

経済社会と働き方の変化等について

目次

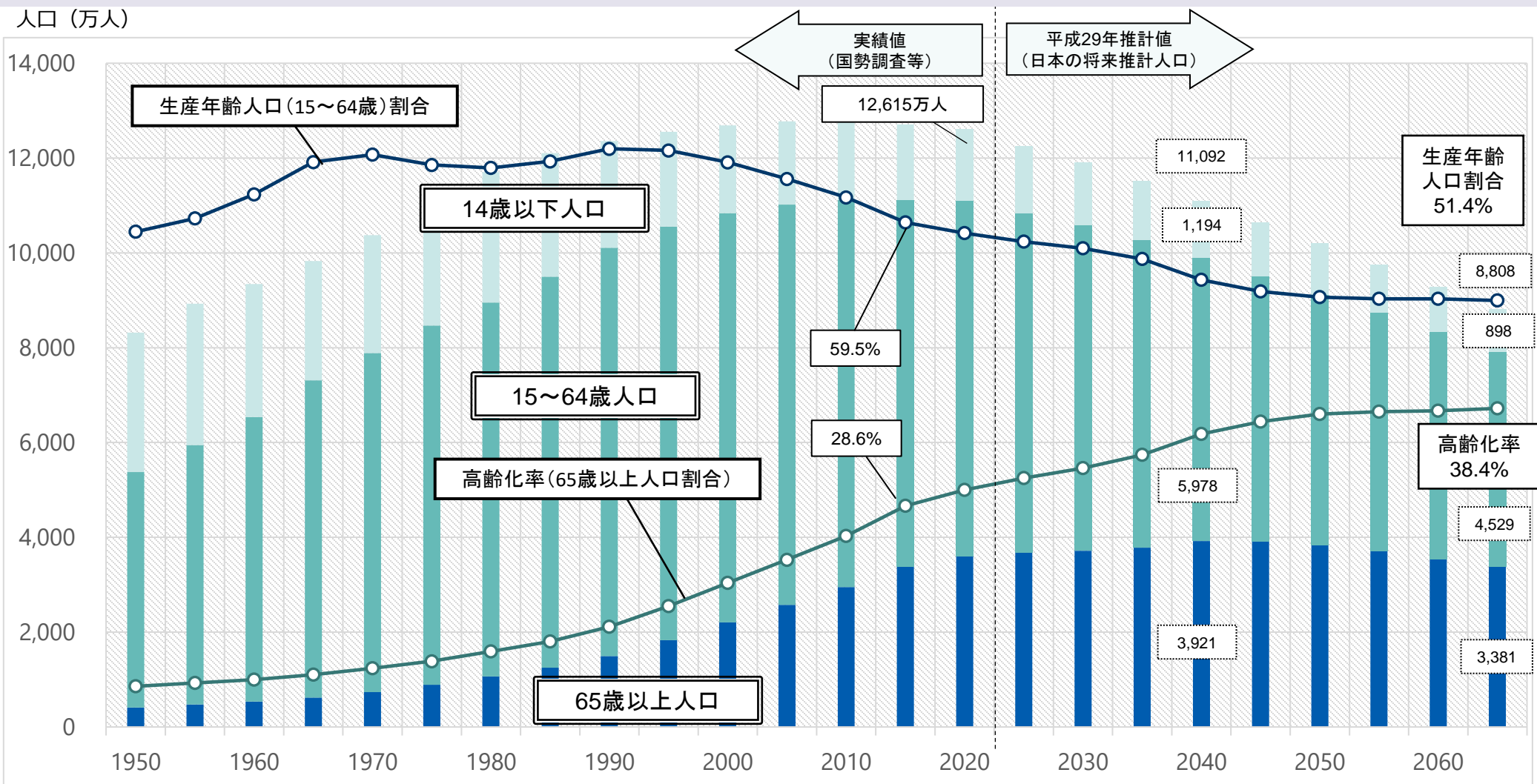
1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

目次

1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

日本の人口の推移

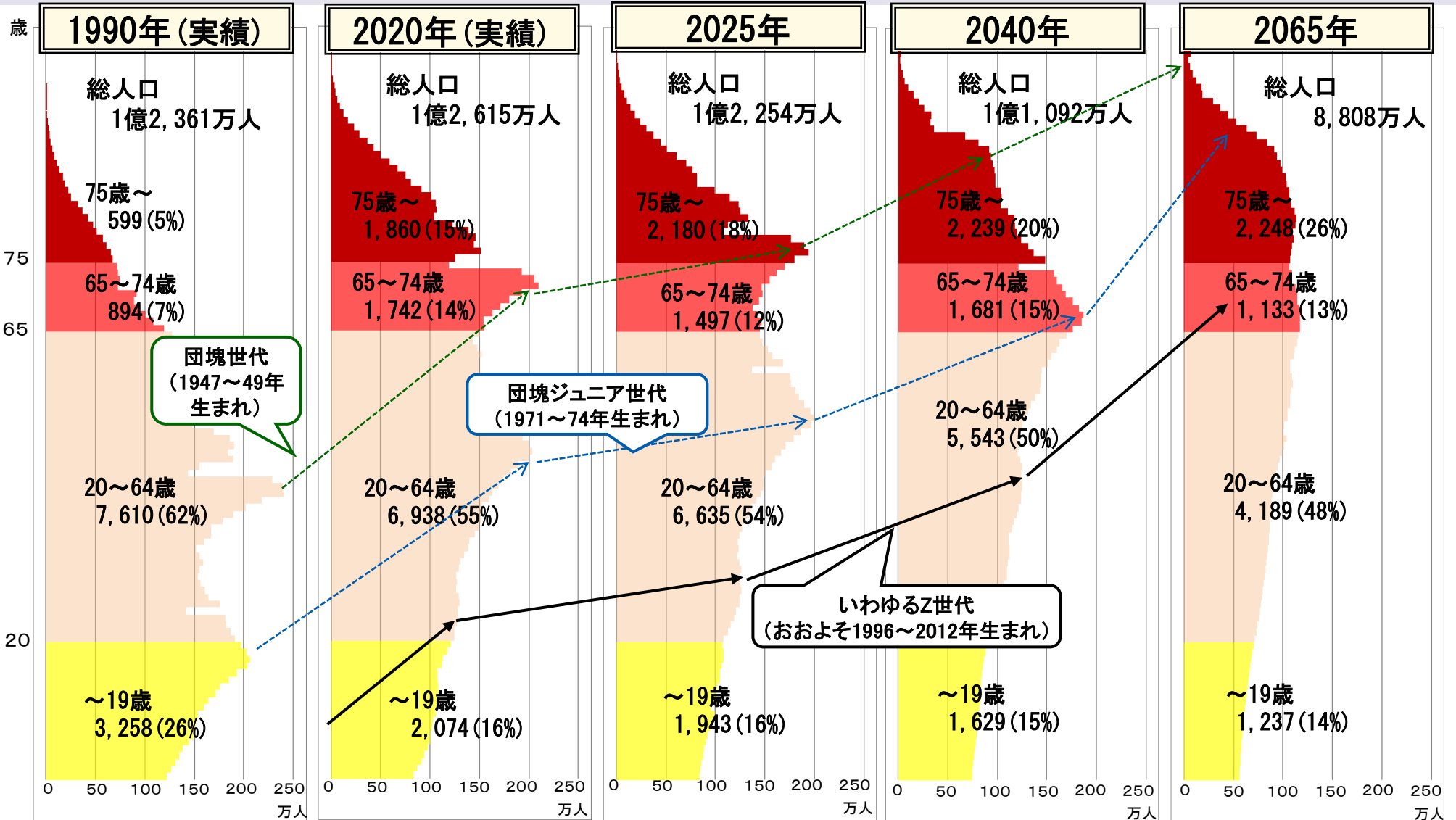
日本の人口は、減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代の減少が更に進む見込み。



(資料出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2020年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」、2020年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

日本の人口ピラミッドの変化

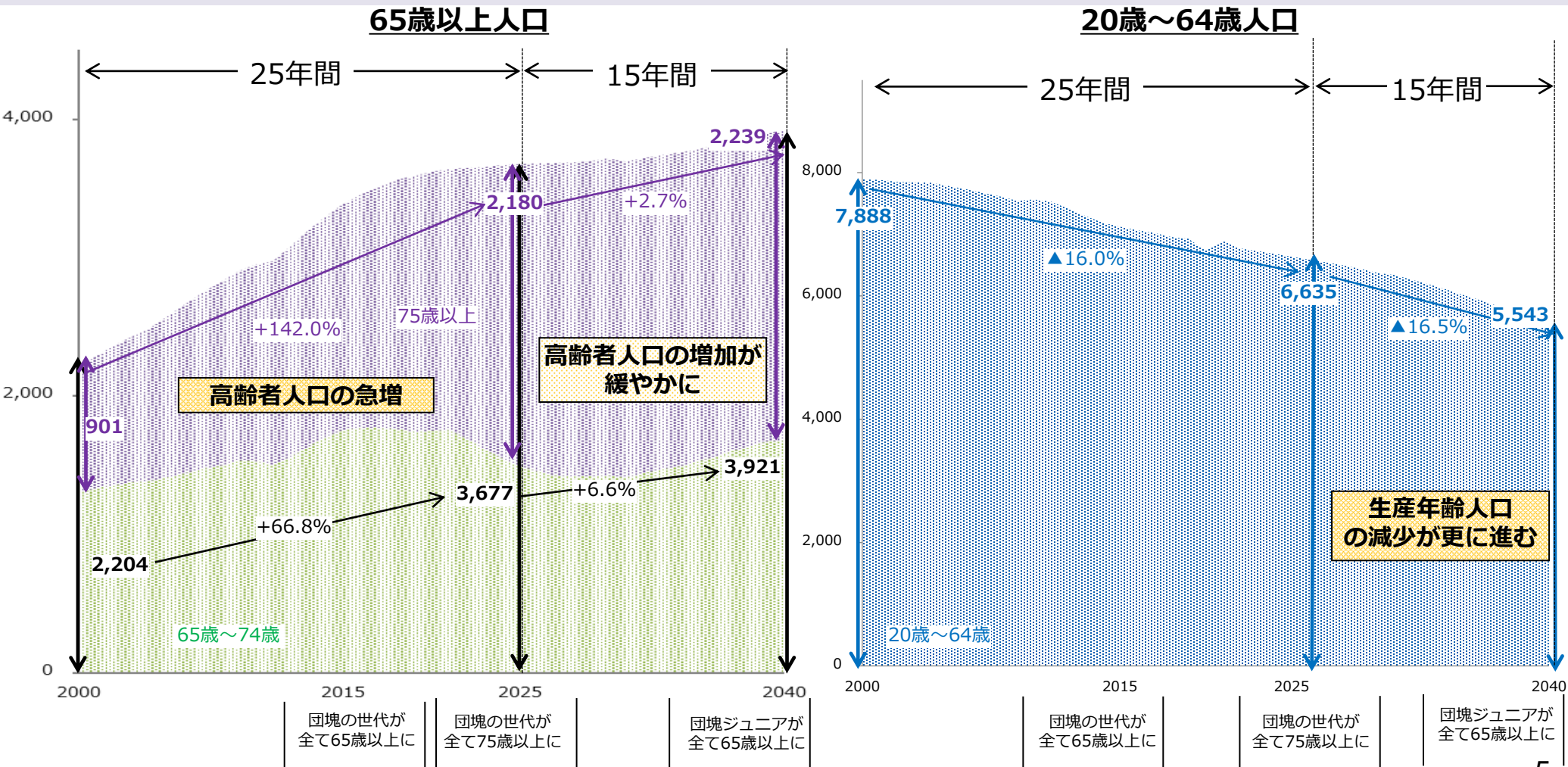
- ・団塊の世代が全て75歳となる令和7（2025）年には、65歳以上が全人口の30%となる。
- ・令和22（2040）年には、人口は1億1,092万人に減少し、65歳以上は全人口の35%となる。



(資料出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

令和22（2040）年までの人口構造の変化

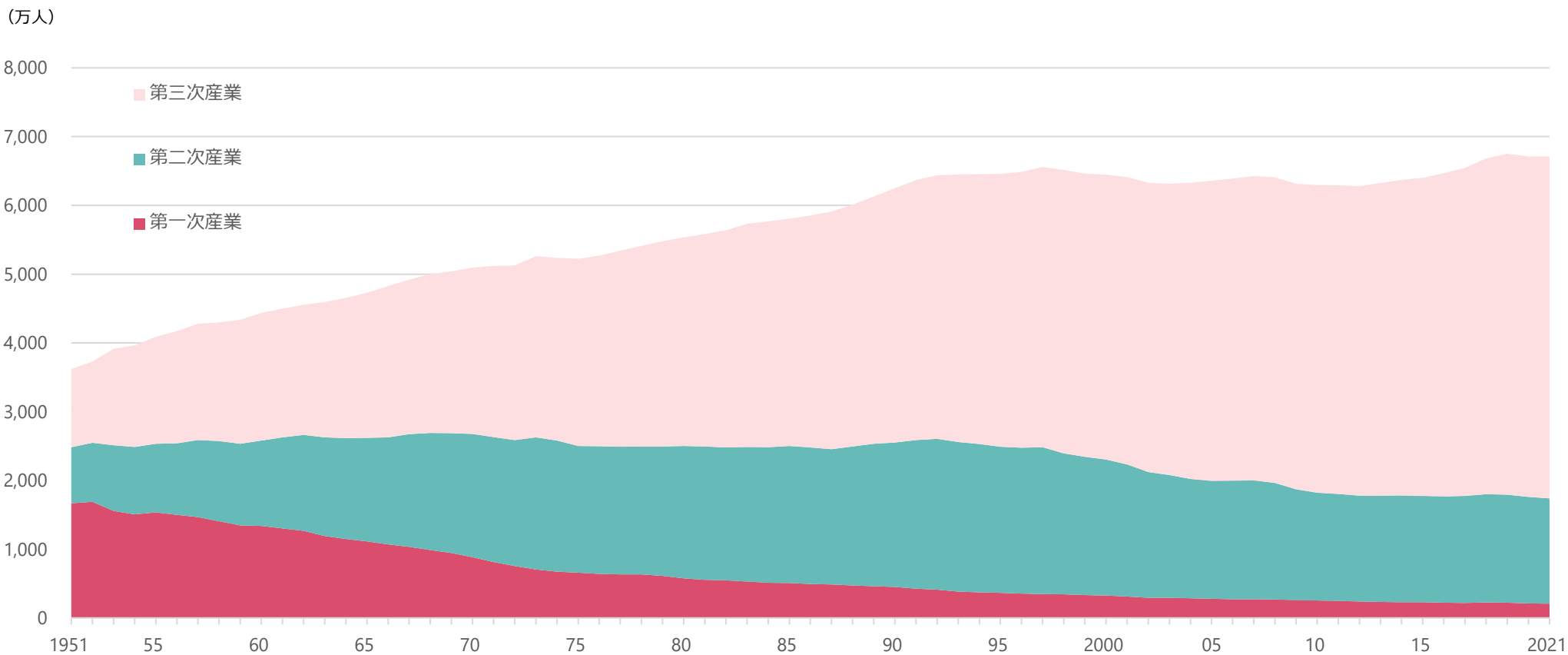
- 65歳以上人口は、平成12（2000）年から令和7（2025）年にかけて急増。令和7（2025）年から令和22（2040）年にかけては増加が緩やかになる。
- 20歳～64歳人口は、令和7（2025）年から令和22（2040）年にかけて減少が更に進む。



産業別就業者数の推移

非製造業（第三次産業）での就業者が増加。

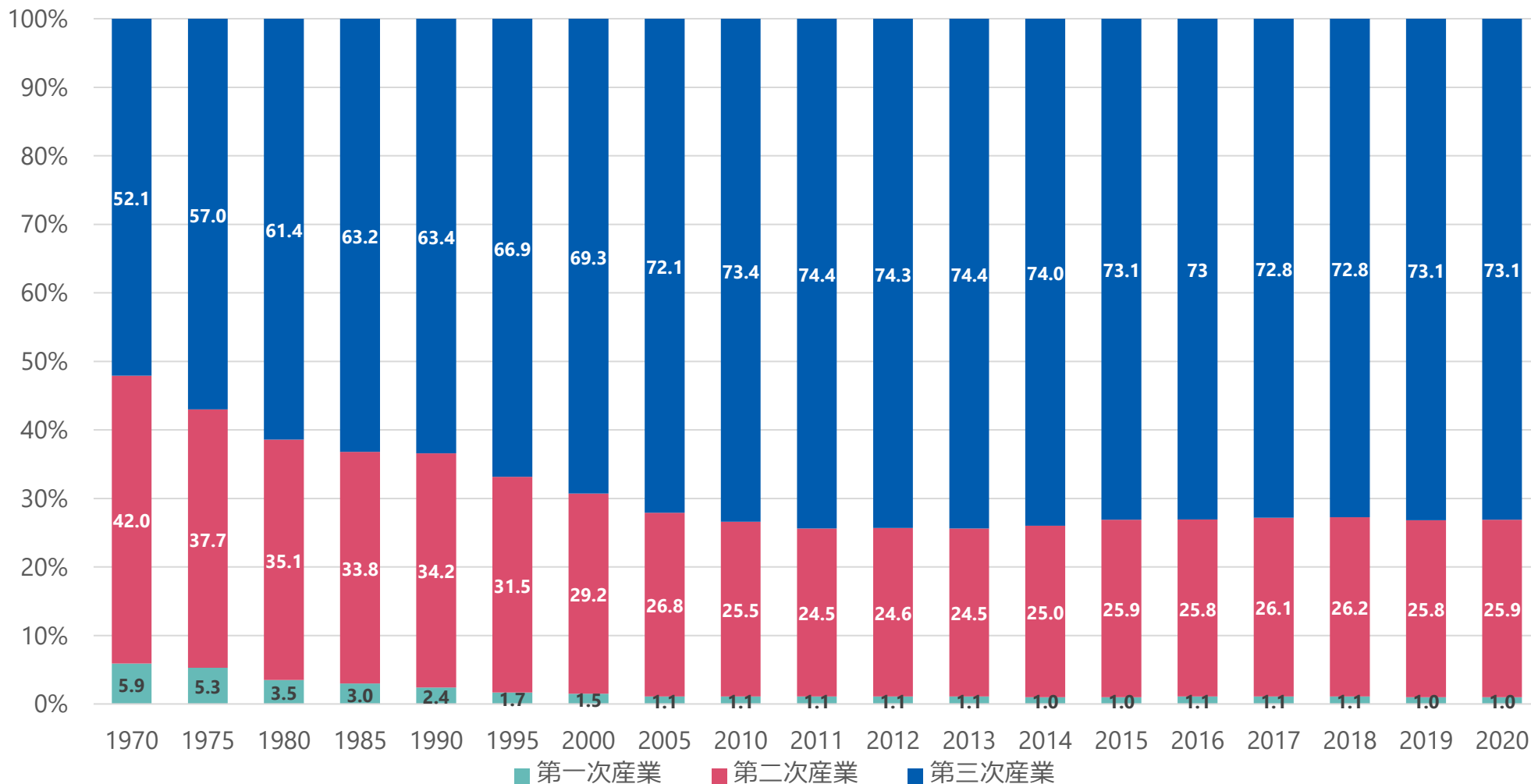
産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951～2021年 年平均



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0204.html>、2022年7月4日更新) を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

GDP（国内総生産）に占める第三次産業の構成比の推移

第三次産業（サービス産業）がGDP（国内総生産）に占める割合は、昭和45（1970）年が全体の約5割であったのに対し、現在では全体の約7割に高まってきている。



（資料出所）総務省統計局「サービス産業動向調査年報（2021年）（令和3年）「付録1 サービス産業動向調査の沿革」」を基に、厚生労働省労働基準局

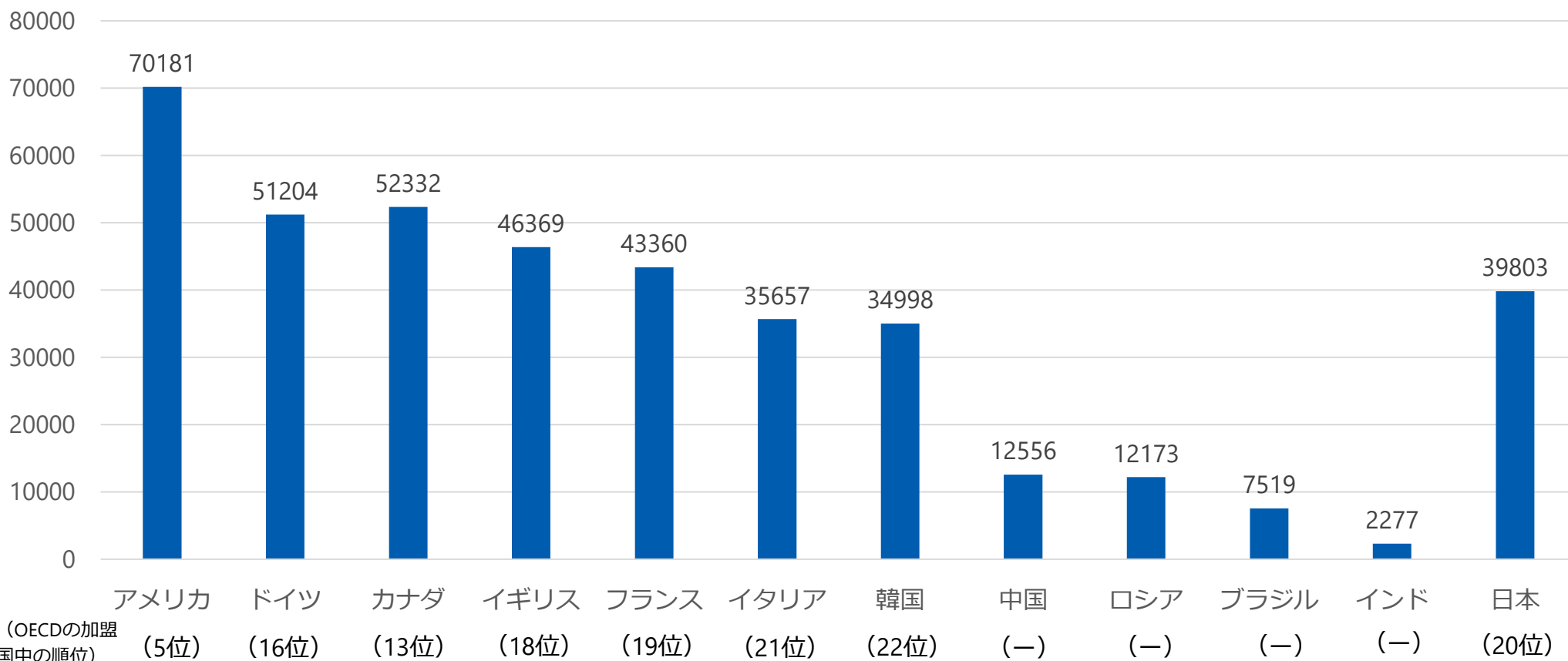
労働条件政策課において作成

主要国の一人当たり名目GDP

日本の一人当たりの名目GDPは、令和3（2021）年には3万9,803ドルとなった（OECD加盟国の中で第20位）。

(ドル)

2021年



(注) 日本以外のOECD加盟国（上記のうち中国、ロシア、ブラジル、インド以外の各国）：OECD「Annual National Accounts Database」（令和4年12月現在）

日本：経済社会総合研究所推計値（円対ドルレートは、東京市場インターバンク直物中心相場の各月中平均値の12か月単純平均値を利用。名目GDP（ドルベース）は、四半期推計値（円ベース）を四半期ごとにドル換算して算出）

中国：中国統計年鑑2021（為替レートはIMF「International Financial Statistics」）※香港及びマカオは含まない

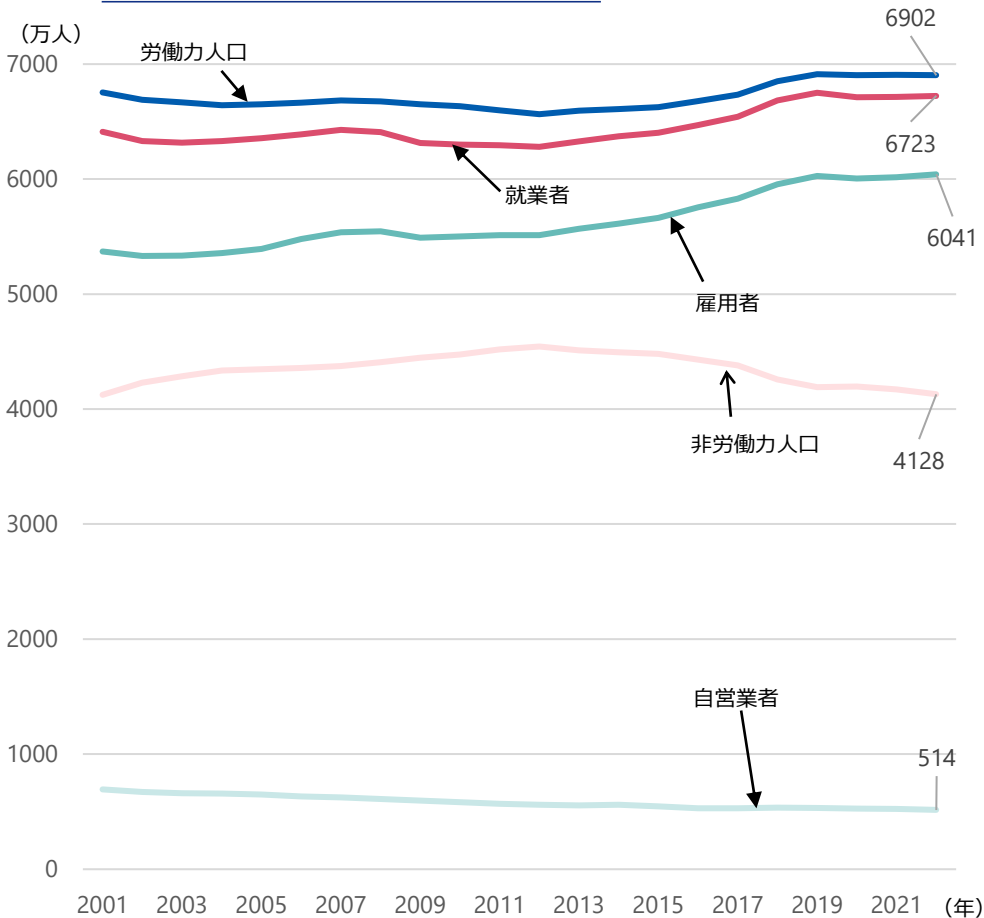
ロシア、ブラジル、インド：世界銀行「World Development Indicators Database」

(資料出所) 内閣府「2021年度（令和3年度）国民経済計算年次推計（フロー編）」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

労働力人口の推移と人手不足の動向

- 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は令和元（2019）年まで増加傾向。令和2（2020）年以降はコロナの影響により増加傾向に鈍化がみられる。
- 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向となった後、産業間で差がみられつつ不足感が高まり、令和4（2022）年に入り更に人手不足感が高まっている。

労働力人口・就業者数の推移

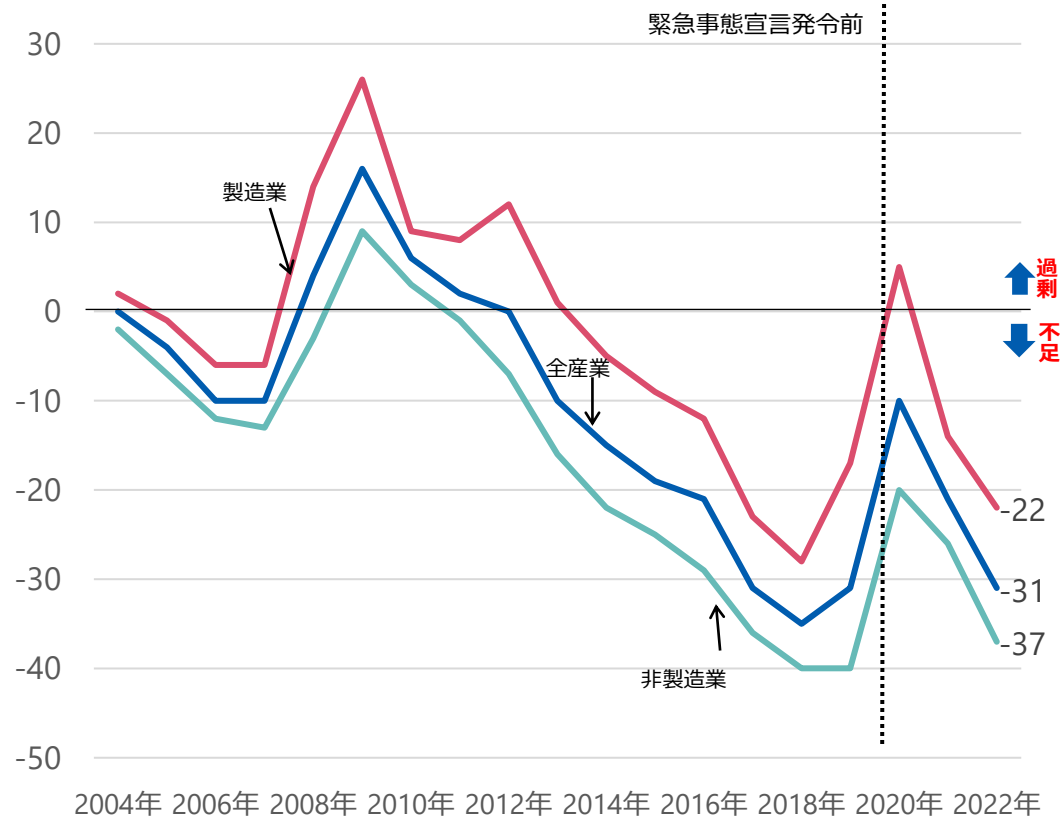


(注) グラフ内の数字は2022年の数値

(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

人手不足の動向（製造業・非製造業別）

(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



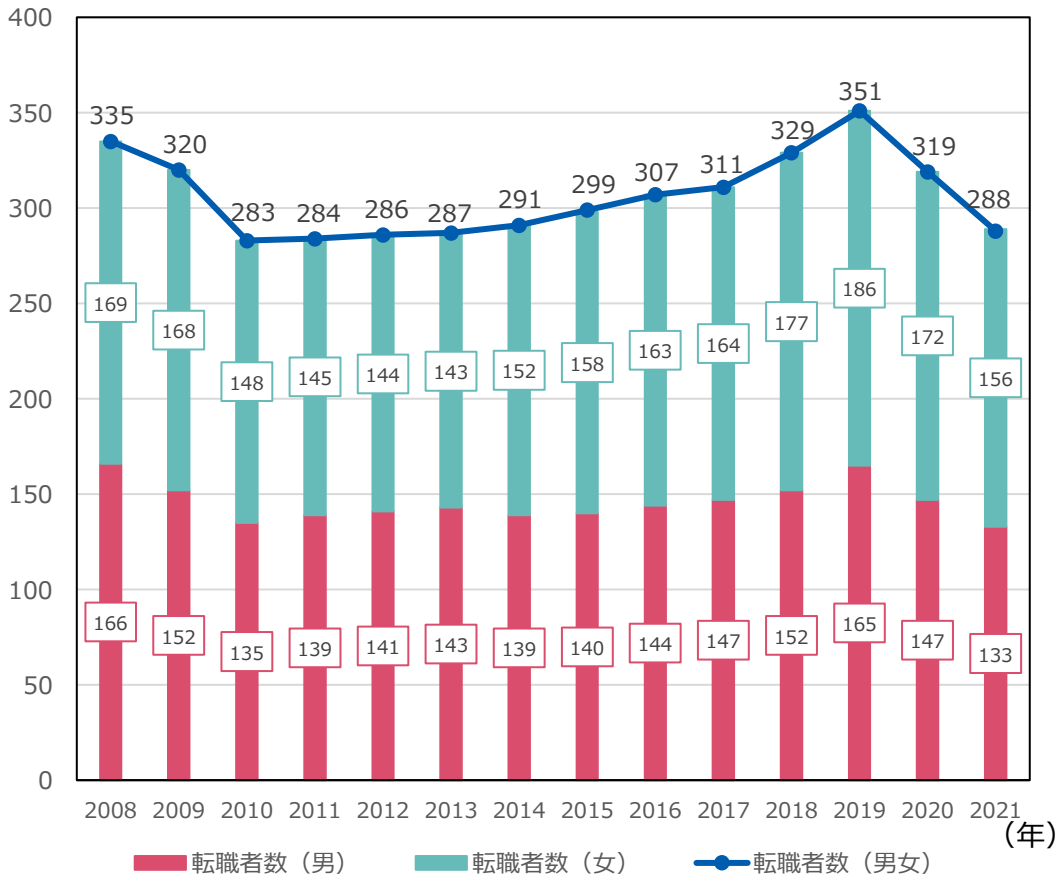
(注) 各年9月調査の数値を引用

(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2022年12月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

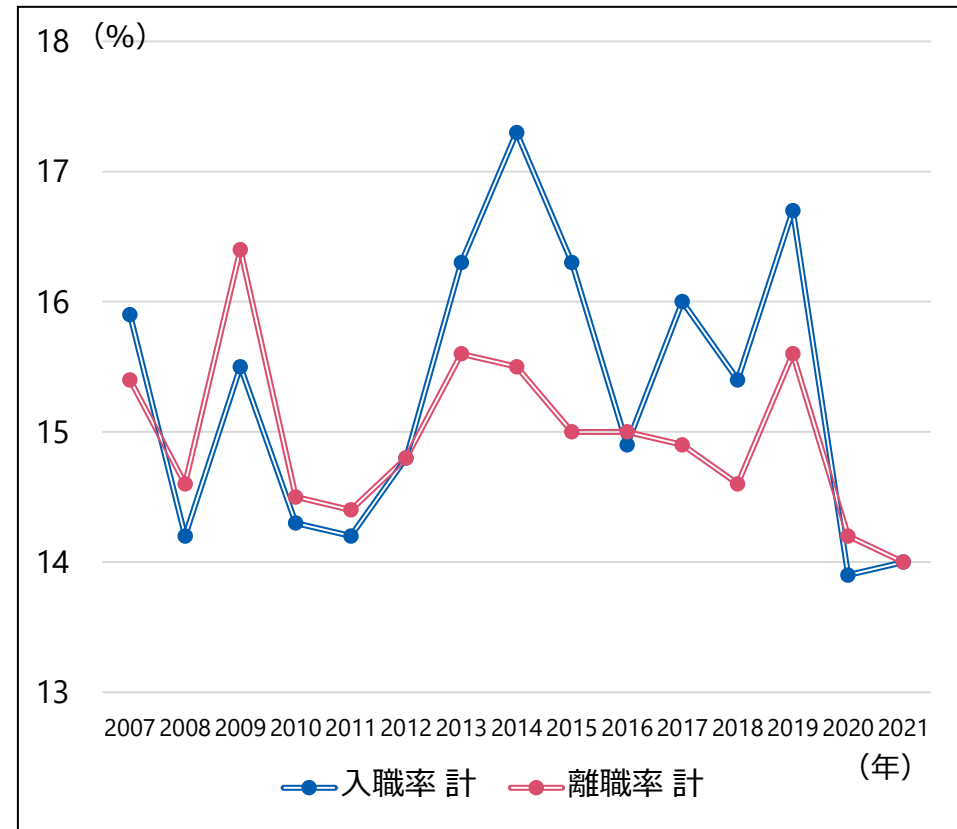
転職者数・入職率・離職率の推移

- ・ 転職者数や入職率・離職率の推移をみると、コロナ禍では労働移動の鈍化がみられる。
- ・ 転職者数は、平成22（2010）年以降、増加傾向にあり、平成28（2016）年以降は300万人を越える水準で推移しているものの、コロナの影響により足下では減少している。
- ・ 入職率・離職率の推移をみると、平成25（2013）～令和元（2019）年は入職率が離職率を上回る水準で推移したものの、コロナの影響により令和2（2020）年は入職率・離職率ともに大きく低下している。

(万人) **転職者数（1年以内）の動向**



入職率・離職率の動向

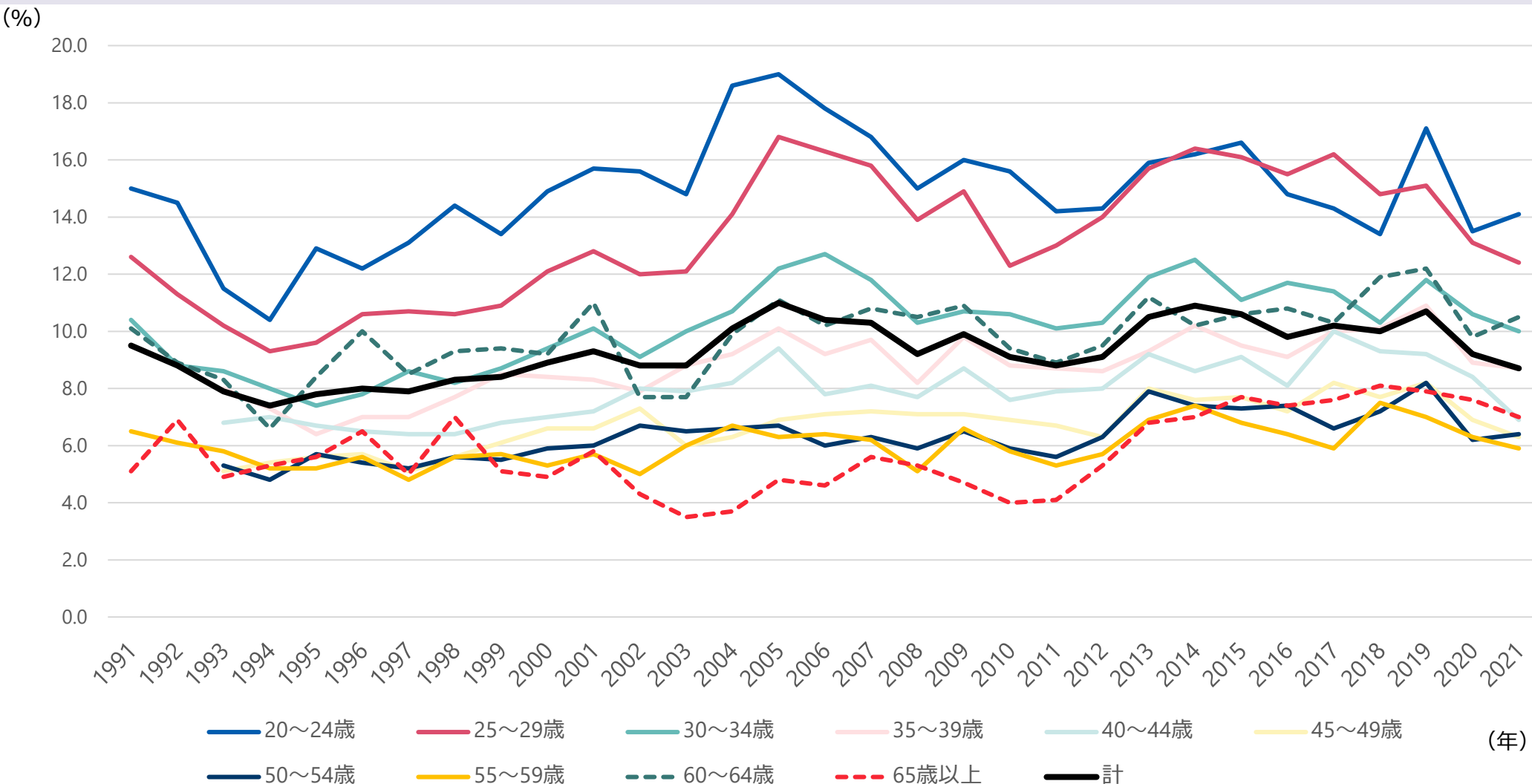


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)長期時系列データ」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

(資料出所) 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

年齢階級別の転職入職率の推移

- ・ 転職入職率の推移をみると、全体は概ね10%前後で推移している。
- ・ 年によって変動はありつつも、経年みて20代の転職入職率が高い。

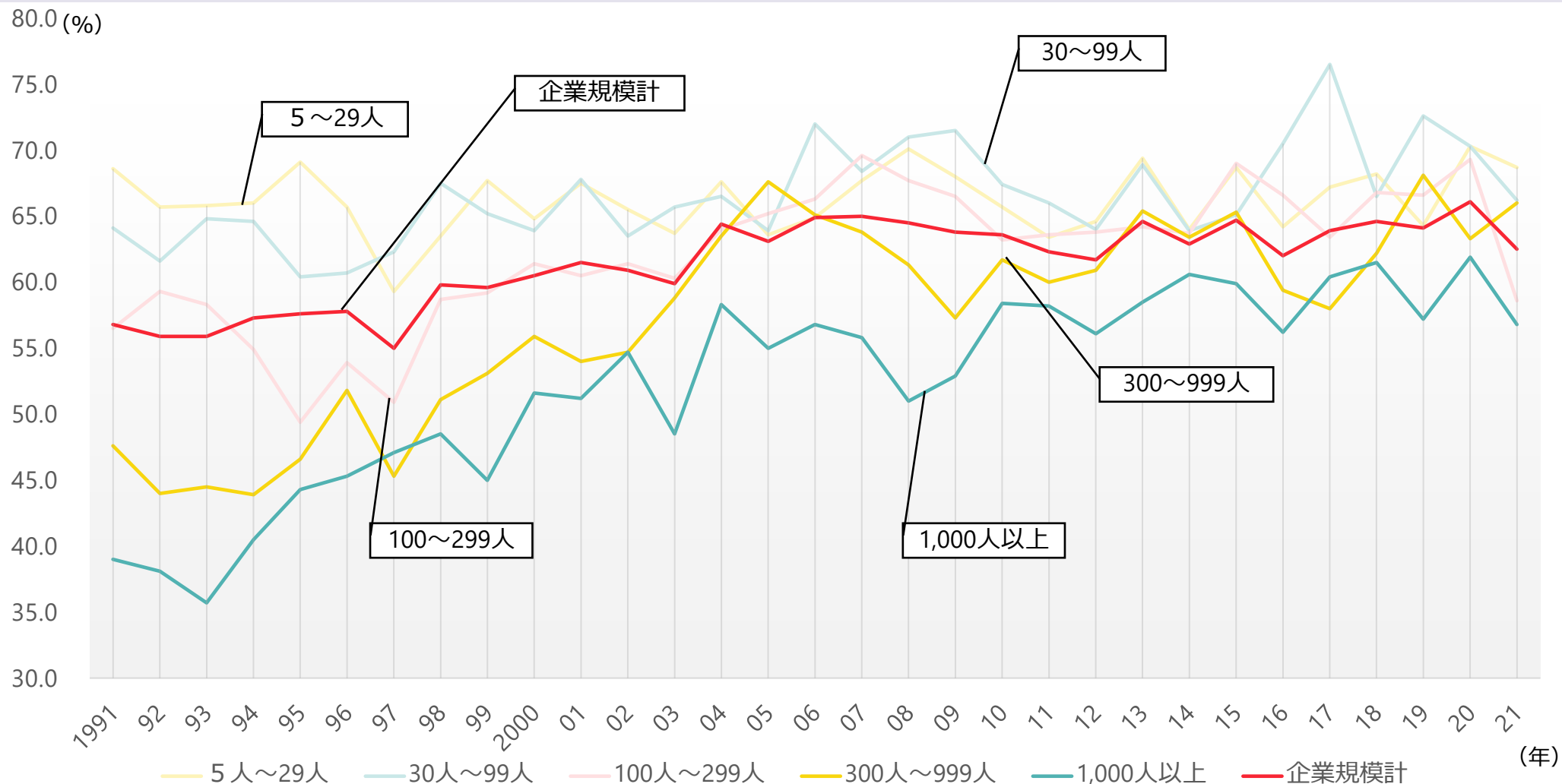


(注) 転職入職率とは、常用労働者数に対する転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）数の割合をいう。

年齢階級別転職入職率 = 年間転職入職者数 / 1月1日現在の常用労働者数 × 100% (資料出所) 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

企業規模別の労働移動の現状

- ・入職者に占める転職者の割合は、全体で平成3（1991）年～平成18（2006）年にかけてやや上昇した後、6割程度を横ばいに推移している。
- ・企業規模別でみると、規模が小さいほど入職者に占める転職者の割合が高い傾向にあるが、近年は企業規模300人以上の企業において上昇傾向。



(注) 入職者とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいう。

(資料出所) 厚生労働省「令和3年雇用動向調査結果」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

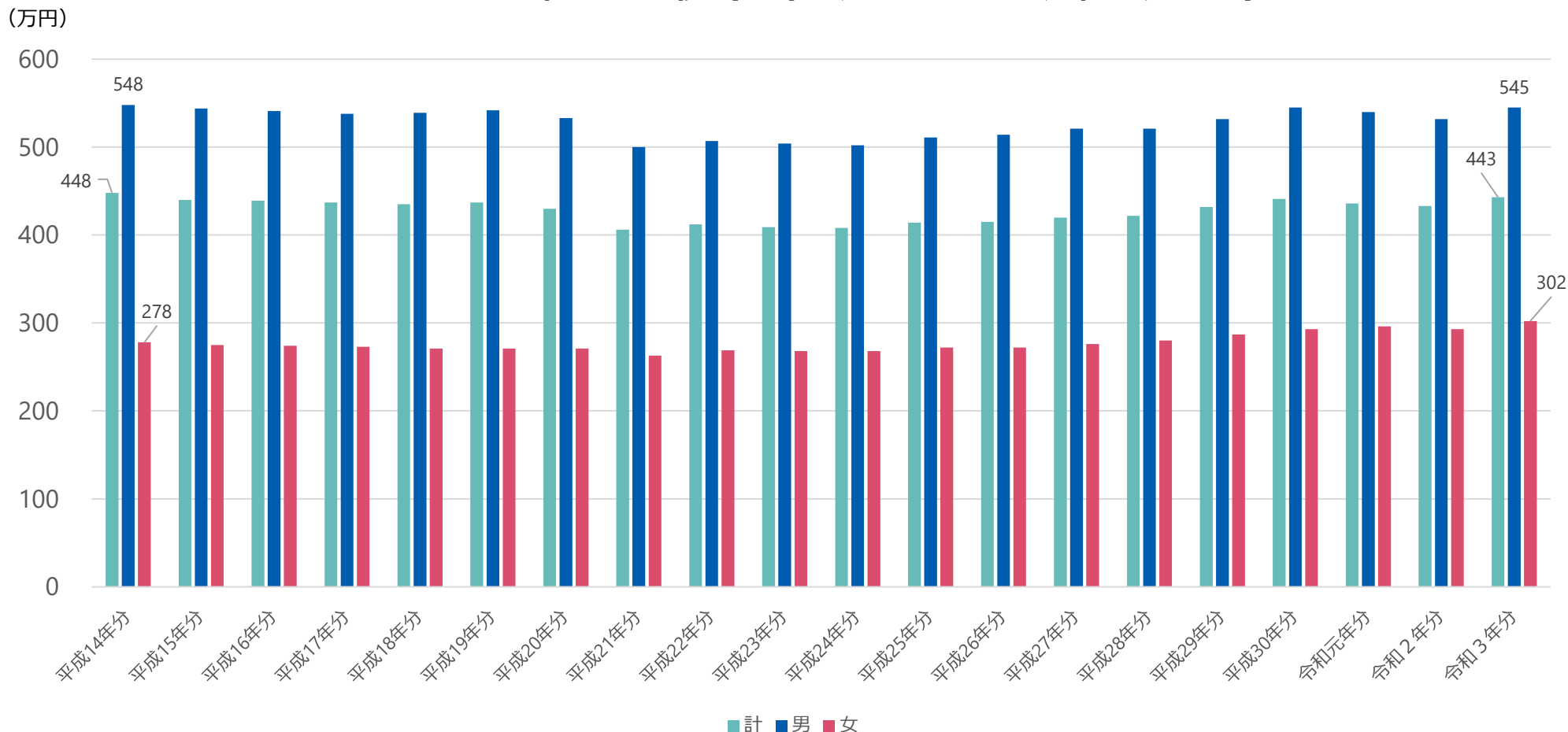
目次

1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

平均給与の推移

1年を通じて勤務した給与所得者の平均給与の推移をみると、令和3（2021）年分は約443万円となっており、平成14（2002）年分とほぼ同じになっている。

平均給与の推移（1年を通じて勤務した給与所得者）



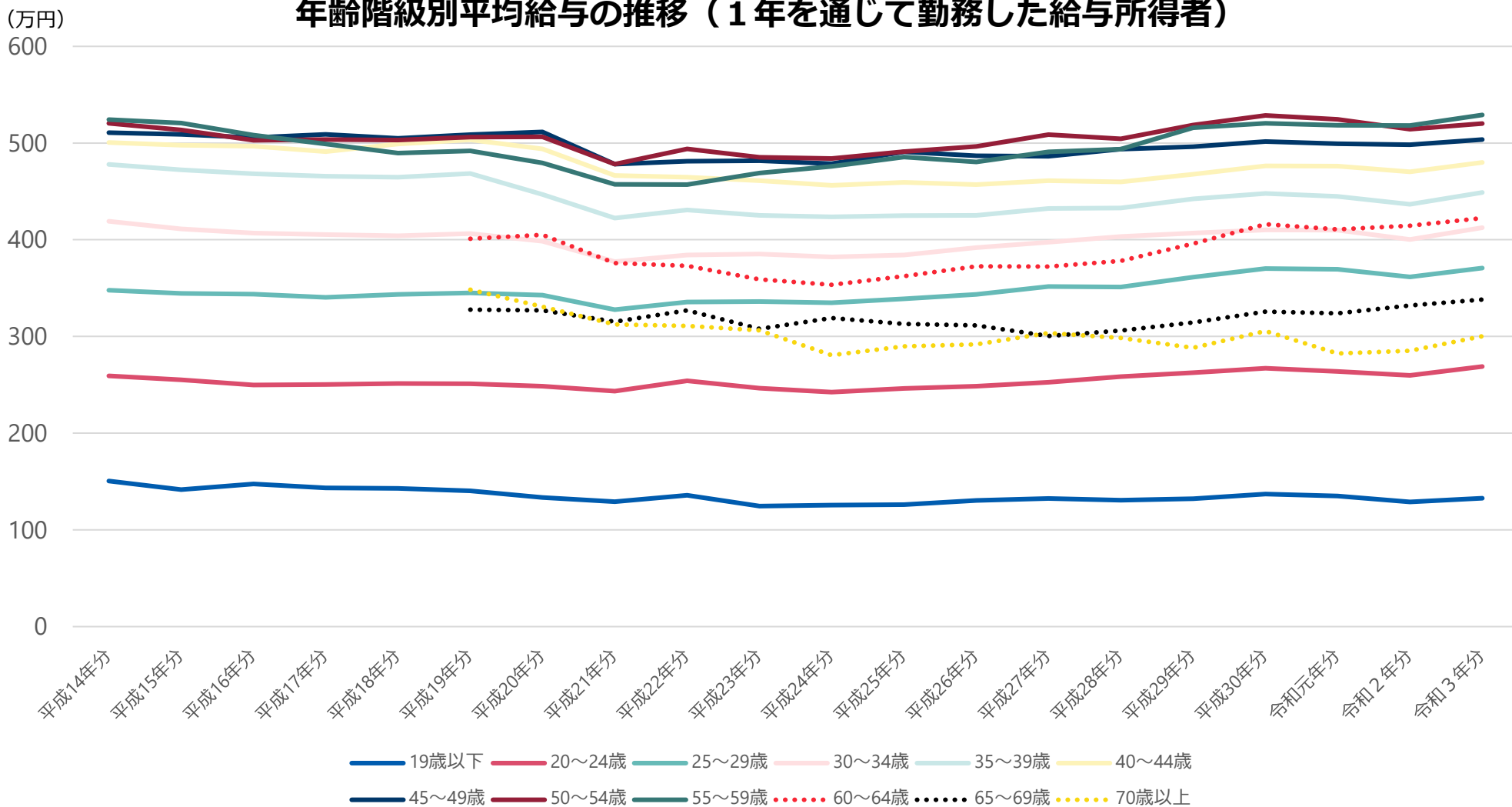
(注) 「平均給与」とは、給与支給総額を給与所得者数で除したものである。

(資料出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

年齢階級別平均給与の推移

59歳までは、年齢が高くなるほど、平均給与が高くなる傾向に大きな変化はない。

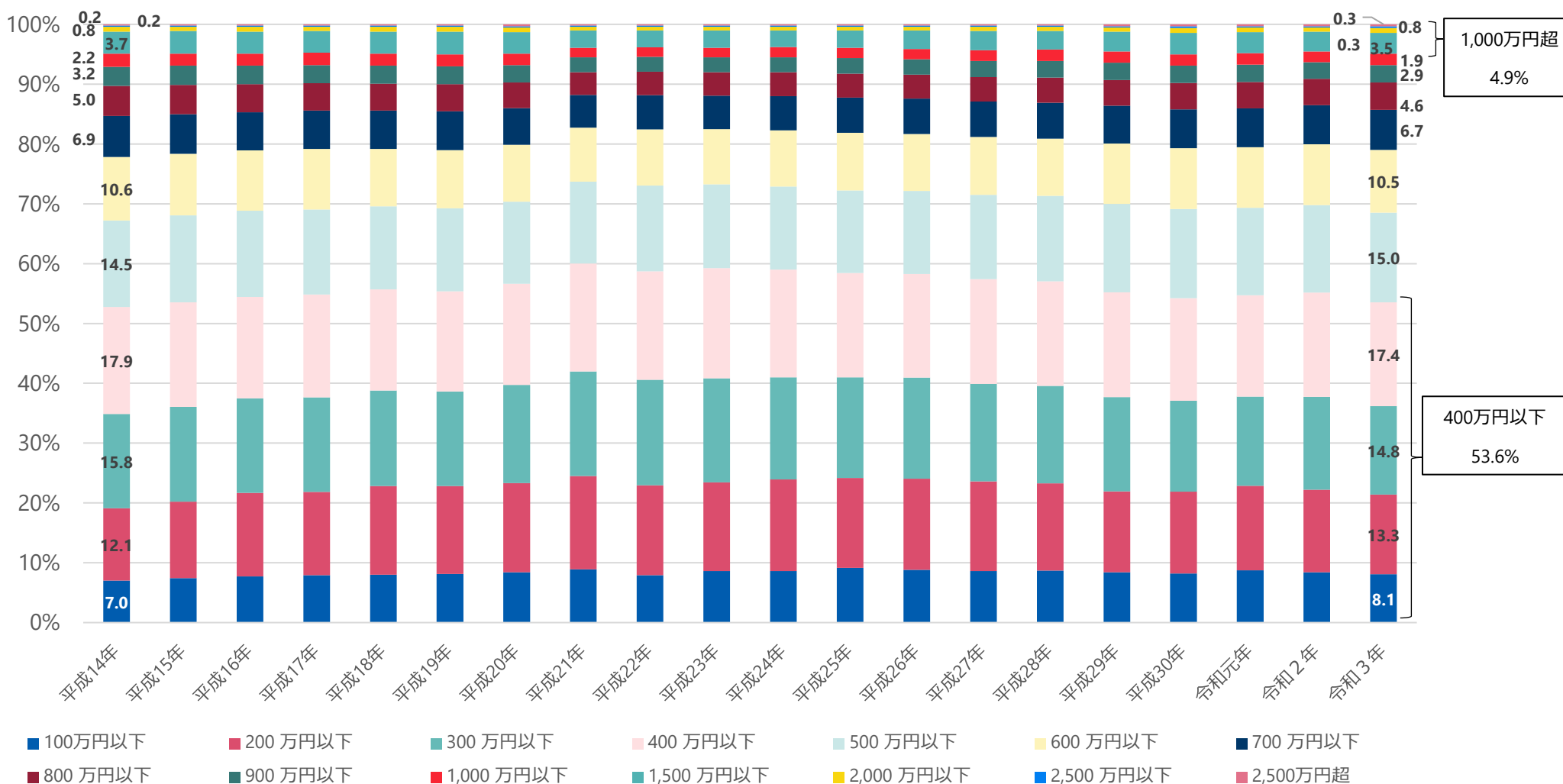
年齢階級別平均給与の推移（1年を通じて勤務した給与所得者）



(資料出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

給与階級別給与所得者の構成比の推移

給与所得者（1年を通じて勤務した給与所得者）の構成比の推移をみると、一貫して300万円超400万円以下の階級が多く、400万円以下の層が5割を占める。

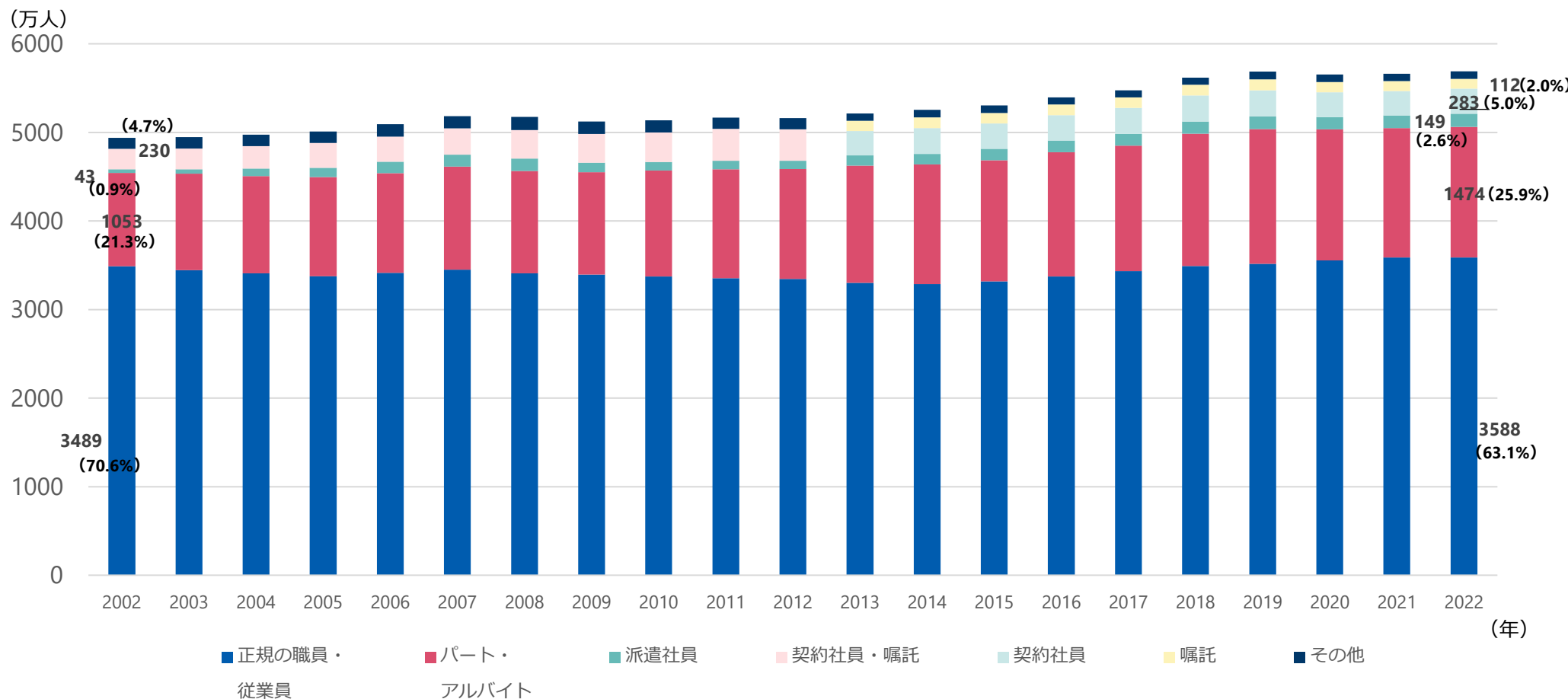


(注) 給与とは、年間の支給総額（給与・手当及び賞与の合計額をいい、給与所得控除前の収入金額である。）で、通勤手当等の非課税分は含まない。

(資料出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

雇用形態別雇用者数の推移

正規の職員・従業員は6割、パート・アルバイトが3割弱を占める。



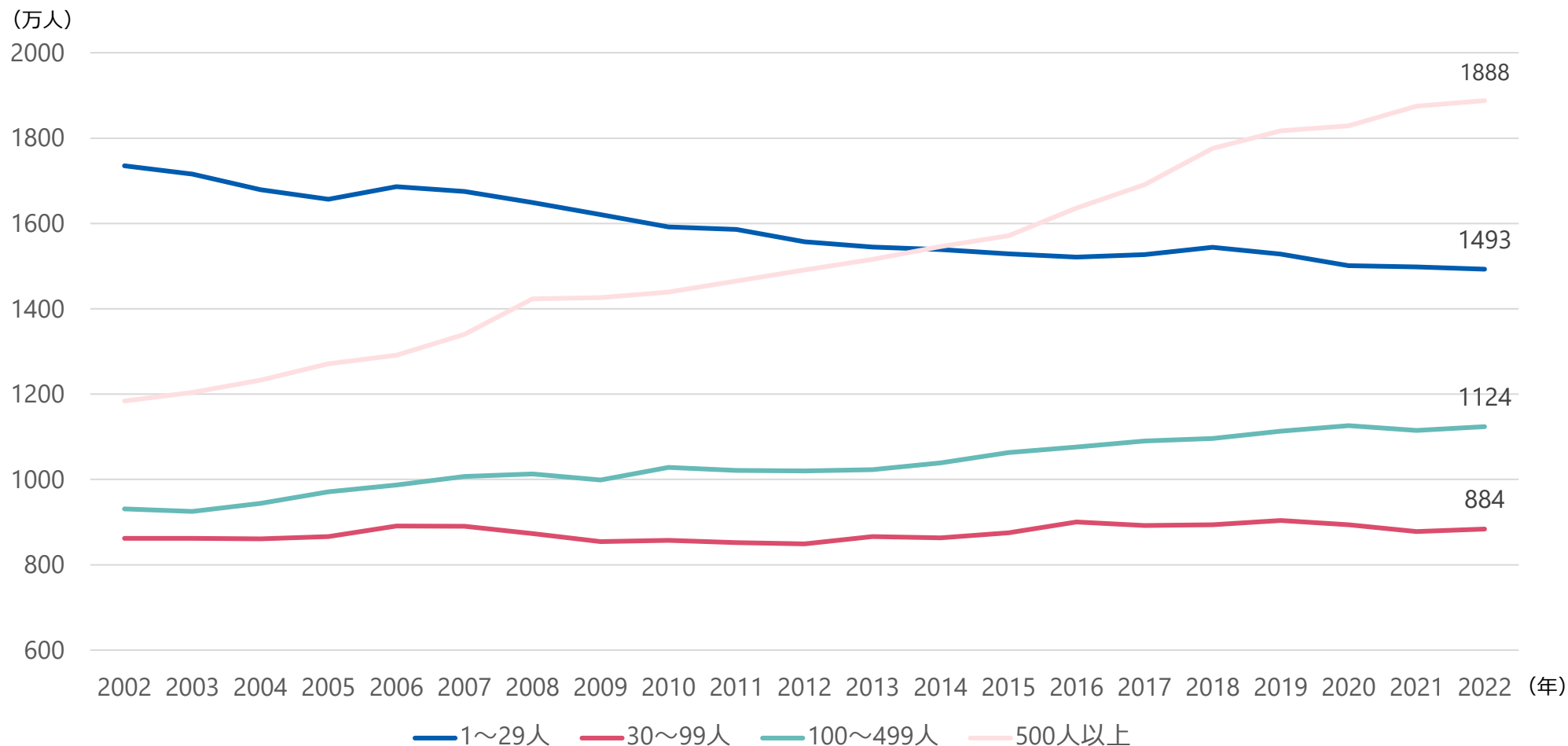
(注1) 「契約社員」、「嘱託」については、調査票の変更に伴い表章項目を2013年から「契約社員・嘱託」を「契約社員」、「嘱託」に分割している。

(注2) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)長期時系列データ」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

従業者規模別雇用者数（非農林業）の推移

従業者規模別雇用者数の推移をみると、500人以上規模の企業の雇用者数が増加傾向にある一方で、1～29人規模の企業の雇用者数が減少傾向にある。



(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

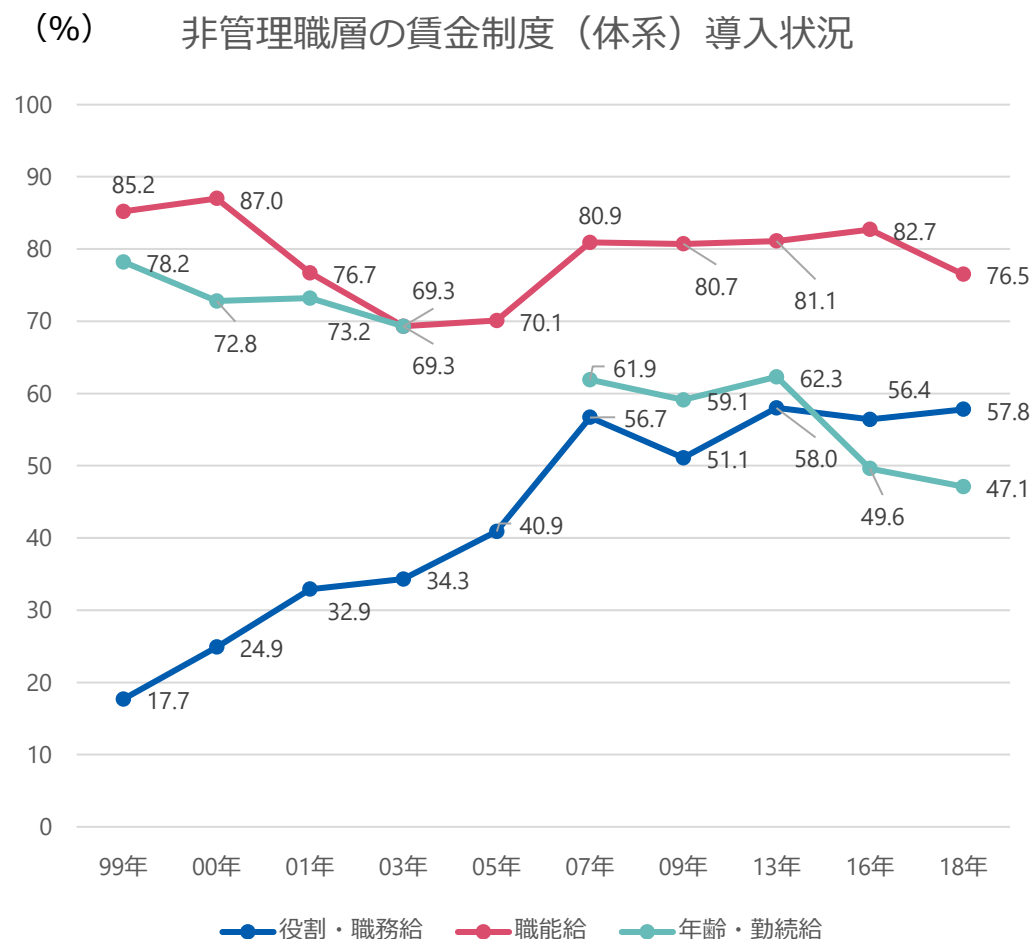
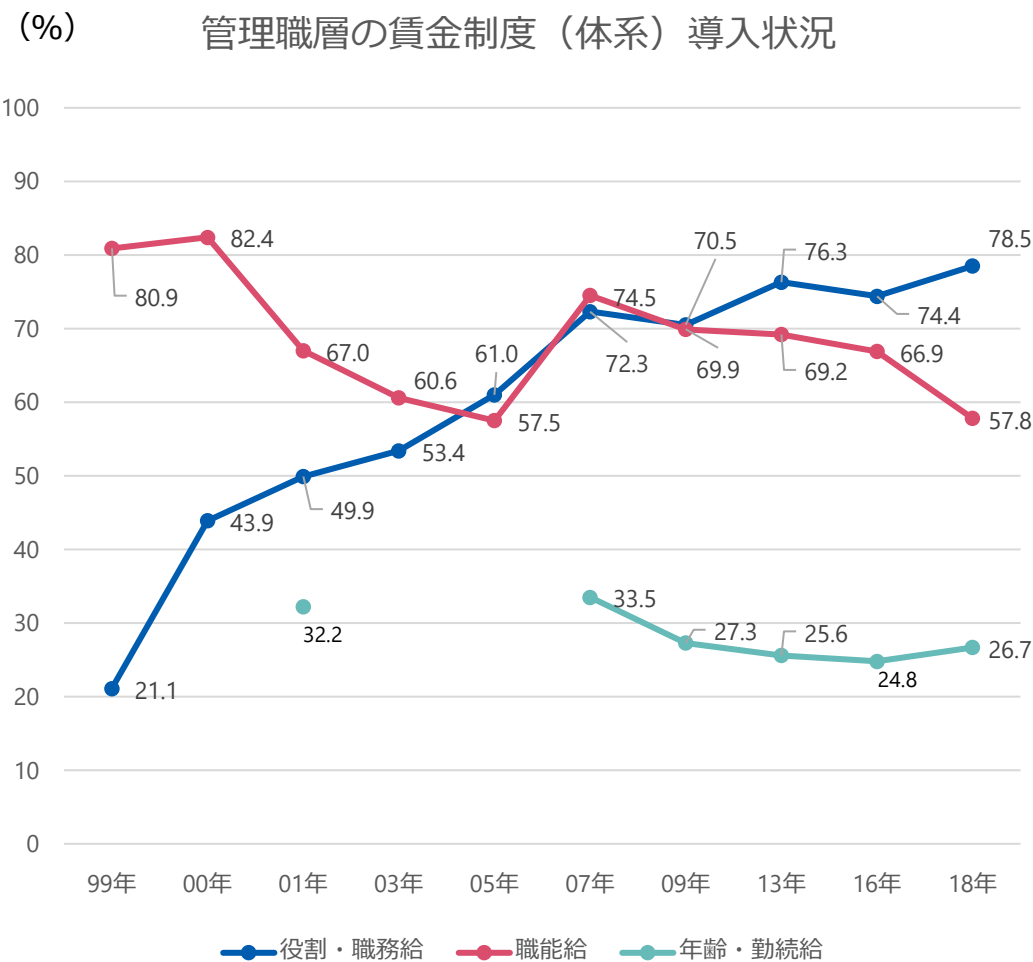
年代ごとの人事労務管理の特徴と経済環境

年代	1946～ 1960	1961～ 1970	1971～ 1990	1991～ 2000	2001～ 2020	2021～
成長段階	戦後立上り期	高度成長期	中成長期	後退期	低成長期	再生期
国内経済	・輸出による成長	・大量生産	・オイルショック ・円高	・バブル崩壊 ・デフレ	・海外シフト	・事業構造変化 ・コロナ禍不況
人事労務管理	・職工身分制度が労使協調で緩和	・資格制度	・職能資格制度	・目標管理制度 ・コンピテンシー評価 ・複線型人事制度 ・役割等級制度	・グローバルグレード ・定年延長	・同一労働同一賃金 ・働き方改革 ・テレワーク
主な特徴	「三種の神器」が確立 ・終身雇用 ・年功序列 ・企業内労働組合	主に年齢による処遇	年齢や能力による処遇	成果主義人事の導入 ・グローバル基準	デジタル化の進展	いわゆるジョブ型雇用への関心

(資料出所) HRプロ「日本型雇用の先にある人事の姿とは?【第2回】古典理論から見えてくる今の姿」 (https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=2322) を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

賃金制度（体系）の状況

- ・賃金制度（体系）については、管理職層、非管理職層ともに役割・職務給の導入率が増加。
- ・非管理職層においては、年齢・勤続給の導入率が減少。

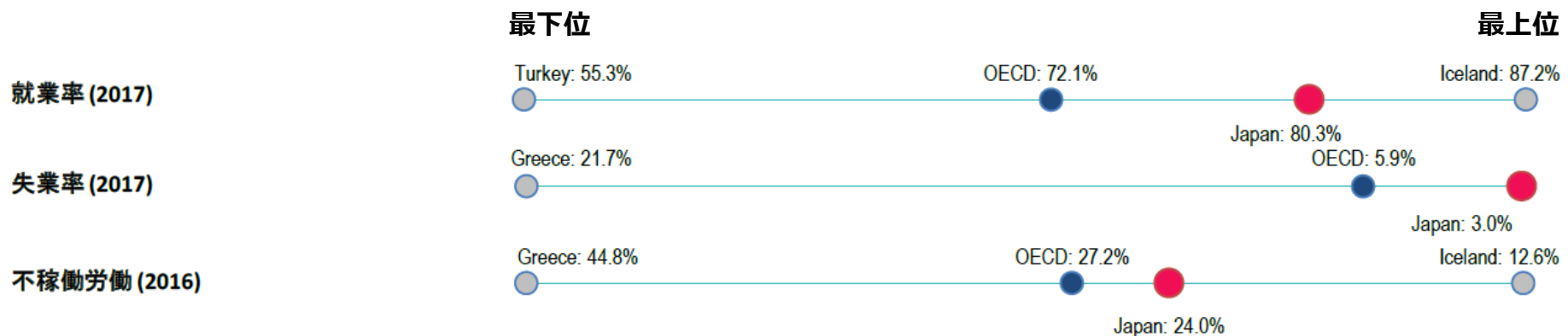


(資料出所) (公財) 日本生産性本部「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査結果」(2019年5月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

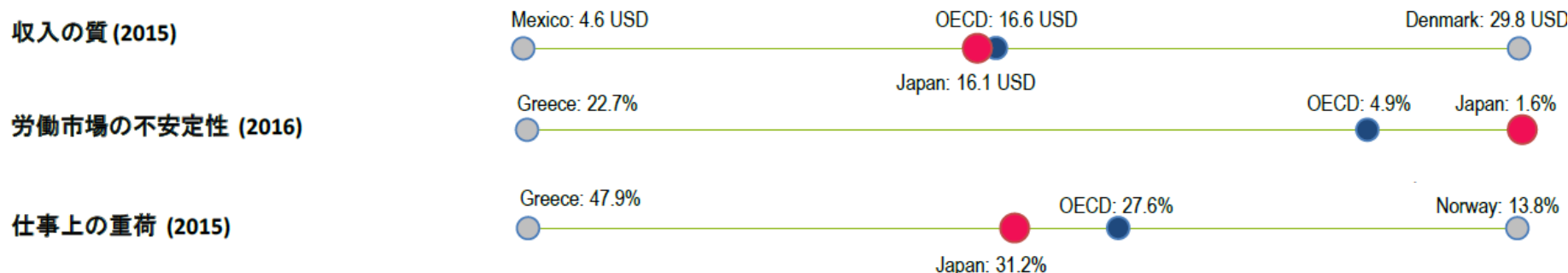
国際比較を通して見た日本

- 日本は、「就業率」や「失業率」などの指標は良い一方、労働時間や仕事の内容等に関する決定権等で計られる「仕事上の重荷」という指標や「労働生産性成長率」はOECD平均を下回っている。

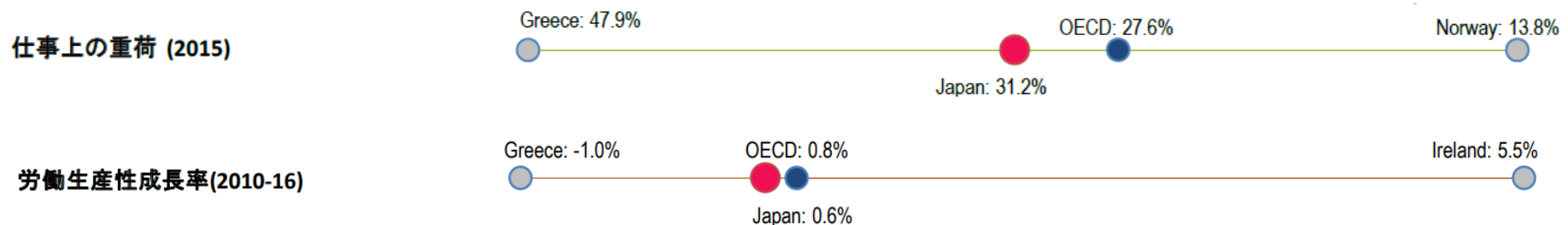
仕事の量



仕事の質



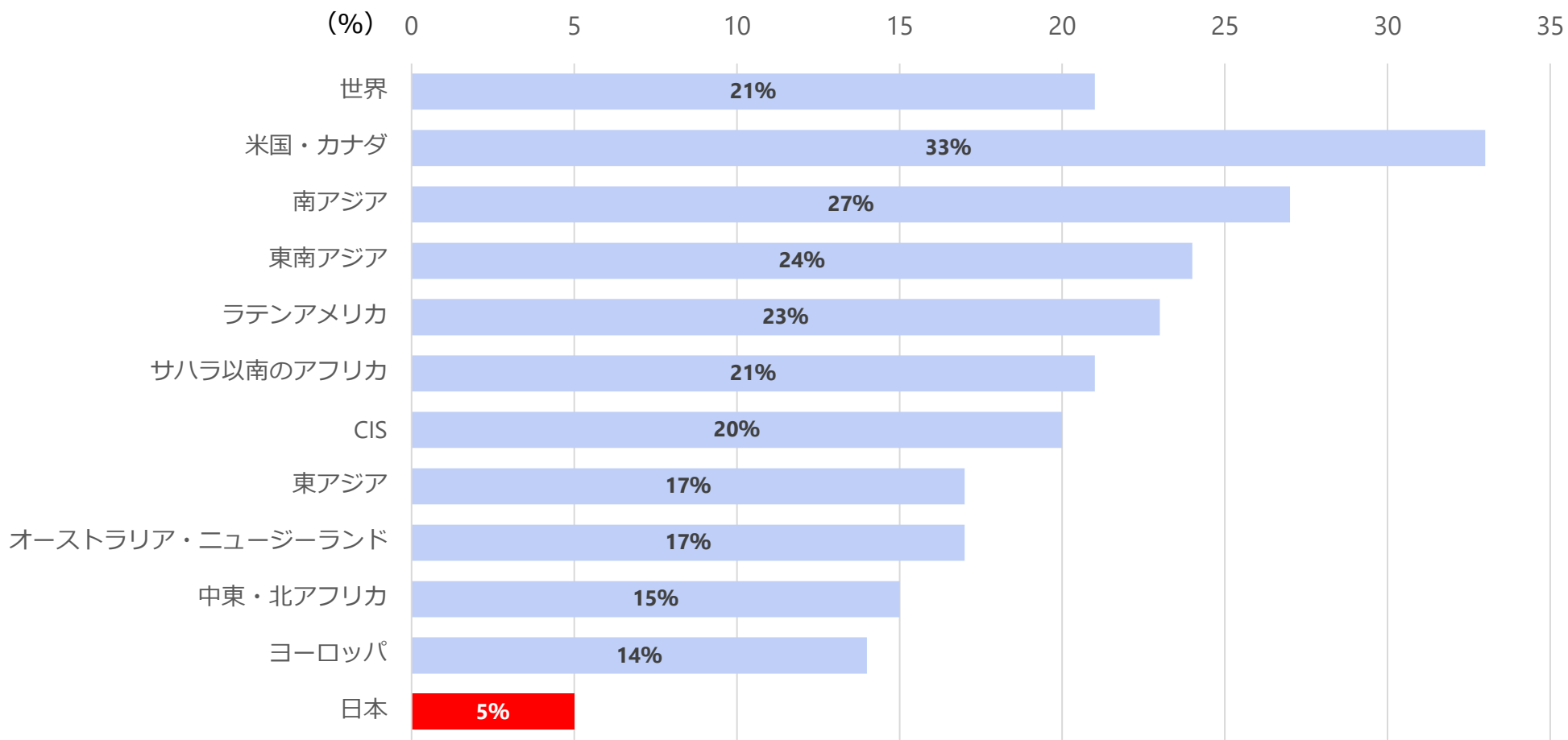
適応力



(注) 就業率：生産年齢人口（20-64歳）に占める就業者の割合（%）。不稼働労働：在学中で雇用されていない青少年（15-29歳）を除く、15歳から64歳までの人口のうち、非活動者、失業者及び非自発的パートタイム労働者の占める割合（%）。収入の質：不平等度を調整し、また購買力平価調整後の時給ベースのドル換算総収入。労働市場の不安定性：失業時に予測される金銭的損失が以前の収入に占める割合。（「損失」は失業のリスクや予想される失業の長さ、失業者への政府からの給付により計られる）仕事上の重荷：仕事上の要求が高い（労働時間が長い、労働密度が高い、危険な環境で働く等）上、それを達成するために必要なリソース（仕事の内容や方法の決定権や教育訓練の機会、同僚や上司からのサポート）が不足している仕事に就く労働者の割合。労働生産性成長率：労働者一人当たりの年平均生産性成長率（2010-16年）

従業員エンゲージメントの国際比較

日本企業の従業員エンゲージメントは、世界全体でみて低い。



(注) 「従業員エンゲージメント」は、従業員の仕事や職場への関与・熱中の度合いで、「会社の使命又は目的により、自分の仕事は重要だと思う」等の12個の質問を元にGALLUPが算出したもの。回答者は、雇い主に雇われている15歳以上の従業員。

(資料出所) GALLUP "State of the Global Workplace 2022" (2022年) を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

高度な教育を受けた労働者を誘致・維持する魅力度

高度な教育を受けた労働者の日本に対する魅力度は、38カ国中22位となっている。

高度な教育を受けた労働者を誘致・維持する魅力度

順位	国名
1	ニュージーランド
2	スウェーデン
3	スイス
4	オーストラリア
5	ノルウェー
6	ルクセンブルク
7	イギリス
8	アメリカ
9	オランダ
10	カナダ

22	日本

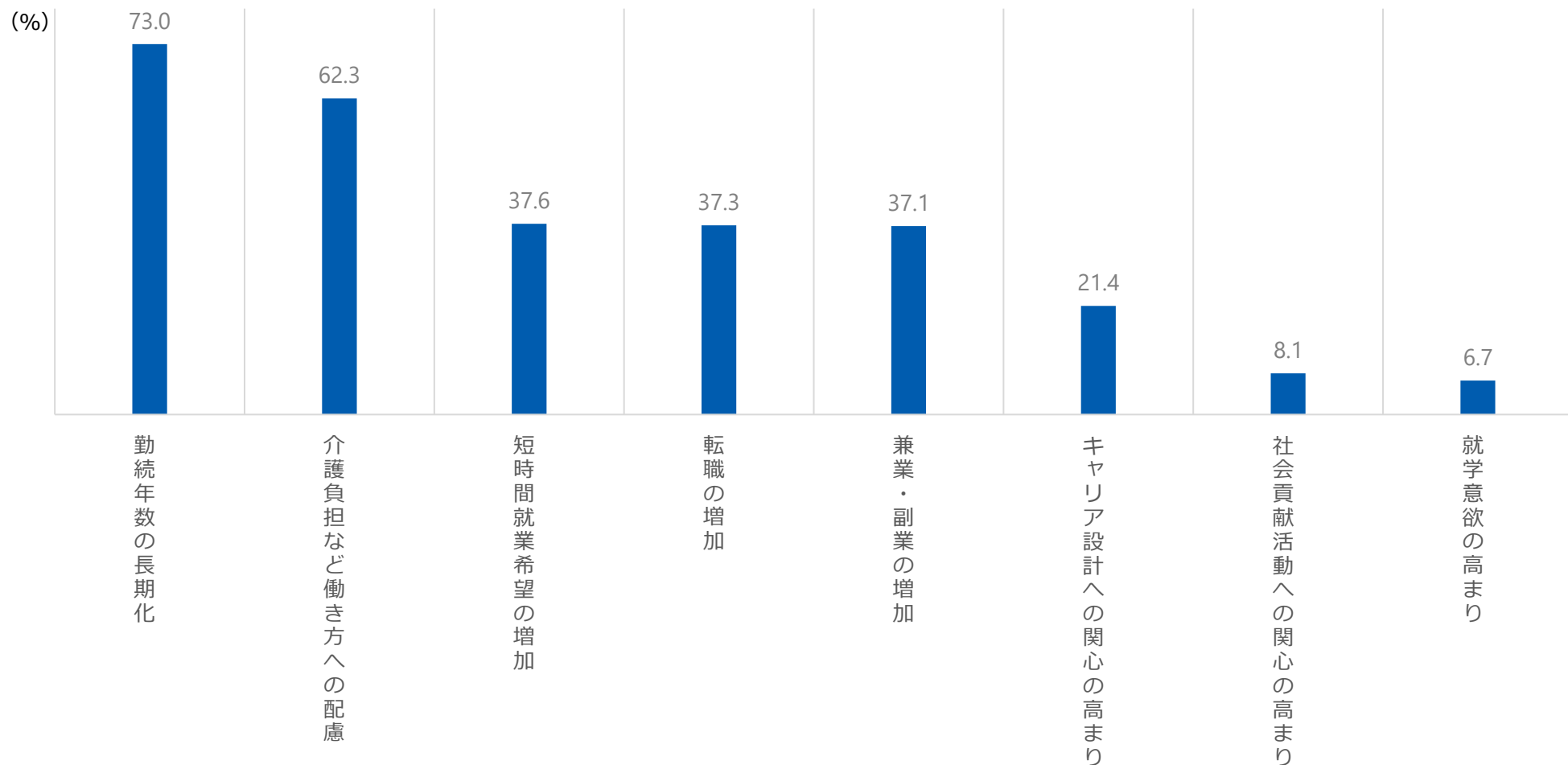
(注) 「高度な教育を受けた労働者」とは、修士や博士の資格を持つ労働者をいう。

目次

1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

人生100年時代で企業が予測していること

企業が雇用管理を定める場合にイメージする「人生100年時代」としては、従業員の勤続がより長期化するとともに、従業員の介護負担の増加などから働き方への配慮がより求められるといった内容であった。



(注1) 企業に対する調査で複数回答。

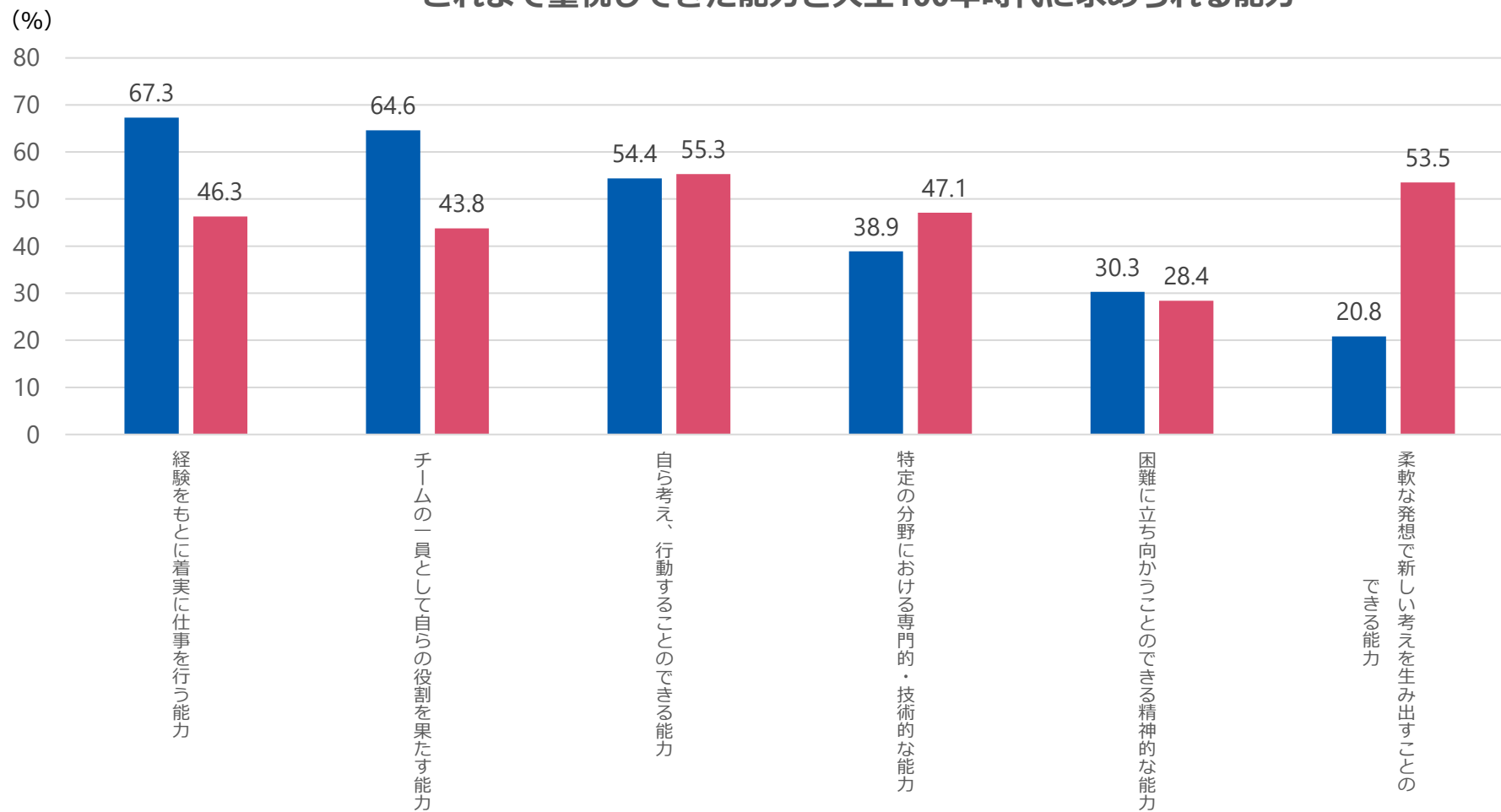
(注2) 表章事項は簡略化しており、調査では、従業員の勤続年数が長くなる／介護を担う従業員が増え働き方への配慮がより求められる／労働時間の短い仕事への就業希望が強まる／従業員の転職が多くなる／兼業・副業など他の企業で働く従業員が増える／職業能力開発など従業員の自らのキャリア設計への関心が高まる／ボランティアなど社会貢献活動への参加に関心が高まる／従業員の就学意欲が強まる、とされている。

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」(2020年12月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

人生100年時代に求められる能力

企業が考える人生100年時代に求められる能力としては、「自ら考え、行動することのできる能力」、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」等の割合が高くなっている。

これまで重視してきた能力と人生100年時代に求められる能力



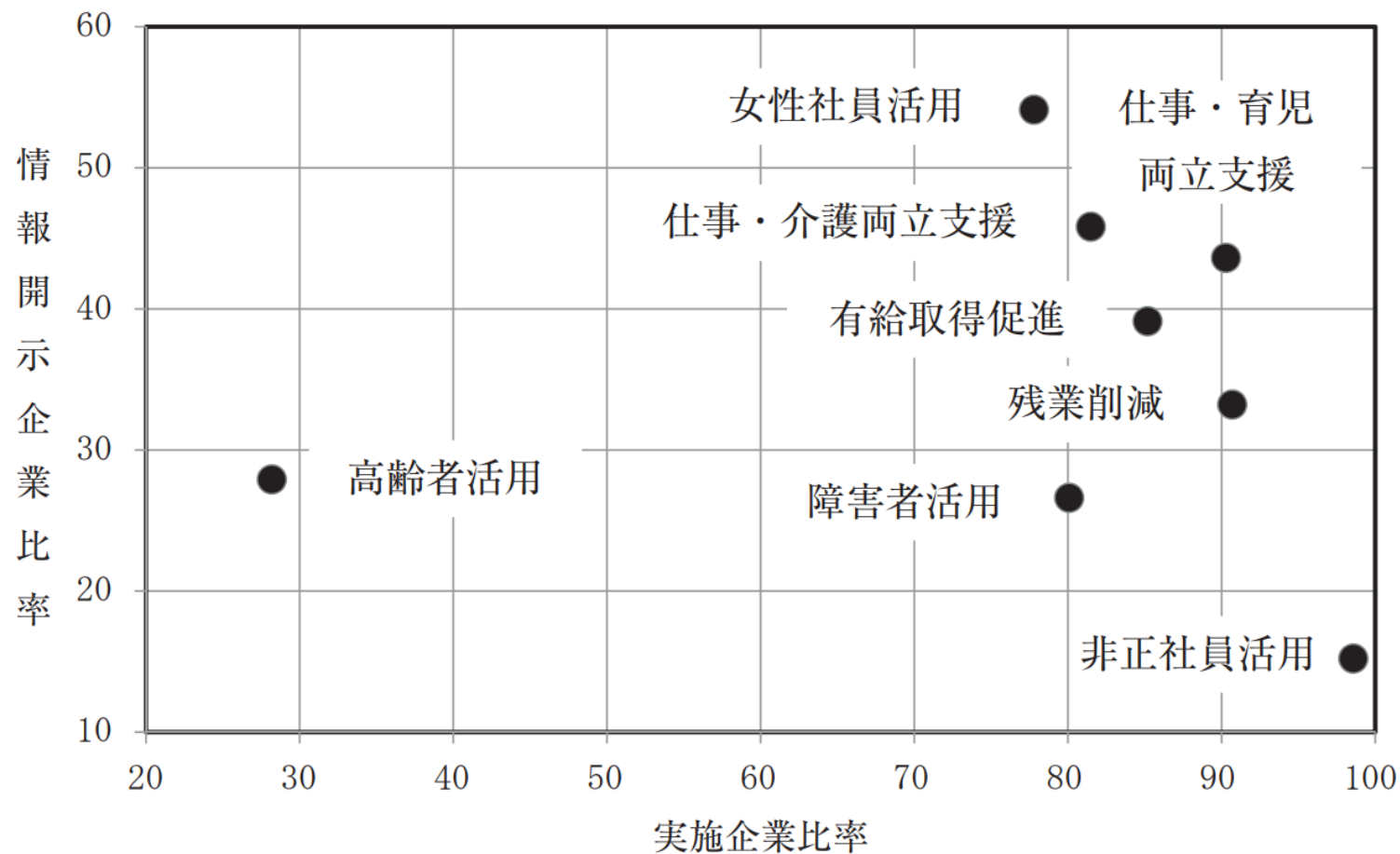
(注) 企業に対する調査で複数回答。

■ これまで重視してきた能力 ■ 人生100年時代に求められる能力

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」(2020年12月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

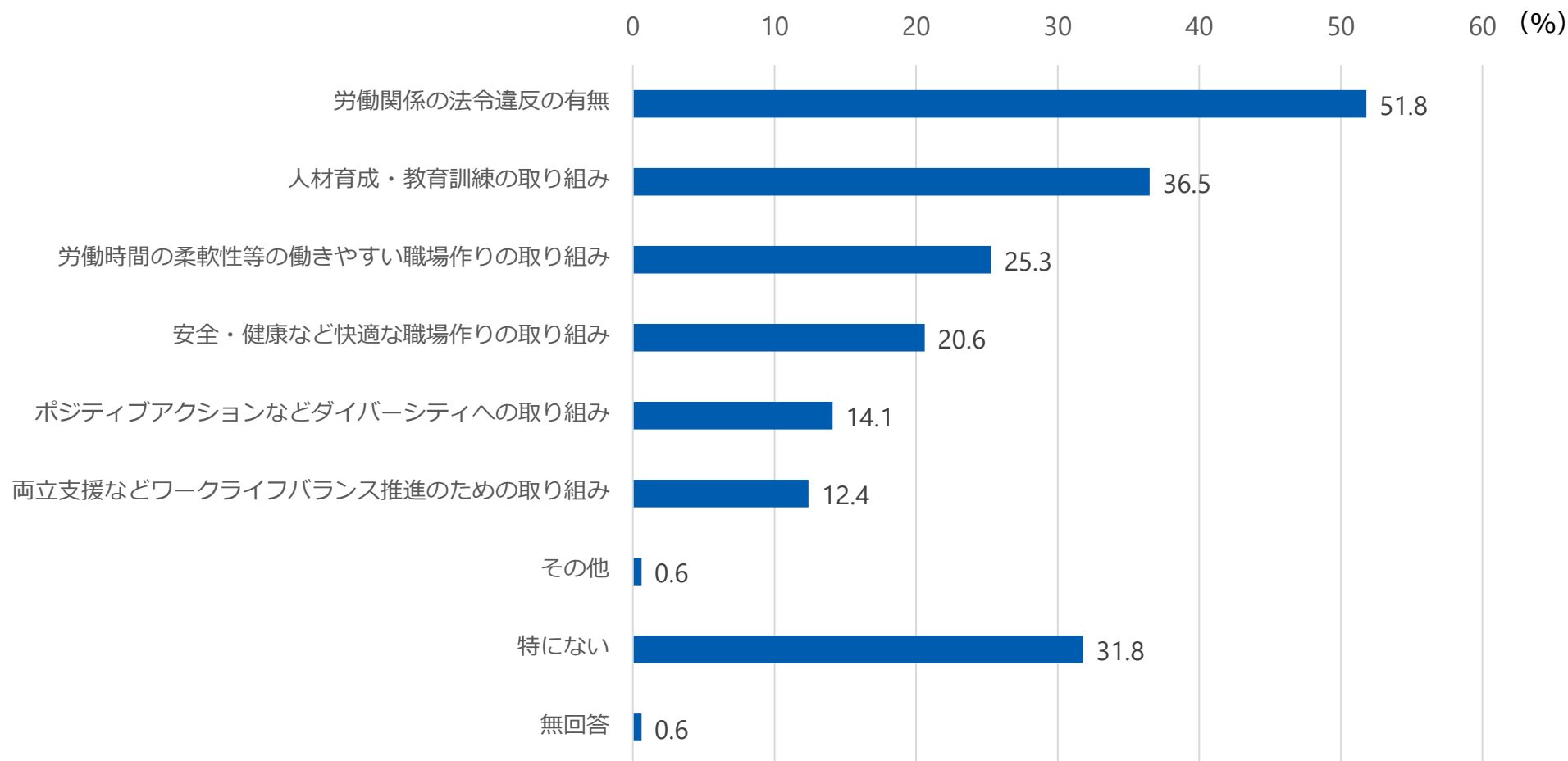
企業の情報開示の概況（施策実施と情報開示の関連）

- ・情報開示が最も進んでいるものは「女性社員活用」であり、それに続くのが「仕事・介護両立支援」と「仕事・育児両立支援」といったワークライフバランス関連。
- ・「有給取得促進」と「残業削減」からなる労働時間分野は、取組状況はワークライフバランス関連と遜色がないものの、情報開示はやや遅れている。



日本国内株への投資の際に考慮する企業の人材育成関連の情報

日本国内株への投資を行う際に、「労働関係の法令違反の有無」、「人材育成・教育訓練の取り組み」を考慮する機関投資家の割合が高い。

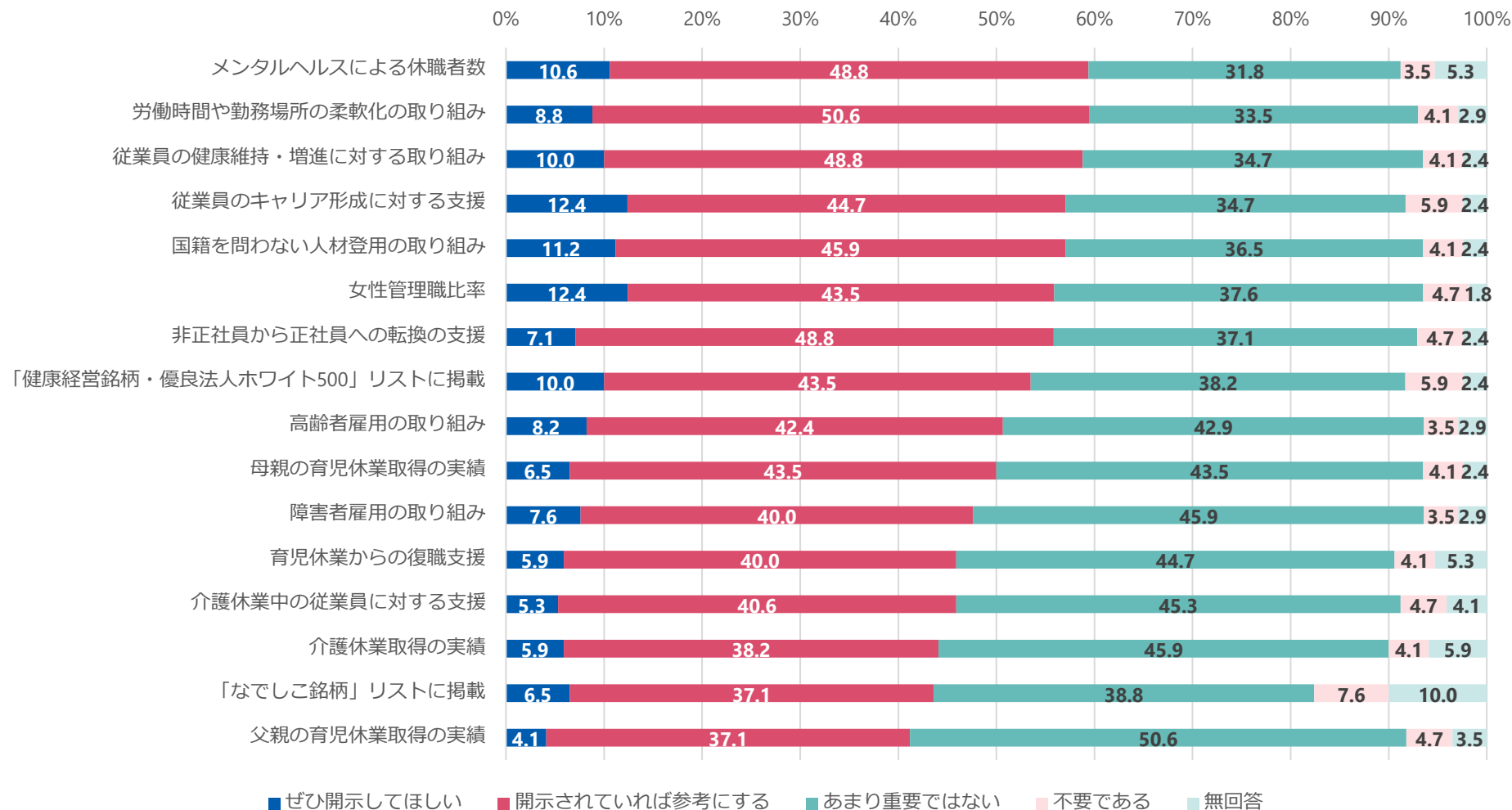


(注) 機関投資家に対して調査したもの。

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の人的資産情報の『見える化』に関する研究」(2018年12月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

機関投資家が開示してほしい人事施策・CSR関連情報

- ・機関投資家の「開示要望比率」（「ぜひ開示」＋「開示されていれば参考」）は、「メンタルヘルスによる休職者数」（59.4%）、「労働時間、勤務場所の柔軟化」（59.4%）、「従業員の健康維持・増進」（58.8%）、「従業員のキャリア形成」（57.1%）が相対的に高い。



目次

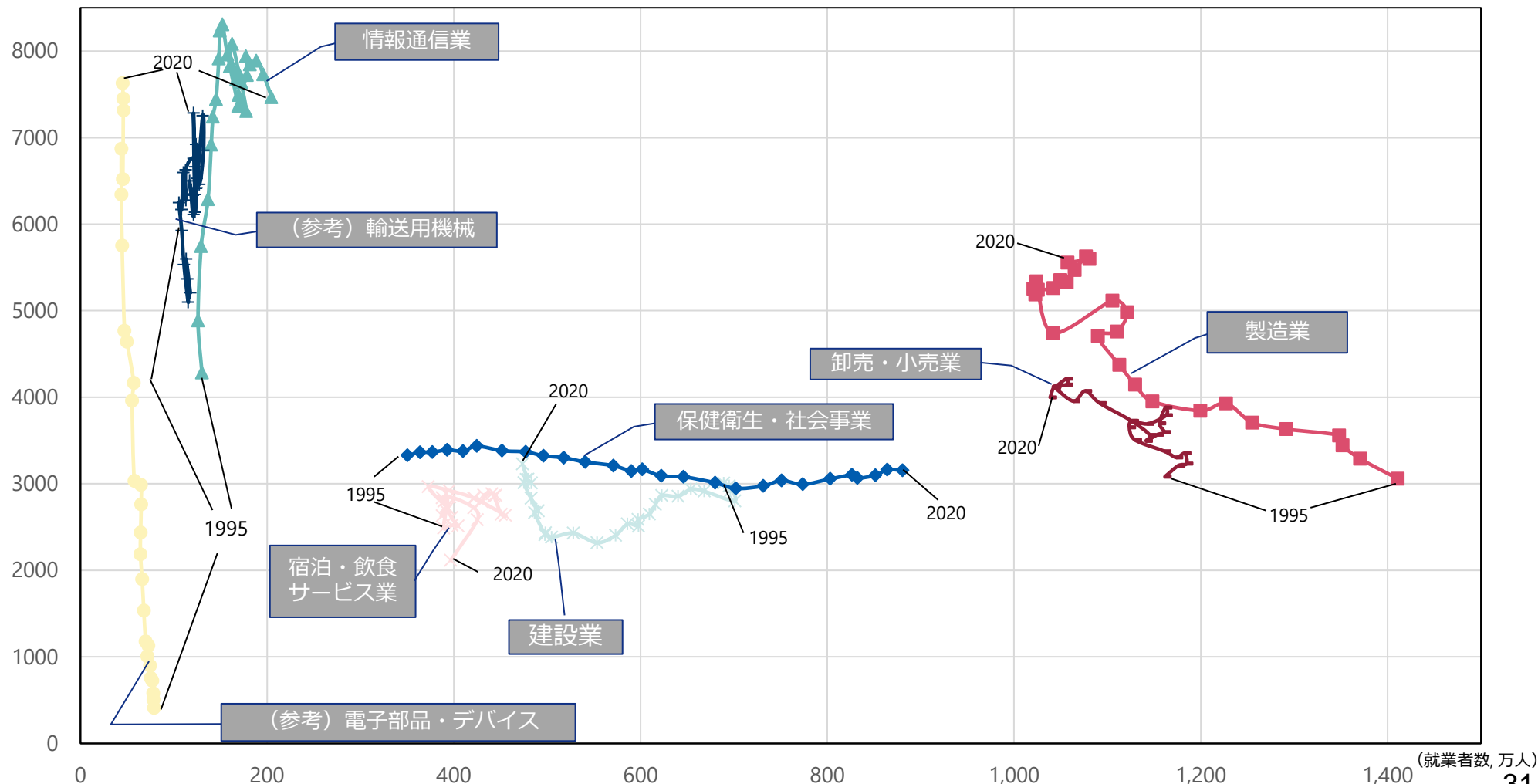
1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

中期的な労働需要の変化（産業別の就業者数の変化）

- ・労働生産性が高い産業での就業者数の大きな増加はみられていない。
- ・産業別に労働生産性（1時間当たり）と就業者数の長期的な推移をみると、「製造業」では、就業者数は減少しているが労働生産性は上昇している。「情報通信業」では、就業者数の変化はほぼみられない中で労働生産性が大幅に上昇している。

労働生産性と就業者数の推移（1995-2020年）

(労働生産性, 万円)



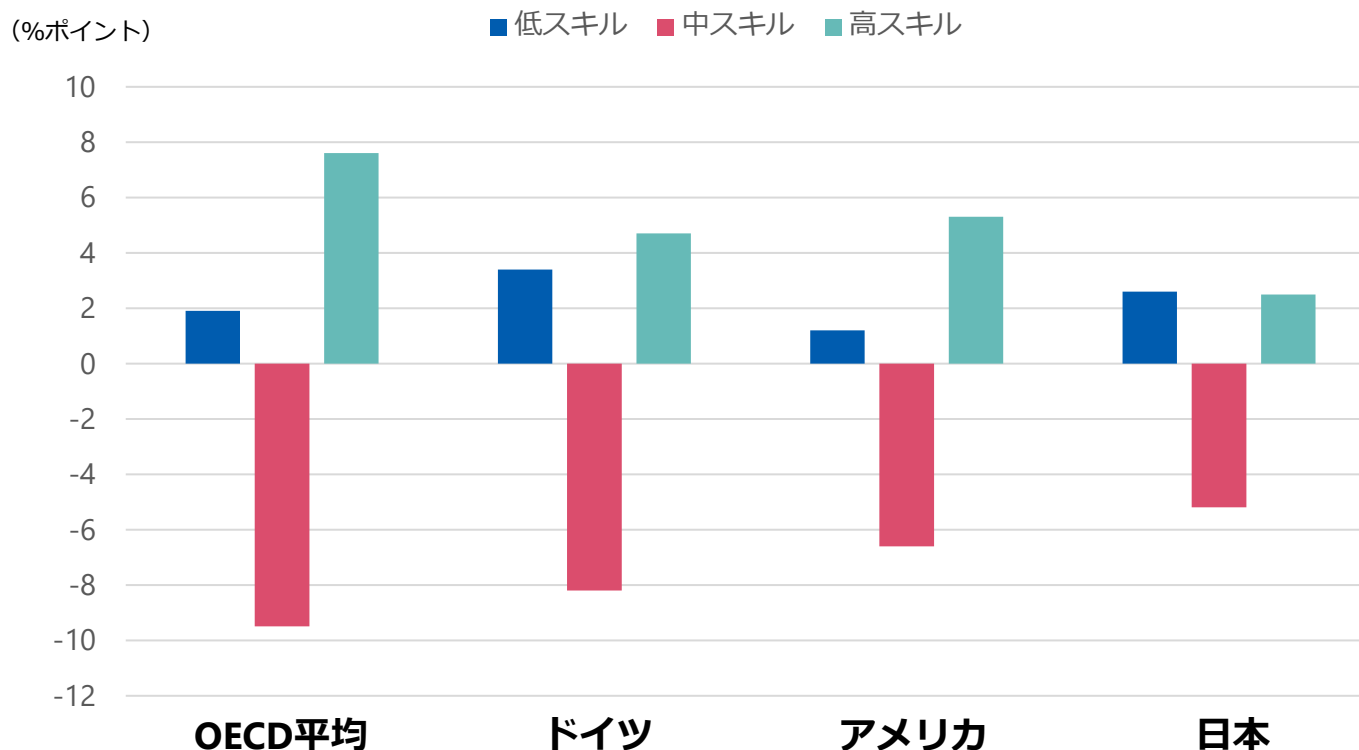
(注) 労働生産性 = 実質国内総生産 (産業別) / (就業者数 (産業別) × 労働時間数 (産業別))

(資料出所) 内閣府「国民経済計算」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

スキル別就業者割合の変化（国際比較）

- ・ 高スキル職業や低スキル職業の就業者割合が増加する一方、中スキル職業の就業者割合は減少している。
- ・ 他方で、日本は、ドイツ、アメリカ等と比べて、高スキル職業の増加幅も、中スキル職業の減少幅も小さい。

スキル別就業者割合の変化（1995年→2015年）



(注1) OECD (2017) "Employment Outlook 2017", OECD.Statにより作成。

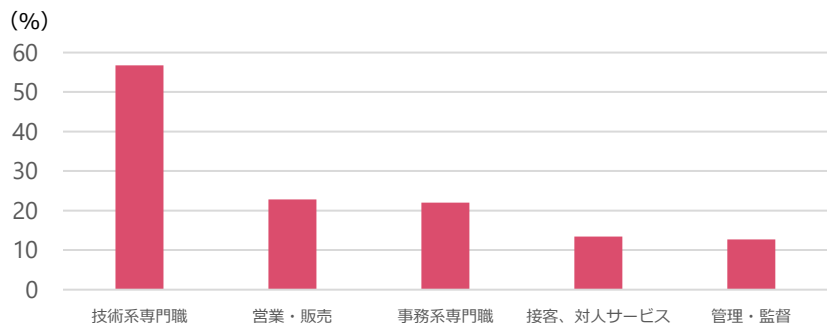
(注2) ISCO-88分類に従い、「高スキル」職業は「管理職」「専門職」「技師、准専門職」、「中スキル」職業は「事務補助員」「技能工及び関連職業の従事者」「設備・機械の運転・組立工」、「低スキル」職業は「サービス・販売従事者」「単純作業の従事者」とした。日本については1995年から2010年の値。

(資料出所) 内閣府「平成30年度 年次経済財政報告」(2018年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

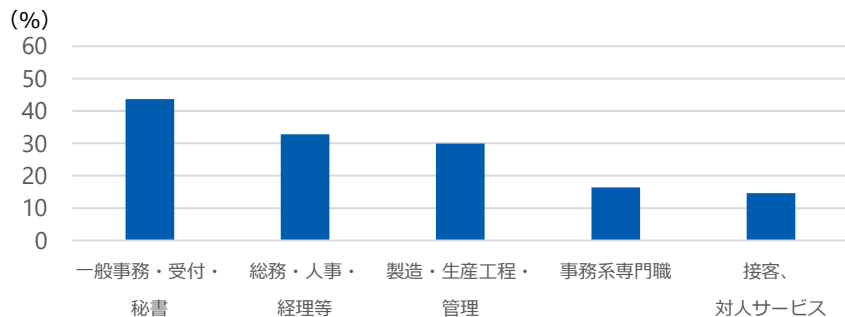
AI等の新技術による雇用への影響

- ・専門性の高い職業やコミュニケーションを必要とする職業等の増加が見込まれている一方、一般事務や総務・人事・経理等の定型業務が多いと思われる職業の減少が予想されている。
- ・同様に、会計・財務・税務、定型的な書類作成、労務管理、スケジュール調整、製造・組立等、上記同様、定型的な業務を中心に代替希望が強い。

増える見込みの仕事

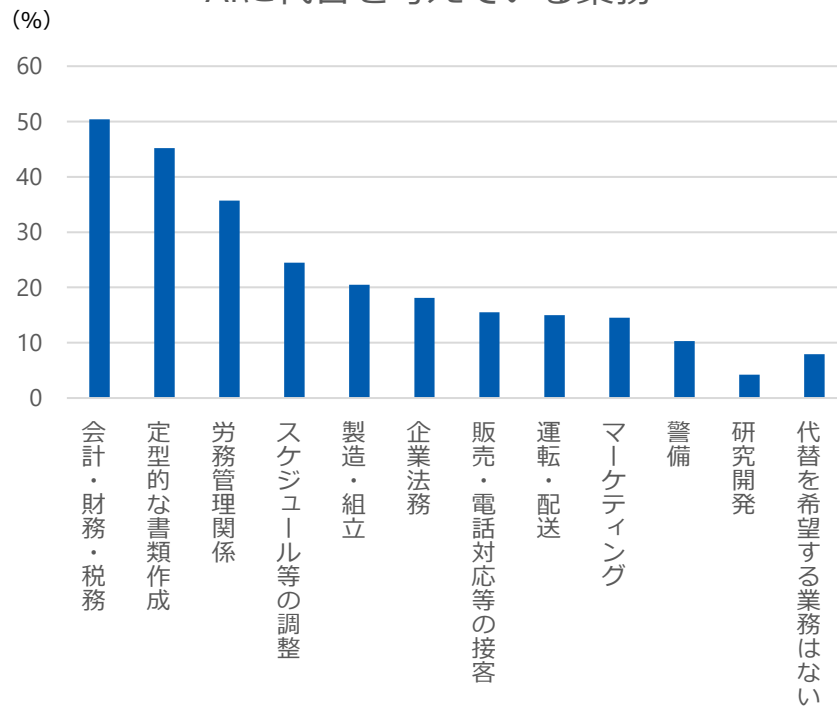


減る見込みの仕事



(注1) 「増える見込みの仕事」「減る見込みの仕事」について、「事務系専門職」は調査分析・法務など、技術系専門職は研究開発・システム設計などを指す。なお、「事務系専門職」、「接客、対人サービス」については、増える見込みと回答した企業と、減る見込みと回答した企業の双方が存在するため、両者に登場している。

AIに代替を考えている業務

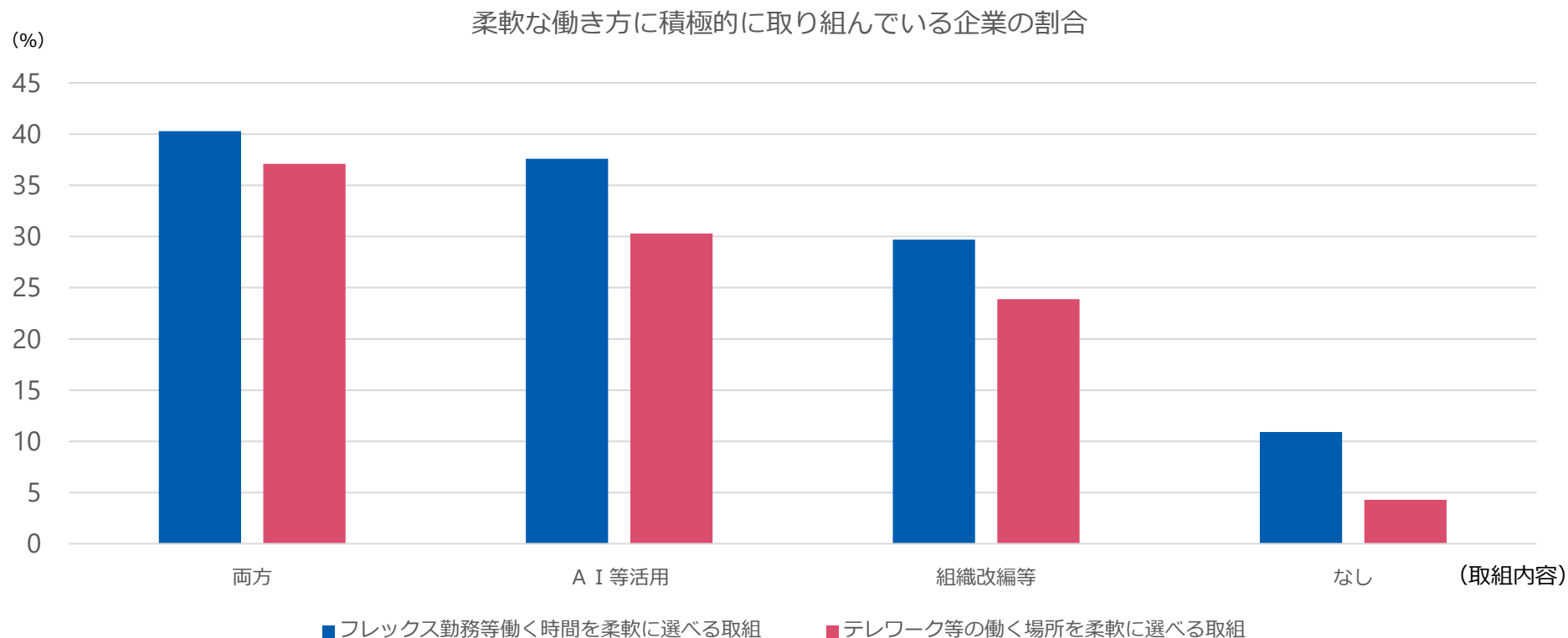


(注2) 「第4次産業革命の中の日本～情報は国家なり～」(日本経済研究センター、2017年)、「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」(内閣府、2018年)により作成。

(資料出所) 内閣府「平成30年度 年次経済財政報告」(2018年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

新技術と柔軟な働き方の関係

- AI等を活用している企業や、新技術に対応した組織改編等を行っている企業において、柔軟な働き方を積極的に導入している傾向がある。



(注1) 「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」(内閣府、2018年)により作成。

(注2) 「AI等活用」とは、「AIの活用」又は「ビッグデータ・IoTの活用」、「組織改編等」とは、「ICT専門の総括責任者の設置」、「ICTに対応した組織の改編」又は「新技術導入・活用に関する中期計画の作成」と回答をしている企業を指す。また、「両方」とは、「AI等活用」かつ「組織改編等」を実施している企業を指す。

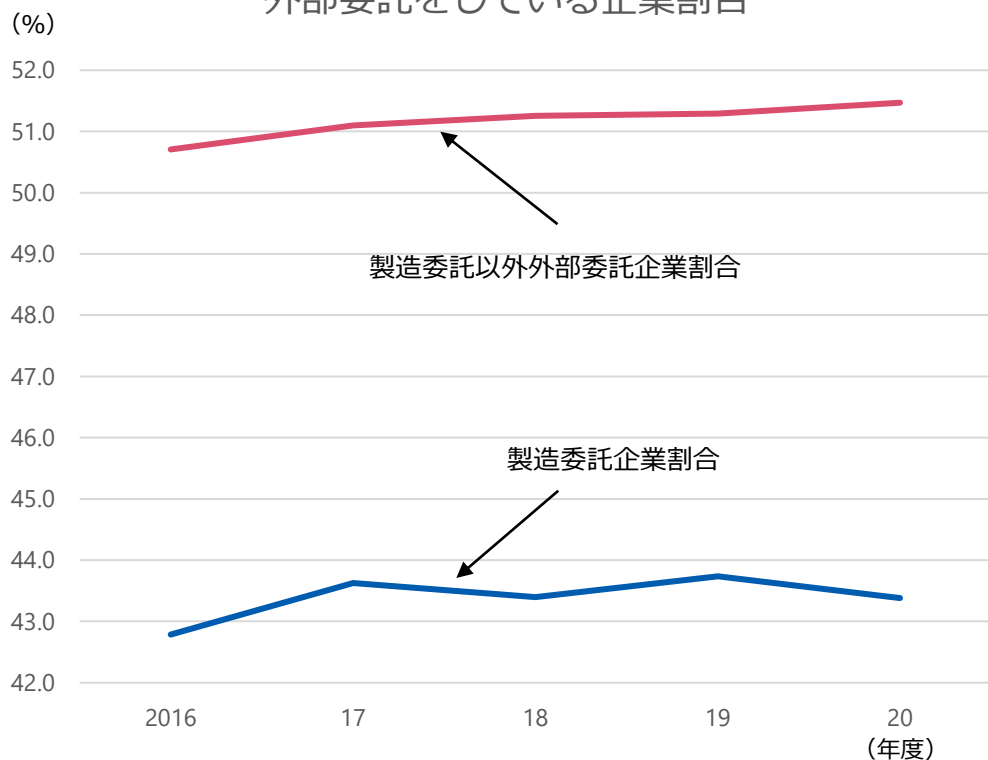
(注3) 「わからない・不明」や「わからない」を除いて集計している。

(資料出所) 内閣府「平成30年度年次経済財政報告」(2018年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

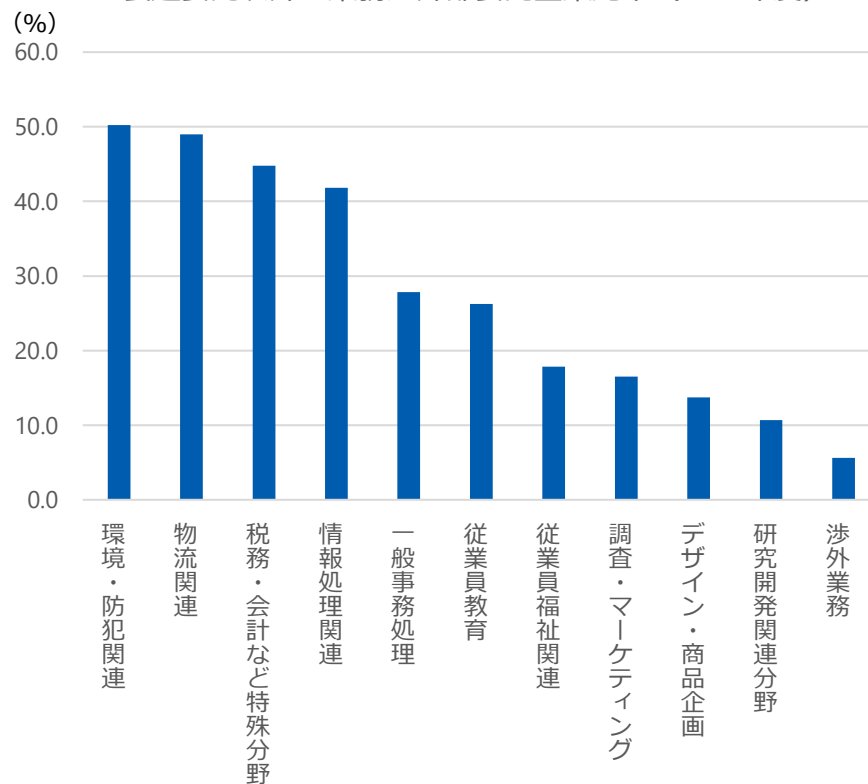
アウトソーシングの現状

- ・アウトソーシングを行っている企業割合の推移をみると、製造委託以外の業務委託が増えている。
- ・環境・防犯関連、物流関係、税務・会計、情報処理といった専門的なサービスが外部委託されている。その他にも、一般事務処理といった定型的な業務や、研究開発関連の高度な業務等幅広い分野で外部委託が進んでいる。

外部委託をしている企業割合



製造委託以外の業務別外部委託企業比率（2020年度）



(注) 製造委託以外の業務別外部委託企業比率 = 製造委託以外業務の各項目について外部委託を行っている企業数 / 製造委託以外の外部委託を行っている企業数 (総数)

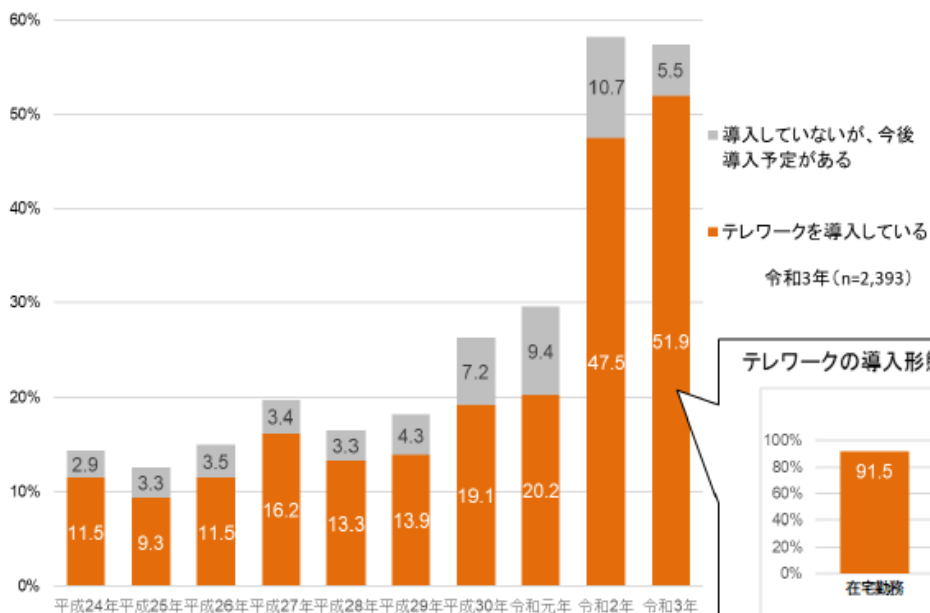
目次

1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

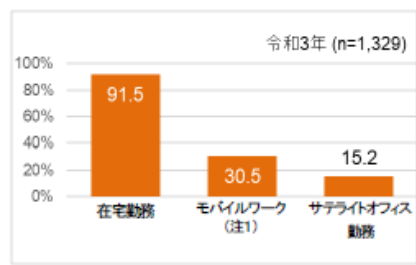
テレワーク導入状況

- 産業では「情報通信業」などで、企業規模別では企業規模が大きいほど導入率が高い。
- 総務省「通信利用動向調査」により、テレワーク導入状況の推移をみると、令和2（2020）年は前年から大幅に割合が上昇しており、令和3（2021）年もその割合が維持されている。
- 令和2（2020）年8月末時点において、産業別にみると、「情報通信業」などでテレワークを導入している企業の割合が高く、企業規模別にみると、企業規模が大きいほど導入している割合が高くなっている。

テレワーク導入状況の推移



テレワークの導入形態



(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。
 (注2) 導入形態の無回答を含む形で集計

テレワークの定義

(総務省 (令和3年) 通信利用動向調査 調査票《企業用》問4より)

テレワークとは、貴社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、貴社建物内で勤務する場合とほぼ同等の仕事ができる勤務形態のことです。具体的には以下の形態があります。

在宅勤務

終日在宅勤務のほか、1日の勤務時間のうち、一度オフィスに出勤、もしくは顧客訪問や会議参加などをつつ、一部の時間は自宅で業務を行う「部分在宅勤務」も該当します。

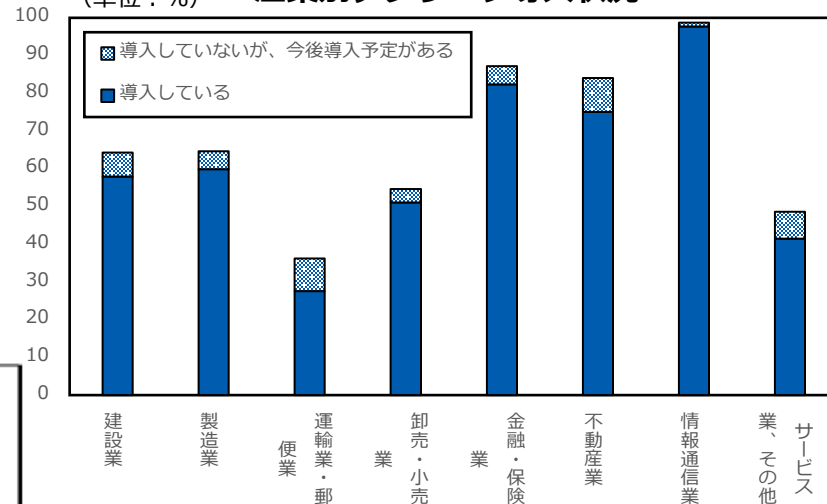
サテライトオフィス勤務

所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。

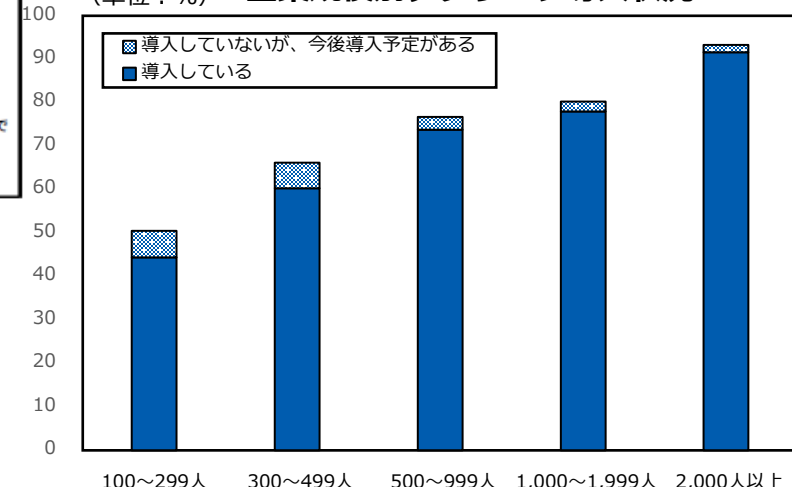
モバイルワーク

営業活動などで外出中に作業する場合。営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当します。

産業別テレワーク導入状況

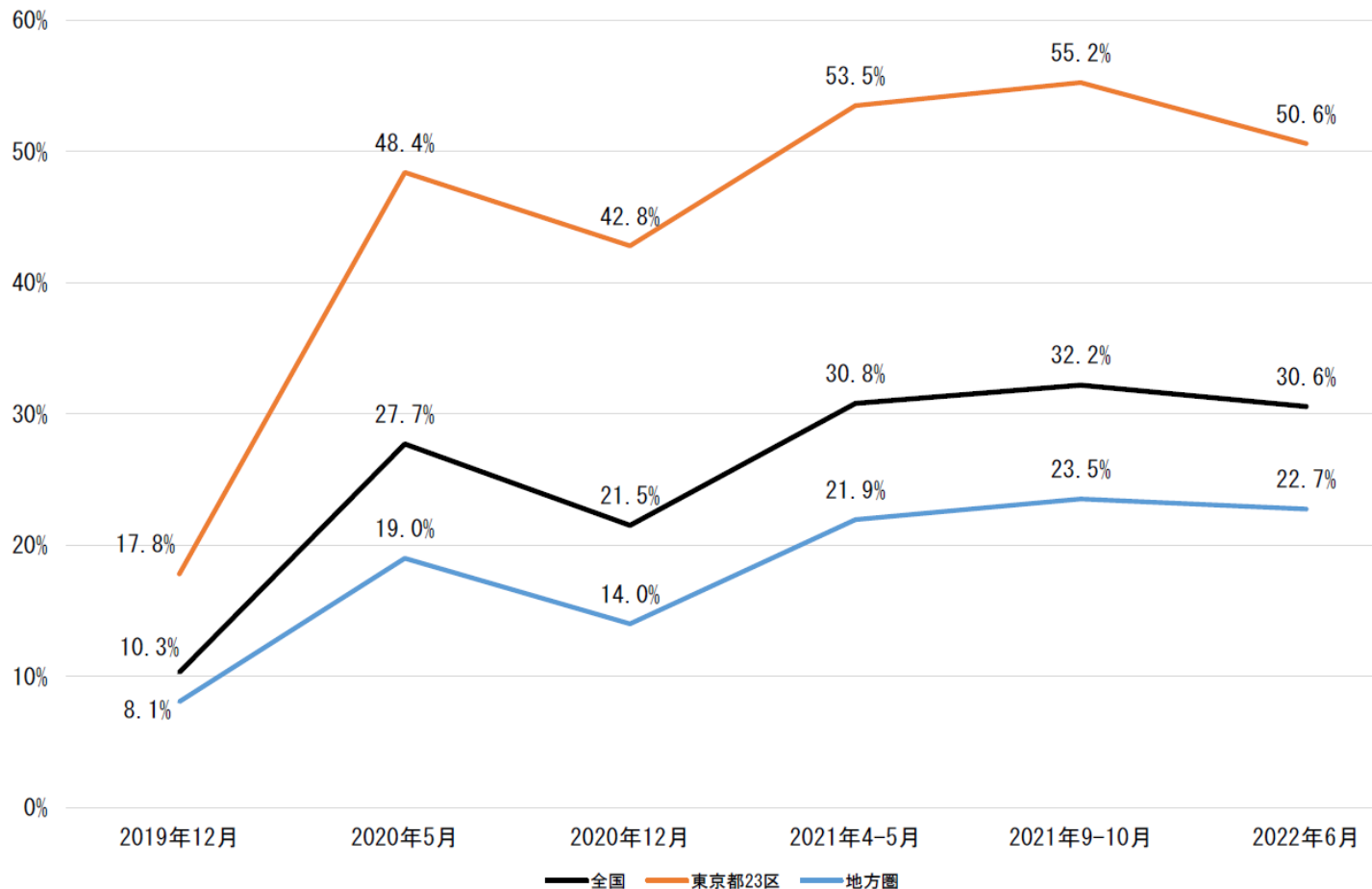


企業規模別テレワーク導入状況



テレワーク実施率の推移（地域別）

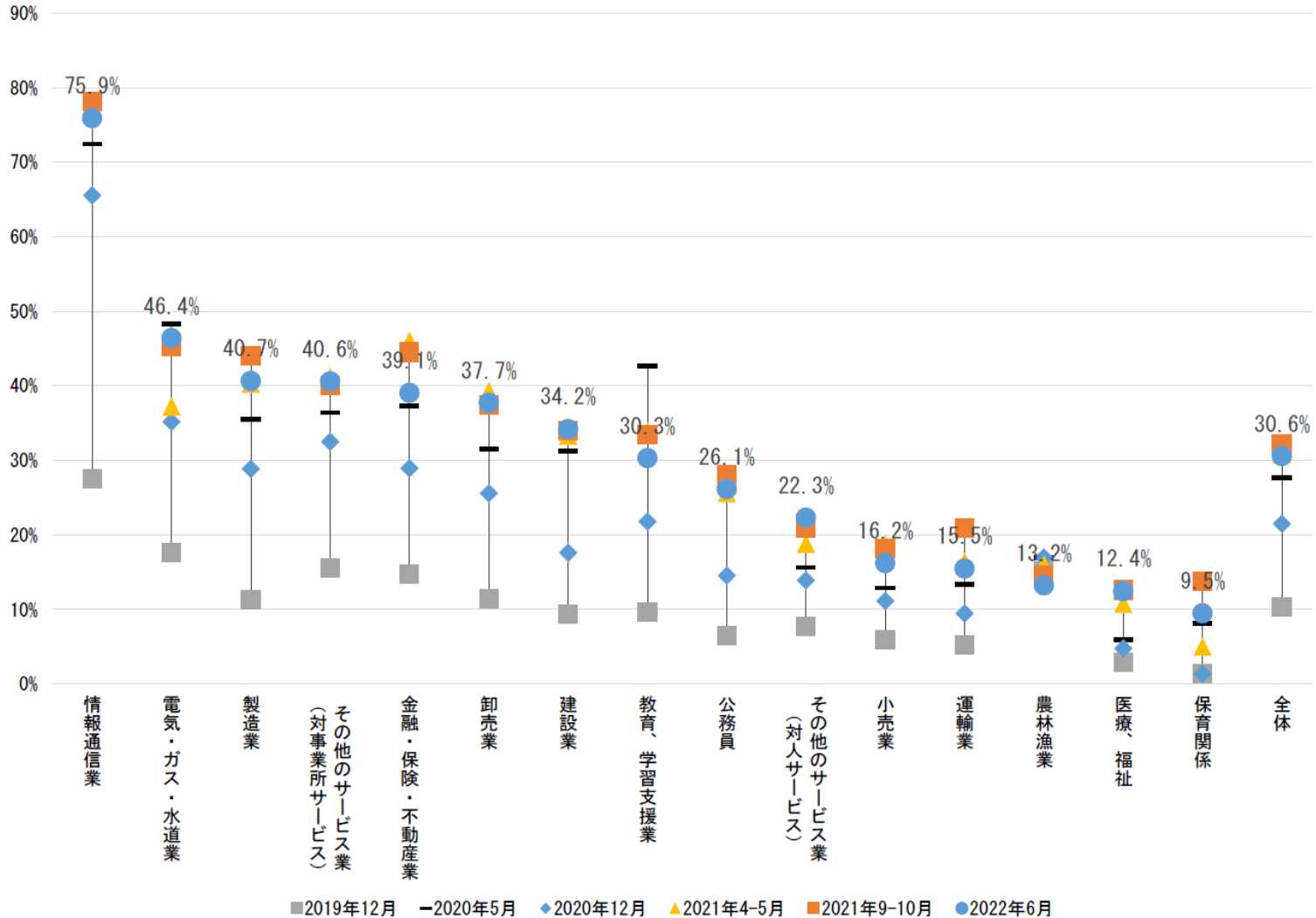
就業者のテレワーク実施率を地域別にみると、令和3（2021）年4月以降は東京都23区で5割台、地方圏で2割台の水準で推移している。



※働き方に関する問に対し、「テレワーク（ほぼ100%）」、「テレワーク中心（50%以上）で定期的にテレワークを併用」、「出勤中心（50%以上）で定期的にテレワークを併用」、「基本的に出勤だが不定期にテレワークを利用」のいずれかに回答した人の割合

テレワークの実施率推移（業種別）

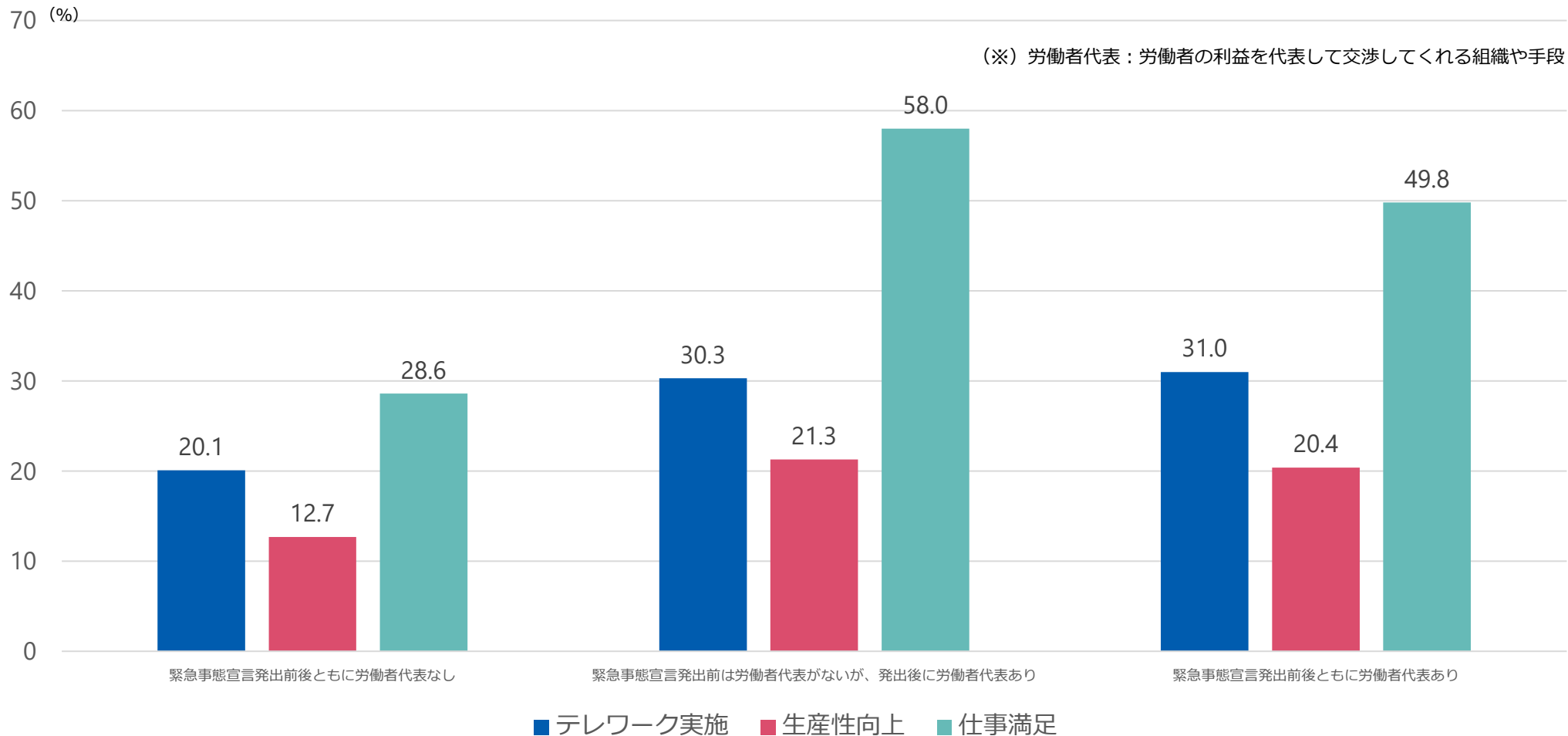
就業者のテレワーク実施率を業種別にみると、「情報通信業」、「電気・ガス・水道業」などで実施率が高い。



(資料出所) 内閣府「第5回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2022年7月)

緊急事態宣言発出前後の労働者代表の有無とテレワークに関する状況

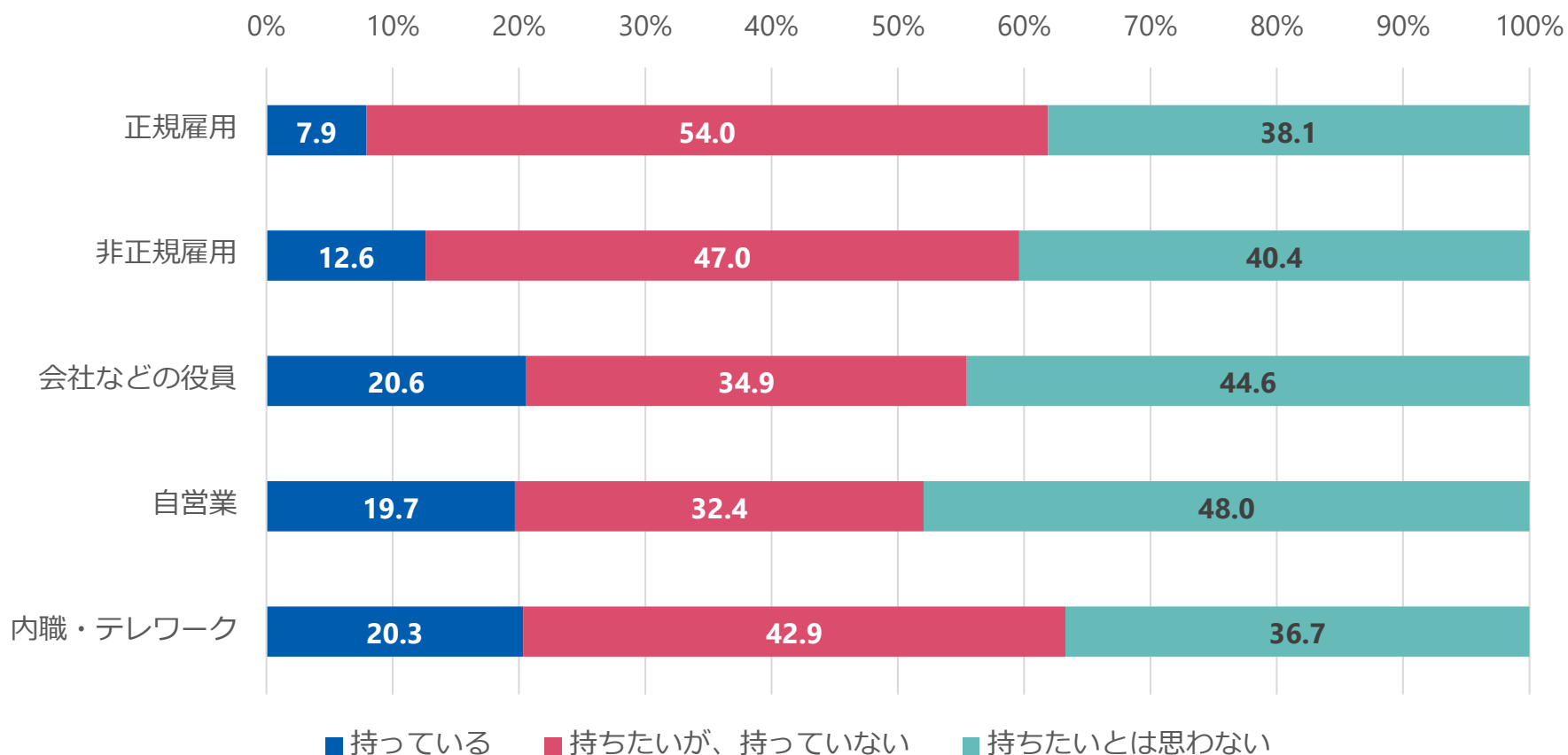
- ・緊急事態宣言発出前後ともに労働者代表がいなかったとき、テレワーク実施割合は低い。
- ・生産性については、緊急事態宣言発出前に労働者代表がなくても、発出後に労働者代表が存在したことで21.3%が生産性は向上したと回答している。
- ・仕事満足についても、労働者代表が存在している場合に高くなっている。特に、発出前になかった労働者代表が緊急事態宣言発出に伴い新たに設置されたケースでは、仕事満足割合は高い。



(資料出所) 「テレワークによる生産性向上や仕事満足にも労働者代表は必要だ 玄田有史」 (<https://www.works-i.com/project/coronashock/column/detail006.html>) を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

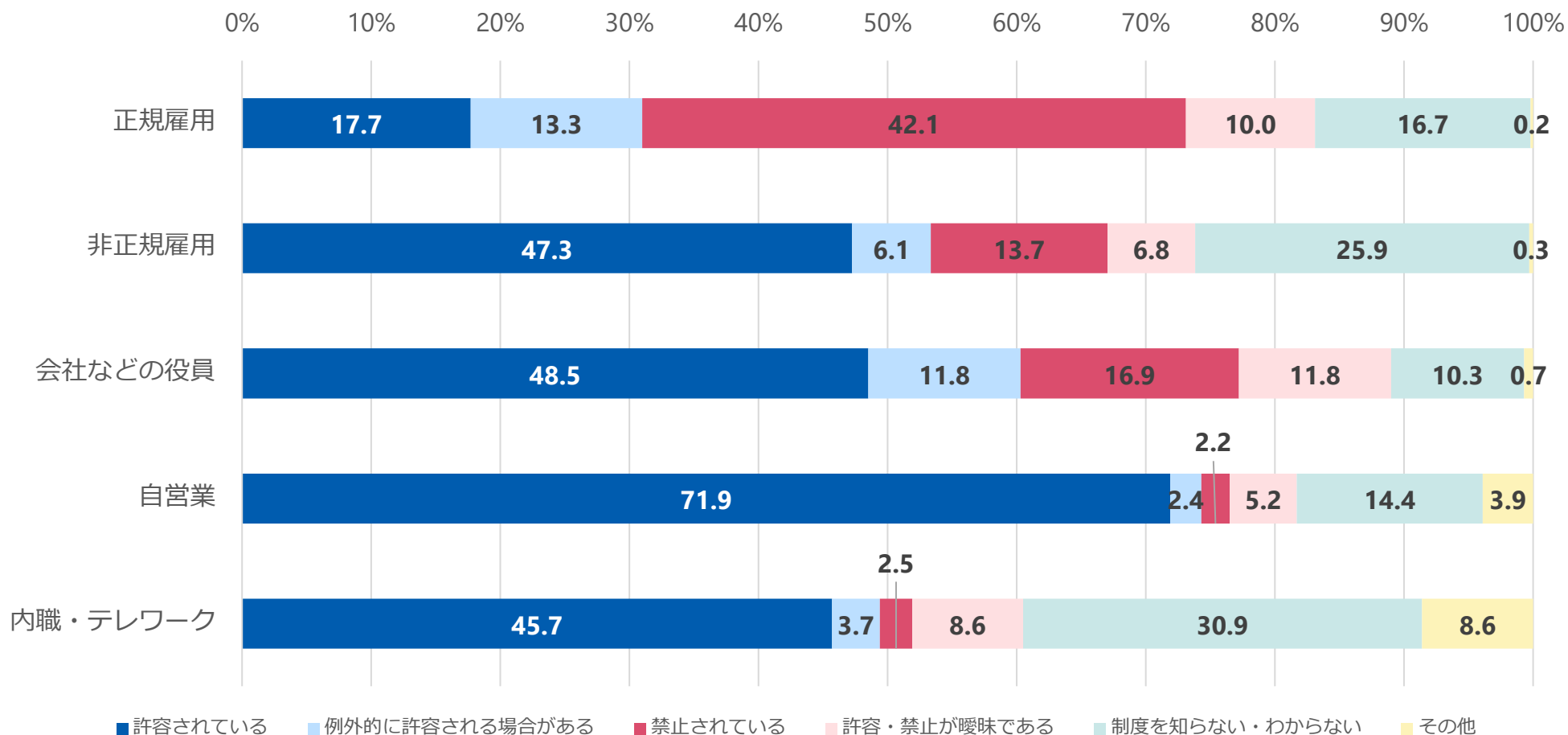
雇用形態別副業の有無

- ・ 正規雇用では副業を持っている割合は小さいが、持ちたいと希望している割合は大きく、半数を超える。
- ・ 非正規雇用でも「副業を持ちたいが持っていない」とする割合が大きく、5割近くを占める。



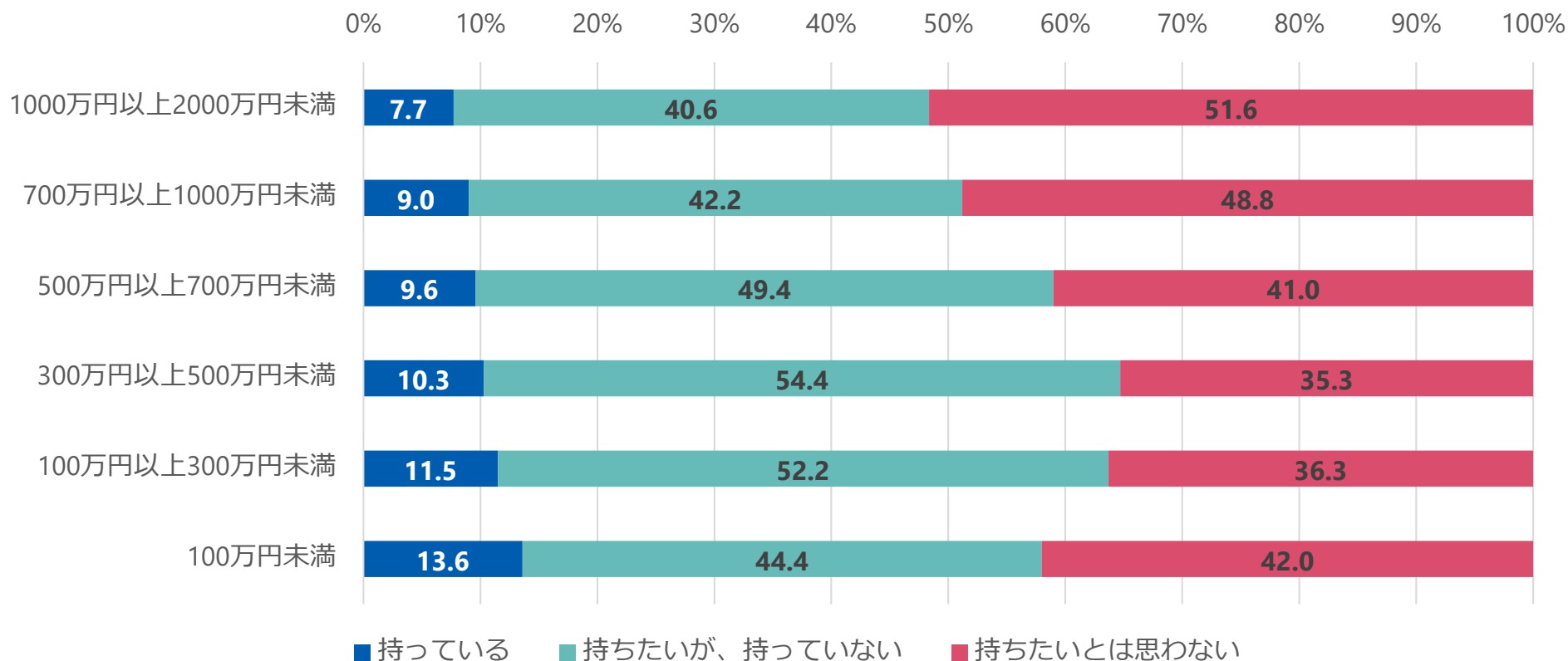
勤務先の副業制度

- ・正規雇用では副業を持つことを禁止されている割合が大きく、非正規雇用では自身の勤め先で副業を持つ制度があるかどうかを認知していない割合が大きい。



年収別副業の有無

- ・年収別に副業に関する意識をみると、年収が低い層で副業を保有する割合が大きい。
- ・年収が高い層で副業を持ちたいと思わない層の割合が大きい。



(資料出所) 内閣府「満足度・生活の質に関する調査報告書2022 ～我が国のWell-beingの動向～」(2022年7月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

副業動機（従業員側調査）

- ・副業動機の中で最も高い項目は「副収入（趣味に充てる資金）を得たいから」で70.4%。
- ・大きく6つに分類した副業動機を相対的に比較すると「収入補填」が最も高い。

副業の実施動機 上位10項目抜粋（全27項目聴取）

副業者 n=1703

※聴取方法：あてはまる-あてはまらない 5段階尺度

順位	副業動機	あてはまる・計 (%)	2018年順位
1位	副収入（趣味に充てる資金）を得たいから	70.4	→ 1位
2位	現在の仕事での将来的な収入に不安があるから	61.2	→ 2位
3位	生活するには本業の収入だけでは不十分だから	59.8	→ 3位
4位	自分が活躍できる場を広げたいから	50.0	↑ 5位
5位	本業では得ることが出来ない新しい知見やスキル、経験を得たいから	48.9	↑ 6位
6位	副業で好きなことをやりたいから	48.2	↓ 4位
7位	現在の職場で働き続けることができるか不安があるから	46.7	↑ 8位
8位	様々な分野の人とつながりができるから	45.4	↑ 9位
9位	会社以外の場所でやりがいを見つけたいから	45.4	↓ 7位
10位	時間のゆとりがあるから	45.1	↑ 15位

（注）分析対象とする副業の定義（下記のすべてを満たすこと）

- ・現金収入であること（ポイントによる報酬などは除外）
- ・1ヶ月間あたりで、何らかの副業の労働時間が発生していること
- ・法人、または個人から報酬や代金の授与が発生すること（資産運用は除外）

（資料出所）パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」（2021年8月）

副業動機 6 因子

（6因子の平均値を100として指数化 pt）

※因子ごとの構成項目（5段階尺度）の平均値を使用。因子の詳細項目はAppendixに記載



Copyright © since 2016 PERSONAL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

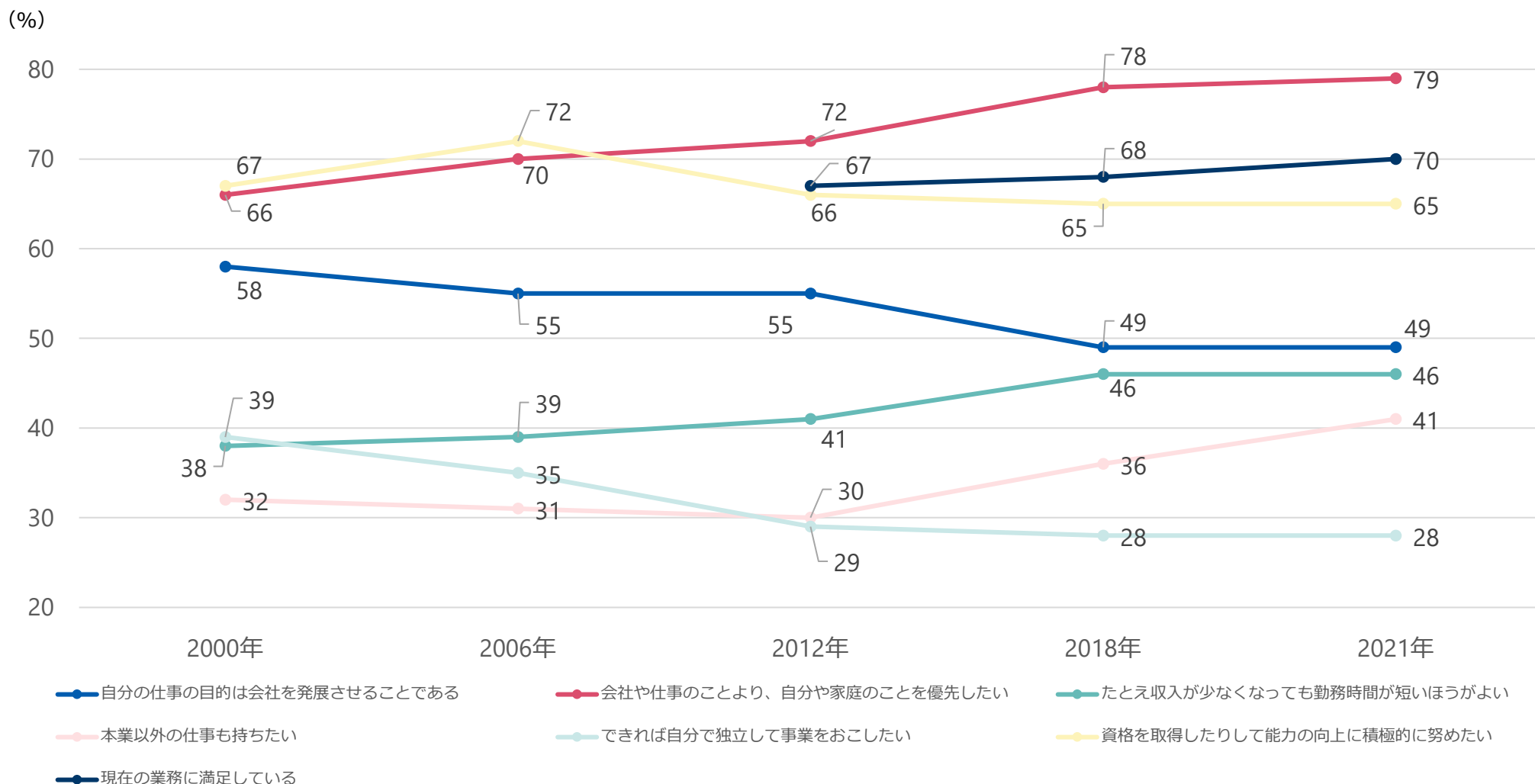
38

目次

1. 経済社会の潮流	2
(1) 人口構造・産業構造の変化	
(2) 人事労務管理等の現状	
(3) 企業の人材戦略	
2. 技術革新による変化	30
3. 新しい働き方の拡大	36
4. 働き方への考え方	45

就業価値観の推移（就労者のみ）

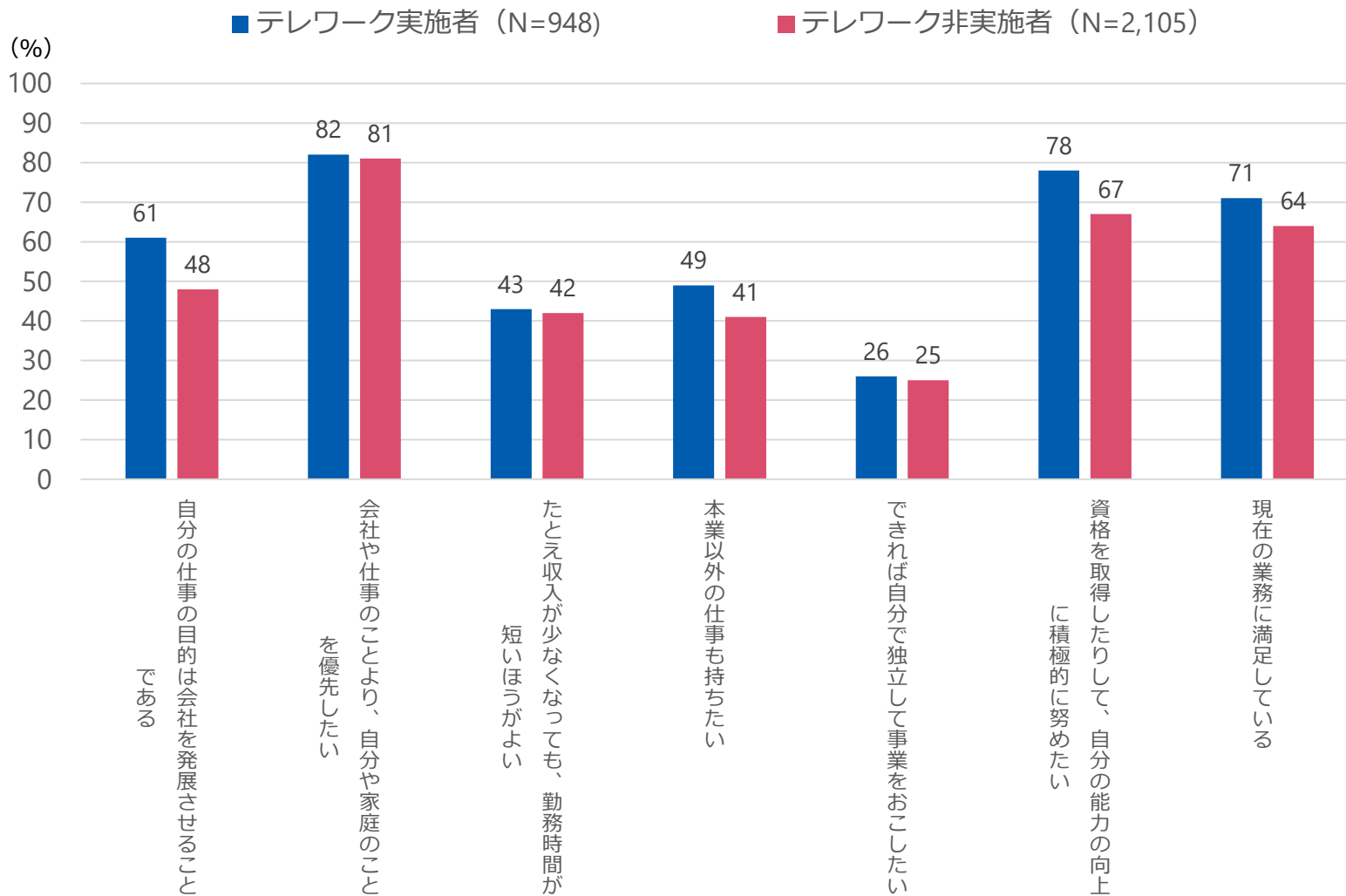
- ・過去20年にわたる就業価値観の変化をみると、会社の発展のために尽くすといった意識は減少傾向にあり、ワークライフバランスへの意識が高まってきている。
- ・一方、7割が現在の業務に満足していると回答している。



(注) 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそうは思わない」「そうは思わない」の4段階の選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している。
 (資料出所) NRI「生活者1万人アンケート調査」(2000年、2006年、2012年、2018年、2021年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

テレワーク実施者・非実施者における就業価値観の違い（正社員のみ、20代～50代）

テレワーク業務の実施者は、会社への貢献意識や余剰時間を活用した資格取得への意向が高く、就業への満足度が高い。

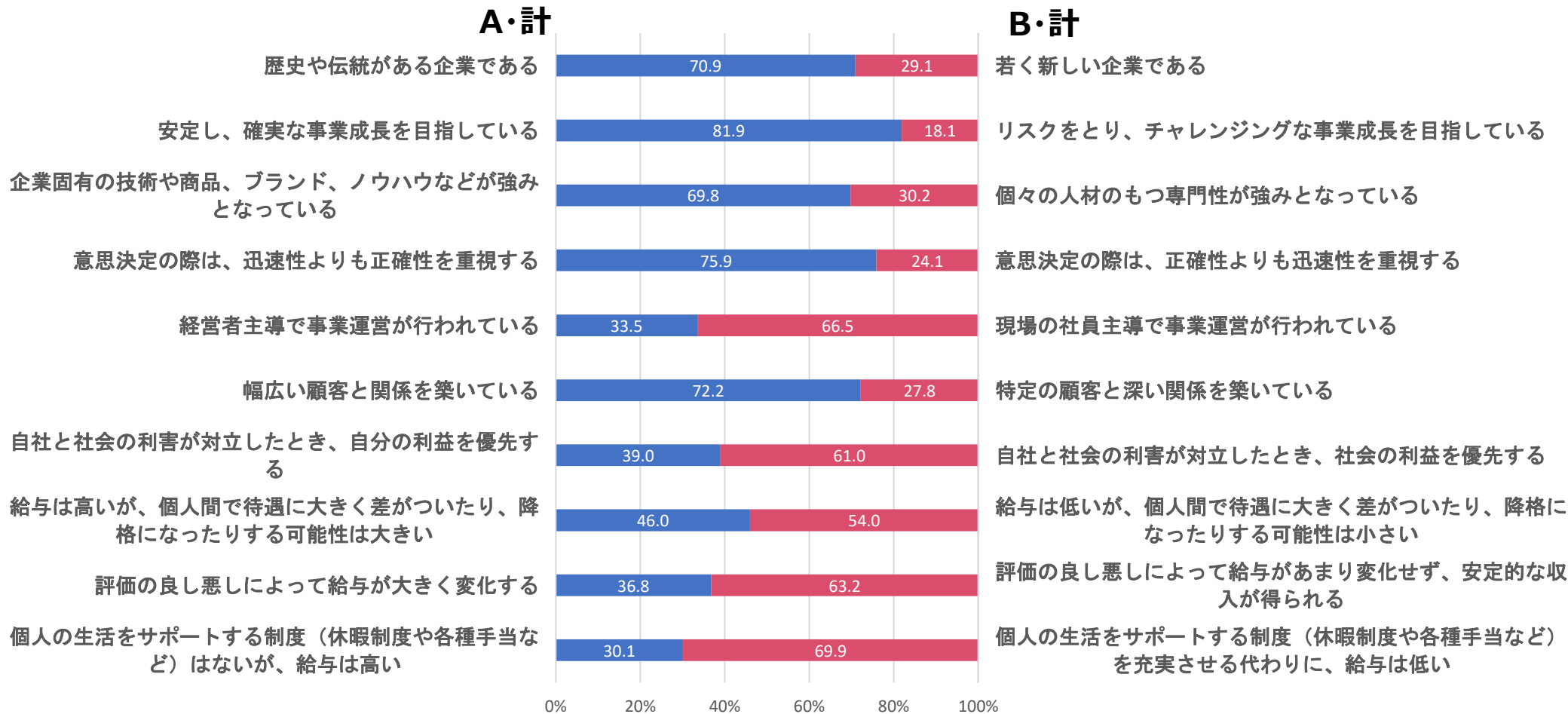


(注) 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそうは思わない」「そうは思わない」の4段階の選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している。

(資料出所) NRI「生活者1万人アンケート調査」(2021年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

働きたい組織の特徴①【経営スタイル・貢献と報酬の関係】（大学生）

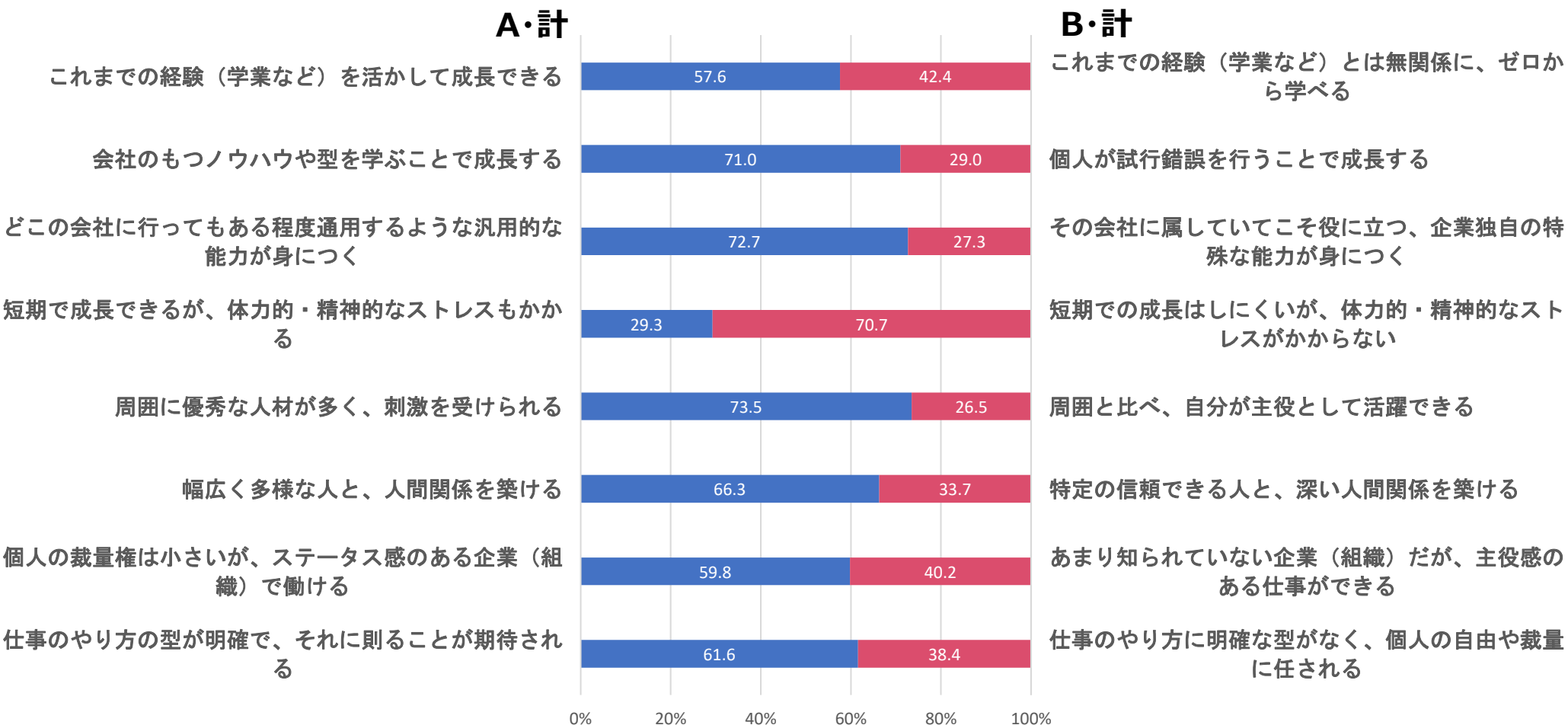
- ・大学生に働きたい組織の特徴を調査した結果、「若く新しい企業」よりも、「歴史や伝統がある企業」が支持されている。
- ・また、「リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している」ことよりも、「安定し、確実な事業成長を目指している」ことが支持されている。



(注) 各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いたもの。「A」「どちらかといえばA」をあわせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」をあわせた「B・計」を示している。

働きたい組織の特徴②【成長スタイル・ワークスタイル】（大学生）

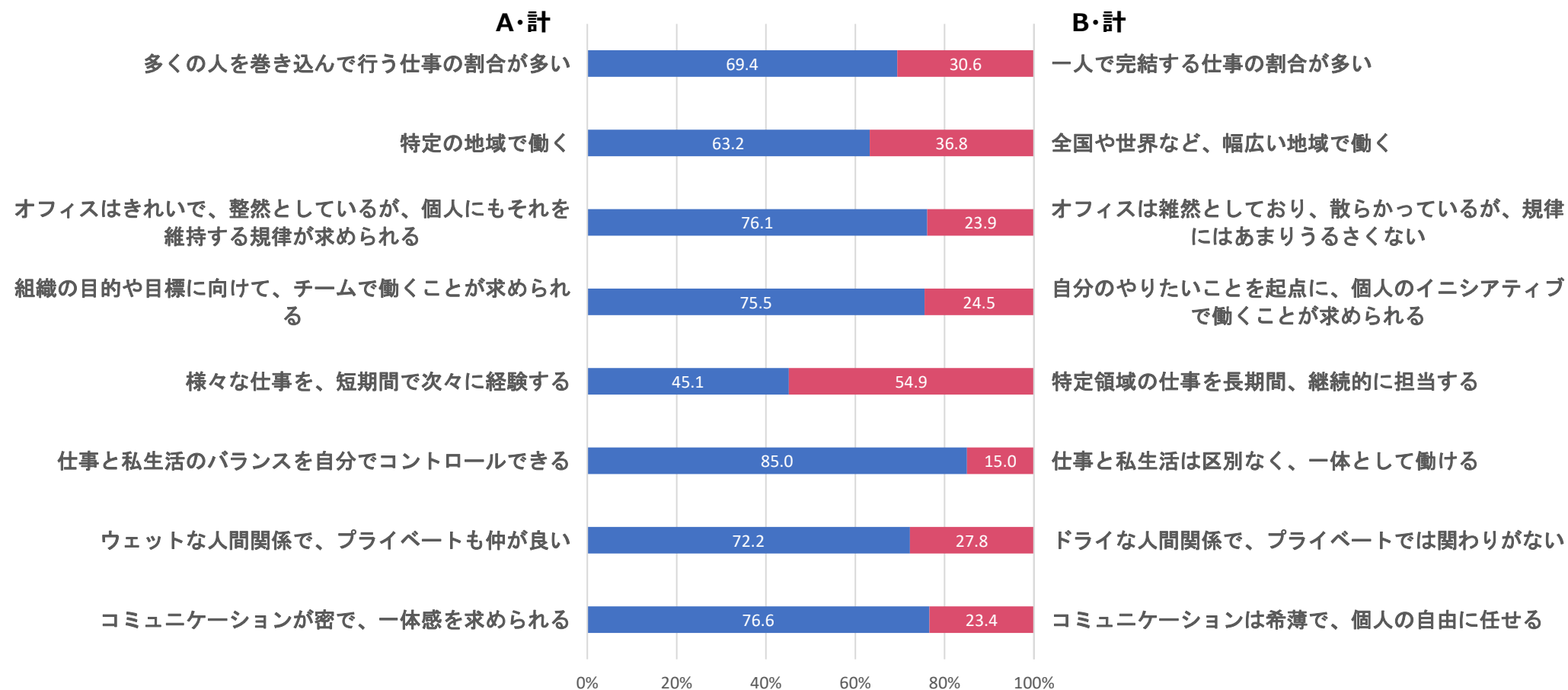
・大学生に働きたい組織の特徴を調査した結果、「短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる」よりも、「短期での成長はしにくいが、体力的・精神的なストレスがかからない」が支持されている。



(注) 各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いたもの。「A」「どちらかといえばA」をあわせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」をあわせた「B・計」を示している。

働きたい組織の特徴③【ワークスタイル・コミュニケーションスタイル】（大学生）

- ・「全国や世界など、幅広い地域で働く」よりも「特定の地域で働く」が支持されている。
- ・「自分のやりたいことを起点に、個人のイニシアティブで働くことが求められる」よりも「組織の目的や目標に向けて、チームで働くことが求められる」が支持されている。
- ・「仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」よりも「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」が支持されている。
- ・「コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる」よりも「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」が支持されている。



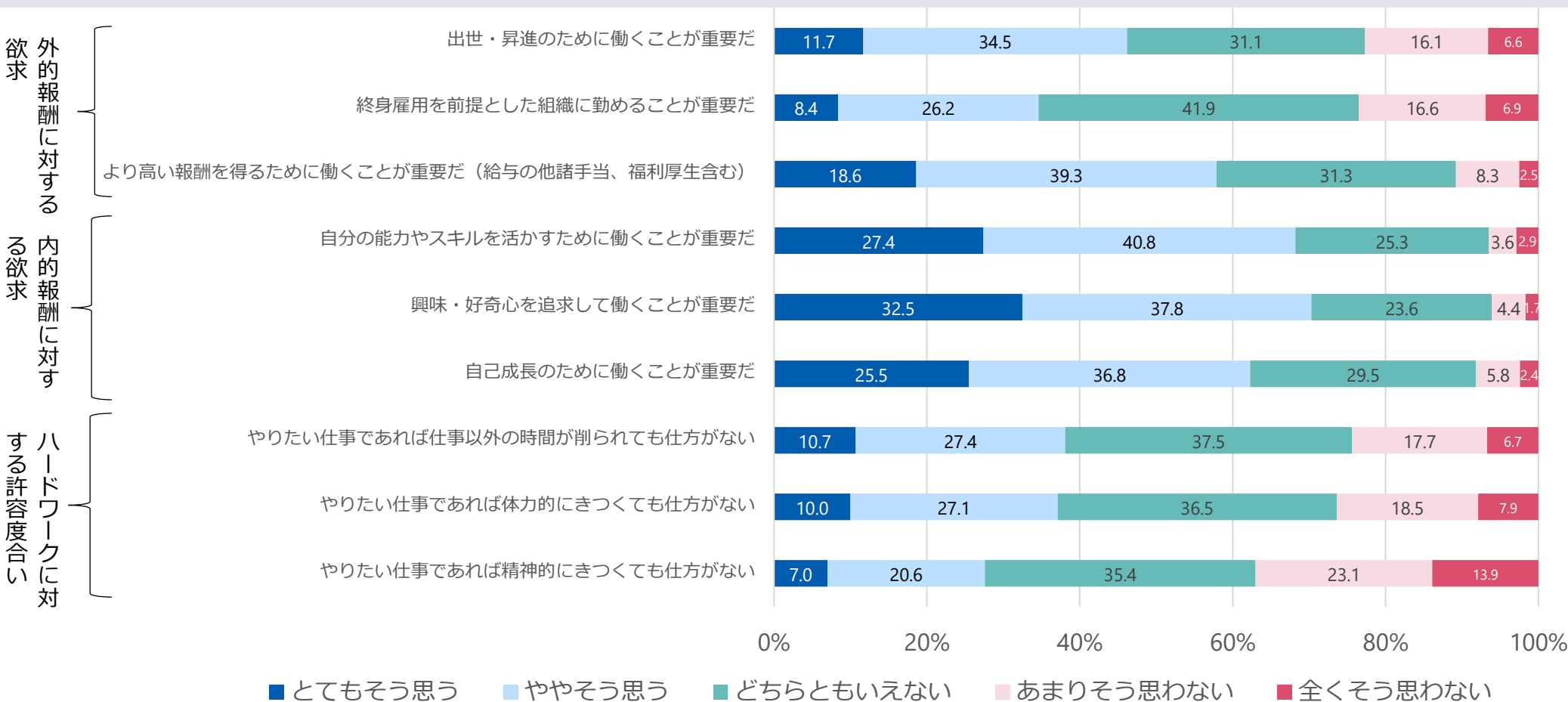
(注) 各項目について、A / B の対立意見について、「A」「どちらかといえば A」「B」「どちらかといえば B」の 4 つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1 つ回答する形式で聞いたもの。「A」「どちらかといえば A」をあわせた「A・計」、「B」「どちらかといえば B」をあわせた「B・計」を示している。

(資料出所) (株) リクルート就職みらい研究所「大学生・大学院生の働きたい組織の特徴 (2022年卒)」(2021年11月30日)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

若者の労働価値観

若者（中学生、高校生、大学生）の労働価値観について、

- ・「外的報酬に対する欲求」に関して、より高い報酬を得たいという欲求は強い傾向にある。
- ・「内的報酬に対する要求」は、外的報酬に対する欲求と比べて総じて強い。
- ・「ハードワークに対する許容度合い」においては、許容度が低い傾向にある。特に、「やりたい仕事であれば精神的にきつくても仕方がない」と思わない若者は、他の2設問に比べて相対的に多い。



働く時間・場所の希望

- 好きな時間に働く、好きな場所で働く、といった自由な働き方を希望する人は、この6年の間に20~30代社員で増加傾向。特に20代前半には多く、令和4（2022）年には約52%が好きな時間、約44%が好きな場所で働くことを希望。

自由な働き方を志向している

働く時間・場所の希望（2022年）

好きな時間に働く、好きな場所で働く、といった自由な働き方を希望する人は、この6年の間に20~30代社員で増加傾向。

特に20代前半には多く、2022年には約52%が好きな時間、約44%が好きな場所で働くことを希望。



好きな時間に働きたい

20代前半

52%

20代後半

47%

30代

44%

40代

37%

※「とてもそう思う / ややそう思う」選択率



好きな場所で働きたい

20代前半

44%

20代後半

38%

30代

37%

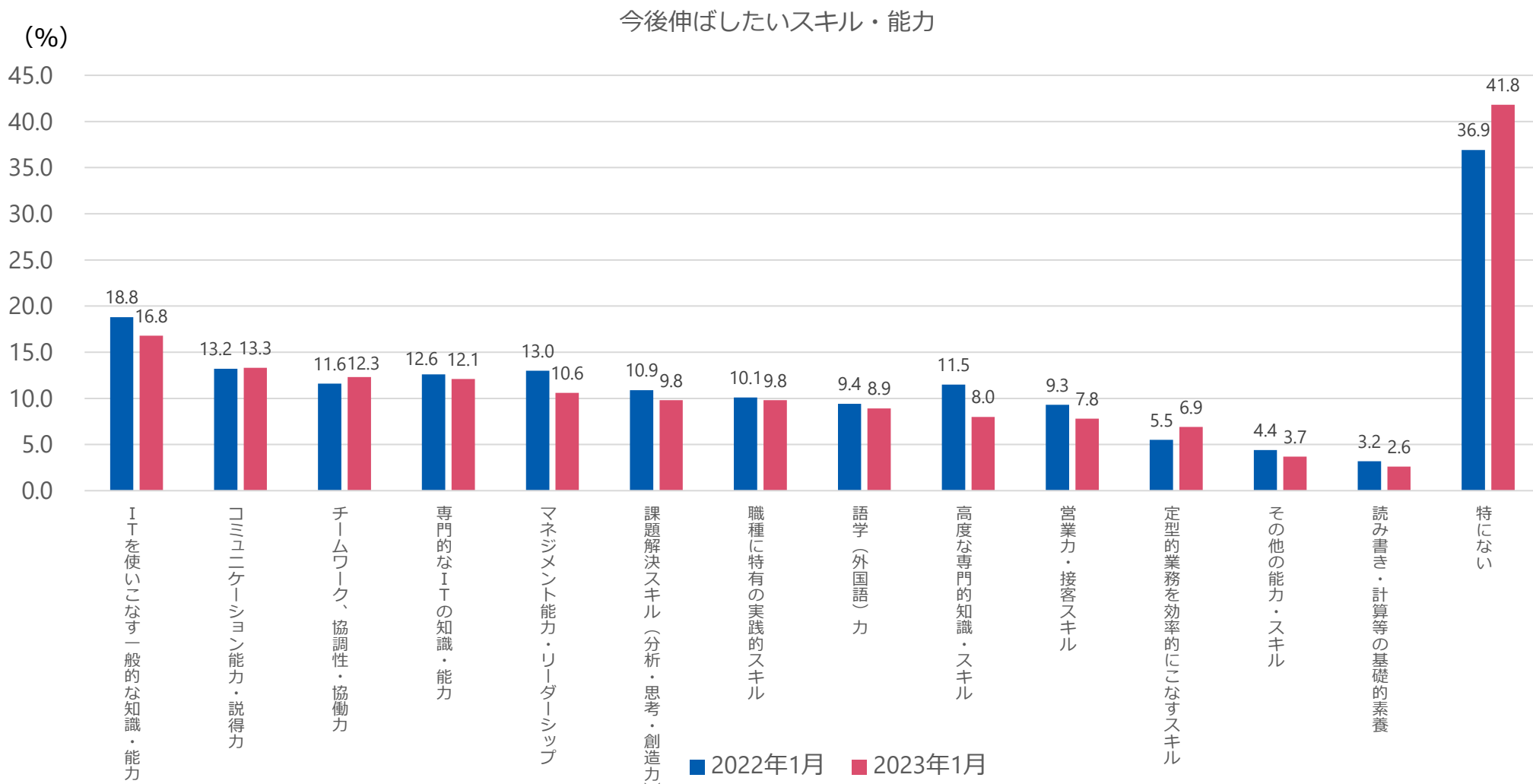
40代

27%

※「とてもそう思う / ややそう思う」選択率

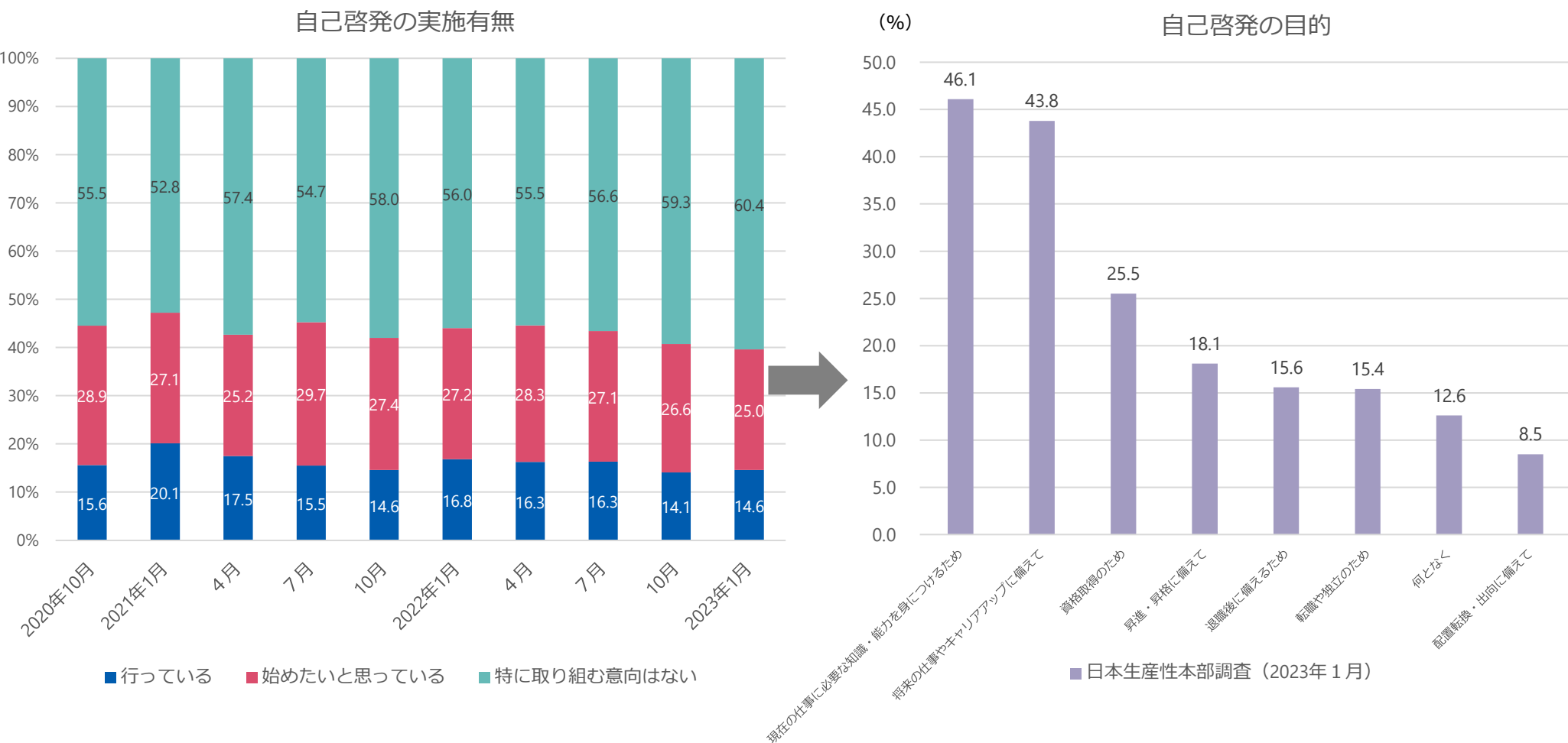
今後伸ばしたいスキル・能力

- ・雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を3つまで選んでもらったところ、「特にない」が最も多く、次いで「ITを使いこなす一般的な知識・能力」、「コミュニケーション能力・説得力」という結果であった。



自己啓発の実施状況

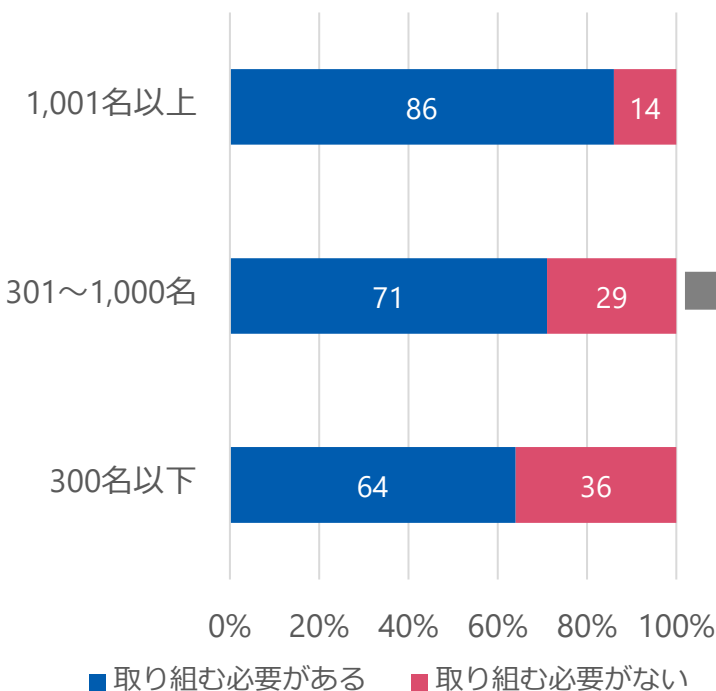
- ・雇用者の自発的な学習意欲は令和4（2022）年4月調査以降、緩やかながら低下し続けているが、大きな差はない。
- ・自己啓発を「行っている」「行っていないが、始めたいと思っている」者を対象に、その目的を複数回答で聞いたところ、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が最も多く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が多くなっている。



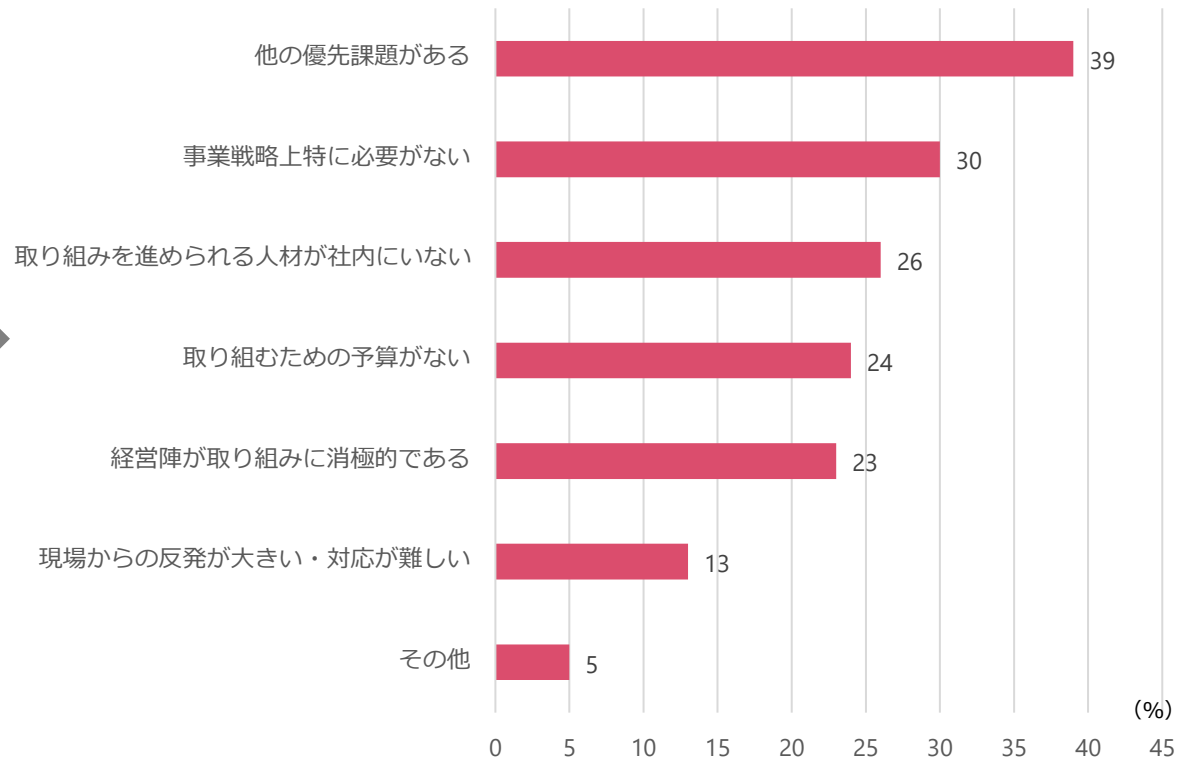
企業のリスキングへの認識

- ・企業規模別にみると、従業員数1,001名以上の大企業では「取り組む必要がある」が86%となっており、301~1,000名の中堅企業では71%となっている。300名以下の中小企業では、「取り組む必要がある」は64%となっており、企業規模が大きいほどリスキングに取り組む必要性を感じている企業が多い。
- ・リスキングに「取り組む必要はないと考える理由」については「他の優先課題がある」が最多で39%、次いで「事業戦略上特に必要がない」が30%、「取り組みを進められる人材が社内にはいない」が26%などとなっている。

企業規模別 リスキングに取り組む必要性
に対する認識



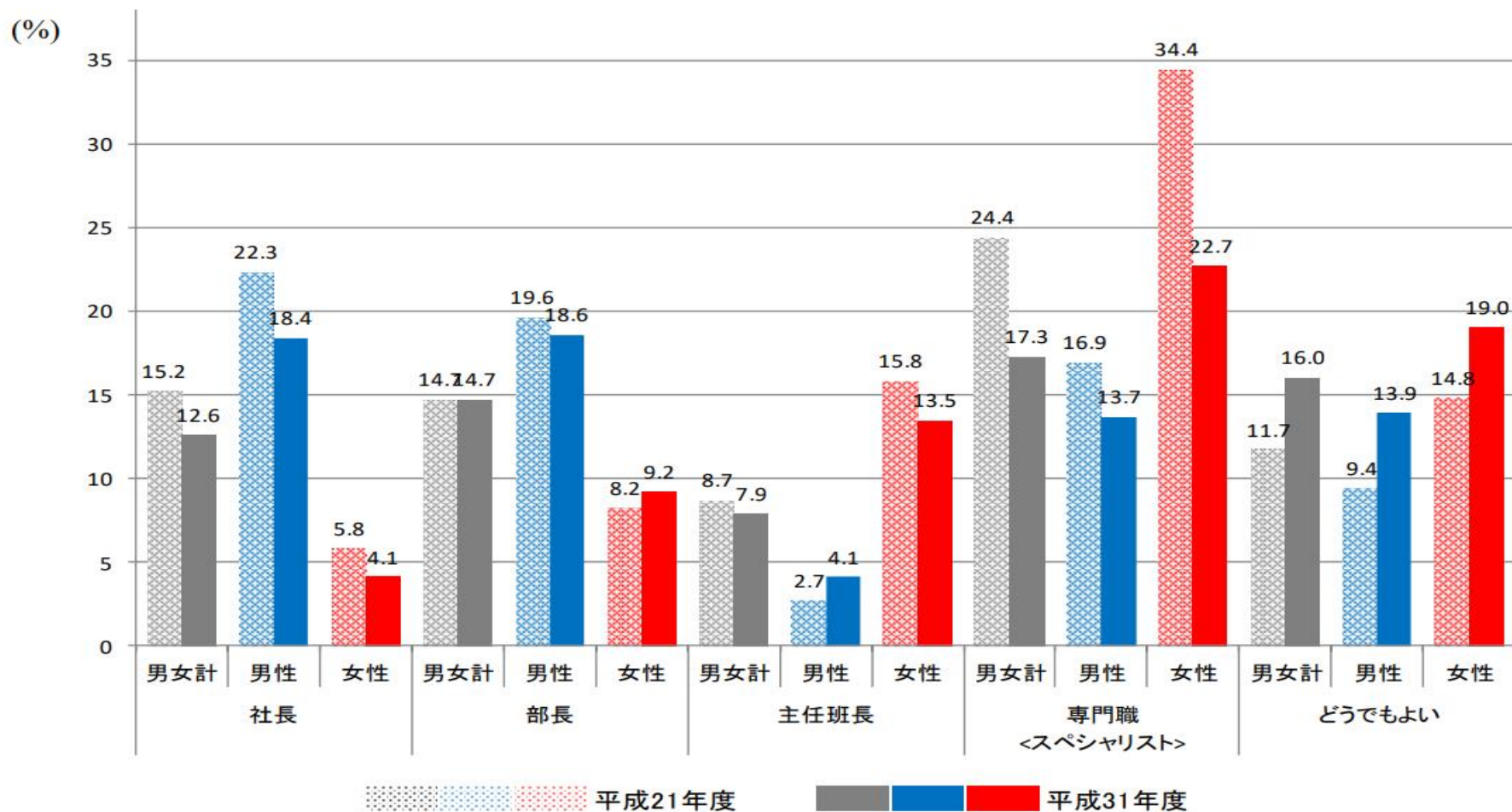
社員のリスキングに取り組む必要がないと考える理由



管理職志向・専門職志向

- ・「どのポストまで昇進したいか」という問に対して、男女計で最も多かったのは「専門職<スペシャリスト>」（17.3%）、続いて「どうでもよい」（16.0%）であった。
- ・男女差が大きく、昇進志向は低下しているものの男性で多い回答は「部長」（18.6%）、「社長」（18.4%）である一方、女性で多い回答は「専門職<スペシャリスト>」（22.7%）、「どうでもよい」（19.0%）となっている。

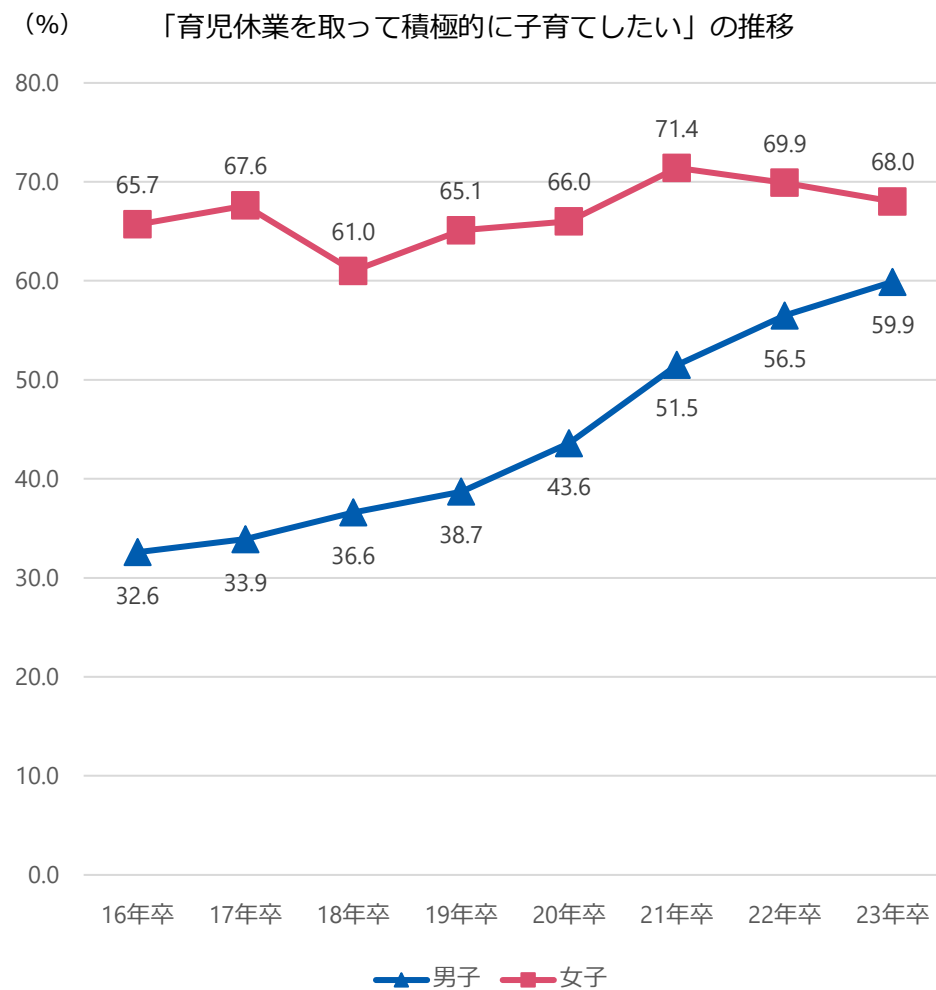
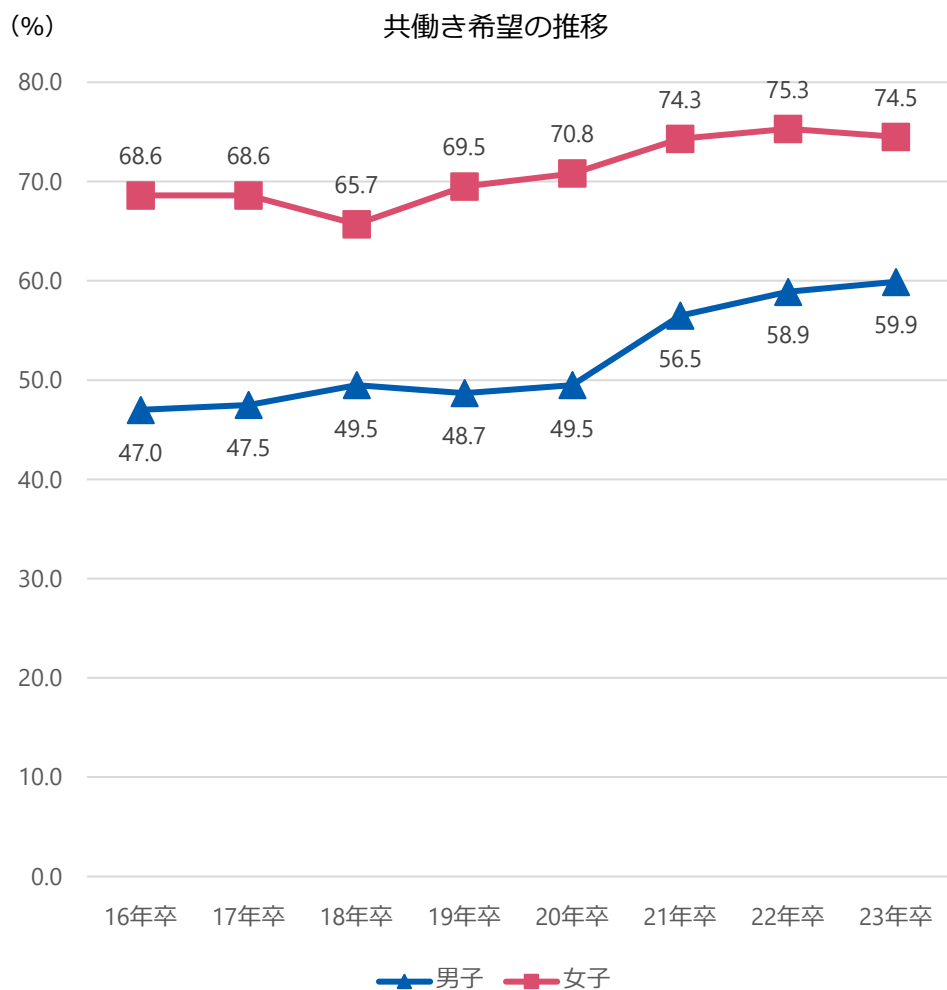
Q13. どのポストまで昇進したいか（平成21年度と31年度の比較）



(資料出所) 日本生産性本部「平成31年度新入社員「働くことの意味」調査」(2019年6月27日)

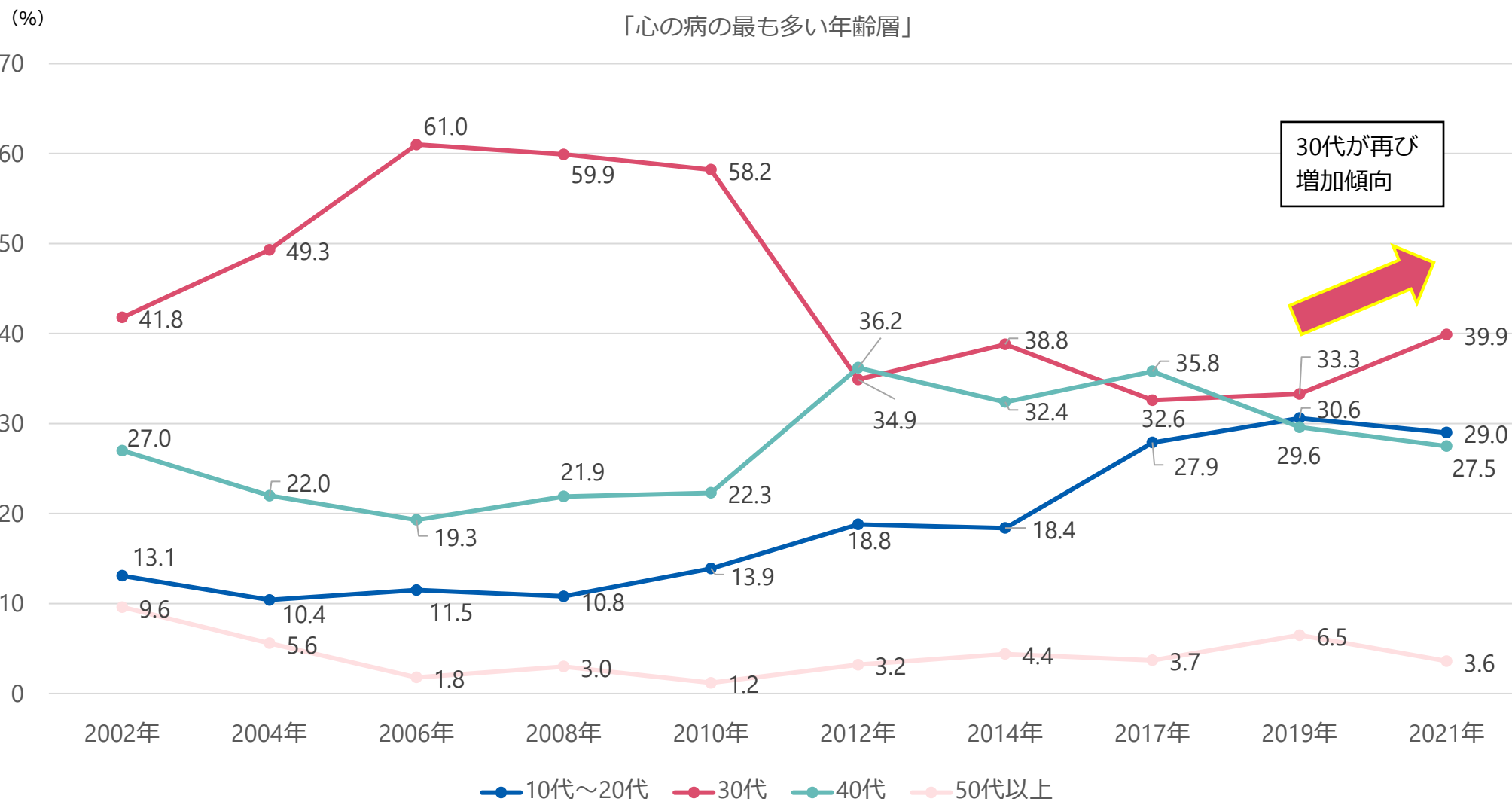
共働き・子育てへの意識

- ・大学生の意識調査において、男女ともに共働き希望が増加しており、育児休業をとって積極的に子育てをしたい男性の割合も年々増加している。



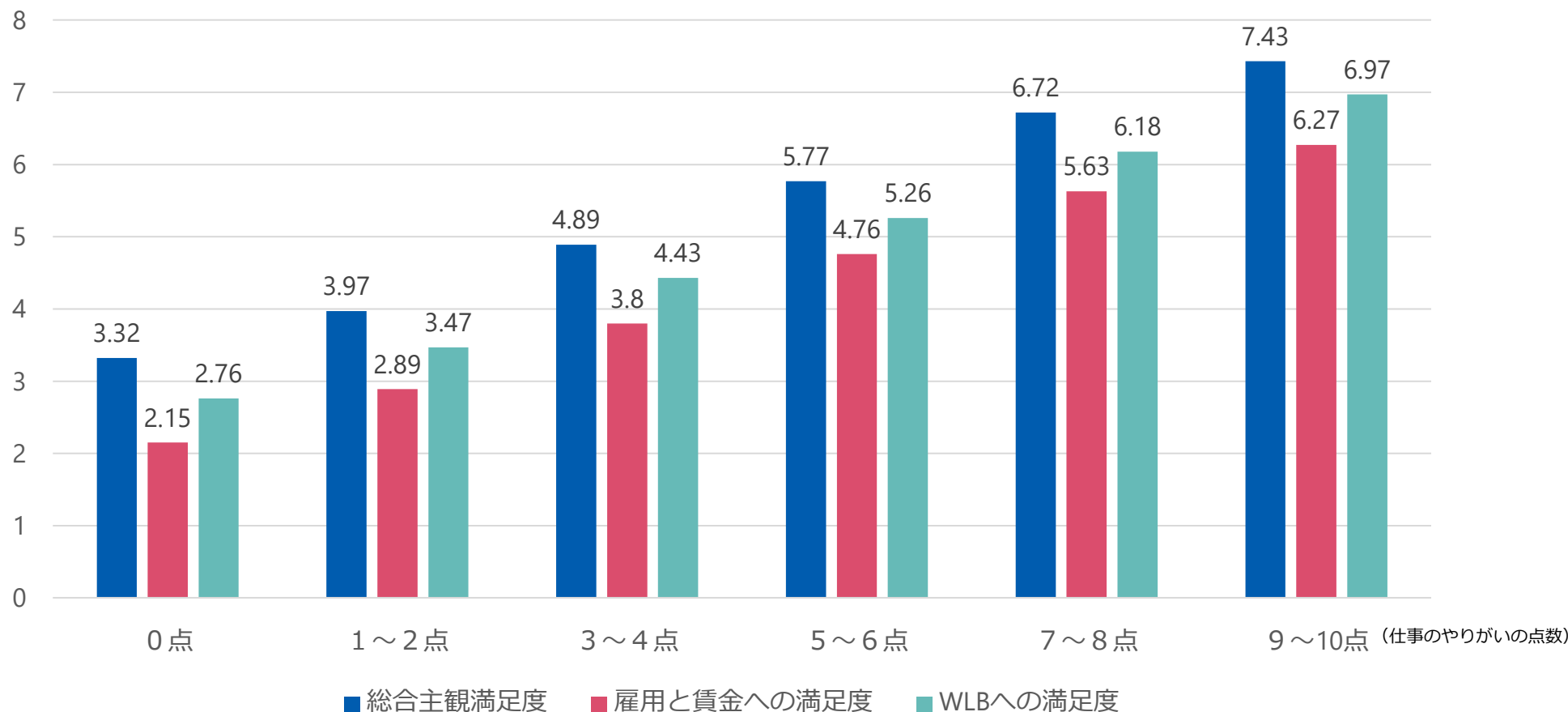
「心の病」の最も多い年齢層

- 「心の病」の年代別割合について、令和元（2019）年までは10～20代が増加し、30、40代は横並びとなっていたが、直近では30代との回答が再び増加・両年代を10ポイント超上回り最多となった。



仕事のやりがい別の満足度

- ・「総合主観満足度」（※現在の生活にどの程度満足しているか）、「雇用と賃金」及び「仕事と生活」への満足度すべてにおいて、現在の仕事にやりがいを感じている人ほど、満足度は高い。
- ・仕事にやりがいを感じていない者（0～2点）と非常に仕事にやりがいを感じている者（8～10点）の満足度の差は非常に大きく、仕事のやりがいが満足度に大きな影響を及ぼしている。

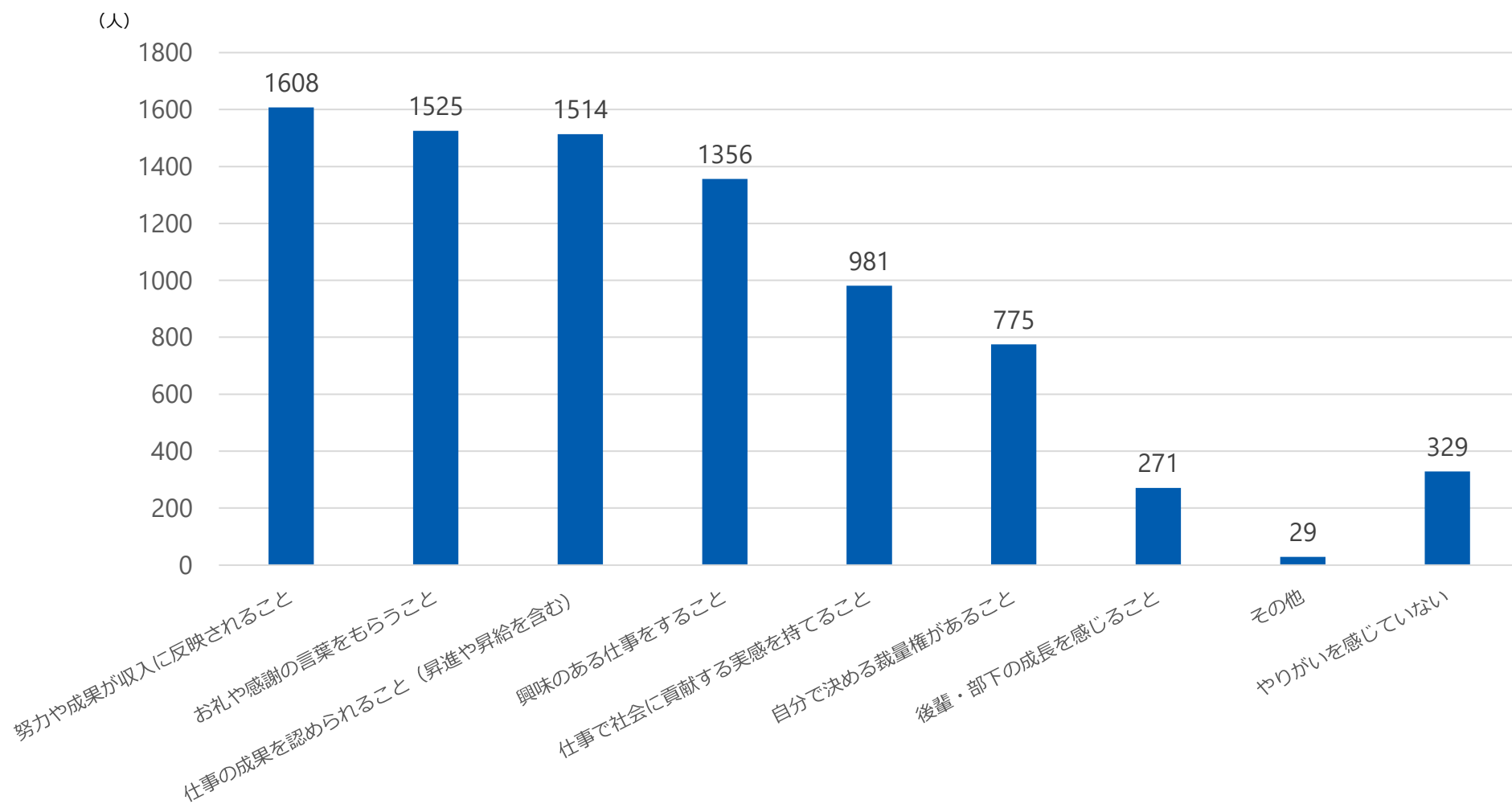


(注) 「総合主観満足度」は「現在の生活にどの程度満足しているか」について、0点から10点の11段階で満足の度合を質問し、「全く満足していない」を0点、「非常に満足している」を10点として集計したもの。

(資料出所) 内閣府「満足度・生活の質に関する調査」に関する第3次報告書（2020年4月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

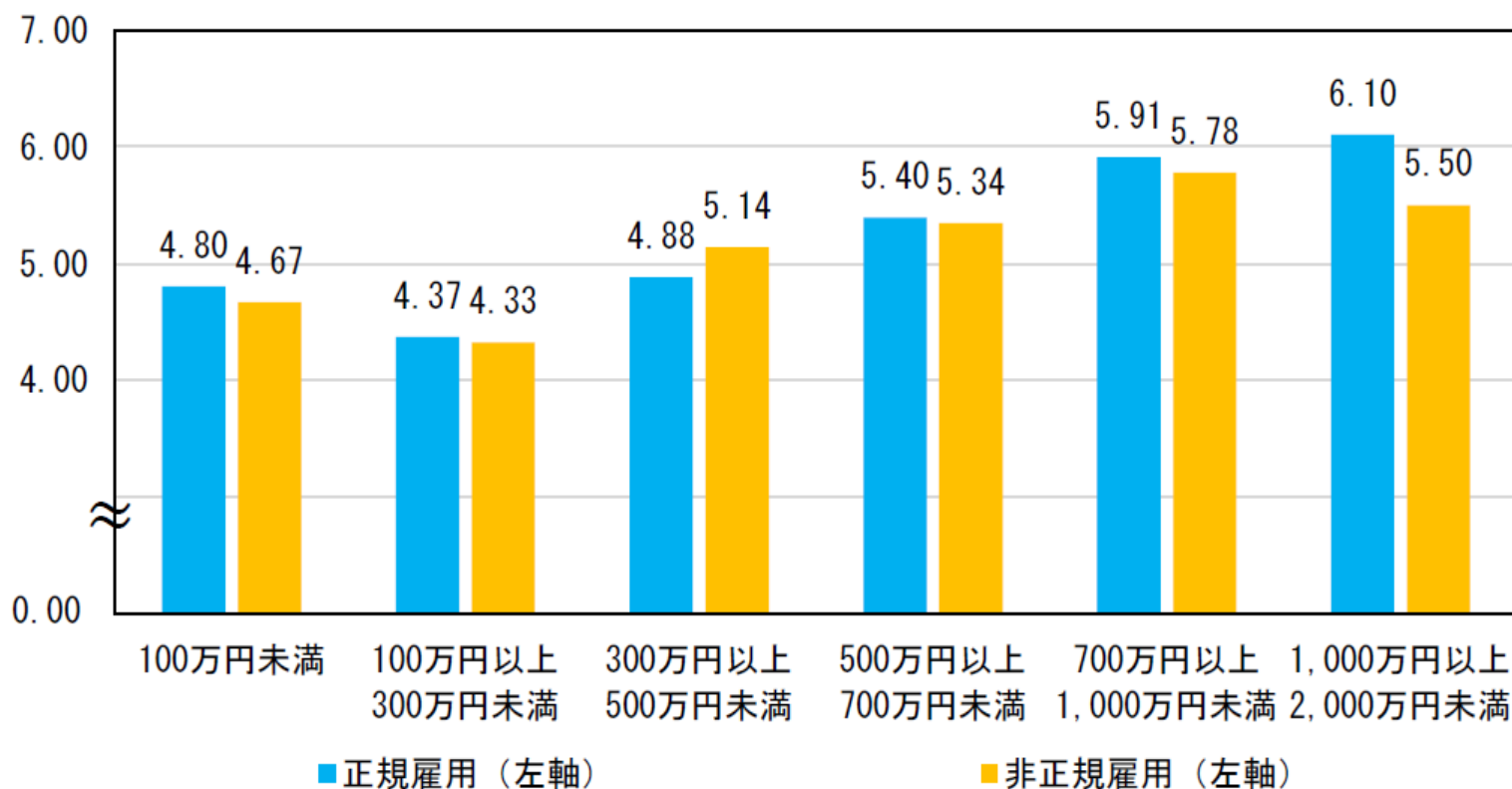
仕事にやりがいを感じる要因

- ・具体的にどのようなことに仕事のやりがいを感じるのかを複数回答で尋ねたところ、「努力や成果が収入に反映されること」、「お礼や感謝の言葉をもらうこと」、「仕事の成果を認められること」と回答した人の数が多かった。



年収階層と雇用賃金満足度

- ・年収が高いほど、雇用と賃金に対する満足度が高い。



(備考)年収について「2,000万円以上」及び「答えたくない」層を除く。