

外部労働市場

ハローワークの取組について

- ハローワークでは、職業紹介、雇用保険等を一体的に行う他、個別対象者への雇用対策を行っている。
- 住民サービスの更なる強化のため、地方自治体との連携を推進していく。

ハローワークの主な取組と実績

【概要】

- 民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティネットとしての役割を担っている。
- また、地域の総合的雇用サービス機関として、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施する。

【取組】

- 都道府県域を越えた就職・募集活動にも全国ネットワークで対応。
- 緊急に対応すべき雇用問題に、全国ネットワークを活用し、全国一斉に機動的に対応。
- 全国ネットワークでの事業主指導(障害者活用等)により、本社・支店企業全体での取組を確保。

【実績：平成24年度】

- ・新規求職者数(常用(パート含む)) 666.4万人
- ・新規求人数(常用(パート含む)) 795.3万人
- ・就職件数(パート含む) 193.6万人
- ・雇用保険受給資格決定件数 183.1万人

個別施策について

《若者(新卒者、フリーター等)》

- ⇒ 新卒応援ハローワークを設置し、新卒者等に対して、ジョブサポーターによる担当者制の支援を実施。
- ⇒ わかものハローワーク・コーナー等を設置、フリーター等の正規雇用化を支援。

《子育て女性等》

- ⇒ 子ども連れで来所しやすい環境のマザーズハローワーク・コーナーを設置、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保や担当者制による支援を実施。

《障害者》

- ⇒ 障害特性に応じた職業紹介と雇用率未達成企業に対する厳正な指導を組み合わせて実施。

《生活保護受給者等》

- ⇒ 福祉事務所と連携してチームを組み、対象者ごとに就労支援プランを作成し、自立に向けた支援を実施。
- ⇒ 福祉事務所内等にハローワーク窓口を設置、自治体とハローワークが一体となった支援を実施。

自治体との共同的取組について

- 国が行う無料職業紹介・職業相談等と自治体が行う職業訓練、福祉施策等を一体的に行う「一体的実施」事業を推進中。
⇒ 事業開始(32道府県64市区町) 事業開始に向け準備中(14市区)
- 全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国と地域の実情に応じた各種対策を行う地方自治体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するため、国と地方自治体が「雇用対策協定」を締結。
例) 北九州市、横浜市、福岡市 等
- 労働市場全体としてのマッチング機能を強化するため、全国ネットワークの求人情報を地方自治体にオンラインで提供することにより、地方自治体が行う独自の雇用対策をさらに充実するための環境を整備していく。

第1章

《概要》

基本的な統計量の把握と用いるデータの統計特性について概観し、それを用いた実証結果を報告。

《結果》

- (i) 求職側の就業形態(1=一般, 2=パート, 3=季節)が大きいほど、新職の月収が多いほど、求職期間は短くなる。
- (ii) 求人側の採用人数が多いほど、就業時間が長いほど、求職期間は短くなる。
- (iii) 就職支援ナビゲーター数が多ければ求職期間は短くなる。

第2章

《概要》

就職率、求職期間、転職後賃金というマッチング効率性を示す成果指標に対して、ハローワークの取組等がどういった影響を与えているかを計量的分析によって検証。

《結果》

- (i) 求職者の個人属性や地域属性は、これらの成果指標に対して強く影響を与える。
- (ii) ハローワークの基本属性、職業紹介サービスの強度、取組に関しては、統計的に有意に統一した傾向はみられない。

第3章

《概要》

求職者の求職行動のタイミングに影響を与える要因を実証的に検証。

《結果》

一般に、各ハローワークが受理している求人は、管轄の地域属性に強く制約されるが、職員や求人開拓推進委員の活動を通じた求人者の情報蓄積や、求人条件に関する相談など、ハローワークの努力によって求人サービスを改善できる部分もある。

第4章

《概要》

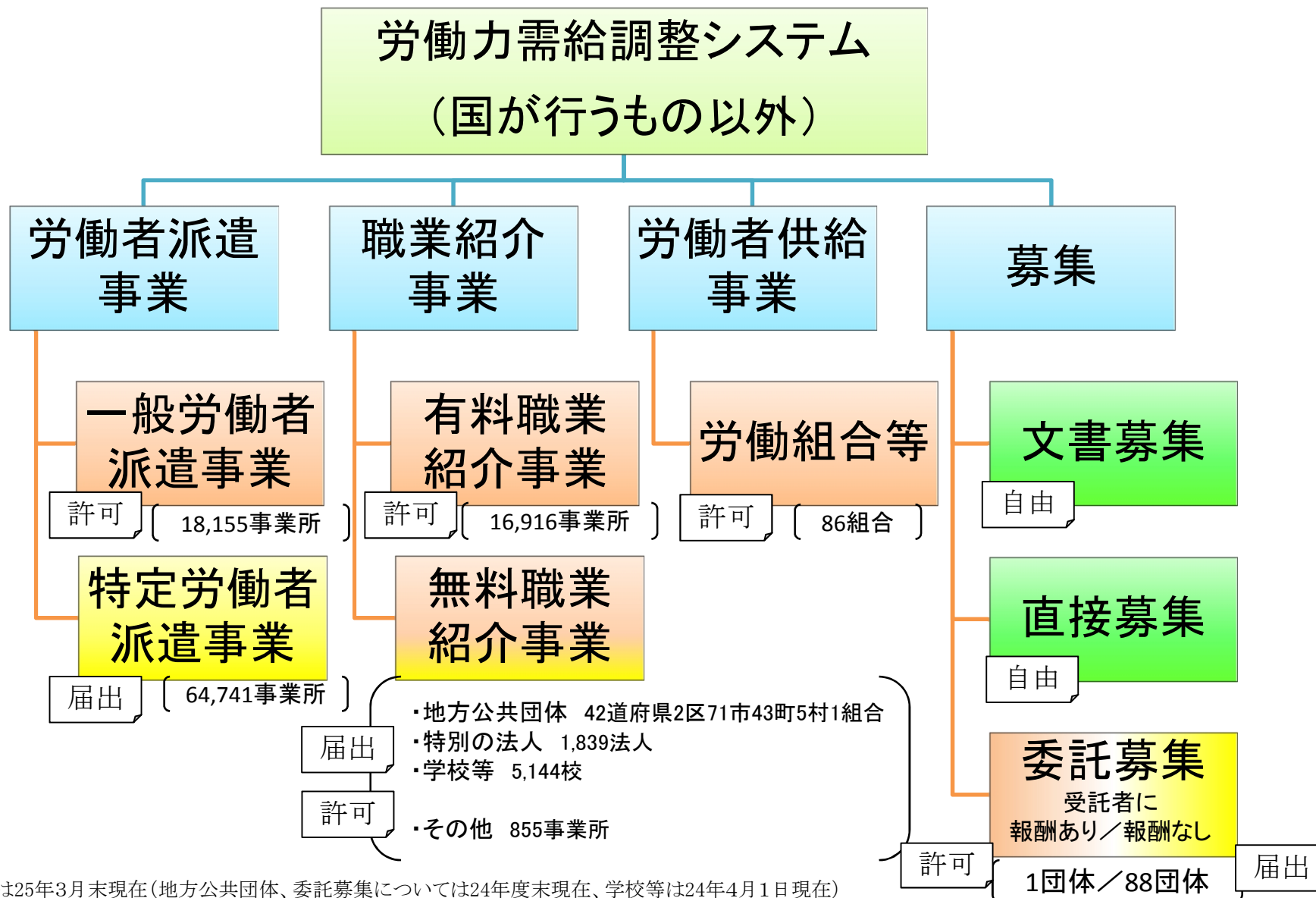
ハローワークの取組が求人充足にどのように結びつくか実証的に検証。

《結果》

- (i) ハローワークに提出された求人は、単なる広告効果が期待されるのではなく、紹介の有無が求人充足を主導している。
- (ii) ハローワーク職員の経験を通じた技能蓄積は求人充足に正の効果を及ぼす可能性が高い。
- (iii) 事業所訪問、特に求人開拓推進員の活動は求人充足に正の効果を及ぼす。
- (iv) 接遇研修などの間接的な研修が求人充足に及ぼす可能性は限定的である。
- (v) 一般求人とパート求人、充足に必要な技能やプロセスは異なる可能性がある。

需給調整事業の種類

- 国以外で行う需給調整事業には以下のようなものがある。
- 民間が労働者派遣事業や職業紹介事業を営む場合は、許可や届出が必要となっている。



※ 事業所数等は25年3月末現在(地方公共団体、委託募集については24年度末現在、学校等は24年4月1日現在)

○ 国際的な労働基準であるILO条約や、社会的情勢による要請を背景に、民間人材ビジネスの役割が増してきている。

ILO96号条約(昭和24年採択)

職業紹介は国で行うという考え方を基本としつつも、一定の分野において限定的に民間の職業紹介を認めるという考え方

労働市場を取り巻く環境の変化

ILO181号条約(平成9年採択)

民間職業仲介事業所の運営を幅広く認めること、サービスを利用する労働者を保護することが目的に

社会的情勢の変化

- ・社会環境の変化(少子高齢化等)による労働力需給のミスマッチの発生
- ・経済・産業構造の転換等により変動する労働力需要に迅速かつ的確に対応する必要性

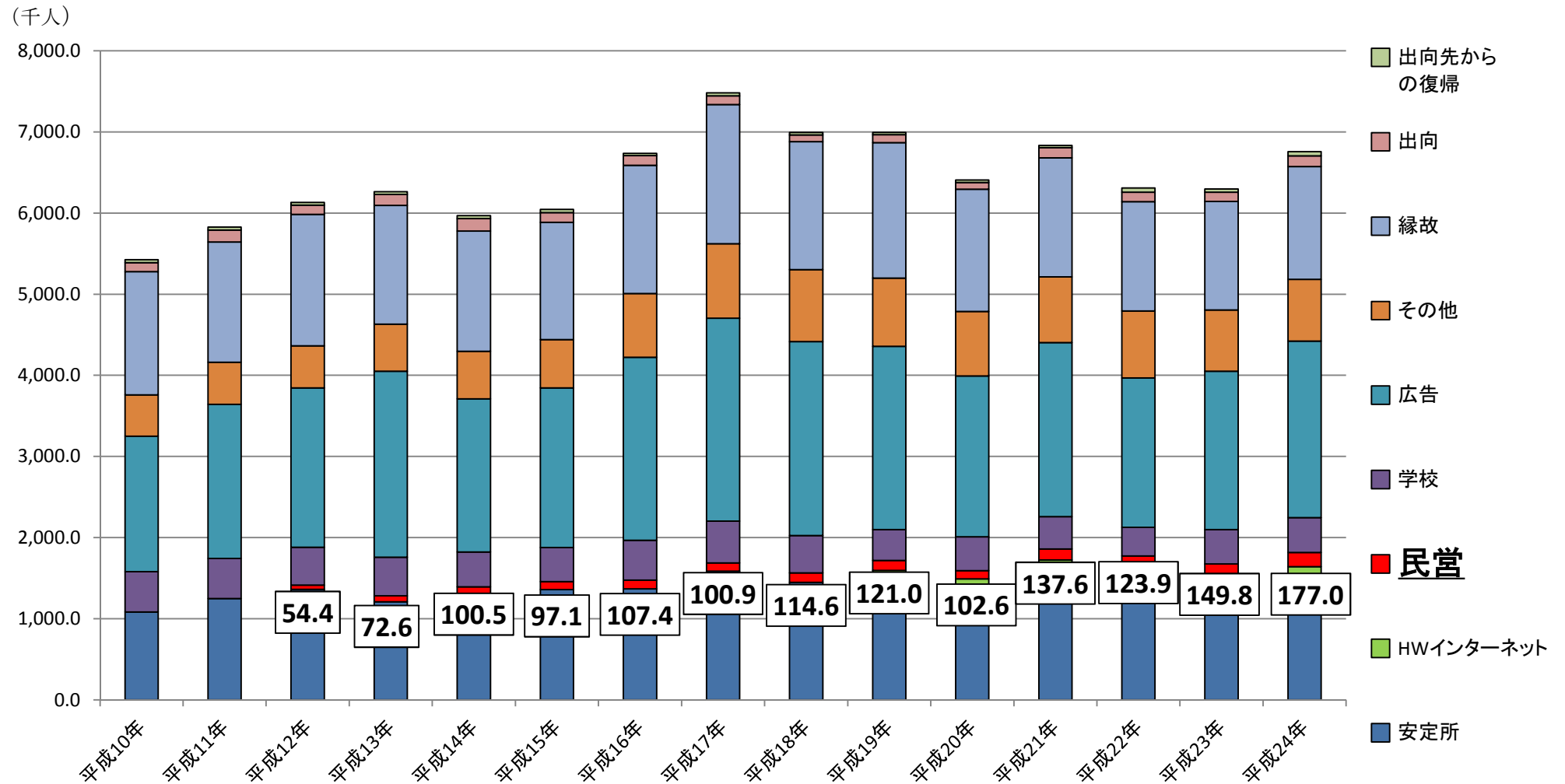
国だけではなく多様な労働力需給調整機関による機能強化の要請

- ・有料職業紹介所の増加
- ・有料職業紹介以外の形態(労働者派遣等)による雇用サービスの拡大

民間人材ビジネスにより積極的な位置づけを与えることが求められている

入職経路別入職者数の推移(民間職業紹介)

- 平成24年に、入職経路として民間職業紹介を利用した者は、約18万人(2.6%)となっている。
- 平成12年から平成24年の12年間の間に、民間職業紹介による入職者は約3.3倍に増加している。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

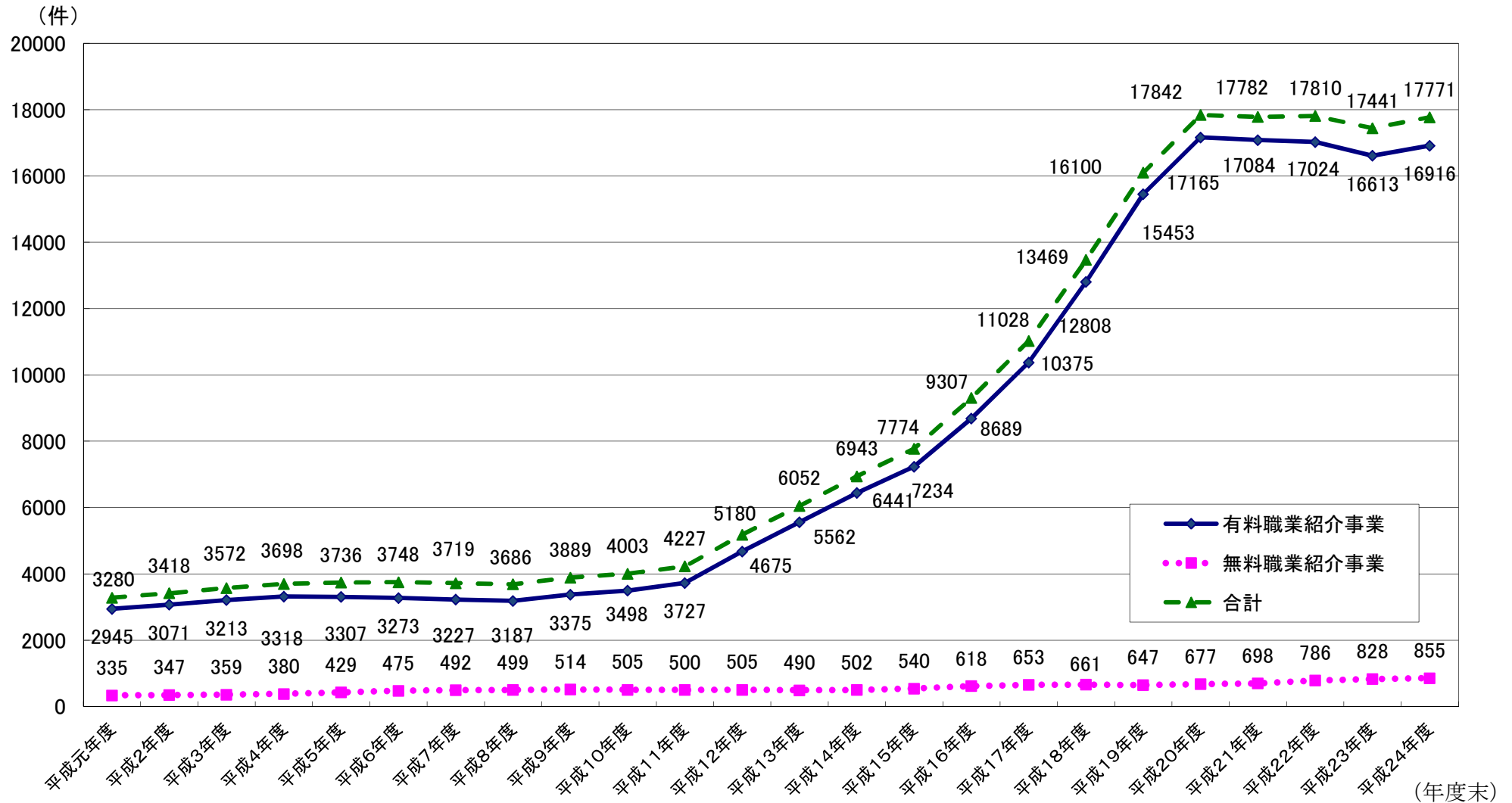
注1) 民営(民間職業紹介所)は平成12年より調査している。

注2) HWインターネット(ハローワークインターネットサービス)は平成19年より調査している。

注3) 平成16年から新産業分類で「教育、学習支援業」を含む。 注4) 平成21年新産業分類。

民営職業紹介事業所数の推移

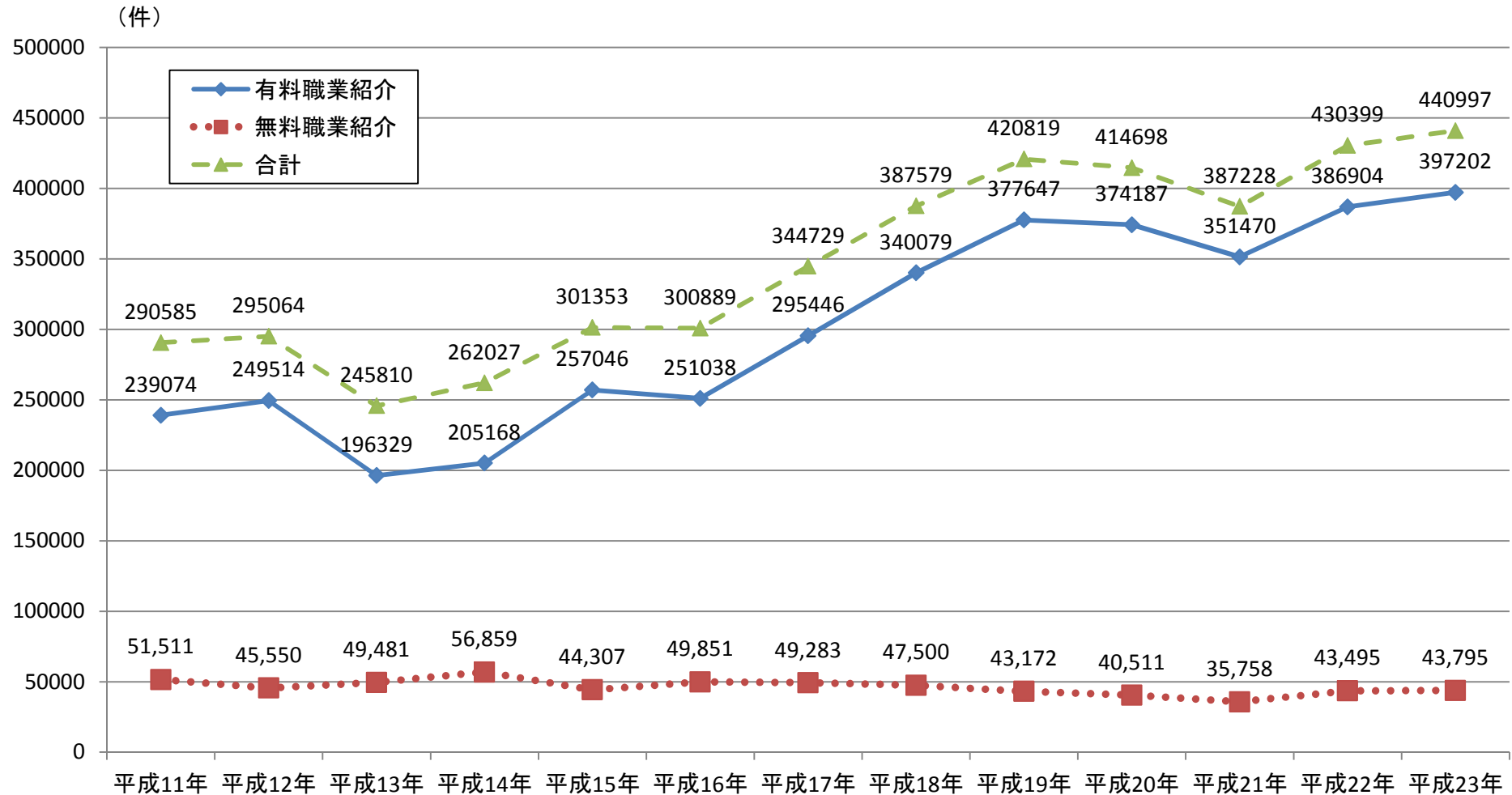
- 民営職業紹介事業所数は、平成11年度以降急激に増加したが、平成20年度を境に頭打ちとなり、平成24年度は約1万8千所となっている。
- 有料職業紹介事業所数が、無料職業紹介事業所数を大きく上回っている。



資料出所) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

民営職業紹介による常用就職件数の推移

- 民営職業紹介による常用就職件数は、年々増加しており、平成23年の常用就職件数は約44万件となっている。
- 有料職業紹介による常用就職件数は増加傾向にある一方、無料職業紹介によるものは、概ね横ばいで推移している。



※常用就職とは、4ヶ月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいう。

資料出所)厚生労働省「職業紹介事業報告」集計結果

民営職業紹介による常用就職の構成

- 有料職業紹介は、個別に報告している職種では家政婦(夫)やマネキン、職業大分類では専門的・技術的職業の割合が高い。
- 無料職業紹介は、社会福祉事業従事者や医療関係従事者の割合が高い。

有料職業紹介

	常用就職件数(件)	割合(%)
家政婦(夫)	38,430	9.7
マネキン	39,777	10.0
調理士	3,025	0.8
芸能家	1,676	0.4
配せん人	2,997	0.8
モデル	121	0.0
技能実習生	251	0.1
専門的・技術的職業	142,929	36.0
管理的職業	11,267	2.8
事務的職業	59,308	14.9
販売の職業	37,808	9.5
サービスの職業	23,101	5.8
保安の職業	798	0.2
農林漁業の職業	139	0.0
生産工程の職業	32,277	8.1
輸送・機械運転の職業	1,982	0.5
建設・採掘の職業	45	0.0
運搬・清掃・包装の職業	1,271	0.3
計	397,202	100

無料職業紹介

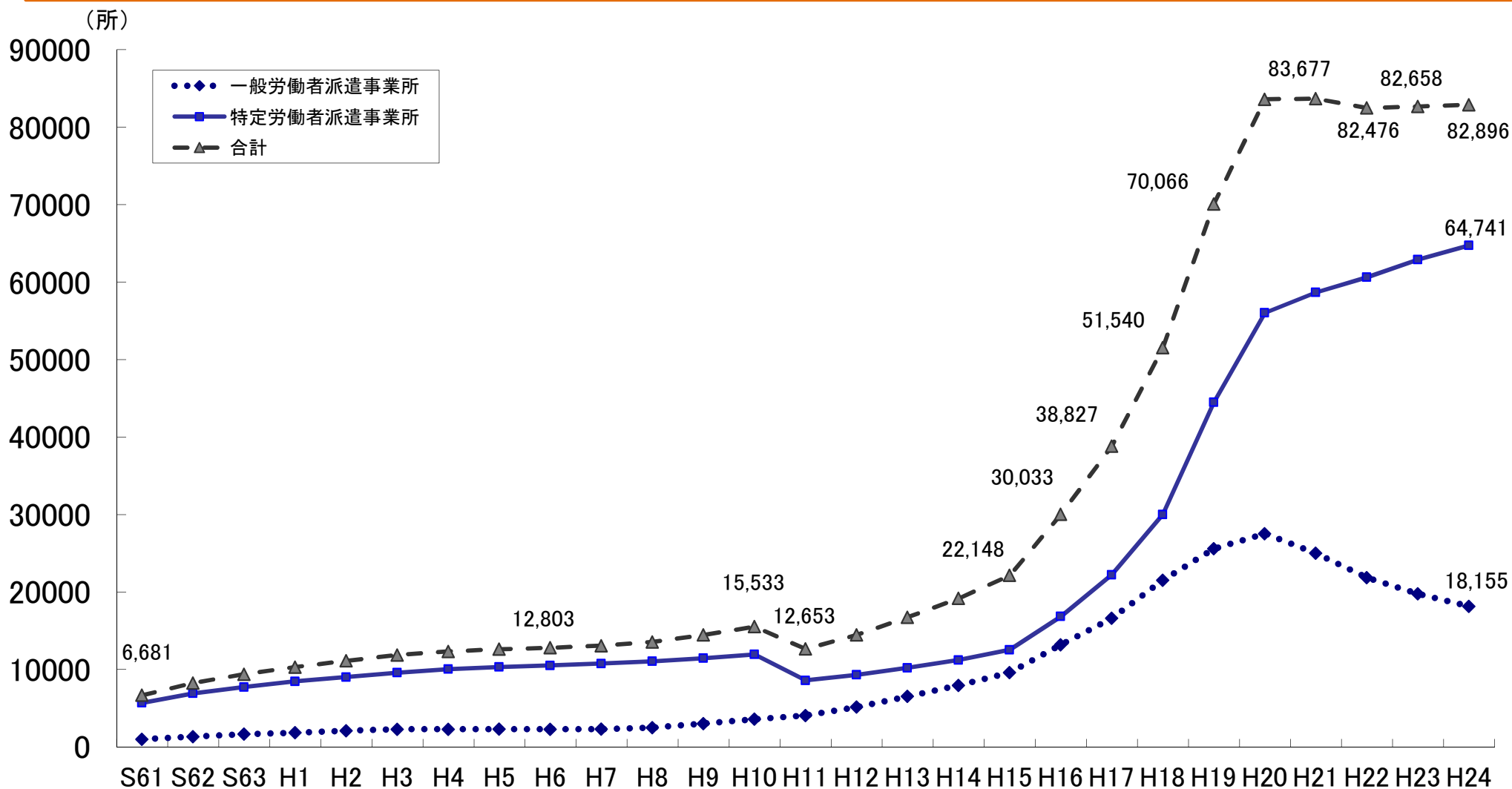
	常用就職件数(件)	割合(%)
学生・生徒	1,527	3.5
高齢者	4,369	10
母子家庭の母等	1,499	3.4
就職困難者(高齢者及び母子家庭の母等を除く)	240	0.5
社会福祉事業従事者	12,292	28.1
医療関係従事者	7,476	17.1
農業の職業に従事する者	705	1.6
技能実習生	297	0.7
その他	15,390	35.1
計	43,795	100

※ 職業紹介事業報告では、有料職業紹介については、家政婦(夫)、マネキン、調理師、芸能家、配せん人、モデル、技能実習生はそれぞれ、それ以外については職業分類大分類に分類して報告することとしている。

※ 常用就職は、4ヶ月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいう。

派遣元事業所数の推移

- 派遣元事業所は、平成15年以降急速に増加したが、平成20年を境に頭打ちになり、平成23年は約8万3千所となっている。
- 特定労働者派遣事業所数が、一般派遣事業所数を大きく上回っている。

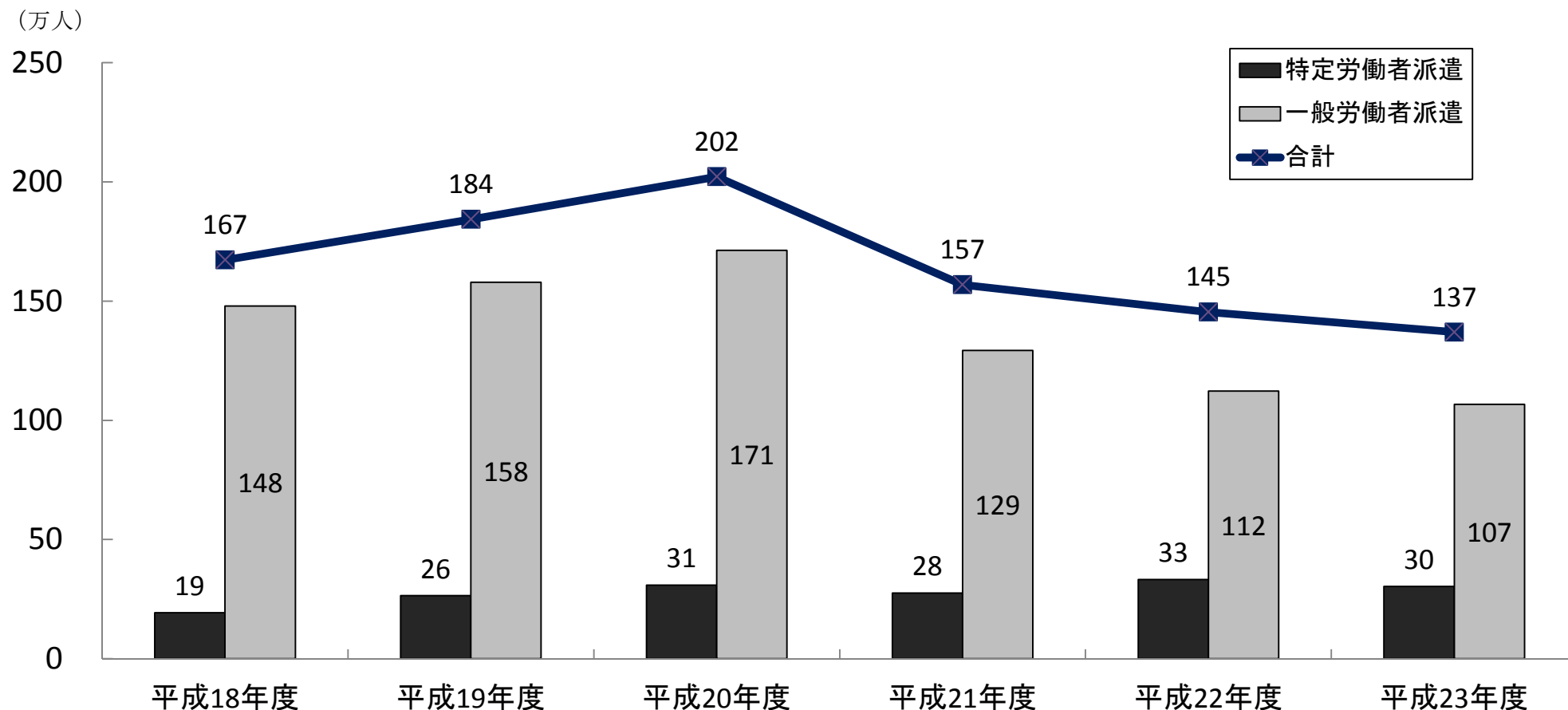


※ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)
 平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

資料出所)厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

派遣労働者数の推移

- 平成20年度以降、派遣労働者数は減少傾向にあり、平成23年は約137万人となっている。
- 一般労働者派遣事業所の派遣労働者数は減少傾向にある一方、特定労働者派遣事業所の派遣労働者数は概ね横ばいで推移している。



※各年6月1日時点の人数

※総務省「労働力調査」における、平成24年労働者派遣事業所の派遣社員数は90万人。「労働力調査」は労働者に対し、1番長い時間した仕事について調査しているのに対し、「労働者派遣事業報告」は 派遣元事業主に6月1日現在の運営状況の報告を求めるもので、労働者が主たる仕事として派遣行っていない場合も含まれる等の違いがあるため、数値の違いが生じる。

資料出所)厚生労働省「労働者派遣事業報告」集計結果

○ 民間人材ビジネスを活用するメリットとしては、以下のようなものがあると考えられる。

○ 総合的な人材サービスの提供

- ・ 派遣・紹介予定派遣・職業紹介・コンサルティングなど、様々な手法を組み合わせる提供が可能
- ・ 特に大手で行われている
- ・ アウトプレースメントサービス（再就職支援）を行っている例もある

○ 高度人材の需給調整機能の提供

- ・ ハローワークで一般に扱っていない層のマッチングも対応可能
- ・ ヘッドハンティングなどサーチ型の職業紹介もある

○ 専門業務に特化した需給調整機能の提供

- ・ 専門的な業務についてノウハウを持っている
- ・ マッチングが難しい職種についても丁寧なサービスの提供が可能

転職を伴う賃金変動について

- 転職に伴う賃金変動は、「変わらない」が3割台後半となっている。また、前職雇用者で2000～2011年平均で、賃金増減DI(「増加」-「減少」)は▲0.7%ポイント、前職一般労働者で▲10.4%ポイントの減少超過となっている。
- 前職一般労働者について、離職理由別に転職に伴う賃金変動をみると、「変わらない」が3割台後半であるが、賃金増減DIは「自発的理由等」は小幅な減少超過だが、「定年・契約期間満了」、「会社都合」は大幅な減少超過となっている。

《転職に伴う賃金変動》

(単位: %、%ポイント)

年	前職雇用者				うち前職一般労働者			
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI
2000	33.2	35.9	30.9	2.3	29.6	36.0	34.4	-4.8
2001	30.9	37.8	31.3	-0.4	27.9	36.6	35.5	-7.6
2002	29.4	38.5	32.2	-2.8	23.6	40.0	36.4	-12.8
2003	30.1	39.7	30.2	-0.1	26.1	38.7	35.2	-9.1
2004	30.3	37.0	32.7	-2.4	25.1	36.7	38.3	-13.2
2005	31.7	37.8	30.5	1.2	26.8	38.0	35.2	-8.4
2006	34.5	36.5	29.1	5.4	30.6	35.4	34.1	-3.5
2007	34.3	35.0	30.7	3.6	29.0	34.6	36.4	-7.4
2008	33.6	32.6	33.9	-0.3	29.8	31.2	39.0	-9.2
2009	26.0	39.1	34.9	-8.9	21.1	37.6	41.4	-20.3
2010	29.9	37.3	32.9	-3.0	24.3	36.4	39.3	-15.0
2011	28.9	38.6	32.5	-3.6	23.5	38.9	37.7	-14.2
2000～2011年平均	31.1	37.1	31.8	-0.7	26.5	36.6	36.9	-10.4

(資料出所) 厚生労働省「労働市場分析レポート(転職入職者の賃金変動に関する状況)」※「雇用動向調査(特別集計)」を用いて作成

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、

2. 賃金増加(減少) = 1割未満の増加(減少) + 1～3割未満の増加(減少) + 3割以上の増加(減少)、賃金増減DI = 賃金増加 - 減少

3. 一般労働者とは、パートタイム労働者以外の者。パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者

《転職を伴う賃金変動(前職一般労働者、離職理由別、2002～2011年平均)》

(単位: %、%ポイント)

	賃金変動			
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI
自発的理由等	29.9	36.6	33.5	-3.6
定年・契約期間満了	13.3	36.3	50.4	-37.1
会社都合	17.2	37.8	45.0	-27.8
理由計	26.0	36.7	37.3	-11.3

(資料出所) 厚生労働省「労働市場分析レポート(転職入職者の賃金変動に関する状況)」※「雇用動向調査(特別集計)」を用いて作成

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、賃金変化不詳を除く。

2. 賃金増加(減少) = 1割未満の増加(減少) + 1～3割未満の増加(減少) + 3割以上の増加(減少)、賃金増減DI = 賃金増加 - 減少

3. 離職理由について「定年・契約期間の満了」、「会社都合」を非自発的理由とし、それ以外の理由を「自発的理由等」として集計。

4. 離職理由の「定年・契約期間の満了」、「会社都合」は2001年までは「定年、会社都合、契約期間の満了」の1区分で調査、

離職理由が会社都合による転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の産業別、産業間移動の別、2009～2011年平均)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 産業計で見ると、前職と同一産業への転職の場合、賃金が変わらないが46.1%、賃金減少割合が40.6%、賃金増加が13.3%。一方、他産業への転職の場合、賃金減少割合が54.8%、賃金が変わらない30.8%、賃金増加が14.4%
- 前職の産業別にみると、「卸売業,小売業」、「不動産業,物品賃貸業」、「複合サービス業」、などで、賃金減少割合が5割以上となっている。

(単位: %、%ポイント)

	賃金変動				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
建設業	11.9	48.3	39.9	-28.0	100.0
同一産業への移動	11.6	56.8	31.6	-20.0	63.4
他の産業への移動	12.3	33.7	54.0	-41.7	36.6
製造業	14.8	33.9	51.3	-36.5	100.0
同一産業への移動	15.7	38.8	45.5	-29.8	
他の産業への移動	14.1	29.6	56.3	-42.2	53.1
電気・ガス・熱供給・水道業	38.7	46.2	15.0	23.7	100.0
同一産業への移動	5.8	69.6	24.7	-18.9	4.4
他の産業への移動	40.3	45.2	14.6	25.7	95.6
情報通信業	21.7	26.1	52.2	-30.5	100.0
同一産業への移動	22.3	31.3	46.4	-24.1	48.2
他の産業への移動	21.2	21.2	57.7	-36.5	51.8
運輸業,郵便業	7.9	46.3	45.8	-37.9	100.0
同一産業への移動	9.5	75.0	15.5	-6.0	38.4
他の産業への移動	6.9	28.4	64.7	-57.8	61.6
卸売業,小売業	12.4	22.9	64.7	-52.3	100.0
同一産業への移動	9.6	24.2	66.3	-56.7	44.3
他の産業への移動	14.6	22.0	63.5	-48.9	55.7
金融業,保険業	10.0	33.3	56.8	-46.8	100.0
同一産業への移動	11.2	64.0	24.8	-13.6	34.6
他の産業への移動	9.3	17.7	73.0	-63.7	65.4
不動産業,物品賃貸業	12.2	18.5	69.3	-57.1	100.0
同一産業への移動	12.0	34.4	53.6	-41.6	28.2
他の産業への移動	12.3	12.2	75.5	-63.2	71.8

(単位: %、%ポイント)

	賃金変動				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
学術研究,専門・技術サービス業	8.8	47.0	44.2	-35.4	100.0
同一産業への移動	8.6	42.2	49.2	-40.6	12.4
他の産業への移動	8.9	47.6	43.5	-34.6	87.6
宿泊業,飲食サービス業	14.4	49.2	36.4	-22.0	100.0
同一産業への移動	11.7	59.1	29.2	-17.5	68.3
他の産業への移動	20.0	27.8	52.2	-32.2	31.7
生活関連サービス業,娯楽業	16.9	24.2	59.0	-42.1	100.0
同一産業への移動	30.2	21.6	48.2	-18.0	19.5
他の産業への移動	13.6	24.8	61.6	-48.0	80.5
教育,学習支援業	34.2	23.1	42.6	-8.4	100.0
同一産業への移動	24.3	35.1	40.6	-16.3	38.4
他の産業への移動	40.4	15.7	43.9	-3.5	61.6
医療,福祉	14.0	42.9	43.1	-29.1	100.0
同一産業への移動	16.1	39.7	44.2	-28.1	76.0
他の産業への移動	7.1	53.4	39.5	-32.4	24.0
複合サービス事業	12.0	23.1	64.9	-52.9	100.0
同一産業への移動	6.8	26.2	67.0	-60.2	3.4
他の産業への移動	12.2	23.0	64.8	-52.6	96.6
サービス業(他に分類されないもの)	15.3	42.2	42.5	-27.2	100.0
同一産業への移動	6.7	48.7	44.6	-37.9	37.9
他の産業への移動	20.6	38.1	41.3	-20.7	62.1
合計	13.9	37.7	48.4	-34.5	100.0
同一産業への移動	13.3	46.1	40.6	-27.3	45.6
他の産業への移動	14.4	30.8	54.8	-40.4	54.3

資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート(転職入職者の賃金変動に関する状況)」※「雇用動向調査(特別集計)」を用いて作成

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、賃金変化不詳を除く。

2. 賃金増加(減少) = 1割未満の増加(減少) + 1~3割未満の増加(減少) + 3割以上の増加(減少)、賃金増減DI = 賃金増加 - 減少

3. 集計人数の特に少ない農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、その他の産業(公務)は表章していない。、産業計はこれらの作業の他、前職の産業不詳を含む。

離職理由が会社都合による転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の職業別、職業間移動の別、2011年平均)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 職業計で見ると、前職と同一職種への転職の場合、賃金が変わらないが44.6%、賃金減少割合36.3%、賃金増加が19.2%。一方、他職種への転職の場合、賃金減少割合が59.4%、賃金が変わらないが30.4%、賃金増加が10.2%。
- 前職の職業別にみると、「管理的職業従事者」、「事務従事者」、「販売従事者」で5割以上の賃金減少となっている。

(単位 %、%ポイント)

	賃金変動				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
管理的職業従事者	3.5	23.0	73.5	-70.0	100.0
同一職業への転職	8.3	28.0	63.7	-55.4	37.0
他の職業への転職	0.7	20.0	79.3	-78.6	63.0
専門的・技術的職業従事者	24.5	33.2	42.3	-17.8	100.0
同一職業への転職	29.6	32.1	38.3	-8.7	74.2
他の職業への転職	10.8	36.1	53.1	-42.3	25.8
事務従事者	15.3	28.5	56.2	-40.9	100.0
同一職業への転職	17.4	28.0	54.6	-37.2	78.1
他の職業への転職	7.9	30.2	61.9	-54.0	21.9
販売従事者	15.8	31.2	53.0	-37.2	100.0
同一職業への転職	16.0	43.0	40.9	-24.9	57.0
他の職業への転職	15.4	15.5	69.1	-53.7	43.0
サービス職業従事者	19.0	50.2	30.9	-11.9	100.0
同一職業への転職	19.5	54.4	26.1	-6.6	69.5
他の職業への転職	17.6	40.4	41.9	-24.3	30.5

(単位 %、%ポイント)

	賃金変動				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
保安職業従事者	13.4	59.8	26.8	-13.4	100.0
同一職業への転職	23.6	58.8	17.6	6.0	51.7
他の職業への転職	2.5	60.8	36.7	-34.2	48.3
生産工程従事者	15.0	52.0	33.0	-18.0	100.0
同一職業への転職	17.0	58.4	24.7	-7.7	79.0
他の職業への転職	7.8	28.0	64.2	-56.4	21.0
輸送・機械運転従事者	10.5	48.9	40.6	-30.1	100.0
同一職業への転職	9.6	57.1	33.4	-23.8	75.0
他の職業への転職	13.4	24.6	62.0	-48.6	25.0
建設・採掘従事者	17.9	40.8	41.3	-23.4	100.0
同一職業への転職	24.2	36.7	39.0	-14.8	65.6
他の職業への転職	5.9	48.5	45.6	-39.7	34.4
運搬・清掃・包装等従事者	20.0	32.1	48.0	-28.0	100.0
同一職業への転職	13.2	41.0	45.8	-32.6	47.0
他の職業への転職	26.0	24.1	49.9	-23.9	53.0
職業計	16.5	40.3	43.2	-26.7	100.0
同一職業への転職	19.2	44.6	36.3	-17.1	70.2
他の職業への転職	10.2	30.4	59.4	-49.2	29.8

資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート(転職入職者の賃金変動に関する状況)」 ※「雇用動向調査(特別集計)」を用いて作成

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、賃金変化不詳を除く。

2. 賃金増加(減少) = 1割未満の増加(減少) + 1~3割未満の増加(減少) + 3割以上の増加(減少)、賃金増減DI = 賃金増加 - 減少

3. 集計人数の特に少ないその他の職業(農林漁業作業員又は分類不能の職業)は表章していない。職業計は、その他の職業を含む。

失業と賃金低下の代替性に関する意識

- 全体では、失業を避けるための賃金低下をやむを得ないと考える割合は約43%となっている。
- 性・年齢別でみると、中高年層及び男性で失業を避けるための賃金低下をやむを得ないと考える割合が高い。

《失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわないと思うか》

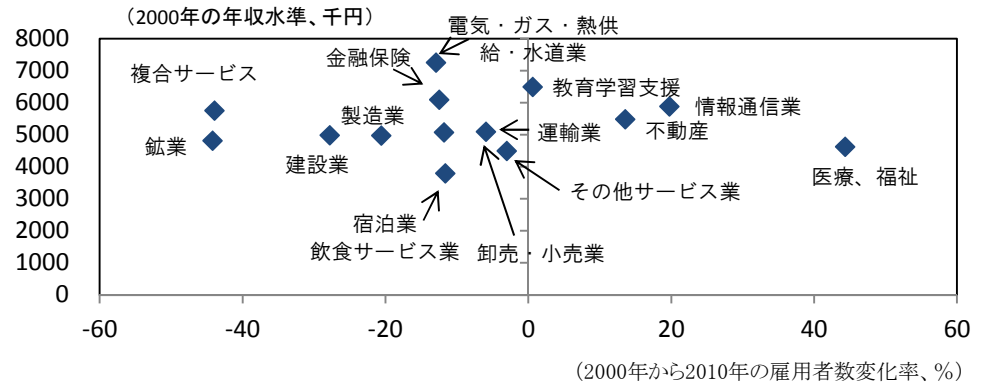
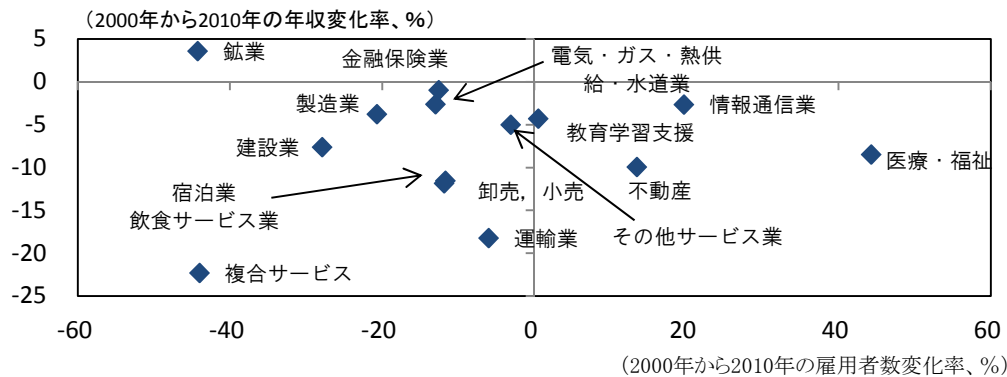
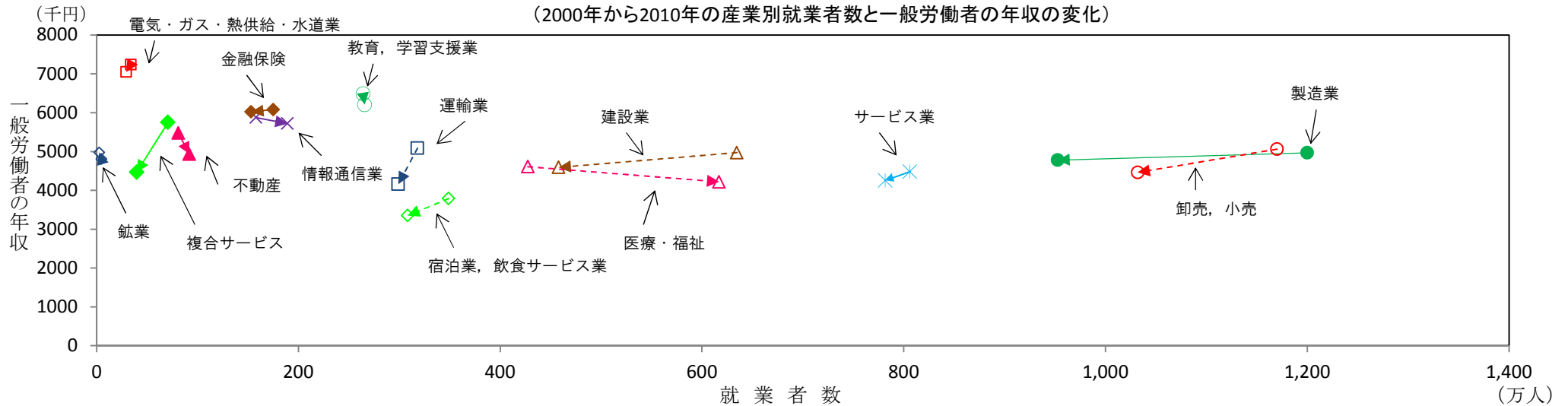
	(人)	(%)	(%)	(%)	(%)
	総数	そう思う	そう思わない	あてはまらない	わからない
全体	2264	42.8	31.7	23.0	2.5
男性	1033	46.8	34.6	17.0	1.6
女性	1231	39.5	29.3	27.9	3.2
20～29歳	188	31.9	52.7	11.2	4.3
30～39歳	360	40.3	47.5	11.7	0.6
40～49歳	410	52.0	40.5	7.1	0.5
50～59歳	392	52.8	34.9	11.2	1.0
60～69歳	489	45.4	18.8	33.3	2.5
70歳以上	425	28.7	12.5	52.0	6.8
男性 20～29歳	87	27.6	58.6	9.2	4.6
30～39歳	143	42.0	50.3	7.7	0.0
40～49歳	173	57.8	38.7	3.5	0.0
50～59歳	184	56.0	38.0	4.9	1.1
60～69歳	252	50.0	24.6	24.2	1.2
70歳以上	194	36.1	18.0	41.8	4.1
女性 20～29歳	101	35.6	47.5	12.9	4.0
30～39歳	217	39.2	45.6	14.3	0.9
40～49歳	237	47.7	41.8	9.7	0.8
50～59歳	208	50.0	32.2	16.8	1.0
60～69歳	237	40.5	12.7	43.0	3.8
70歳以上	231	22.5	7.8	60.6	9.1

(資料出所) JILPT「勤労生活に関する調査(2011年)」

注) 「そう思う」の割合は、「そう思う」「どちらかというと思う」の合計。「そう思わない」の割合は「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計。

日本における所得水準と雇用吸収力の関係

○ 日本はこれまで高所得部門の雇用吸収が弱く、相対的に所得の低い部門での雇用拡大が続いていた。



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「国勢調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

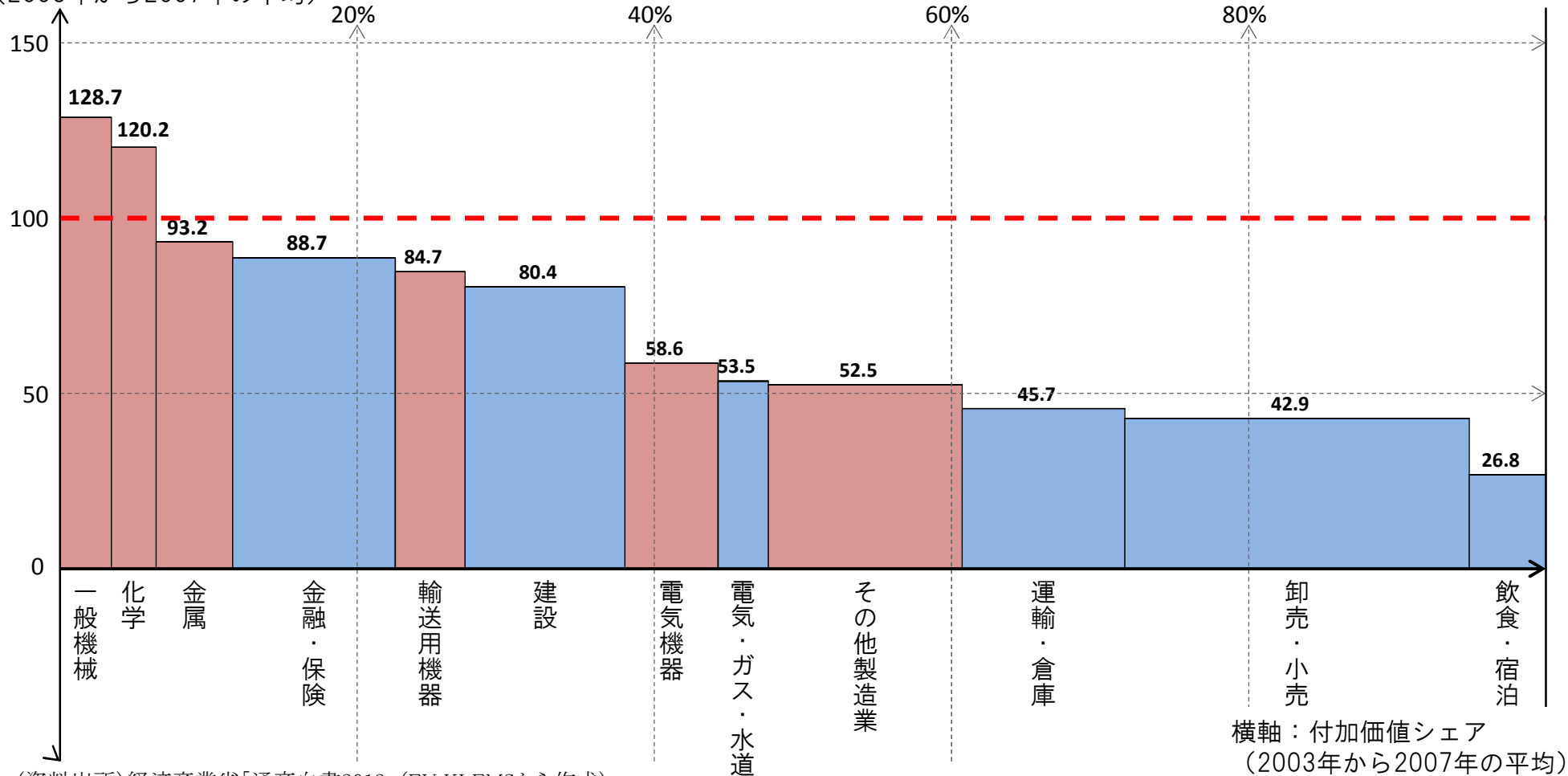
(注) 1) 2000年国勢調査においては第11回産業分類改定の分類に対応した就業者数が公表されている。また2010年国勢調査においては抽出速報値により第12回産業分類改定の産業小分類による値を表章していることから、これを労働政策担当参事官室において第11回産業分類改定ベースに組み替え、2000年と2010年の数値を第11回ベースで比較している。

2) また、年収とは一般労働者について表章したものであり、「きまって支給する現金給与額*12+年間賞与+その他特別賞与額」で計算。「賃金構造基本統計調査」においては、2000年、2010年の賃金水準はそれぞれ第10回、第12回産業分類改定に対応して表章されていることから、1)と同様に組み替え、国勢調査における就業者数で加重平均したものをを用いている。なお、就業者数の少ない産業中分類の賃金水準は表章されていないため、厳密な比較を行うことはできない。

我が国の産業別の労働生産性水準(対米国比)

○ 卸売・小売、飲食・宿泊等の労働生産性は米国の生産性の半分以下となっている。

縦軸：労働生産性水準（米国=100）
（2003年から2007年の平均）



(資料出所) 経済産業省「通商白書2013」(EU KLEMSから作成)

注1) 製造業は赤、非製造業は青で色づけしている。

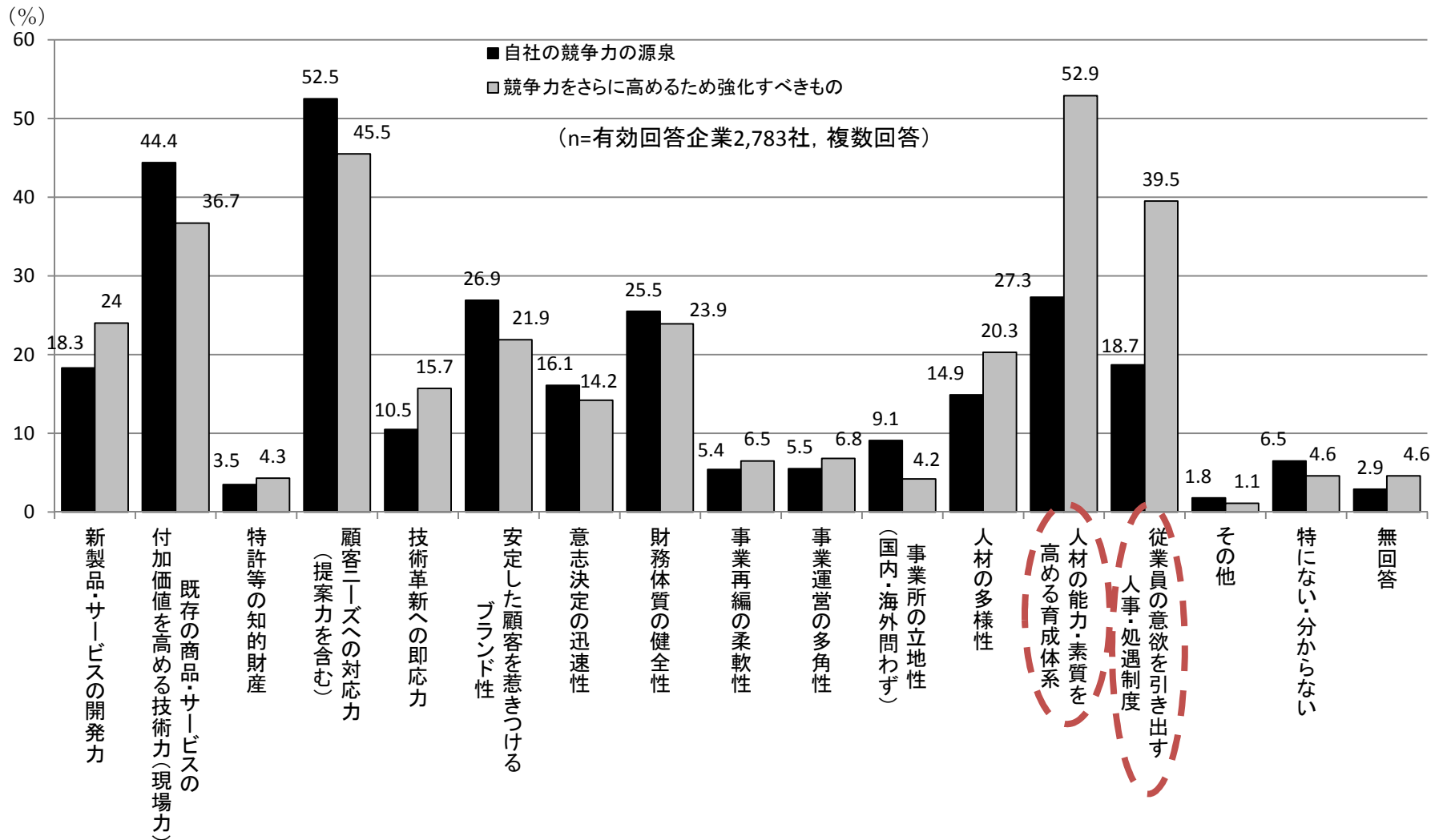
注2) 労働生産性 = GDP / 総労働時間

注3) 国際比較するために用いた産業別購買力平価レートは、GGDCのデータベースにおいて公開されてる1997年のベンチマークの産業別購買力平価レートの値をEU KLEMSデータベースで公開されている付加価値ベースの価格指数を用いて1997年の前後に延長して算出した。

雇用管理

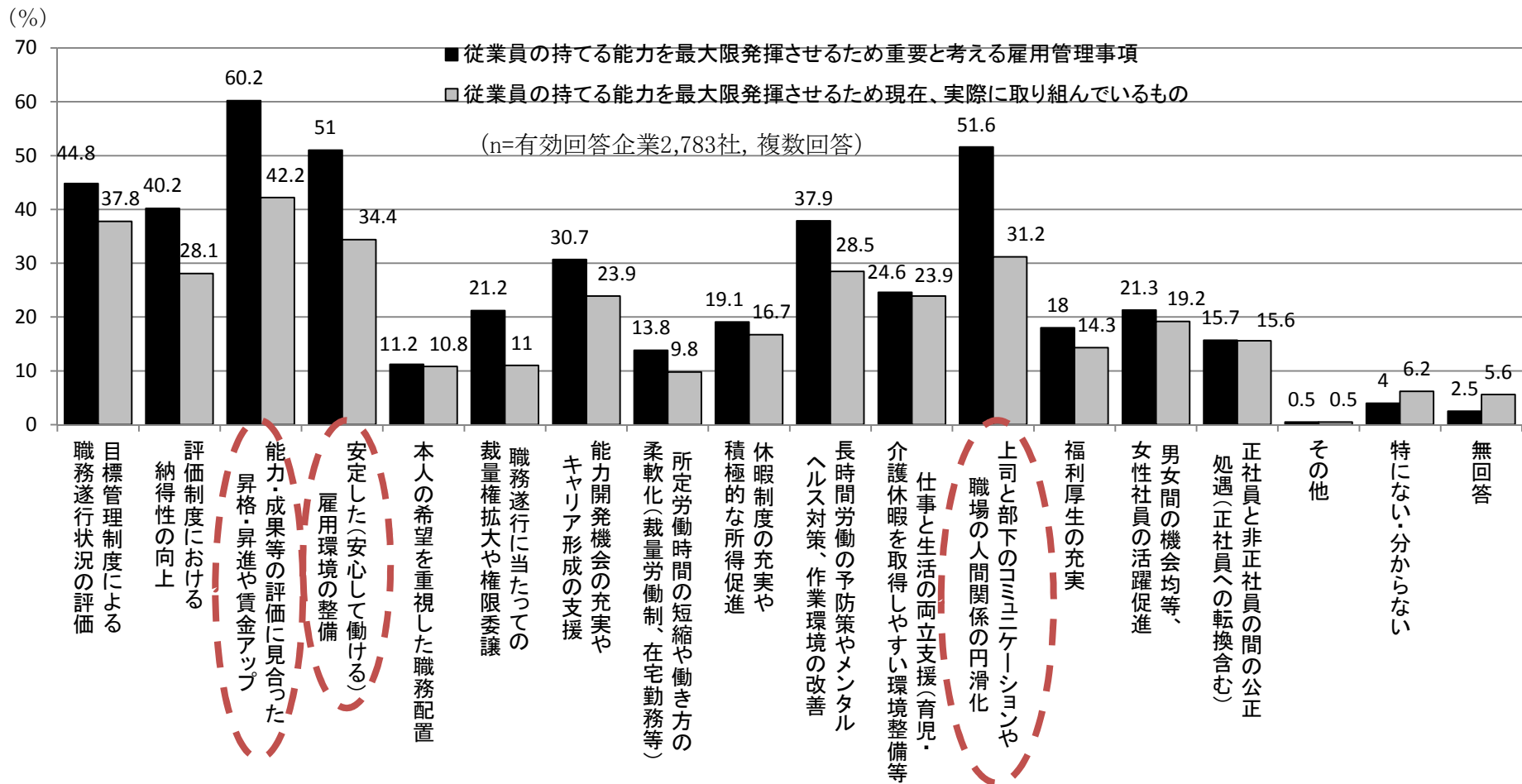
企業の雇用戦略(①競争力の源泉と競争力をさらに高めるために強化すべきもの)

○ 自社の競争力をさらに高めるために強化すべきもの(複数回答)として、「人材の能力・資質を高める育成体系(52.9%)」、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度(39.5%)」等となっている。



企業の雇用戦略(②従業員の能力を最大限発揮させるための雇用管理事項)

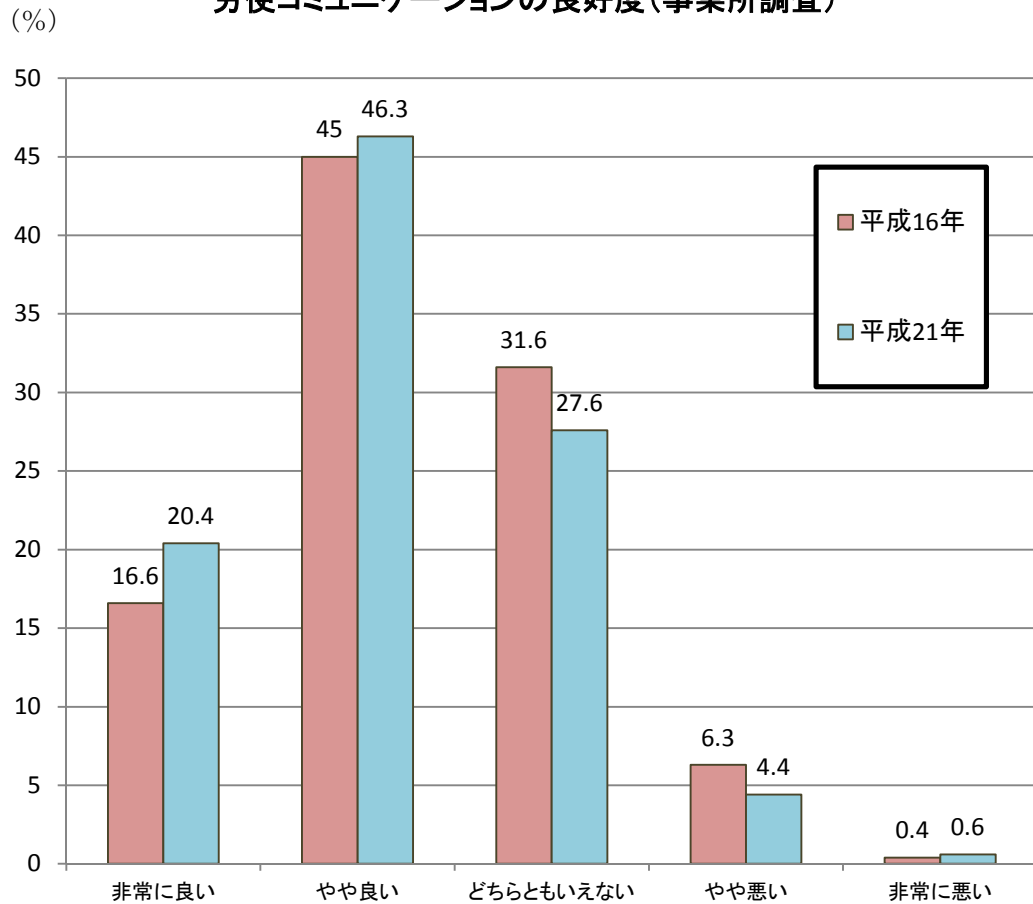
○従業員の持てる能力を最大限発揮させるために必要な雇用管理事項で、重要であると考えている事項と実際に取り組んでいるものとの差(重要だと考えているが実際には取り組んでいない割合)に着目すると、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化(20.4ポイント差)」、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金のアップ(18.0ポイント差)」、「安定した雇用環境の整備(16.6ポイント差)」等で差が大きくなっている。



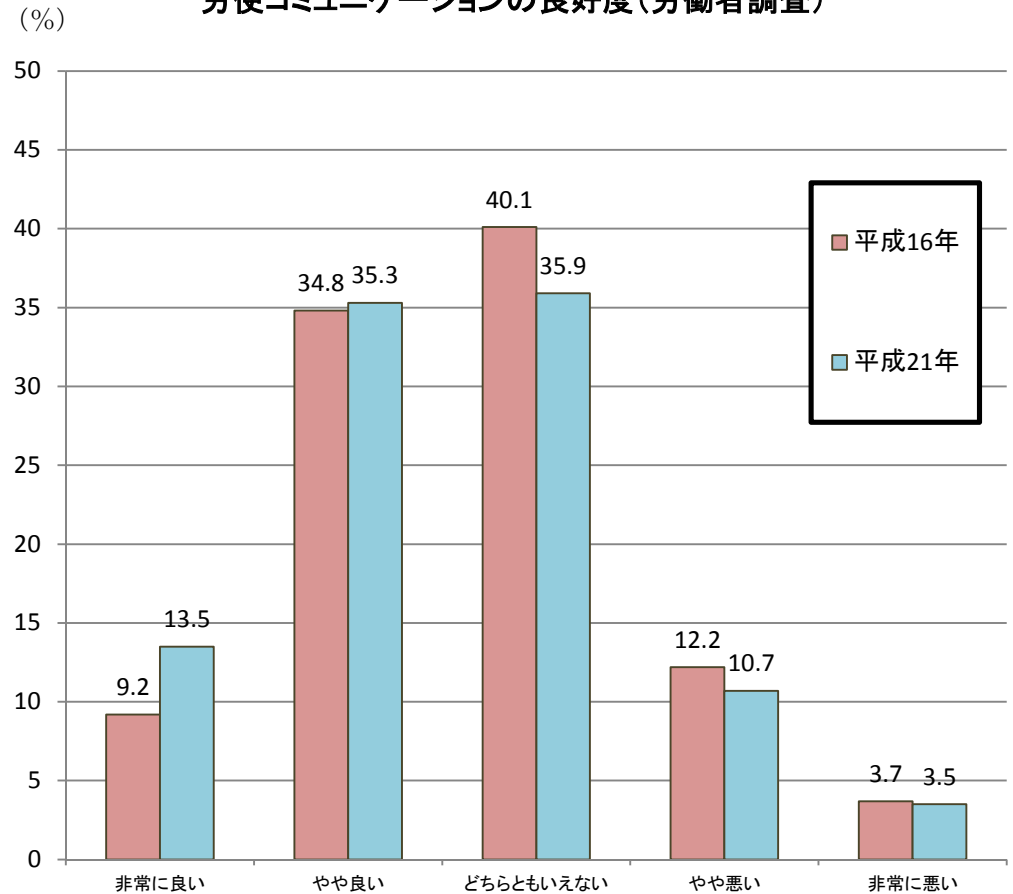
労使コミュニケーションについて①

- 時系列で見ると、事業所調査と労働者調査ともに平成21年では平成16年よりも、「非常に良い」「やや良い」と答えた割合が上昇している。
- 労働者に比べると、事業所の方が「非常に良い」あるいは「やや良い」と答えている割合が高い。

労使コミュニケーションの良好度(事業所調査)



労使コミュニケーションの良好度(労働者調査)



(資料出所): 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」

注) 調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所及び当該事業所に雇用される常用労働者から一定の方法により抽出した労働者。

労使コミュニケーションについて②

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 小集団活動及び職場懇談会は、製造業の方が非製造業よりも活発である。
- 非正社員の参加は、製造業の方が活発である。
- 過去5年間に於いて小集団活動などの職場での取組状況にはおおむね変化がない。

《小集団活動・職場懇談会の有無(本部調査)》

	ほぼすべての職場にある	ある職場の方が多い	ある職場とない職場は同数程度	ない職場の方が多い	ほとんどの職場にない	全くない	(%) 本部では把握していない
製造業	53.6	18.0	6.0	7.1	6.4	4.9	2.6
非製造業	39.7	7.7	3.0	11.1	14.5	15.0	5.6

《雇用形態別、小集団活動・職場懇談会への参加状況(支部調査)》

	正社員	パート・臨時・アルバイト社員	嘱託・契約社員	派遣社員	請負社員	取引先からの派遣スタッフ・流通	その他	(%) 小集団活動や職場懇談会はない
製造業	90.8	35.0	35.3	29.0	15.5	3.2	1.1	4.2
非製造業	76.6	27.8	30.2	4.8	1.2	0.8	2.0	10.5

《5年前と比べた小集団活動への職場の取組状況の変化(支部調査)》

	活発になった	特に変化はない	活発でなくなった
製造業	21.2	57.2	18.0
非製造業	16.9	59.7	15.7

(資料出所)：連合総研「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査(2006)」

注) 「小集団活動」：QCサークル、ZD運動、オフサイトミーティングなど職場に少人数のグループを作り、グループ全員で目標、計画を立てて、自主的な活動を通じてその目標、計画を実現しようとするもの。

「職場懇談会」：管理者と従業員が課・グループを単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。

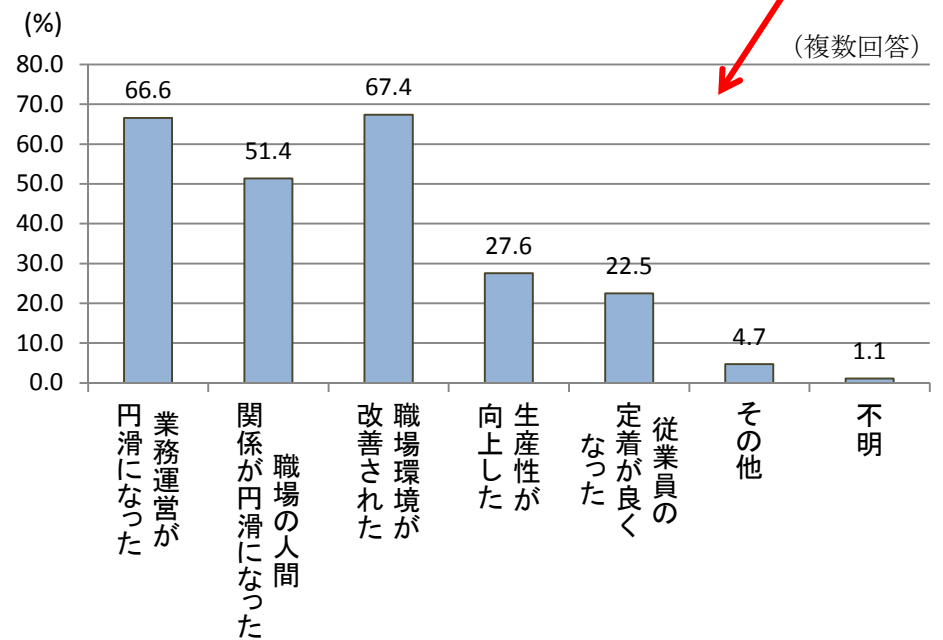
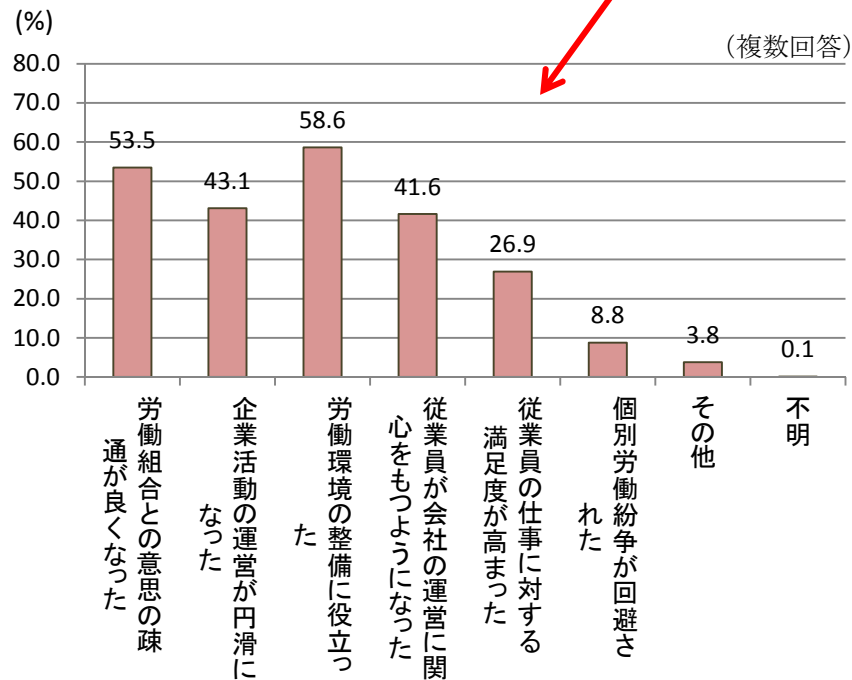
注) 調査対象：「労働組合本部調査」：連合の民間構成組織の調査登録組合(1,145単位組合) 「労働組合支部調査」：連合の民間構成組織の調査登録組合(2,290支部)

労使コミュニケーションについて③

- 労使協議機関の成果としては、「労働環境の整備に役立った」が最も多い。また、「従業員の仕事に対する満足度が高まった」は20.9%となっている。
- 職場懇談会の成果としては、「職場環境が改善された」が最も多い。また、「業務運営が円滑になった」が66.6%、「職場の人間関係が円滑になった」は51.4%となっている。

労使協議機関の有無		成果の有無	
あり	39.6%	成果があった	57.2%
なし	60.3%	成果がなかった	1.2%
不明	0.2%	どちらともいえない	35.5%
		不明	6.0%

職場懇談会の有無		職場懇談会の開催の有無		職場懇談会の成果の有無	
あり	52.8%	開催された	90.7%	成果があった	76.4%
なし	46.7%	開催されなかった	8.6%	成果がなかった	0.6%
不明	0.5%	不明	0.8%	どちらともいえない	22.5%
				不明	0.5%



(資料出所)：厚生労働省「労使コミュニケーション調査(平成21年)」

注) 「労使協議機関」：経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議機関、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。

「職場懇談会」：管理者と従業員が課・グループを単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。

注) 調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所及び当該事業所に来ようされる常用労働者から一定の方法により抽出した労働者。

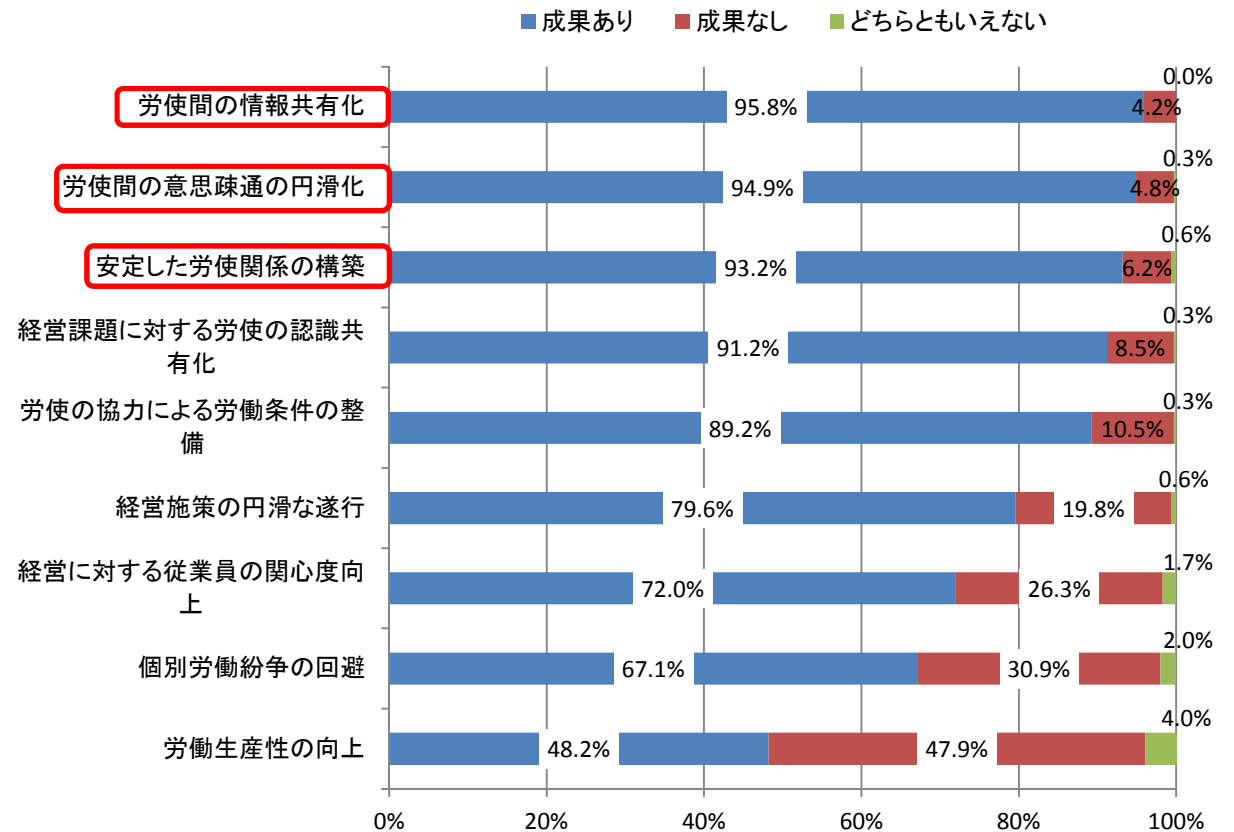
労使コミュニケーションについて④

- 「労使協議制度」の設置状況は81.6%、「職場懇談会」は47.5%となっている。
- 労使協議制度の成果としては、紛争回避や生産性の向上といった実際的な成果はもとより、情報の共有や意識の共有化にも高い成果が認められている。

《従業員とのコミュニケーションの円滑化、活性化を目的とした制度の設置状況》

制度	ある	ない
表彰制度	95.4%	4.6%
社内報・HP	94.7%	5.3%
相談・苦情窓口	90.1%	9.9%
管理職等との個人面談	87.1%	12.9%
労使協議制度	81.6%	18.4%
提案制度	72.8%	27.2%
経営トップと社員との直接対話	56.7%	43.3%
職場懇談会	47.5%	52.5%
従業員意識調査	46.2%	53.8%

《労使協議制度の効果》



(資料出所)：日本経団連「労使コミュニケーションに関するアンケート(2005年)」
 「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて(2006年)」
 注) 調査対象は、日本経団連の企業会員1,327社。調査機関は2005年5月20日～6月10日。