

## 参考資料目次

### I 企業を取り巻く状況

	ページ
○ サービス産業の成長（1）（GDP）	1
○ サービス産業の成長（2）（就業者数）	2
○ 職業別雇用者構成の推移	3
○ 経済のグローバル化の進展	4
○ 企業間競争の激化（1）	5
○ 企業間競争の激化（2）	6
○ 技術革新のスピード	7
○ 設備投資の内訳	8
○ 専門・高度な技能を有する労働者の確保（重視する技能）	9
○ 顧客ニーズへの対応の強化	10
○ 事業・組織の再編	11

### II 人事労務管理等

○ 勤労意識の変化（理想的な仕事）	12
○ 企業の人事制度の考え方	13
○ 成果主義的賃金制度の導入状況	14
○ 年俸制導入企業数割合・適用労働者数割合	15
○ 目標管理制度	16
○ 人事考課の制度・運営上の問題点	17
○ 労働時間管理を受けない働き方について（事業場、企業）	18
○ 労働時間管理を受けない働き方について（労働者）	19
○ 労働者の裁量にゆだねることがふさわしい業務	20
○ 成果による評価への希望	21
○ 仕事や職場の変化	22
○ 会社にある制度とストレス、仕事満足度とストレス	23
○ 仕事についてのストレスと原因	24

### III 労働時間制度

（総労働時間）

○ 労働者1人平均年間総実労働時間の推移	25
○ 労働時間分布の長短二極化	26

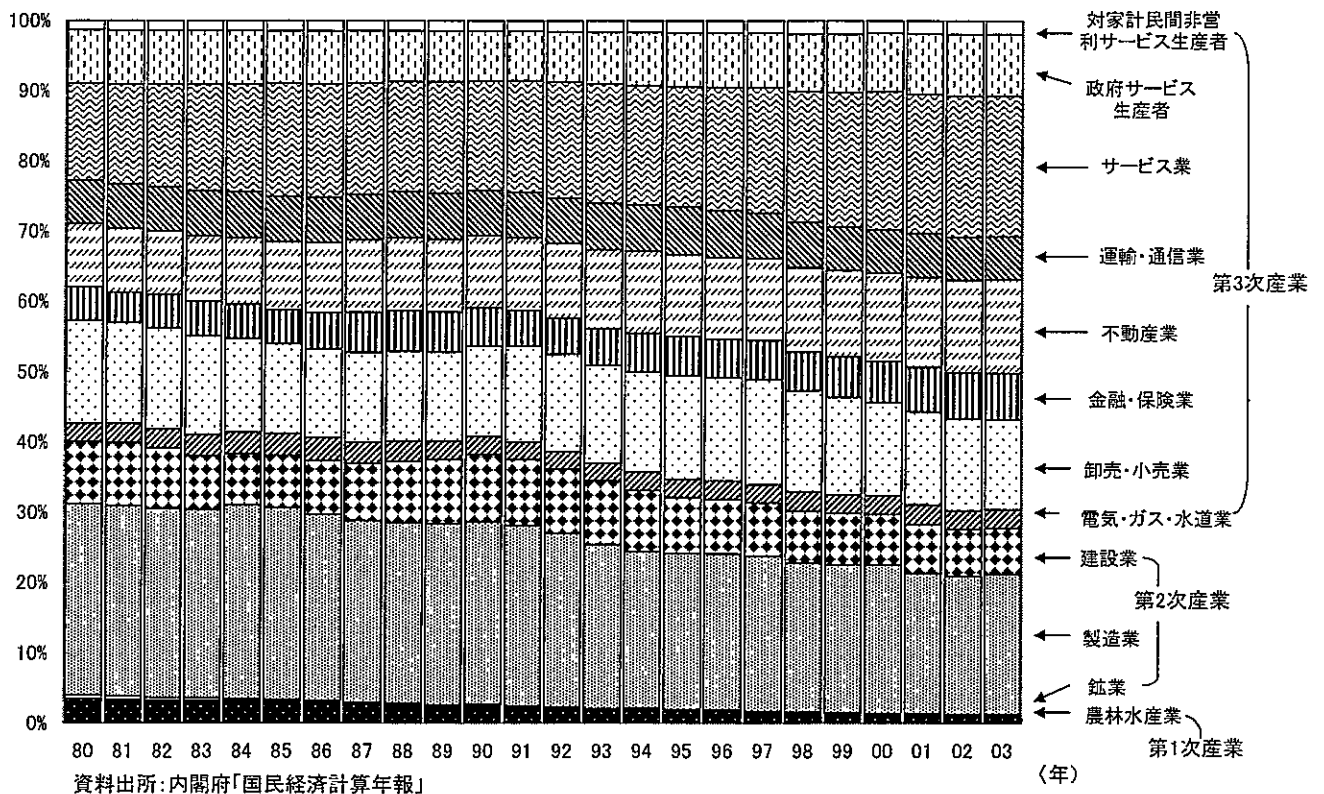
（年次有給休暇）

○ 年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少	27
○ 年次有給休暇の計画的付与制度の有無及び1企業平均年次有給休暇計画的付与日数	28
○ 年次有給休暇の取得へのためらい	29

○ 年次有給休暇の取得推進の取組状況と労働者の意識	30
○ 年次有給休暇の望ましい取得単位	31
(変形労働時間制)	
○ 変形労働時間制の導入状況	32
○ フレックスタイム制を導入していない理由	33
○ フレックスタイム制の活用状況	34
(みなし労働時間制)	
○ みなし労働時間制の導入状況	35
○ 産業別裁量労働制採用企業数の割合（平成17年）	36
(裁量労働制)	
○ 裁量労働制を導入したきっかけ（導入事業場）	37
○ 専門業務型裁量労働制に対する評価（適用労働者）	38
○ 企画業務型裁量労働制に対する評価（適用労働者）	39
○ 専門業務型裁量労働制の適用について不満な点（適用労働者）	40
○ 企画業務型裁量労働制の適用について不満な点（適用労働者）	41
○ 裁量労働制適用労働者に対する出退勤時刻の設定の有無	42
○ 裁量労働制適用労働者に対する上司の指示の方法	43
○ 裁量労働制適用労働者に対する健康・福祉確保措置の実施状況	44
○ 裁量労働制適用労働者の健康・福祉確保措置についての要望	45
○ 裁量労働制適用労働者に対する苦情処理措置の実施状況	46
○ 裁量労働制適用労働者の苦情の有無及びその内容	47
○ 苦情に対する会社の対応について（裁量労働制適用労働者）	48
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（裁量労働制導入事業場）	49
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（裁量労働制導入事業場）	50
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（労働者）	51
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（労働者）	52
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（裁量労働制未導入企業）	53
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（裁量労働制未導入企業）	54
○ 法的効果について（裁量労働制導入事業場）	55
○ 法的効果について（労働者）	56
(管理監督者)	
○ 管理監督者の職位	57
【付属資料】	
○ 労働時間制度の変遷	58
○ 諸外国の労働時間制度の概要	59
○ 労働衛生管理体制等について	64

# ○ サービス産業の成長(1)(GDP)

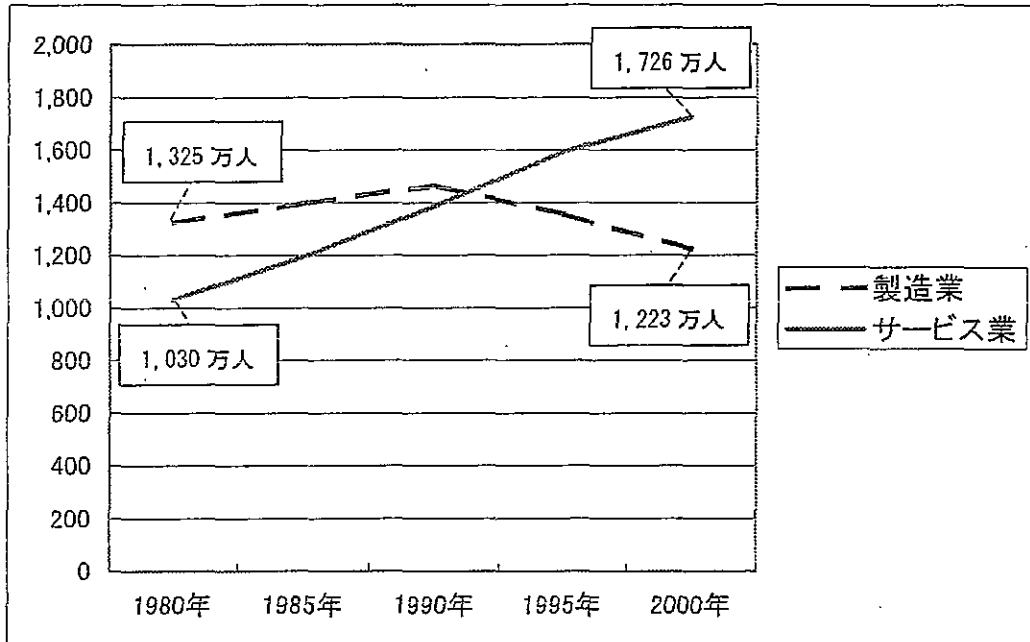
産業別GDP(名目)構成比の推移をみると、第1次産業構成比は長期的に減少を続けており、第2次産業構成比もやや低下している一方、第3次産業はサービス産業を中心にその構成比が高まっている(7割強)。



## ○ サービス産業の成長(2)(就業者数)

産業別就業者数を見ると、例えば製造業の就業者数が近年減少傾向にある一方、サービス業の就業者数は増加傾向にある。

〈産業別就業者数の推移〉



(実数値)

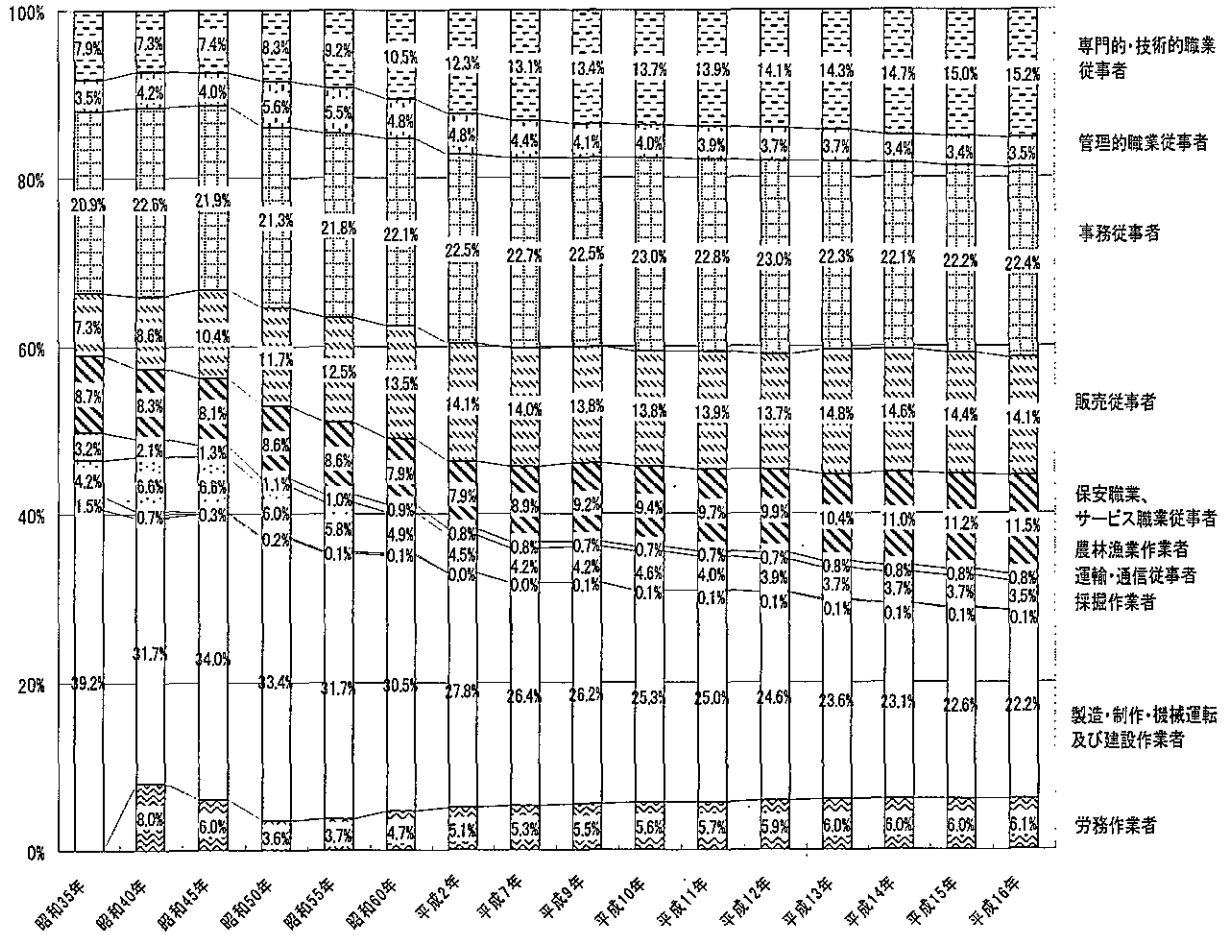
(万人)

	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年
農林漁業	610	541	439	382	317
鉱業	11	10	6	6	5
建設業	538	527	584	663	629
<b>製造業</b>	<b>1,325</b>	<b>1,397</b>	<b>1,464</b>	<b>1,356</b>	<b>1,223</b>
電気・ガス・熱供給・水道業	35	34	33	36	35
運輸・通信業	350	351	368	389	390
卸売・小売業、飲食店	1,273	1,338	1,380	1,462	1,432
金融・保険業	158	173	197	197	176
不動産業	43	48	69	71	75
<b>サービス業</b>	<b>1,030</b>	<b>1,195</b>	<b>1,389</b>	<b>1,593</b>	<b>1,726</b>
公務(他に分類されないもの)	203	206	206	216	214
分類不能の産業	6	17	32	43	75
総数	5,581	5,836	6,168	6,414	6,298

資料出所：総務省統計局「国勢調査」

## ○ 職業別雇用者構成の推移

いわゆる「ホワイトカラー」(専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者)の割合は、概ね増加傾向をたどっており、平成 16 年現在、あわせて 2954 万人、全体の 55.2%を占める。



- ※ 「保安職業、サービス職業従事者」は、昭和50年以前は「サービス職業」である。
- ※ 「採掘作業」は、昭和54年以前は「採鉱・採石作業」である。
- ※ 「製造・制作・機械運転及び建設作業」は、平成12年以前は「技能工、製造・建設作業」、平成2年以前は「技能工、生産工程作業」、昭和50年以前は「技能工生産工程従事者」である。また、昭和35年(36年以前)は「単純作業」を含む。
- ※ 「労務作業」は、昭和54年以前は「単純作業」である。

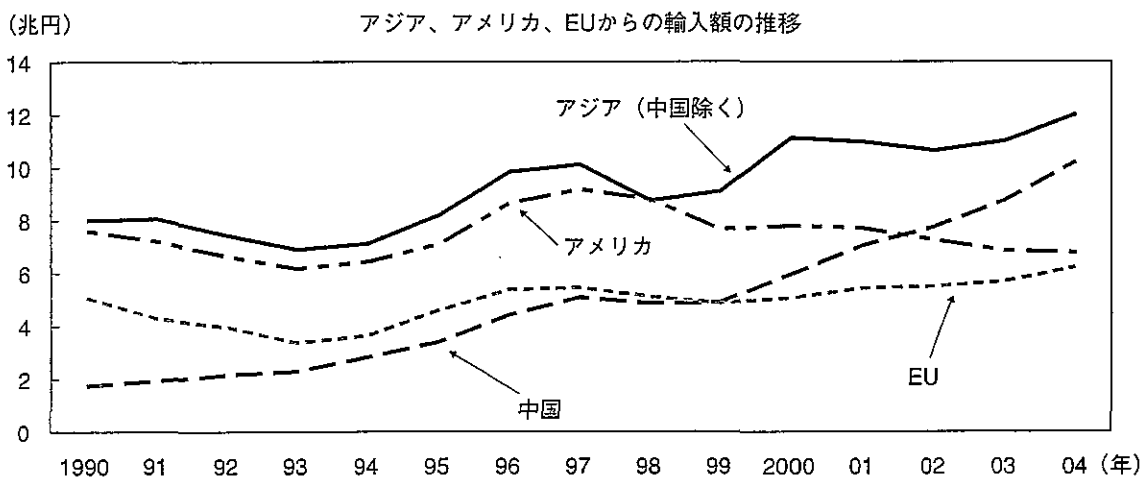
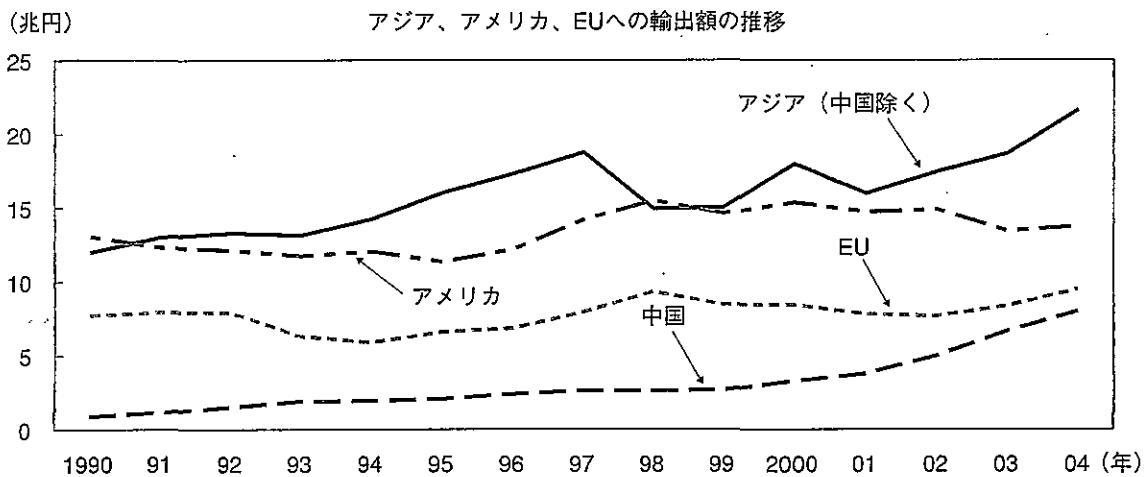
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## ○ 経済のグローバル化の進展

輸出額についてはアメリカ、EU向けは緩やかに増加しており、中国向けについても依然アメリカ、EUには及ばないものの年々その差を縮めながら緩やかに増加している。また、アジア(中国除く)向けもその増加が大きい。

輸入額については、アメリカ、EUからが横ばいで推移する一方で、アジア(中国除く)からが増加、中国からが大きく増加している。

### アジア、アメリカ、EUとの輸出入額の推移



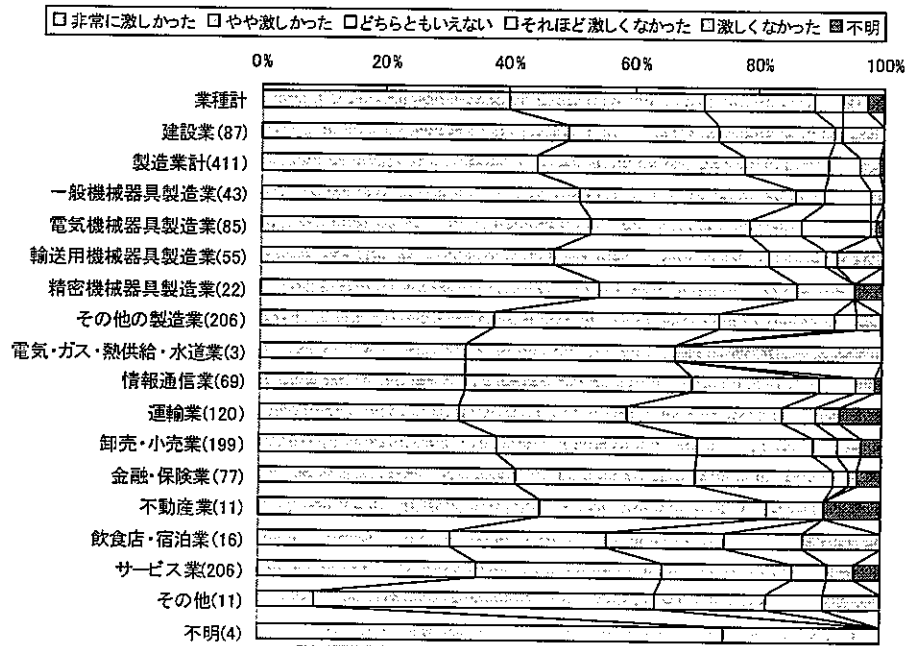
資料出所 財務省「貿易統計」

出典:厚生労働省「労働経済の分析」(平成17年)

## ○ 企業間競争の激化(1)

主要事業の競争状況をみると、過去5年間、国内および海外企業との競争がそれまでと比べて、どうだったか、という問について厳しい(「非常に厳しかった」+「やや厳しかった」)という回答がほぼ7割を占める。

主要事業の競争状況



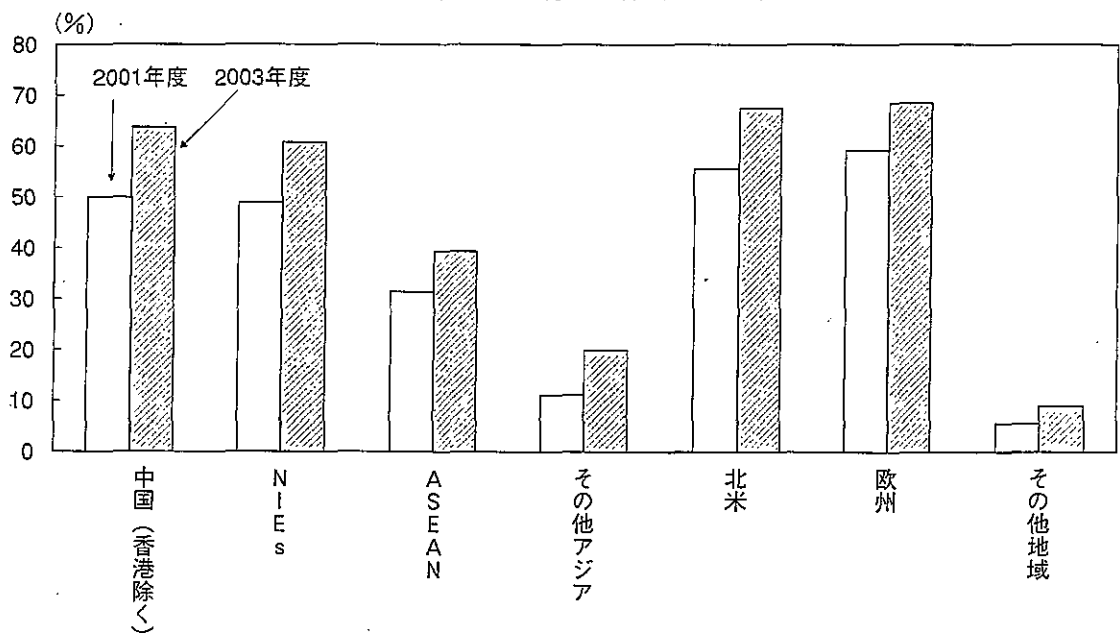
資料出所:労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」(平成17年)

注 調査の回答時点は、平成16年9月1日現在。

## ○ 企業間競争の激化(2)

日本企業の主要製品の他地域(国)との競合状況については、平成13年度調査と比較すると、すべての地域の製品との競合割合が上昇している。

主力製品の競合（複数回答）



資料出所 内閣府「平成15年度企業行動に関するアンケート調査報告書」  
 (注) 自社の主力製品がどこの地域(国)の製品と競合しているのか、という問についての回答割合(複数回答)。

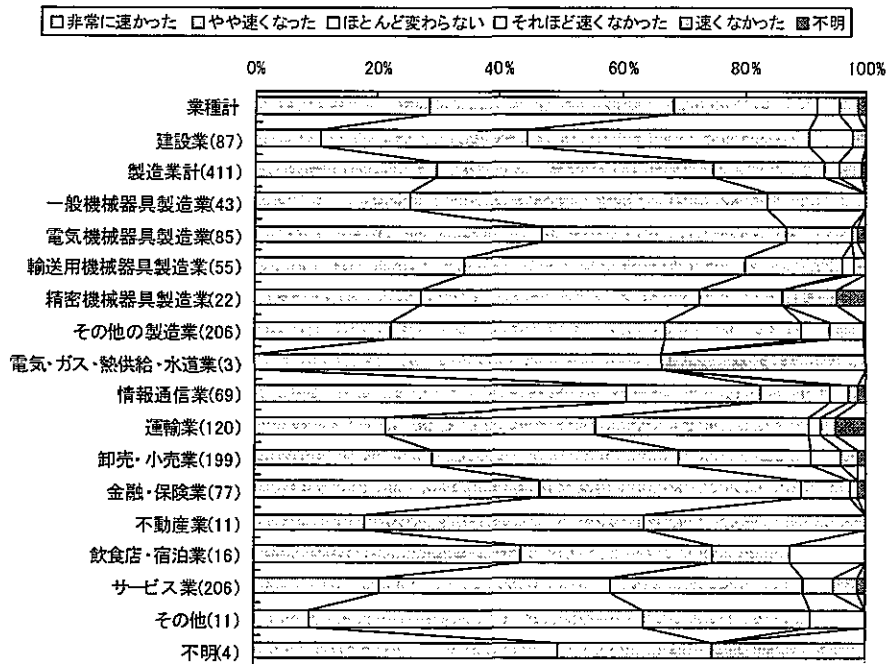
出典:厚生労働省「労働経済の分析」(平成17年)



## ○ 技術革新のスピード

技術革新や製品開発のスピードに関しては過去5年間、技術革新や製品開発のスピードがそれまでと比べて、どうだったか、という問について「非常に速かった」と「やや速かった」という回答を加えると、7割近くに及ぶ。

技術革新や製品開発のスピード



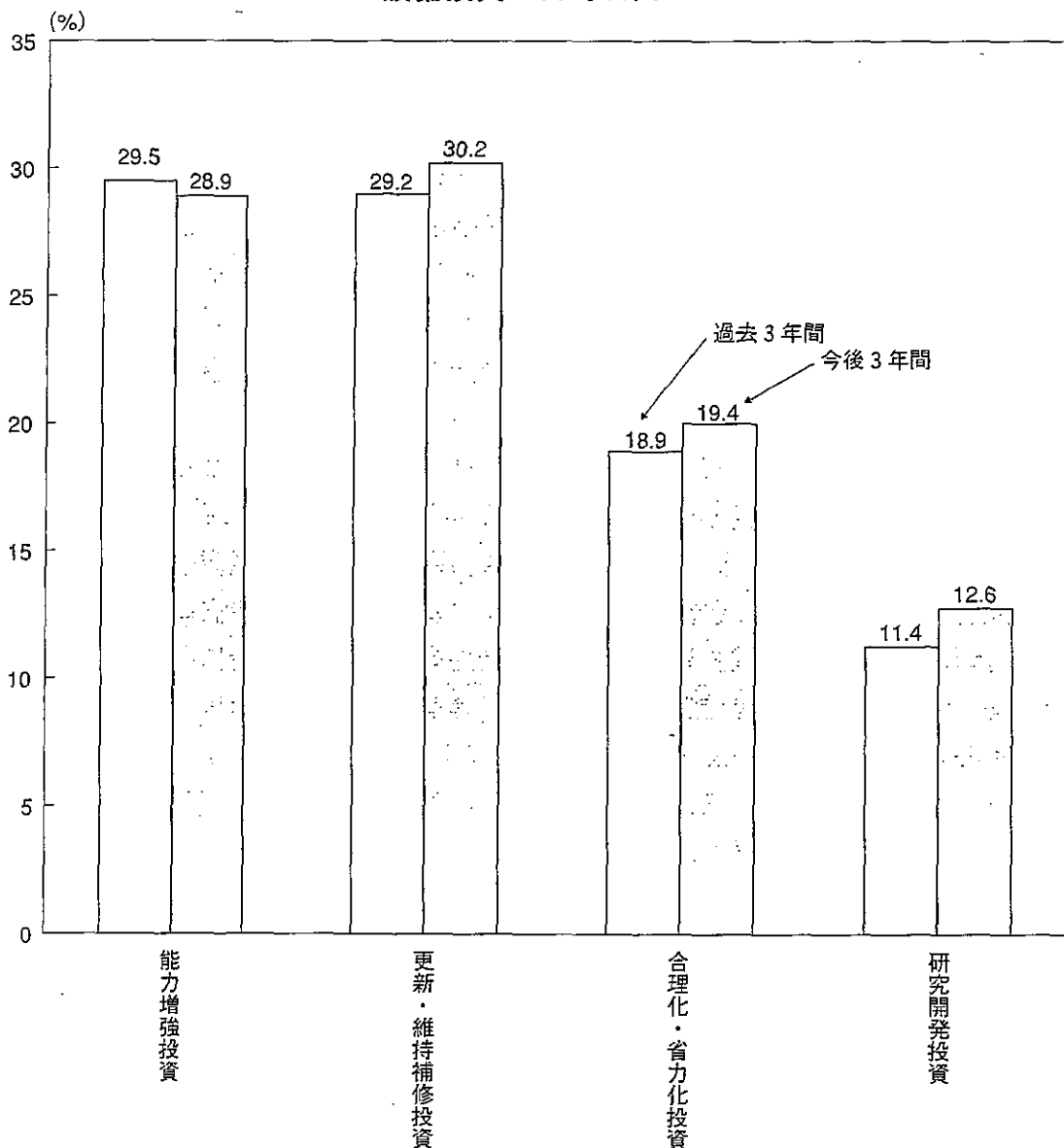
資料出所:労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」(平成17年)

注 調査の回答時点は、平成16年9月1日現在。

## ○ 設備投資の内訳

増加が見込まれる設備投資の内訳をみると、今後は能力増強投資の割合が低下し、合理化・省力化投資や研究開発投資の割合が増加するものと見込まれる。こうした経済成長における質的な変化は、雇用面にも大きな影響を及ぼす。合理化・省力化投資の増大に伴い、製造現場では単純・反復的な労働は装置による生産に置き換えられるとともに、より高い付加価値を生み出す製品・サービスの開発のために知識労働の果たす役割も高まっていく。(厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」(P.126)より引用)

設備投資の目的別内訳



資料出所 内閣府「平成16年度企業行動に関するアンケート調査」

出典:厚生労働省「労働経済の分析」(平成17年)

○ 専門・高度な技能を有する労働者の確保(重視する技能)

重視する技能の現状をみると、「職能特化型の技能(職種の専門技能)」の重要度が最も高く、「職種・事業を問わない汎用的な技能」の重要度が最も低くなっている。今後については、「職能特化型の技能(職種の専門技能)」の重要度は依然として最も高く、「企業特化型の技能(企業特有の技能・内部調整等)」の重要度が低下、「事業特化型の技能(製品・サービス・業界構造の知識等)」の重要度が上昇する見通しとなっている。

重視する技能の割合 (単位:%)

	平成 16 年度			平成 17 年度		
	現状	5 年後の見通し	長期的な見通し	現状	5 年後の見通し	長期的な見通し
企業特化型の技能 (企業特有の技能・内部調整等)	25.3	14.0	14.4	29.4	10.6	11.3
職能特化型の技能 (職種の専門技能)	46.5	51.0	42.8	42.9	51.0	43.2
事業特化型の技能 (製品・サービス・業界構造の知識等)	19.4	26.9	27.5	19.8	30.9	27.7
職種・事業を問わない 汎用的な技能	8.8	8.2	15.3	7.9	7.5	17.8

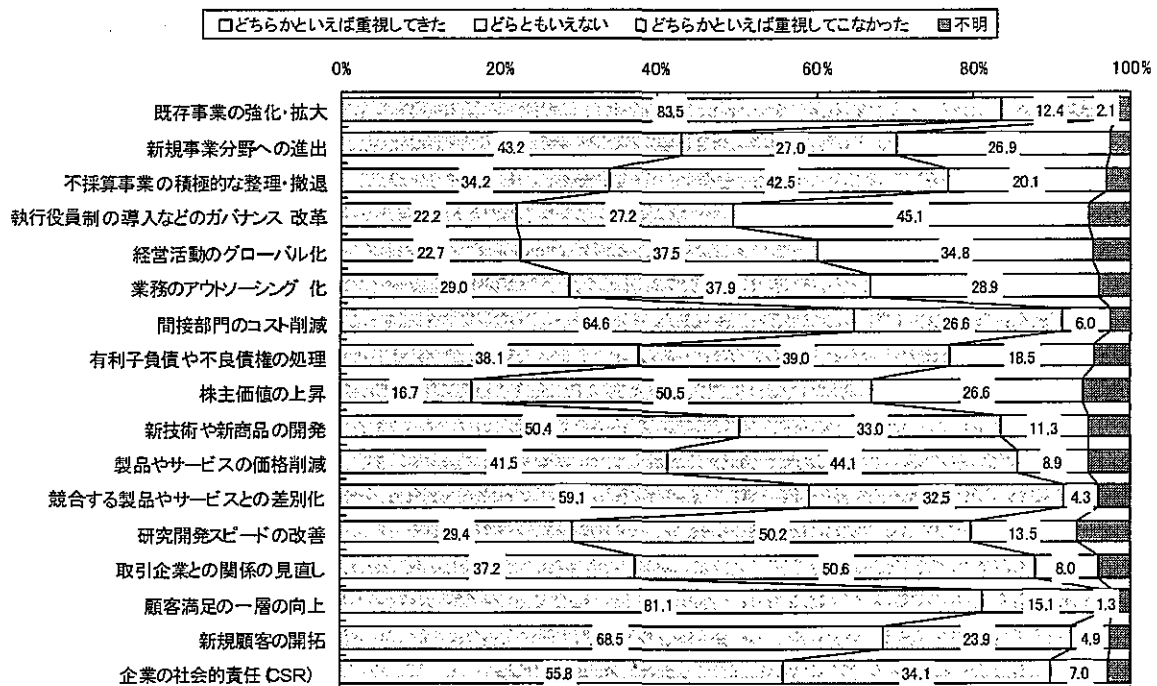
資料出所:内閣府経済社会総合研究所「平成 16 年度企業行動に関するアンケート調査」

調査時期 平成 17 年 1 月

## ○ 顧客ニーズへの対応の強化

過去 5 年間で、企業経営において、どのような事項をどの程度重視してきたか、という問いについて、「既存事業の強化・拡大」(83.5%)、「顧客満足の一層の向上」(81.1%)を重視してきたとする割合が高く、80%を超える水準にあり、それに、「新規顧客の開拓」(68.5%)、「間接部門のコスト削減」(64.6%)、「競合する製品やサービスとの差別化」(59.1%)、「企業の社会的責任」(55.8%)、「新技術や新商品の開発」(50.4%)が続いている。

重視してきた経営項目



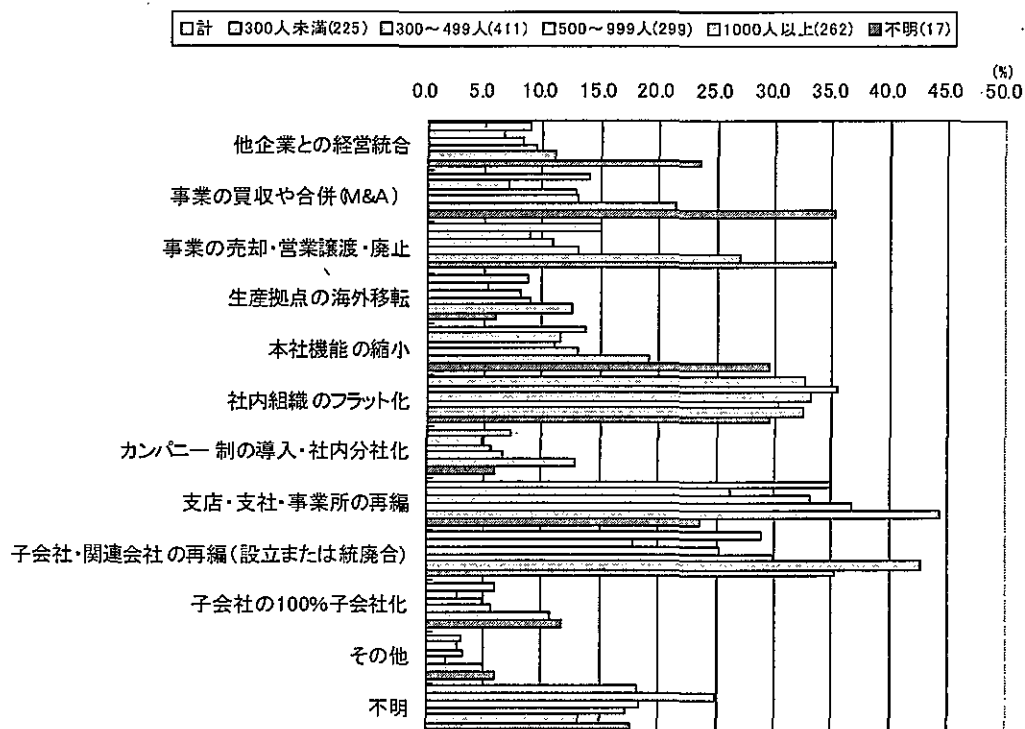
資料出所：労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、平成 16 年 9 月 1 日現在。

## ○ 事業・組織の再編

過去5年間、どのような事業再編・組織再編を実施したか、という問いについて「支店・支社・事業所の再編」、「子会社・関連会社の再編」、そして「社内組織のフラット化」などの回答が多い。

事業と組織の再編



資料出所: 労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」(平成17年)

注 調査の回答時点は、平成16年9月1日現在。

## ○勤労意識の変化(理想的な仕事)

どのような仕事が理想的だと思うか聞いたところ、「収入が安定している仕事」を挙げた者の割合(52.2%)が最も高く、「自分にとって楽しい仕事」(44.2%)、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」(29.4%)、「失業の心配がない仕事」(16.4%)、「健康を損なう心配がない仕事」(16.4%)などの順となっている。

どのような仕事が理想的だと思うか

(2つまでの複数回答)

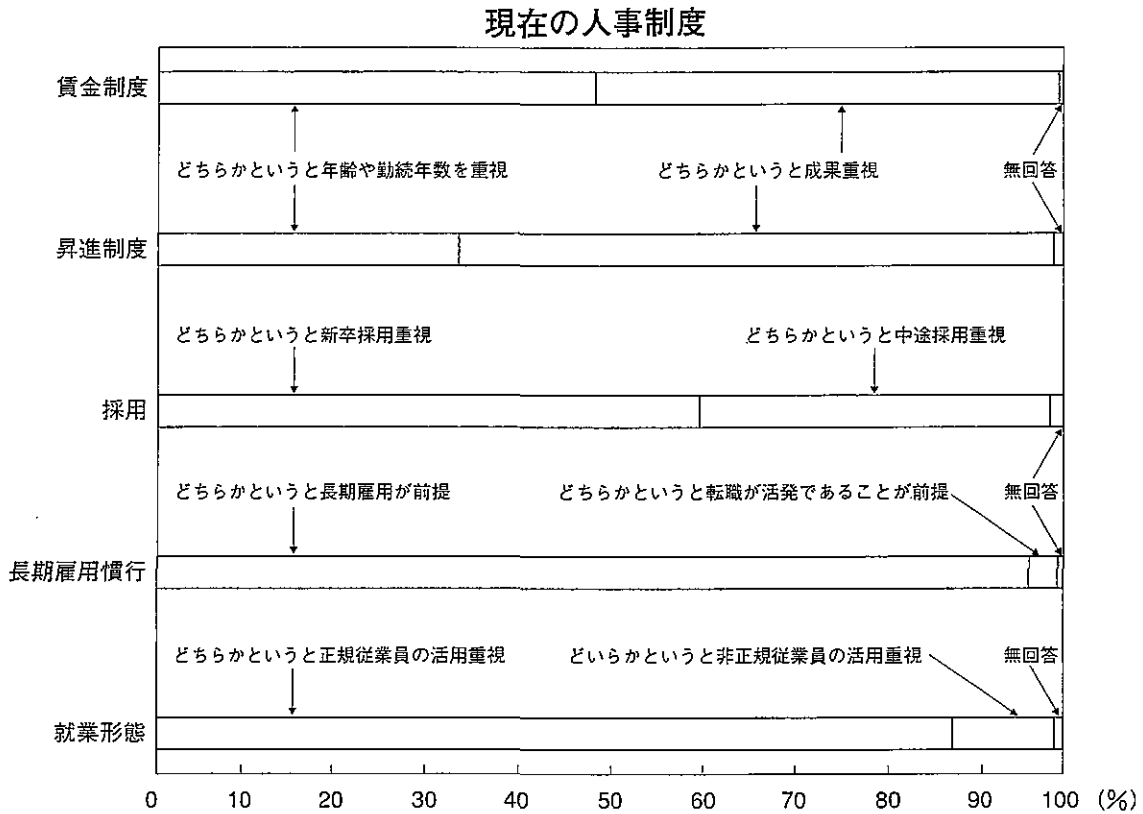
	該当者数	収入が安定している仕事	自分にとって楽しい仕事(注)	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	失業の心配がない仕事	健康を損なう心配がない仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	その他	わからない	計(M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成9年5月調査	7,293	49.2	36.3	35.5	14.7	23	13.5	9.2	0.1	2.2	183.8
平成11年12月調査	7,022	52.9	34.9	34.2	17.3	22.7	14.8	7.6	0.2	2.2	186.8
平成13年9月調査	7,080	48.9	46.7	27.7	17.8	18.9	12	8.2	0.2	3	183.3
平成14年6月調査	7,247	52.1	46.3	30.8	17	15.2	11.2	9.3	0.4	2.7	184.8
平成15年6月調査	7,030	50.1	48.2	29.1	16.3	18.4	12	8.3	0.3	2.9	185.6
平成16年6月調査	7,005	52.2	46.7	29.6	16	15.8	11.6	8.8	0.1	3	183.8
平成17年6月調査	6,924	52.2	44.2	29.4	16.4	16.1	11.8	9.1	0.4	3.4	183

資料出所:内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注)平成11年12月調査までは「職場で楽しく働ける仕事」となっている。

## ○ 企業の人事制度の考え方

長期雇用慣行についての方針は、ほとんどの企業が長期雇用を前提(96.1%)としているものの、年功的処遇を見直し、成果主義を取り入れる企業が多くなっている。

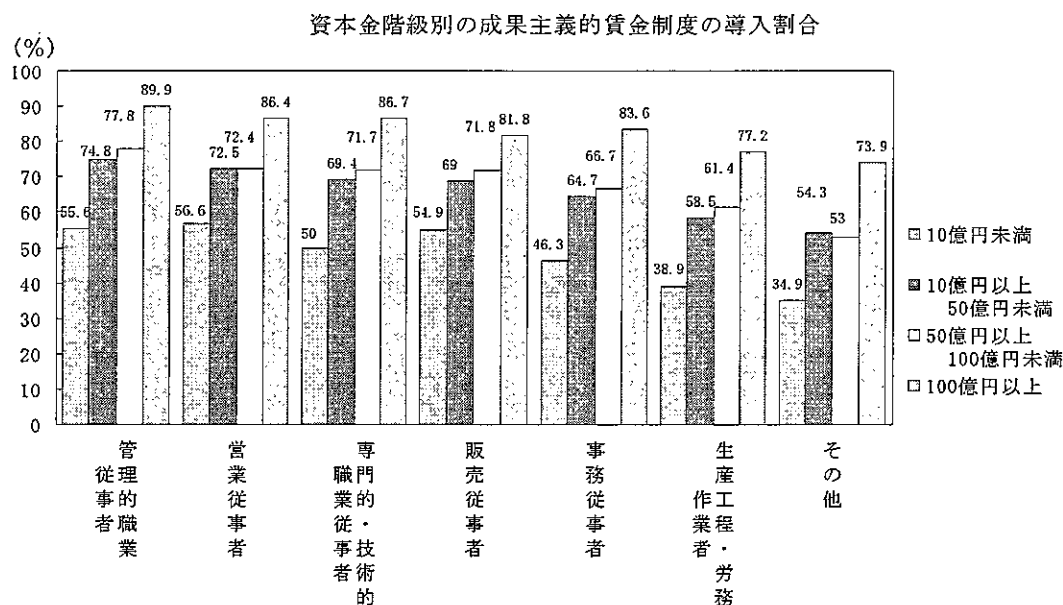


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査(企業調査)」(2004年)

出典:厚生労働省「労働経済の分析」(平成17年)

## ○ 成果主義的賃金制度の導入状況

資本金階級別に成果主義的賃金制度を導入している企業の割合をみると、資本金階級の大きい企業の方が高くなっている。また、職種別にみると、「管理的職業従事者」、「営業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」のいわゆるホワイトカラー労働者への導入割合が高くなっている。



資料出所：内閣府経済社会総合研究所「平成 16 年度企業行動に関するアンケート調査」

注 調査時期は平成 17 年 1 月。