

第1節

労働経済への影響

SECTION 11

→ 1 ネットワークと労働市場の効率化

労働市場におけるネットワークの活用は、労働市場の求人・求職情報の流通コストを低下させ、求人・求職サービスの効率性を上昇させることが期待される。すなわち、ネットワーク上に大量の求人情報が蓄積され、情報検索が可能となることで、求職者にとっては職業の選択肢の増加、求人側にとっては良質の労働者の確保、求人コストの削減等が期待される。また、求人と求職のマッチングが効率的に行われる結果、摩擦的失業の減少、失業期間の短縮化、離職率の低下等の効果も期待される¹。

1 求人・求職におけるネットワークの活用

企業の求人活動におけるインターネットの活用状況をみると、73.6%の企業が「自社の人材募集(求人・採用)」のためにインターネットを活用していると回答しており²、また69.3%がその効果を認めている(図表1-11-1)³。

一方、求職者については、現在新卒の8~9割が就職活動においてインターネット、携帯電話等を活用している⁴。

2 職業紹介事業におけるネットワークの活用

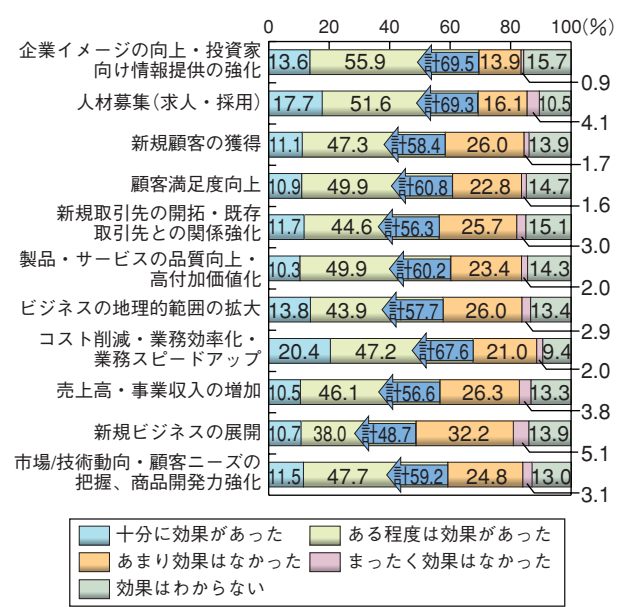
インターネット上を流通する求人情報の増加に伴い、これらの情報を集約、提供する職業紹介ポータルサイトが増えている。

また、職業紹介事業⁵においても、ネットワークを活用したサービスが進展しており⁶、民間職業紹

介事業者(いわゆる人材紹介会社)やハローワークがインターネット上で情報提供等を行っている。

例えば、ハローワークでは2002年1月以降、インターネットを活用して求人情報を提供しており、当該サービスによる就職件数は2006年3月では累計5.8万件に達している(図表1-11-3)。

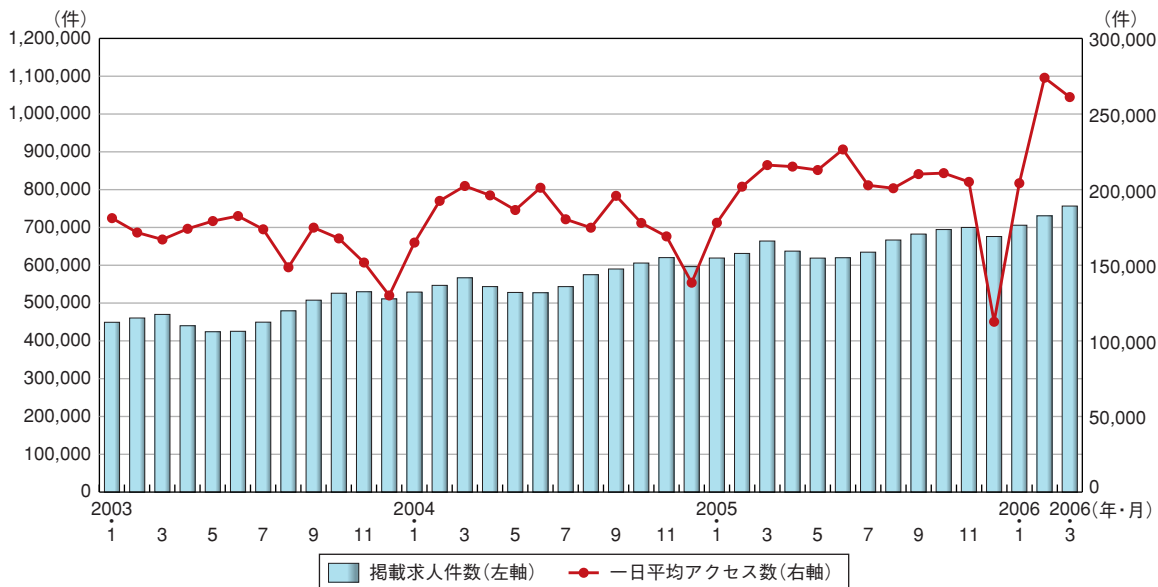
図表1-11-1 インターネットの効果



(出典)「企業のICTネットワーク利用状況調査」

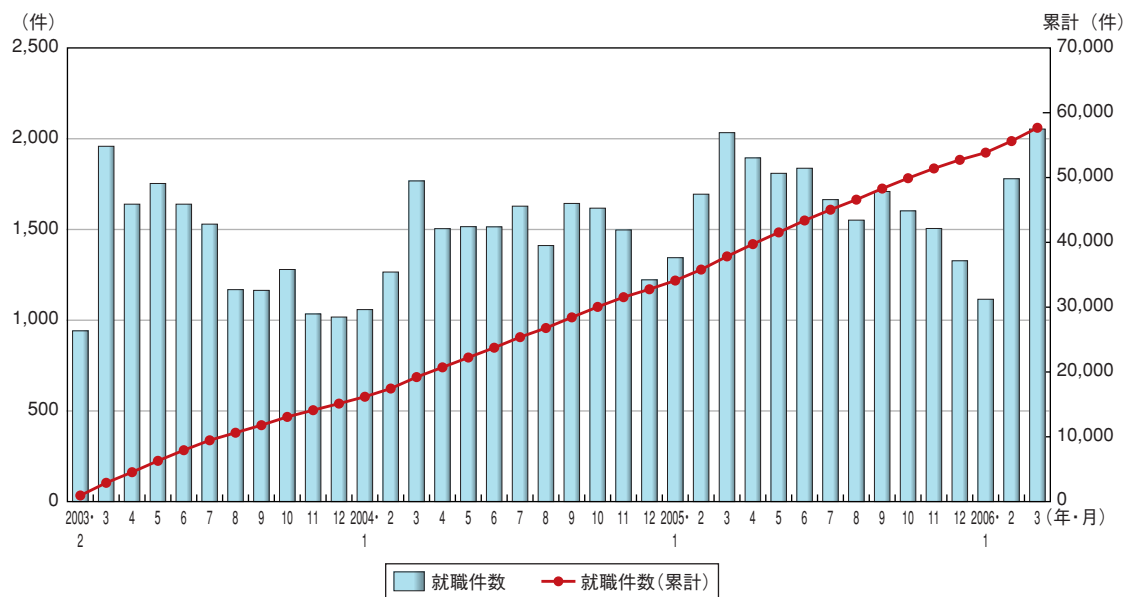
1 ただし、容易に求人情報が得られるようになることで、よりよい職業を求め離職率が上昇する可能性もあるため、その方向性は一律ではないことが指摘されている。大竹(2005)
 2 第1章第7節1図表1-7-1参照
 3 ICT化によって求人・求職活動の費用が急激に低下することから生じる問題も存在する。例えば、求人・求職費用の急速な低下(応募費用の低下等)の結果、求職者から膨大なエントリー情報(応募や問い合わせ)が企業に殺到し、人事担当部門はその対応に多大な業務負荷やコストがかかるといった問題も指摘されている。大竹(2005)
 4 (財)社会経済生産性本部(2005)
 5 職業紹介とは「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」(職業安定法第4条1項)である
 6 (社)全国求人情報協会によると、労働市場サービスの市場規模は情報提供サービスで5,800億円、職業紹介で1,000億円、派遣サービスで1兆7,000億円となっている。情報提供サービスにおいては、求人情報誌が4,000億円近い売上げであるのに対して、eビジネス専門企業の売上げは50億円程度となっている

図表1-11-2 ハローワークインターネットサービスの掲載求人数とアクセス数の推移



厚生労働省「ハローワークインターネットサービスの実績」により作成

図表1-11-3 ハローワークインターネットサービスによる就職件数



厚生労働省「ハローワークインターネットサービスの実績」により作成

→ 2 ネットワークと就労環境の変化

1 テレワークの効果

労働者の価値観の多様化が進む中で⁷、幅広く人材の供給が行われるようになるためには、柔軟な就労環境が整備される必要があり、ICTの活用は、そのための有効な手段となり得る⁸。特にユビキタスネット社会では、個人、世帯を含めたすべての領域においてICT化が進展することから、多様な就労形態が生み出される可能性がある。

テレワークとは「ICTを利用した場所・時間にとらわれない働き方」⁹であり、柔軟な就労環境を可能にするとともに、潜在する多様な人材の労働市場への供給を可能にし、かつオフィスワークの生産性を向上させるといった効果が期待される。また、少子高齢化時代において育児期の男女や高齢者の仕事と家庭を両立させた就労や、大都市圏への一極集中の緩和などの効果が期待される¹⁰。

2 テレワークの現状

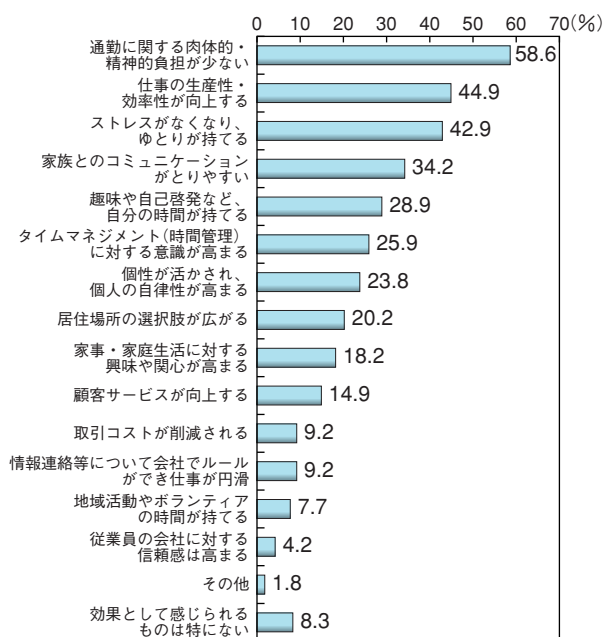
テレワークの形態には、企業等に勤務する被雇

用者が行う雇用型テレワーク（例：在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスでの勤務）と、個人事業者・小規模事業者等が行う自営型テレワーク（例：SOHO、在宅ワーク）に大別される（図表1-11-5）。

企業におけるテレワーク導入率は7.1%¹¹であり（図表1-11-6）、テレワーク人口は674万人（2005年）と推計されている（図表1-11-7）。導入目的としては主に「定型的業務の効率性（生産性）の向上」や「勤務者の移動時間の短縮」が挙げられており、導入企業の90.7%が導入効果について肯定的に回答している¹²（図表1-11-8）。

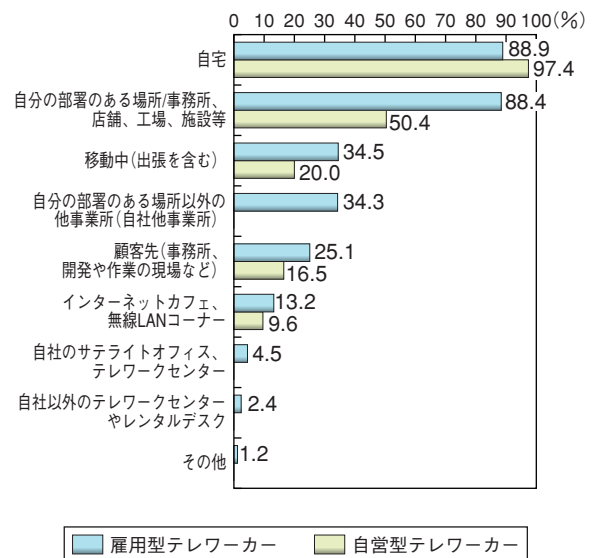
なお、企業内のICT化が進展している企業の方がテレワークの実施率も高く、また、テレワークの実施の程度が高い企業は社内組織・業務改革や人的資本投資を積極的に行っているといった報告もある¹³。

図表1-11-4 雇用者にとってのテレワークの効果（メリット）



（出典）国土交通省「テレワーク実態調査」（2006年）

図表1-11-5 テレワークを行う場所（複数回答）



（出典）国土交通省「テレワーク実態調査」（2006年）

⁷ 働きがいを感じることができるとともに、生活との両立を図ることができるとともに、仕事優先から仕事と生活の調和重視の流れがあることが指摘されている。（財）社会経済生産性本部、（社）日本経済青年協議会、2005年、「平成17年度新入社員（3,910人）の働くこと意識」調査

⁸ 例えば、テレワークによって、家庭と仕事の両立や女性の自立支援、シニア層のコミュニティビジネスやソーシャルワーカーへの参加等、新しい時代の要請される働き方を支援することが考えられる

⁹ （社）日本テレワーク協会

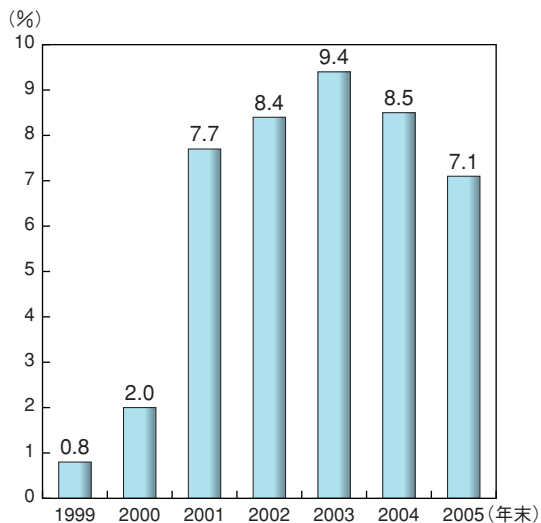
¹⁰ （社）日本テレワーク協会によれば、テレワークの効果として、経営者にとってのメリットとして、①情報共有型の付加価値経営の導入、②組織変革と経営スピード化、③人材の確保と新しいナレッジの獲得、④オフィスコストの削減等を通じた事業生産性の向上、就業者のメリットとして、①業務の生産性、効率性の向上、②通勤の肉体的・精神的負担の減少といった業務効率・生産性の改善に加え、③家庭内でのコミュニケーション良好化、④趣味や自己啓発等余暇時間の増加といった生活環境の改善、社会全体としては、①都市問題の緩和、②地域活性化、③雇用創出と新規産業の創出等が挙げられている

¹¹ 平成17年通信利用動向調査

¹² 「平成17年通信利用動向調査（企業編）」によれば、「非常に効果があった」（16.0%）「ある程度は効果があった」（74.7%）となっている

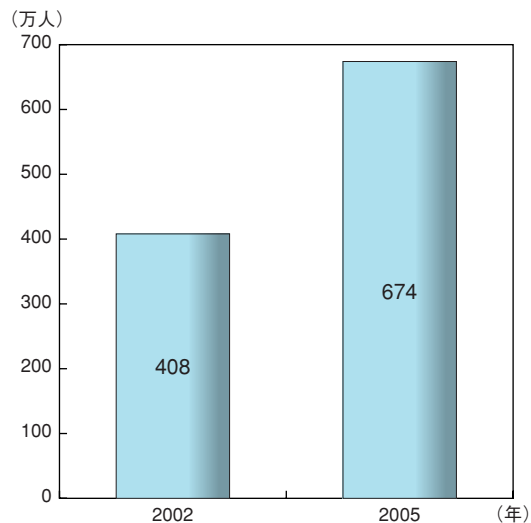
¹³ 小豆川（2005）

図表1-11-6 企業におけるテレワーク実施率の推移



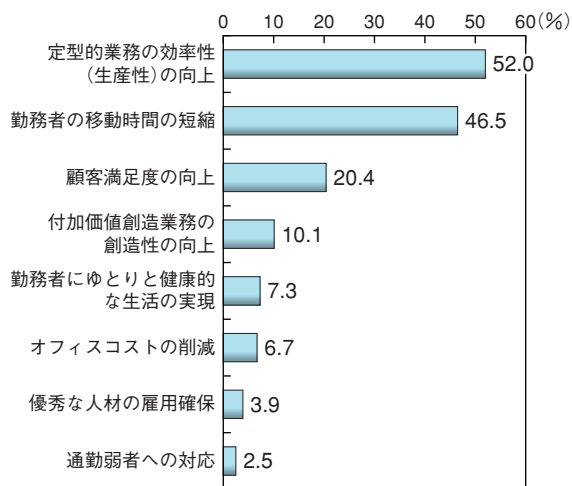
(出典) 総務省「平成17年通信利用動向調査(企業編)」

図表1-11-7 テレワーク人口の推移

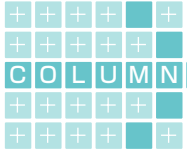


国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」及び国土交通省「テレワーク実態調査」により作成

図表1-11-8 企業におけるテレワークの導入目的(複数回答)



(出典) 総務省「平成17年通信利用動向調査(企業編)」

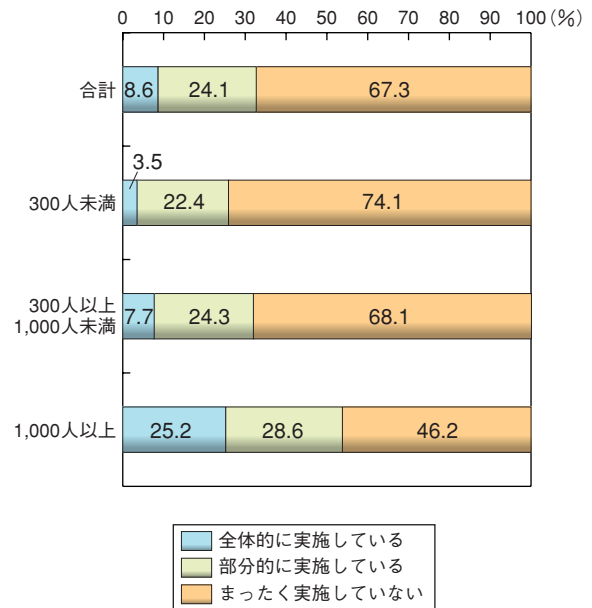


企業内教育におけるeラーニング

企業内教育の方法としてeラーニング¹⁴を実施する企業がある。eラーニングは、一つの講義を大人数が受講する「講師側中心」ではなく、その個人に適した講座内容を双方向で学習する「学習者側中心」の企業内教育を可能とするもので、高い学習効果が期待されている¹⁵。

また、情報セキュリティ教育やコンプライアンス教育等、全社員に早急に受講させ、その履行を確認する必要のある企業内教育にeラーニングを導入する例が増えていることが指摘されている¹⁶。

図表 eラーニングの実施状況



(出典)「勤労者のICT利用状況調査」

¹⁴経済産業省（2005a）によれば「eラーニングとは、情報技術によるコミュニケーション・ネットワーク等を活用した主体的な学習である。コンテンツは学習目的に従って編集され、学習者とコンテンツ提供者との間にインタラクティブ性が確保されている。このインタラクティブ性とは、学習者が自らの意志で参加する機会が与えられ、人又はコンピュータから学習を進めていく上での適切なインストラクションが適時与えられることを指す。」と定義している

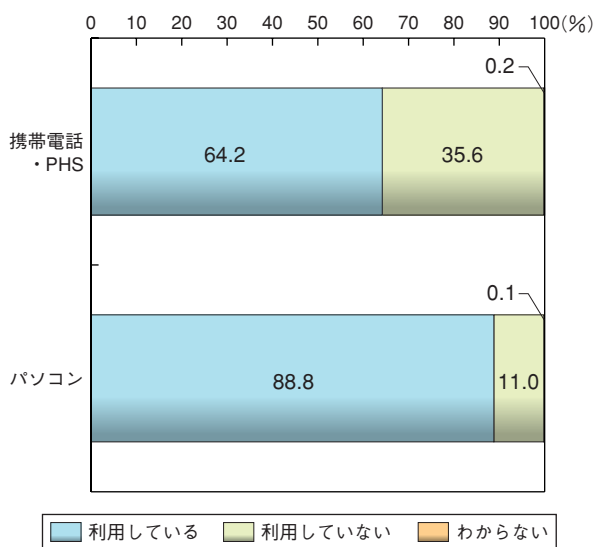
¹⁵大嶋淳俊（2001）

¹⁶経済産業省（2005a）

3 雇用者の情報通信リテラシー

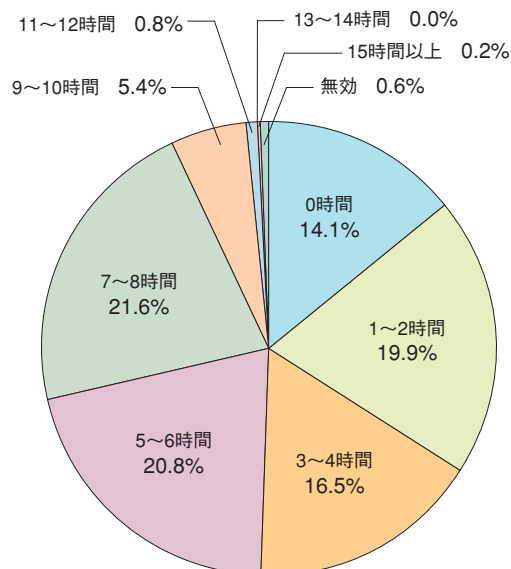
企業のICT化が進むに従い、雇用者に対する情報通信リテラシーの要求水準も高まってきている。現在、雇用者の88.8%が業務でパソコンを利用しており、64.2%が業務で携帯電話又はPHSを利用して回答している（図表1-11-9）。また、業務においてインターネットを利用して回答している雇用者は68.9%、業務におけるパソコンの利用時間は平均5.0時間、業務時間に占めるパソコンの利用時間の割合は平均で58.2%となっている¹⁷（図表1-11-10、1-11-11）。

図表1-11-9 業務における携帯電話・PHS、パソコンの利用状況



（出典）「勤労者のICT利用状況調査」

図表1-11-11 業務におけるパソコンの利用時間

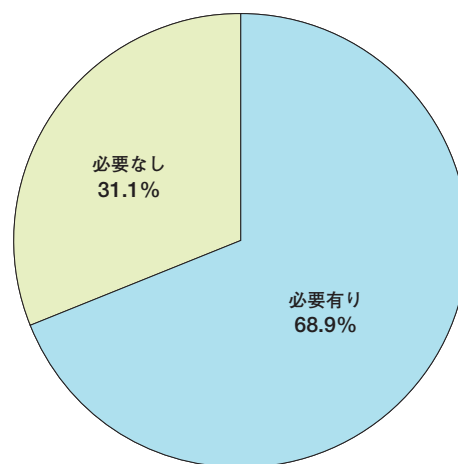


（出典）「勤労者のICT利用状況調査」

また、雇用者の情報処理能力も向上している。雇用者のパソコン利用経験年数は平均10.5年となっており、ワープロやプレゼンテーションソフト、表計算ソフト、メールソフト、インターネットといった汎用ソフトウェアの利用については、ほとんどが利用可能と回答している（図表1-11-12）。

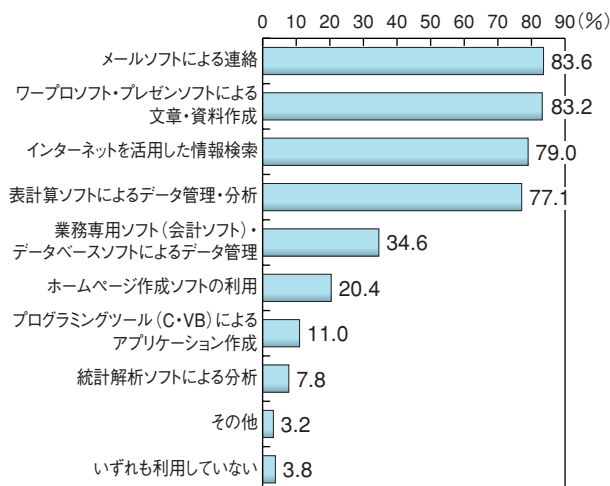
また、情報通信技術の利用経験年数と所得の間に正の相関関係が存在することが示されており¹⁸、情報通信リテラシーが高まるほど、賃金所得が高くなる可能性があることが示唆される。

図表1-11-10 業務におけるインターネットの必要性



（出典）「勤労者のICT利用状況調査」

図表1-11-12 利用可能なICTスキル



（出典）「勤労者のICT利用状況調査」

¹⁷総務省「勤労者のICT利用状況調査」による

¹⁸情報通信リテラシーは、単なるパソコンなど情報通信機器や技術に対する知識や能力を意味するだけでなく、先行研究で指摘されるように、「ICTを使いこなす人的能力」を含むものである。このため、すなわち情報通信リテラシーの高さが労働者の質や能力の高さと相関があるため、これらの人的能力に対する需要が賃金に反映していると解釈する必要がある

→ 4 ICT化と労働需要シフト

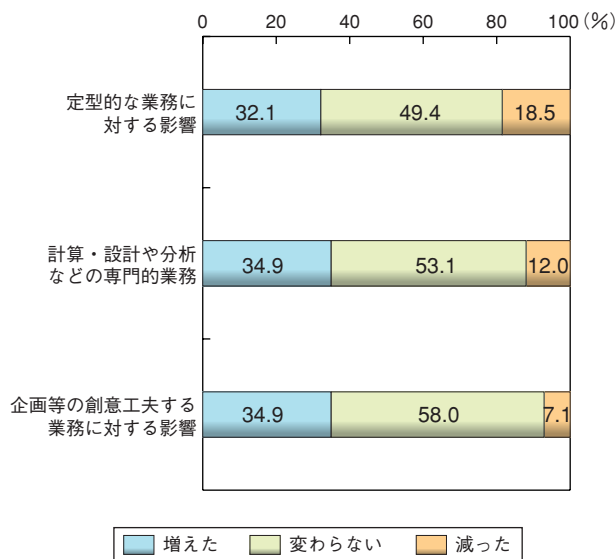
企業内の定型的な業務については、インターネットやパソコンを利用することで減少するといった傾向は見られず、むしろ増えたという回答の方が目立つ結果となった。企画等創意工夫を要する業務や専門業務についても、増えているという回答が多くなっている（図表1-11-13）。

また、ICT化によって重要となる能力については、役職別に見たところ、一般社員よりも、役職者にとって「情報を活用する能力」が求められている。

その背景としては、ICT化の進展には、膨大な情報の中から価値ある情報を見だし、高度化した情報処理技術を活用しつつ、これに評価や意味を与え、新しい価値やモデルを生み出すという要素の価値を高める面があるためと考えられる¹⁹（図表1-11-14）。

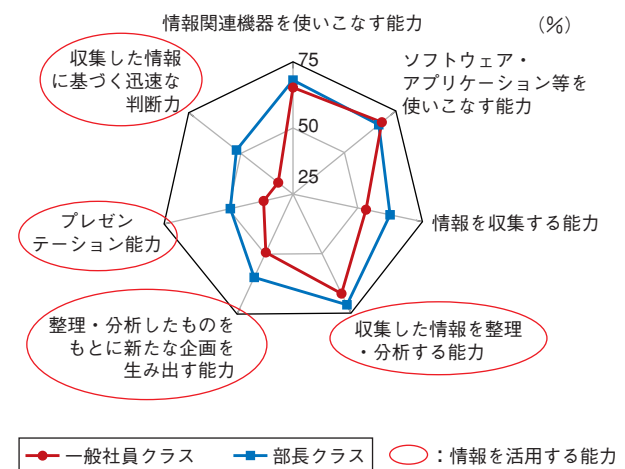
ICT化の進展は、定型的業務を必ずしも減少させるわけではないが、非定型的な労働需要を増加させ、これら労働の価値を更に高める可能性がある²⁰。

図表1-11-13 パソコンやインターネットによる業務の変化



(出典)「勤労者のICT利用状況調査」

図表1-11-14 情報化によって重要となる能力 (役職別)



(出典)「勤労者のICT利用状況調査」

¹⁹厚生労働省（2001）によれば、IT化が進むことで、定型的な仕事の減少、創意工夫の余地の大きい仕事の増加する傾向があるということが報告されている

²⁰内閣府（2004）においても単純業務は情報化によって代替されやすい一方、人間にしかできない高度な業務は情報化によって必要性が高まるとしている。また、奥林（2003）においては、正社員には創造的で企画力を必要とする仕事が集中するとしている