のため、インターネットで求人情報を交換しあうサービスを提供している。2002年12月にホームページが立ち上がり、これまでに約30社が利用している。将来は100社を越す「連合体」を目指す。この運営機関、日本人材流通機構(JINZAI Open Network)は、日本の雇用の流動化と、ヒューマンリソース関連産業の活性化を目的に、株式会社市場価値測定研究所から派生した新しい事業ブランドである。

加盟する紹介会社に登録した求職者は、他の加盟会社からも情報を得られ、就職の機会が増す。別々の紹介会社を橋渡しする際、求職者の能力を知る必要があるため、登録者はまず共通テストを受ける。JONの管理とテストの提供は、会社員のビジネス能力を判定する企業である株式会社市場価値測定研究所が担当する。

企業の人員削減や働く意識の変化で雇用の流動化が進んでおり、人材派遣紹介業は97年度に約500だった事業所が、2001年度は約3千まで急増している。JONの特色は求職者の利便性を高めることで、リクルート・エイブリックやインテリジェンスなどの大手の人材紹介業に対抗していく姿勢をとっている。

(13) カナガワ仕事さがしネット

神奈川県における整備としては「横浜しごとネット」とこの「カナガワ仕事さがしネット」がある。この機関は、利用は無料となっている。このシステムを利用して、企業の方は効率よく人材を募集することができ、また、仕事を探している人は求人情報を簡単に検索することができ、希望により、求人情報メールを受信することができる。

研究論文●「多様化するワークスタイルを支える雇用のセーフティネットの現状と課題」

特色としては、仕事を探している人に対しては①簡単な求人情報の検索②「かながわ仕事さがしメール」が自宅のパソコンで受信できる③ハローワーク・民間職業紹介事業者などのリンク集が充実している④就職に役立つ様々な情報を調べることができる、等である。

また、人材を探している企業に対しての特徴は、①簡単に求人募集の登録をすることができる②他の求人システムへの情報提供ができる③補助金・助成金などの中小企業に対する支援策を調べることができる、等が挙げられる。

この「カナガワ仕事さがしネット」は、(社)神奈川県経営者協会地域求職活動援助事業推進室が厚生労働省神奈川労働局と、神奈川県の協力を得て、運営管理を行っている。

現行のシステムとして、このような24時間対応のインターネット利用は、多様なワークスタイルと多様なライフスタイルを支えるものとして、情報技術を活かした例として注目される。

(14) 人材バンクネット

「人材バンクネット」は、eビジネス社会における新たな価値の創造と、真に有効なビジネスモデルの提案を行うため、人材総合サービス業、株式会社クイック(JASDAQ上場：証券コード4318)の戦略子会社(連結決算)として分社化、2000年4月に設立されたベンチャー企業である。インターネット黎明期から培ったサイト運営ノウハウと、人材採用のノウハウを融合し、顧客が抱えるInternetやHRに関する課題を解決することで、社会に貢献している。

事業内容は、①IT Solution②HR Solution③Net Marketingの3つからなっている。①IT Solutionでは、ITコンサルティング、WEBコンテンツ企画・製作、WEBアプリケーション開発、サーバ運用・管理、システムセキュリティ・ネットワーク構築 ②HR Solutionは、求職者登録促進、会員マッチング支援、人事部&人材採用支援・促進システムの構築、HRシステムソリューションの開発・構築 ③Net Marketingでは、インターネット広告によるプロモーション、インターネット広告による開発促進、インターネットマーケティングをおこなっている。1997年7月に人材紹介会社集合サイト人材バンクネットを日本で始めてオープンした。当初は17社よりサービスを開始し、現在130社、170事業所を超える推移を示している。また、参画各社が提供している求人情報は22000件を超え転職サイトの中でも日本最大級を誇っている。

4. 個人のキャリア形成に関する支援

企業の倒産、レイオフや自主的な離・転職により雇用の流動性が高まっている。若年層にフリーターが急増し、中高年齢層だけでなく、すべての年齢層を対象とした「自主的なキャリア形成」の支援が必要となっている。厚生労働省は5万人のキャリア・コンサルタントの養成を施策として発表した。

(1) キャリア・コンサルティング

キャリア・コンサルティングとは、平成14年版厚生労働白書によると、次の様に定義されている。

キャリア・コンサルティングの役割は、労働者が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう（職業能力開発基本計画（第7次））

キャリア・コンサルティングは、個人が進路や適職を探していくのに際し、自己理解や職業理解を深め、目標を決め能力開発を進め、キャリアを開発していくのを支援するものである。雇用の現状を幅広く知っている専門家に、自分が進みたいと思う道について支援と指導を受けることができる。このことは、ワークスタイルの多様化に大きく影響を与えることが予想できる。それは、働き手の考え方を可能にする様々な方法をサポートしてもらえる点と、自分自身に適した働き方を模索する機会を創出し、自分の考えに「気づき」を与える場になる影響力をもつといえる。

平成14年12月12日に発表された「産業再生・雇用対策戦略本部決定」による「当面の雇用・中小企業対策」によると、ハローワーク等に配置しているキャリア・コンサルタントを増員し、求職者に対するキャリア・コンサルティングの充実強化を図るとともに、プライバシーが保たれかつ落ち着いた環境でコンサルティングを行う専門コーナーを設置する、となっており、今後のキャリア・コンサルタントの育成が期待される。

(2) キャリア・カウンセリング

キャリア・コンサルタントに近い概念をもつものに、キャリア・カウンセラーがある。キャリア・カウンセリングとは産業カウンセリングのひとつである。キャリアとは、「一人ひとりの仕事（職業）人生」である。まずは、キャリア・カウンセリングの諸定義を述べる。労働省の定義は次の通り。

「労働者個人が自己の既得の能力、適性、等を把握した上で、職業生涯にわ

研究論文●「多様化するワークスタイルを支える雇用のセーフティネットの現状と課題」

たるキャリアを形成を設計し、そのために必要な将来の自己啓発を含めた能力開発プランを立てることを、専門的見地から助言等を行うことにより援助すること」として個人の主導権を強調している。

つぎに、木村（1997）による産業カウンセリングの定義を挙げると、以下の様になっている。（木村周：『キャリア・カウンセリング——理論と実際、その今日的意義』雇用問題研究会）

「個人が進路や職業の選択、キャリア形成に関して自己理解、情報の提供、職業紹介、キャリア形成などについて援助を受けることによって、より適切な選択の可能性を自ら開発するようにするための、個別、または集団によるカウンセリングである」

つぎに渡辺（1990）によるキャリアカウンセリングの定義を見てみると次のようになっている。（渡辺三枝子：国分康孝編『カウンセリング辞典』誠信書房）

「キャリア・カウンセリングは職業選択だけでなく進学も含め、さらに人が職業生活を送っていく上で関連するあらゆる問題を対象とするカウンセリングである」

「一般には、キャリアカウンセリングは最もむずかしいカウンセリングといわれる。それはカウンセラーは、面接技術だけでは不十分であり、様々な情報、現実社会の様子を知る必要があり、さらに多くの場合、問題解決までの期間が決められているからである」

以上の諸定義から、キャリアカウンセリングは、働く人に関する問題を実に多面的に捉えながら、問題解決に当たるという役割を持っている。多様化するワークスタイルが主流となる社会においては、個人を見つめる視点が雇用問題に関しては重要なタームとなってくることが予想されることから、今後、キャリアカウンセラーを養成し、社会に普及して有効な活動を推進することが望まれる。

5. 給付金、助成金および障害者雇用の促進

その他に「雇用のセーフティネット」として取り上げられるものには給付金の制度がある。特に中高年齢者の失業なき労働移動のための主な支援策として、①求職活動支援給付金、②再就職支援会社活用給付金、③再就職支援体制整備奨励金、④在職求職高年齢者等受入給付金、⑤移動高年齢者等雇用安定助成金、⑥継続雇用制度奨励金、⑦多数継続雇用助成金、⑧定年延長等職業適応助成金、⑨新規・成長分

野雇用奨励金、⑩新規・成長分野能力開発奨励金、⑪緊急雇用創出特別奨励金、⑫高年齢者共同就業機会創出助成金などの給付金、また、再就職支援セミナーなどが挙げられる。セミナーでは、女性の起業を促すものもあり（レディース創業セミナー等）、雇用創出の一環といえる。

また、障害者など就業に障壁をもつ層に関しては、労働局と公共職業安定所が障害者求職情報を提供するなど、就業支援の対策をとっている。障害者雇用に関しては障害者雇用促進法が改定され（「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改訂する法律（平成14年法律第35号）」）、①特例子会社制度の認定要件の緩和、企業グループでの雇用率制度の適用、②法定雇用義務数の算定方法が一部変更（雇用義務の軽減措置である除外率制度が廃止に向けて縮小）、③障害者を雇用しやすくするための支援策 ③-1 障害者就業・生活支援センター ③-2 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業 ④精神的障害者の雇用の促進のために法律上の定義規定を設け、雇用支援策の対象であることを明確にした。

6. 今後の課題

各機関が打ち出している雇用のセーフティネットの現状からわかることは、それぞれのサポートが必要なだけワークスタイルが多様化しているという現実である。

現状の雇用サポートで見られる特徴としては、インターネットなどの情報技術を活かした求人情報提供が主流になってきている。産業・職業構造の変化、労働力人口の高齢化に伴い、求人、求職のミスマッチによる構造的、摩擦的失業は中長期的に増加するおそれがあり、労働市場における労働力需給調整力を今以上に高めることは緊急の課題であり、インターネットの特質として、時間や場所による不都合から解放される技術が適している事実は注目されている。民間職業紹介事業者、民間求人情報提供者、経済団体、公共職業安定所等が保有している求人・求職情報を誰もがどこからでも一覧・検索できるシステムとして「しごと情報ネット」を構築したのも、この動きを捉えている。

しかし、問題なのは、中高年齢者の情報端末を使いこなす能力、つまり「情報リテラシー」であり、「情報リテラシー」を高める教育システムも構築する必要がある。求職活動をおこなううえでの障壁となっていることも多いと考えられるからである。雇用のセーフティネットが、誰にでも分かる様なシステムであるかどうか、または如何に社会に浸透させるかが社会的インフラ整備と連動した課題と考えられる。失業者・求職者には、様々な層があり、誰にでも必要な情報が届くかどうかを

考慮し、失業者、求職者のための支援機関がどのように整備されているかを広く公開するための場を整備する必要性も高いと考えられる。つまり、求職者や働く者など働く意思をもったものに対しての適切なサポートは、多様なセーフティネットを整備するとともに、利用のし易さや周知徹底のための広報活動を十分におこない、自分の状況と現在の労働市場のかたちを誰にでも見えるようにすることが必要である。今後の課題としては、雇用のセーフティネットの利用者をサポートするように、また自立して求職活動が出来るまでの期間の教育制度を整備する必要があるといえる。それが、安心した職業生活を支えるポイントである。

また、ワークスタイルの多様化、社会構造の変化に合わせて、各自の働き方を活かす為のアドバイザーの存在としてのキャリア・カウンセラーまたキャリア・コンサルタントの存在が注目される。多様化するワークスタイルへのよきアドバイザーとしてのキャリアカウンセラーが実施するキャリアカウンセリングは職業人生を考えるうえでのおおきな支えになる。

現在「雇用のセーフティネット」は創られ続けている。問題は、その情報がリアルタイムに必要とする人に伝わるかどうかといった点にあり、個人の情報収集能力にかかってきているといえる。雇用のセーフティネットの存在に気づくかどうかは失業減に貢献するだけでなく、各個人の就業意識にも大きく貢献するものと思われる。

失業対策は、職業に携わるすべての人の問題であるから、必要な人に必要な情報をできるだけリアルタイムで伝えるほど効果が高い。そう考えると、相談窓口としてのキャリアカウンセラーが、カウンセリングを通して、雇用のセーフティネット機関を紹介したり、情報収集の手引きをするなど、社会的に開かれた情報提供、または相談活動を創造していく必要があると思われる。

雇用のセーフティネットの有効活用を進めるには、次のような観点が大切である。

- ① 官民の視点を合わせ、生活者の視点に立ったサポートを展開する。
- ② より幅広く職業を紹介する場を設け、労働意欲のある層に届ける。
- ③ 数多くある就業サポートを上手く利用してもらうため、ターゲット選定（雇用環境が厳しい層）をおこない、サービスを浸透させることにより、失業を減少させる
- ④ 国（政府）・民間・個人の連携を強め、即効性のあるサポートサービスを可能にする

雇用問題に関しては、現段階では厳しい状況にあるが、この厳しい状況により蓄積されるであろう知識なり経験が、よりよい雇用整備につながる可能性も大きい。それは国（政府）・民間・個人の連携がどれだけ機能するかにかかっていると思われる。

雇用に関するセーフティネットはそういった観点では個人に失敗を恐れず挑戦させることを促す役割がある。ライフスタイルの変化から導かれる生活者の価値観の変化を次の世代に結びつける活力となる機能を一層強化させるのは、時代を共有している我々がそれぞれ強く「働くことの意義」を理解し、自分自身について考えることに他ならないと感じる。その為に整備されている雇用のセーフティネットを把握し、理解し、発展させる試みが今後の雇用問題の研究の足がかりになると考えている。

今後の課題としては、研究内容をより充実させるためにさらなるフィールドワークを行い、現場を見ることによって把握できる時系列的な変化を見ることが大切である。

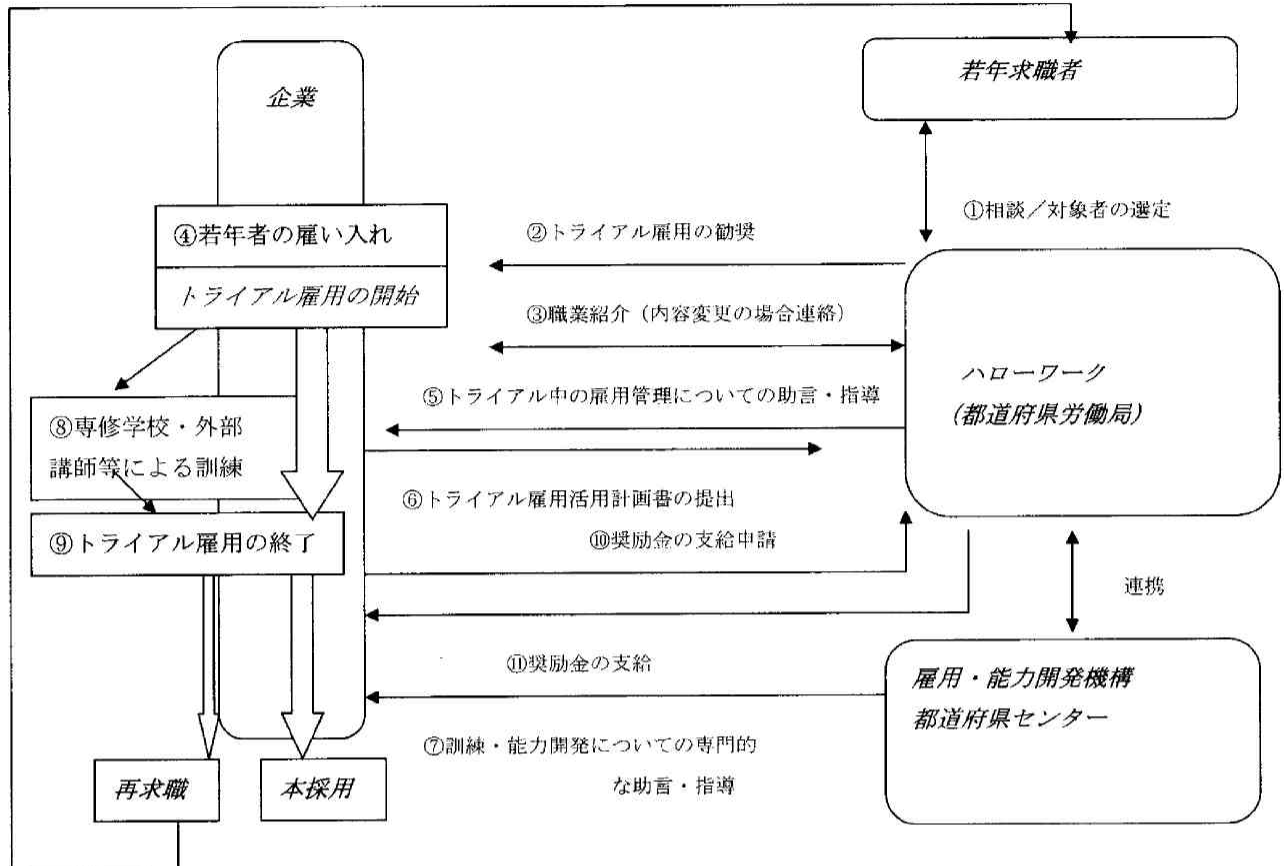
以上

補足資料

表1 「雇用のセーフティネット」の概観を掴むための分類

政策的なもの	雇用雇用対策(厚生労働省)等	ワークシェアリング等
給付金(助成金)	ハローワーク等	雇用調整助成金
国の公的職業紹介所	ハローワーク(公共職業紹介所)等	学生職業総合センター(六本木ジョブパーク)等
職業訓練機関	アビリティガーデン(生涯職業能力開発センター)等	
仕事の理解と就労意識の向上	「私のしごと館」	「女性と仕事の未来館」 「しぶや・しごと館」
就業体験を推進する制度	若年者トライアル雇用事業 インターンシップ 等	
官民統合型システム	しごと情報ネット 財団法人 産業雇用安定センター	ハローワーク・インターネットサービス等
地方自治体主導の雇用対策	「横浜しごとネット」 「カナガワ仕事さがしネット」(神奈川県)	
個人のキャリア形成支援	キャリア・コンサルティング キャリア・カウンセリング	
民間の職業紹介所	社団法人全国民間職業紹介協会	日本人材流通機構 (JINZAI Open Network) 等

表2 若年者トライアル雇用事業の流れ



出典) 厚生労働省/雇用能力開発機構 資料「若年者トライアル雇用事業のご案内」より

(注)：若年者トライアル雇用では、若年層が本採用される前に仕事を体感出来る利点がある。事業主は、雇用のミス・マッチを防ぐという利点があり、就業に関してあらかじめ若年者と企業が相手を知ることが出来ることから、高まる若年層の早期離職率防止に有効といえる。