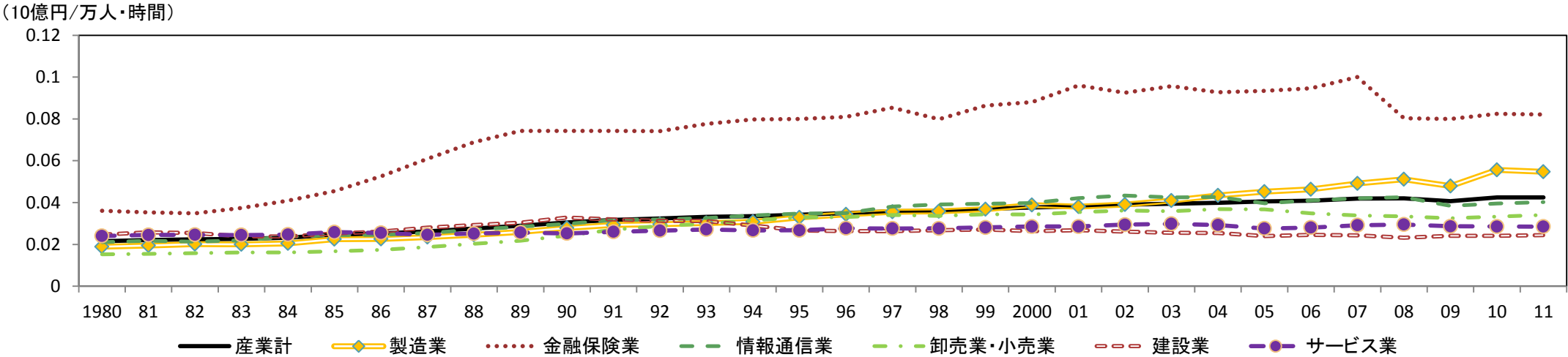
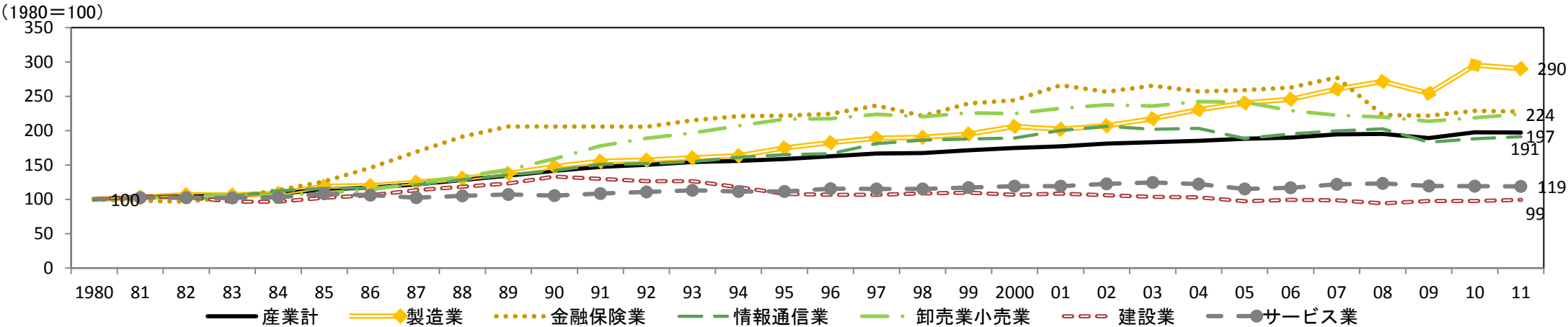


人的資本の質の向上について (労働生産性・処遇の状況)

雇用政策研究会 第1回資料

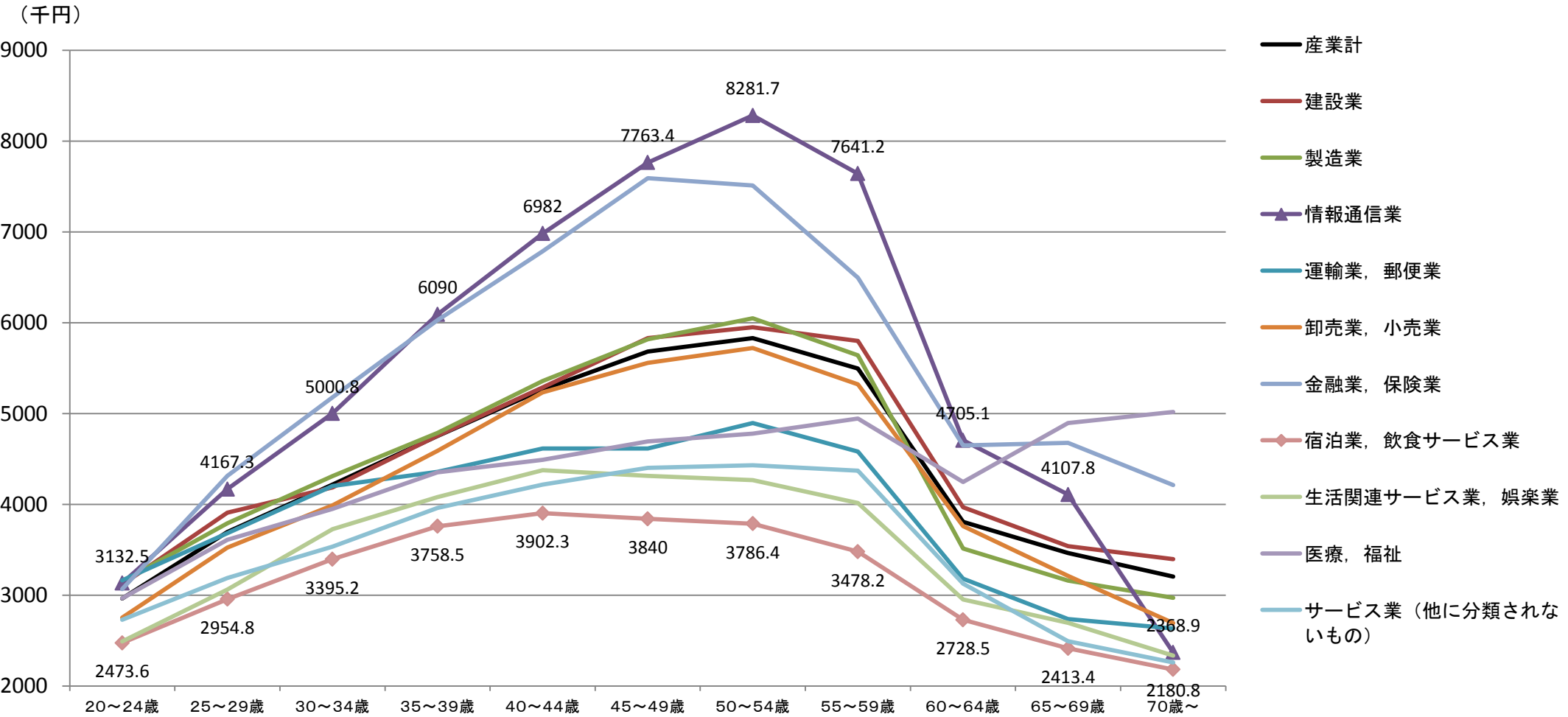
○各産業の労働生産性の上昇率には差がみられ、建設業、サービス業などでは、生産性の伸び率が相対的に低い。



(資料出所) 平成25年版労働経済白書
内閣府「国民経済計算」、総務省「就業構造基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
(注) 1) 労働生産性＝実質GDP／(就業者数×労働時間)
2) GDPは、2005年基準(連鎖方式)、2000年基準(連鎖方式)、1995年基準を接続して算出。
3) 2005年以降の運輸・通信業就業者数は、2002年就業構造基本調査における情報通信業及び運輸業の有業者数合計に対する運輸・通信業の有業者数の割合を国民経済計算の運輸業と情報通信業の合計の就業者数に乗じて算出。
4) 2005年以降の運輸通信業の労働時間は、各年の運輸業と情報通信業の就業者数を用いて加重平均して算出。

賃金の状況① 産業別の賃金カーブ（年収ベース）

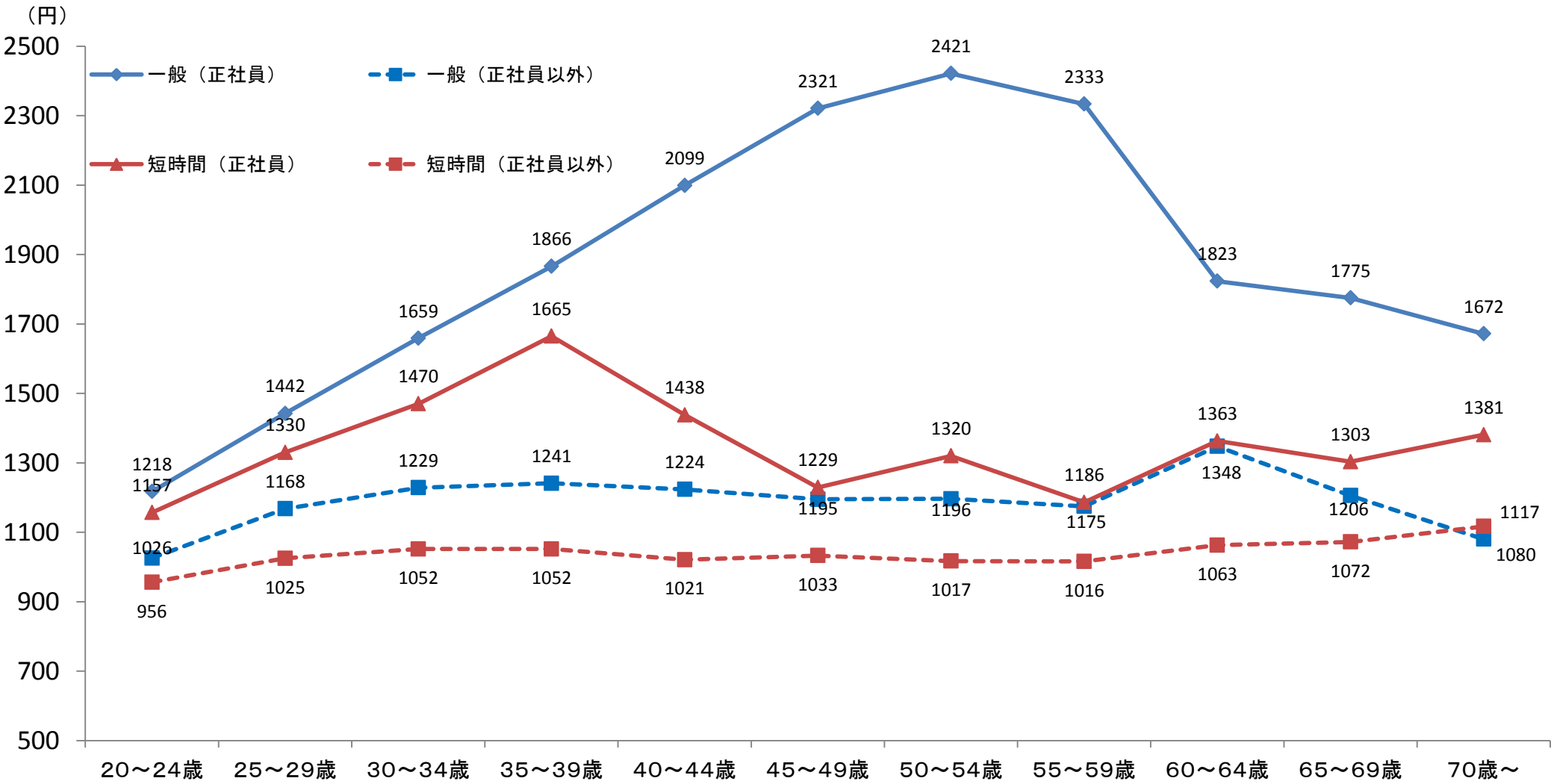
○ サービス産業は、「金融業,保険業」や「情報通信業」といった高賃金の業種と、「医療,福祉」「生活関連サービス業, 娯楽業」「宿泊業,飲食サービス業」といった低賃金の業種に、二層分化している。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査(平成25年)」
(注)ここでの賃金は年収であり、年収＝(きまって支給する現金給与額)×12+年間賞与その他特別給与額 である。

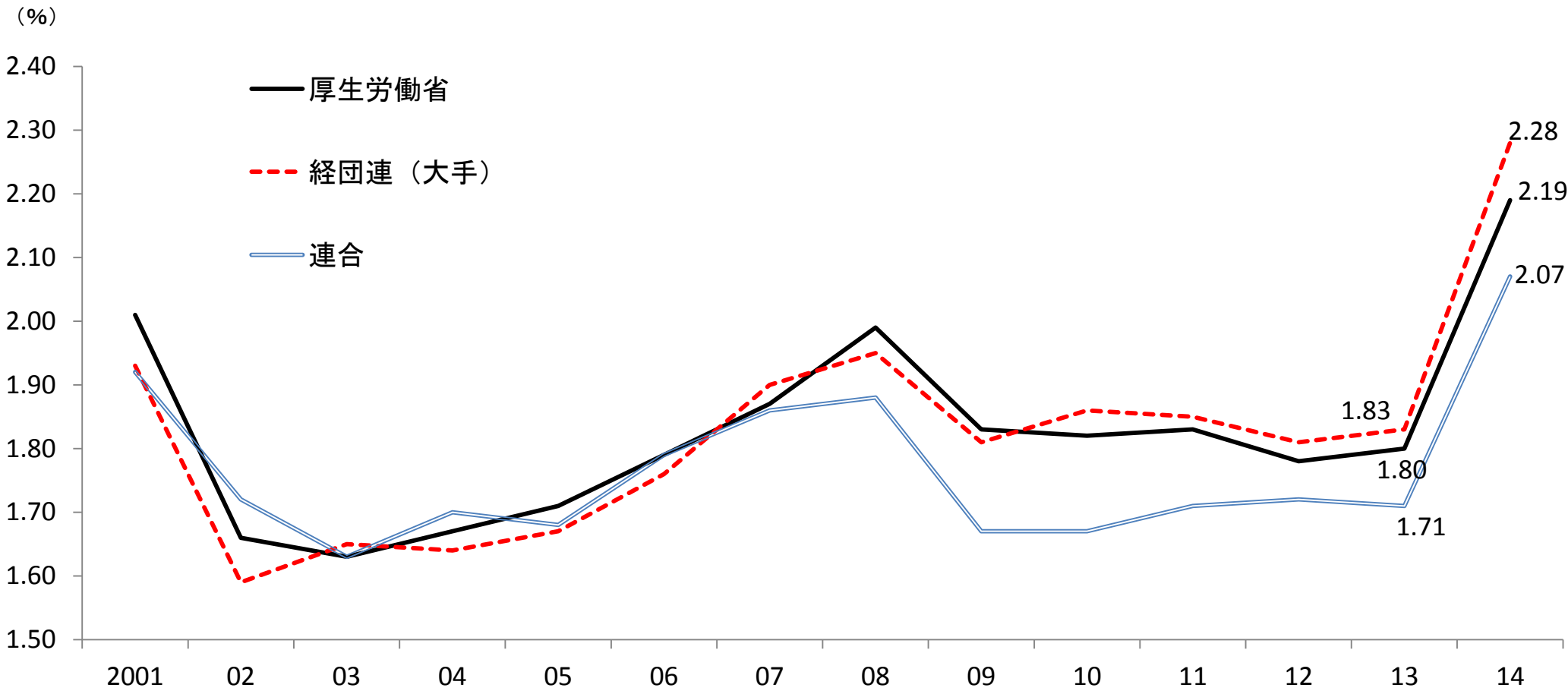
賃金の状況② 雇用形態別の賃金カーブ（時給ベース）

○ 一般労働者、短時間労働者ともに、正社員の方が賃金水準が高い。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査(平成25年)」
(注) 時給は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

○ 2014年の春季労使交渉の結果、賃上げ率は過去15年間で最高水準となった。

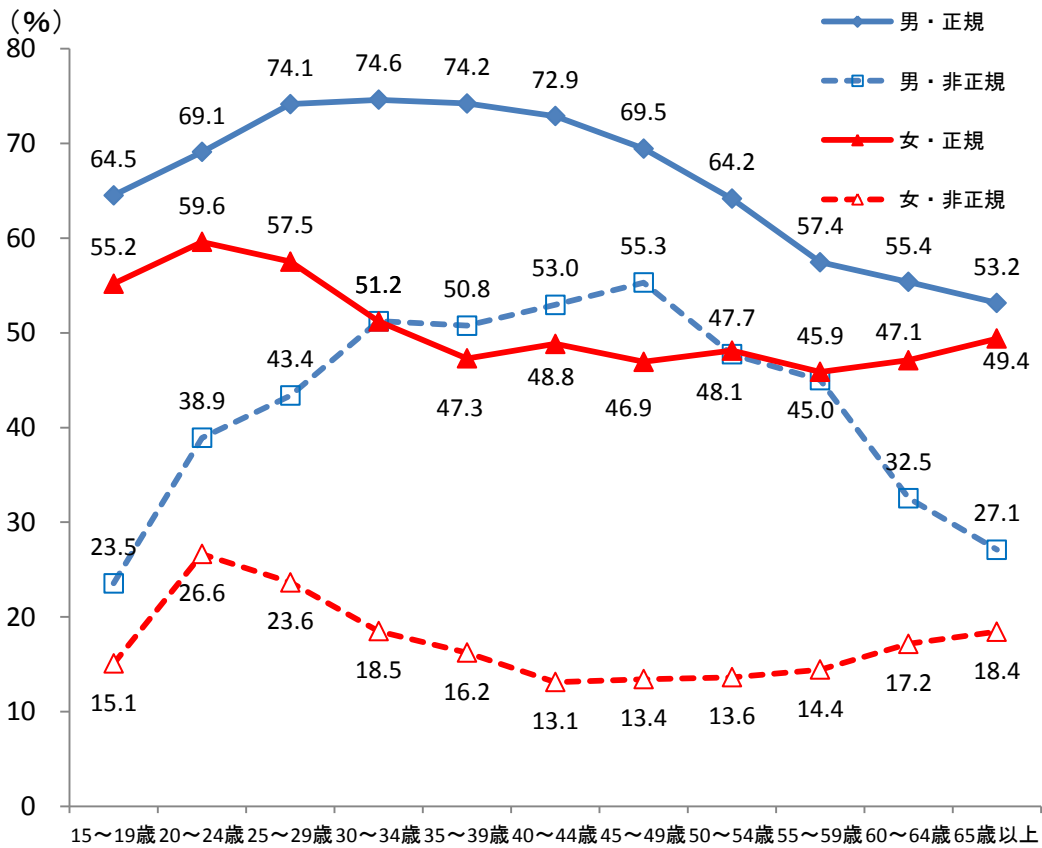


資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、
（一社）日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）（最終集計）」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」
（注） 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の2003年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業であり、2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である（加重平均）。
2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小组合を含む。
3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

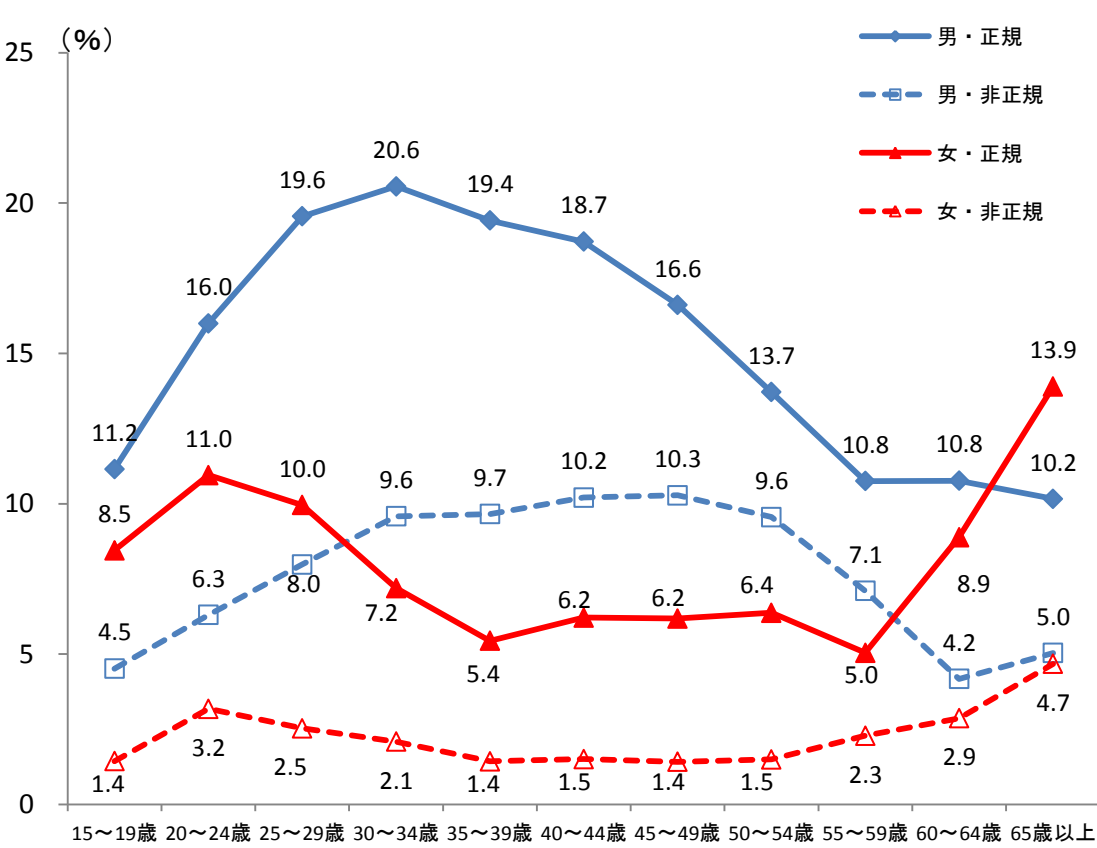
労働時間の状況① 年齢別にみた長時間労働の状況

- 男性について、週間就業時間が長い者(43時間以上、60時間以上)の割合は、正規雇用労働者においては30～34歳をピークにその後低下していくものの、非正規雇用労働者においては、45～49歳がピークとなっている。
- 女性については、雇用形態にかかわらず、20～24歳をピークに低下傾向にある。

週間就業時間43時間以上の割合



週間就業時間60時間以上の割合

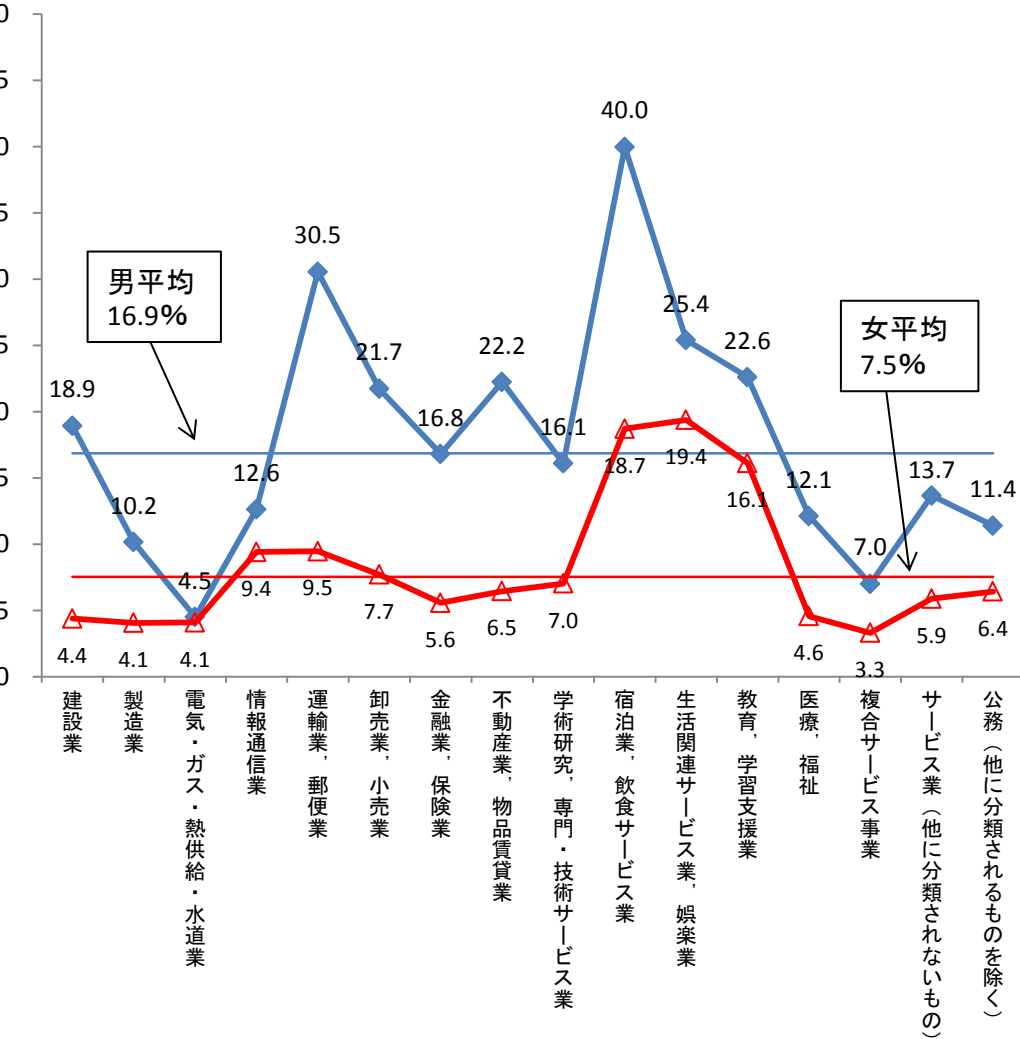


(資料出所)総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」
(注)年間就業日数200日以上の者についてみている。

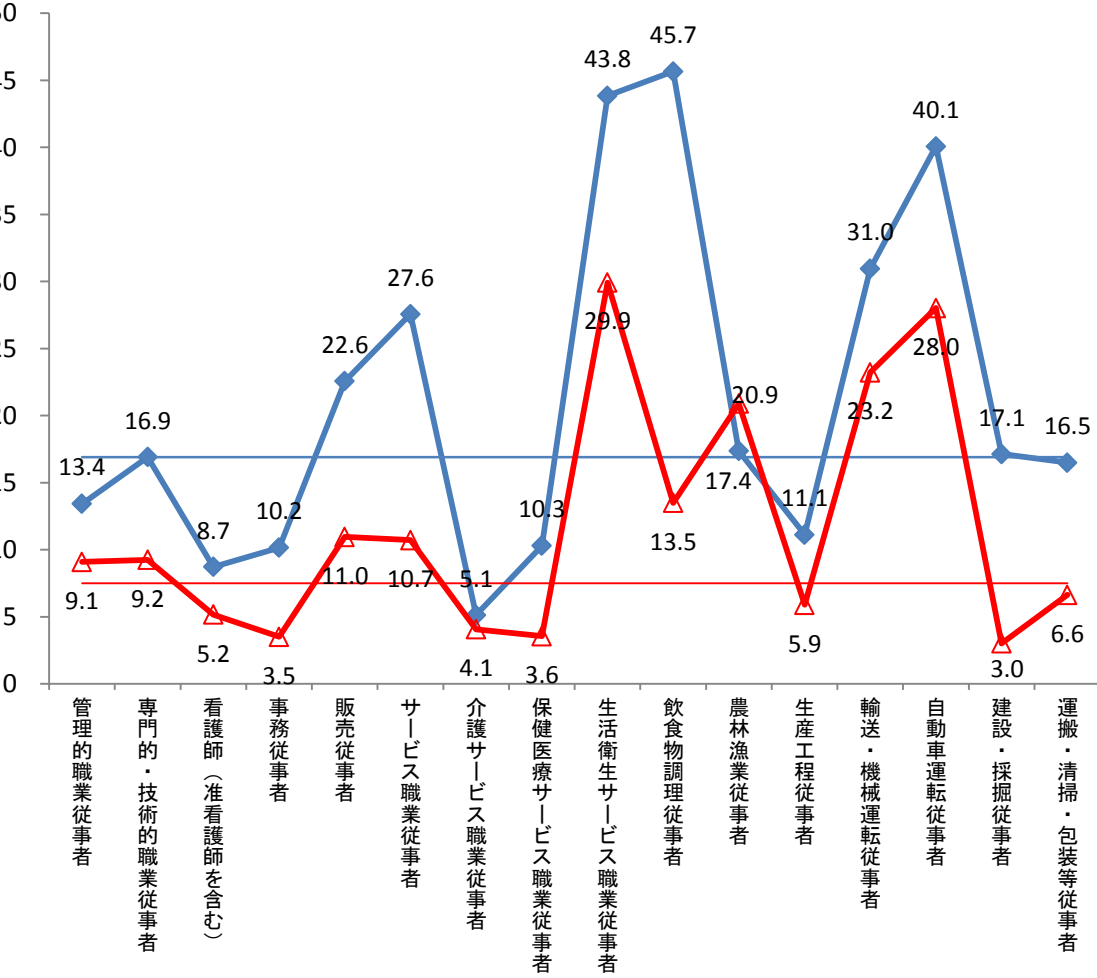
労働時間の状況② 産業・職業別にみた長時間労働の状況

○ 週間就業時間60時間以上の割合を産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」等の割合が高い。
職業別にみると、「飲食物調理従事者」「生活衛生サービス職業従事者」「自動車運転従事者」等の割合が高い。

(%) 週間就業時間60時間以上の割合(産業・男女別)



(%) 週間就業時間60時間以上の割合(職業・男女別)



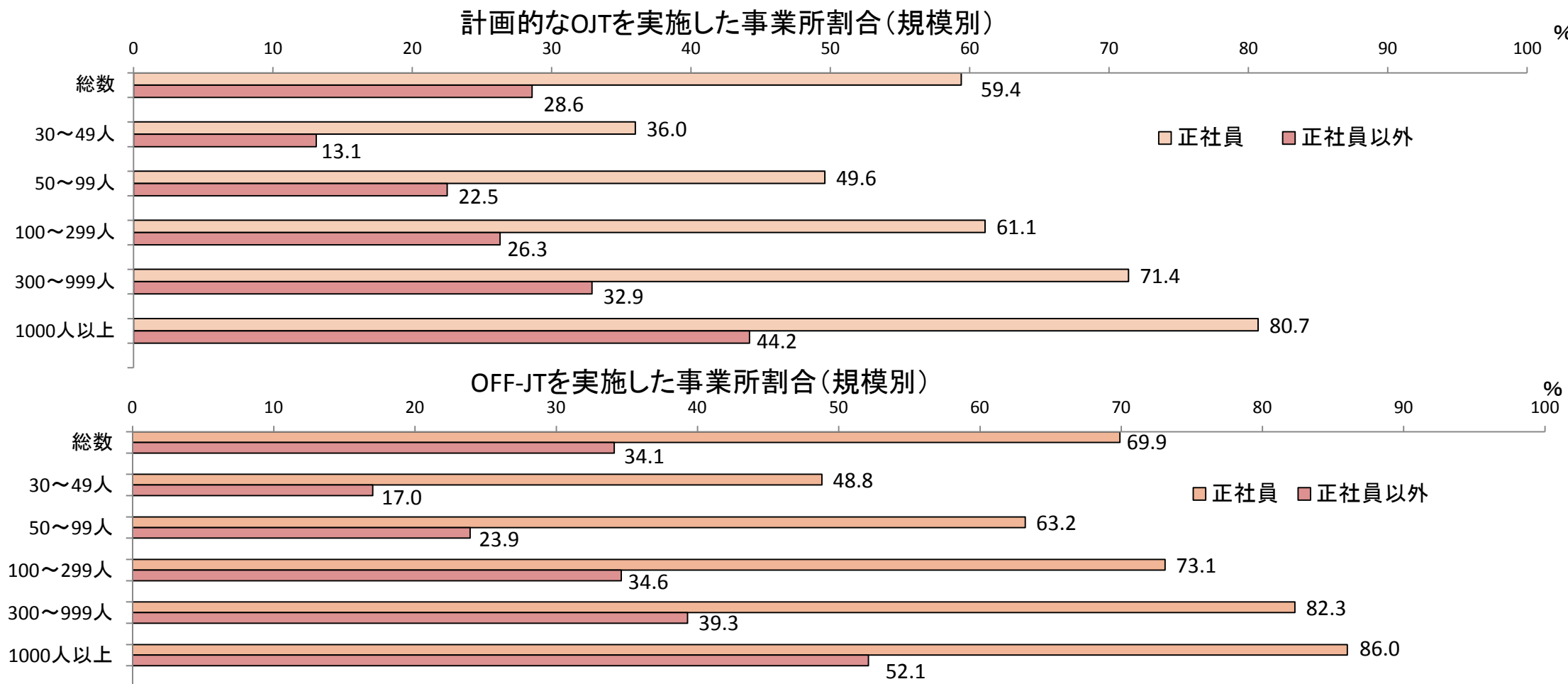
(資料出所)総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」
(注)年間就業日数200日以上の方についてみている。

職業能力開発の状況① 正社員・正社員以外別、規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

雇用政策研究会 第1回資料

【事業所調査】

- 全ての規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- OFF-JT及び計画的なOJTともに、企業規模が大きくなるほど、実施割合が高くなっている。



（資料出所）厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成24年度）

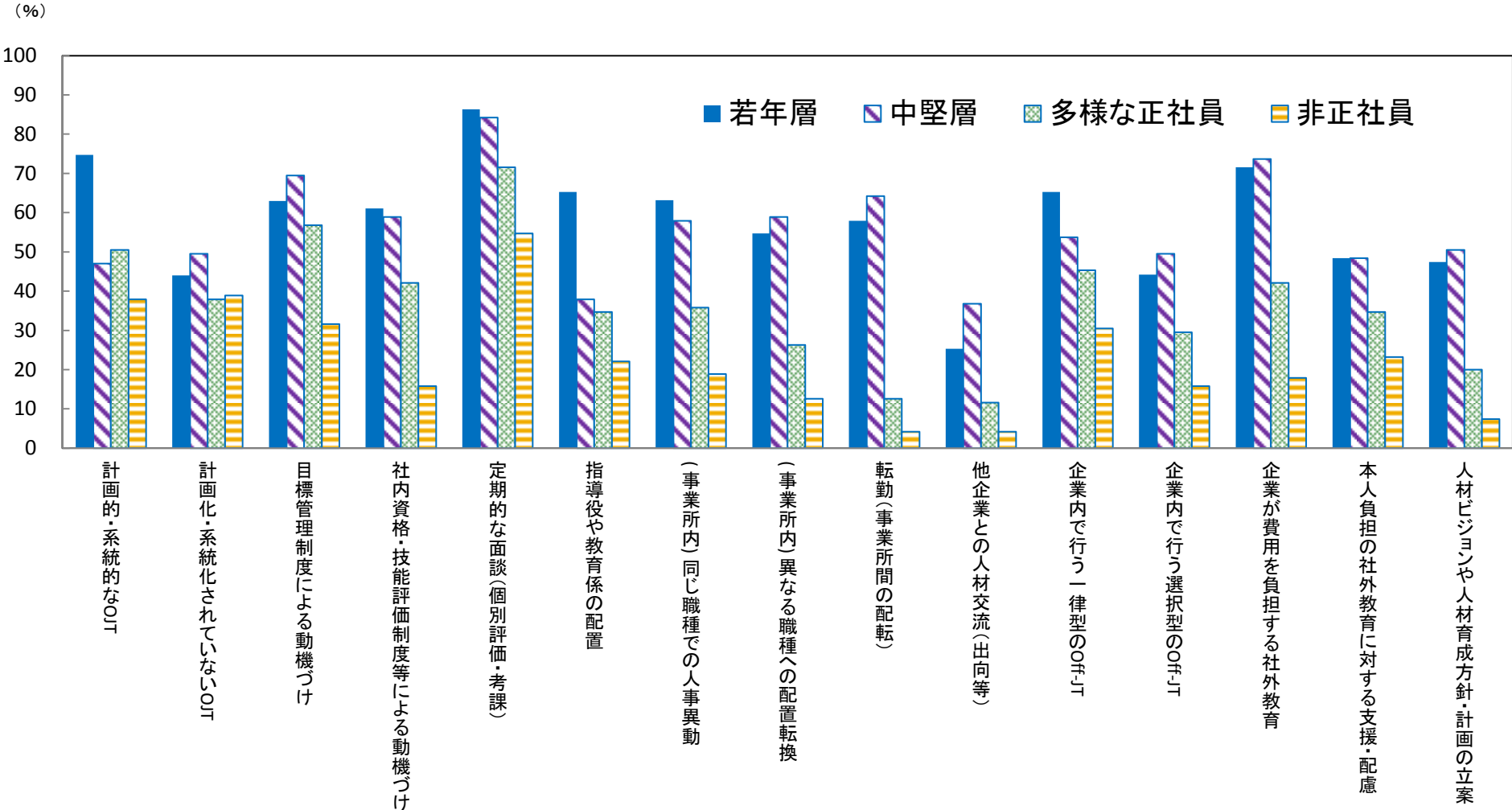
（注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。

なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

○ 多様な正社員及び非正社員は、正社員と比較して、能力開発機会が乏しくなっている。

(人材育成のための取組状況)



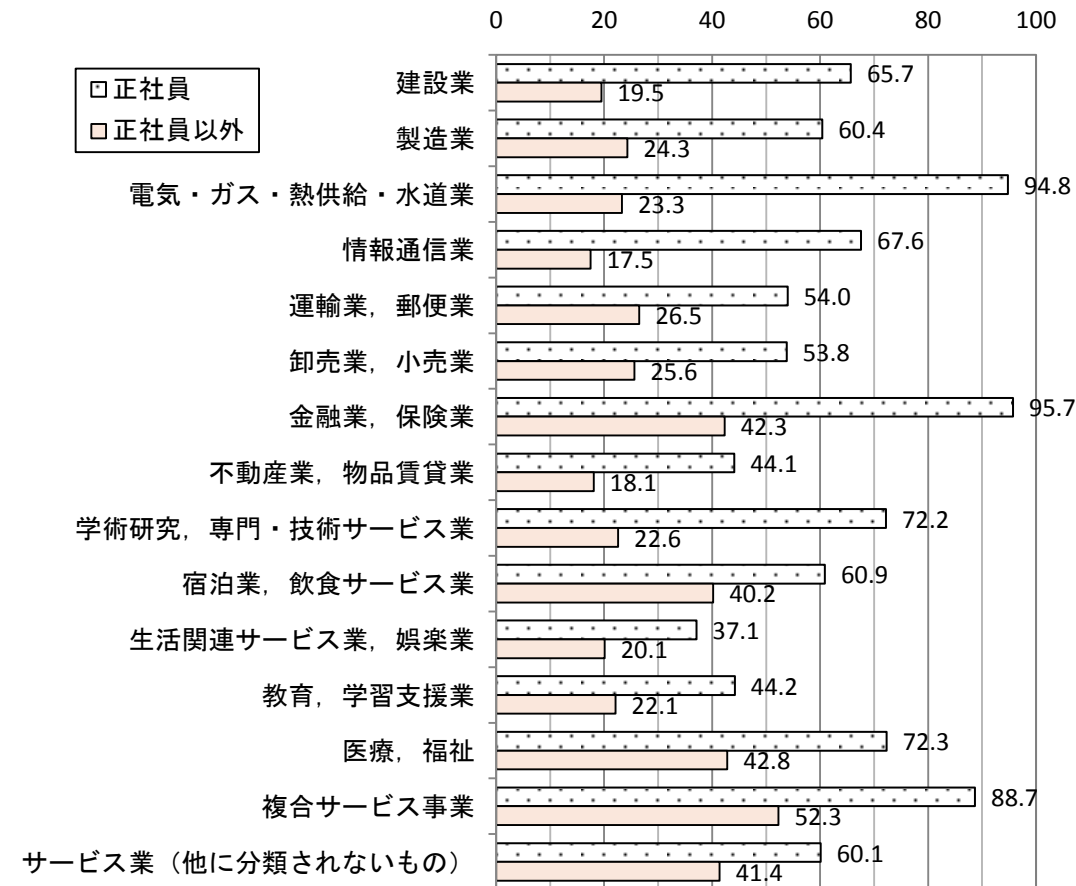
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)
(注) 1)本調査による「多様な正社員」は、正社員としての標準的な働き方より所定労働時間が短い者や職種や勤務地等が限定されている正社員をいう。
2)多様な正社員を雇用していて有効回答のあった企業に絞った集計結果。
3)複数回答。

職業能力開発の状況③ OJT及びOFF-JTの実施状況（産業別）

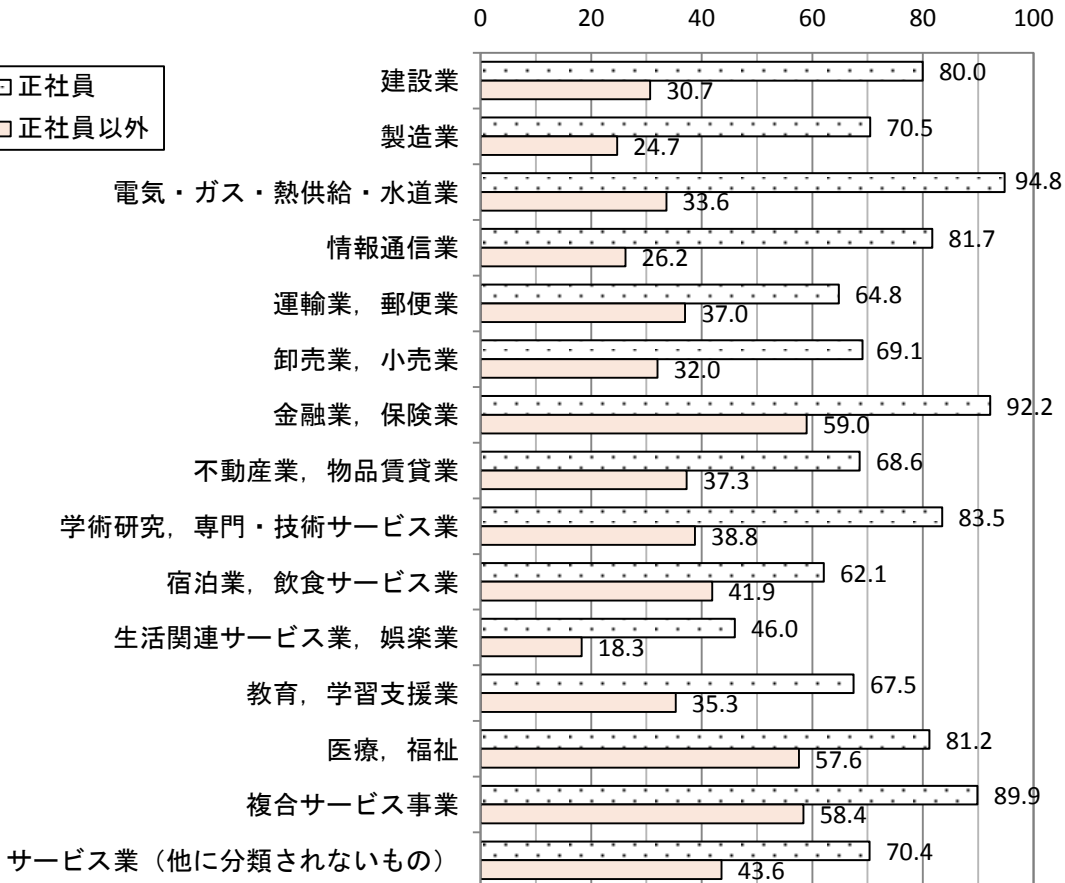
【事業所調査】

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFF-JTともに「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」などで低い。OFF-JTについては、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「製造業」、「情報通信業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合（産業別） (%)



OFF-JTの実施事業所割合（産業別） (%)

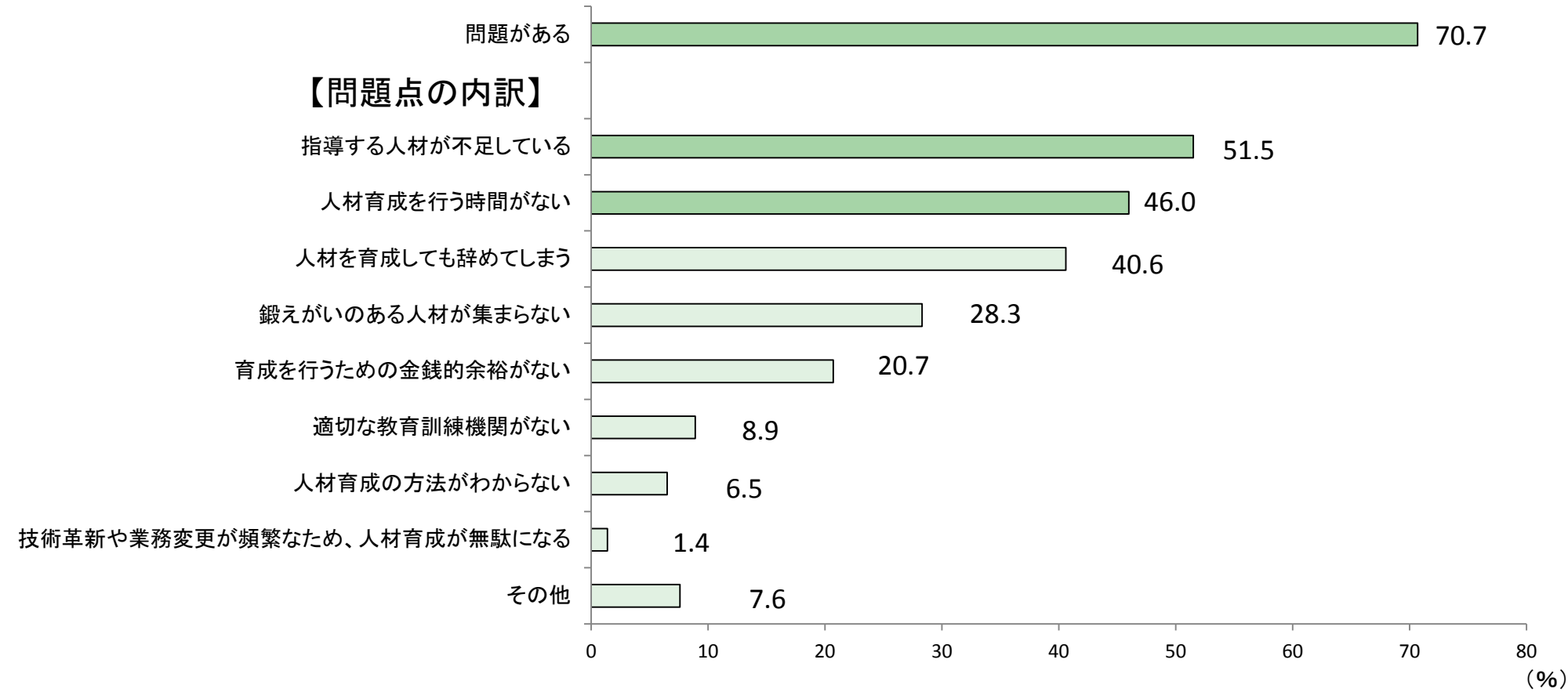


（資料出所）厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成24年度）

【事業所調査】

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割に達している。
- その理由としては、指導する人材の不足（約51%）や時間の不足（46%）が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

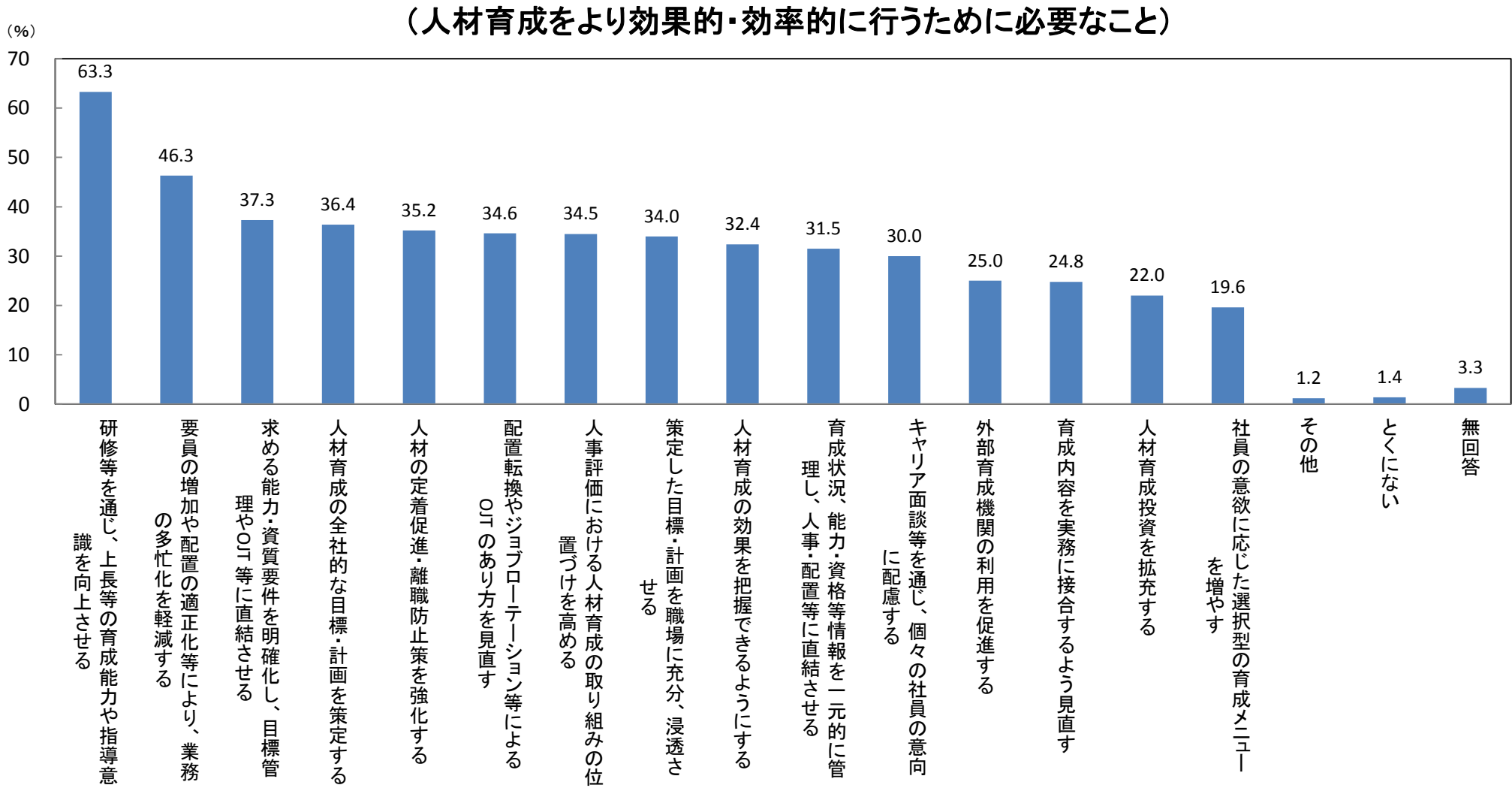
人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳（複数回答）



（資料出所）厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成24年度）

職業能力開発の状況⑤ 人材育成を効果的・効率的に行うために必要なこと

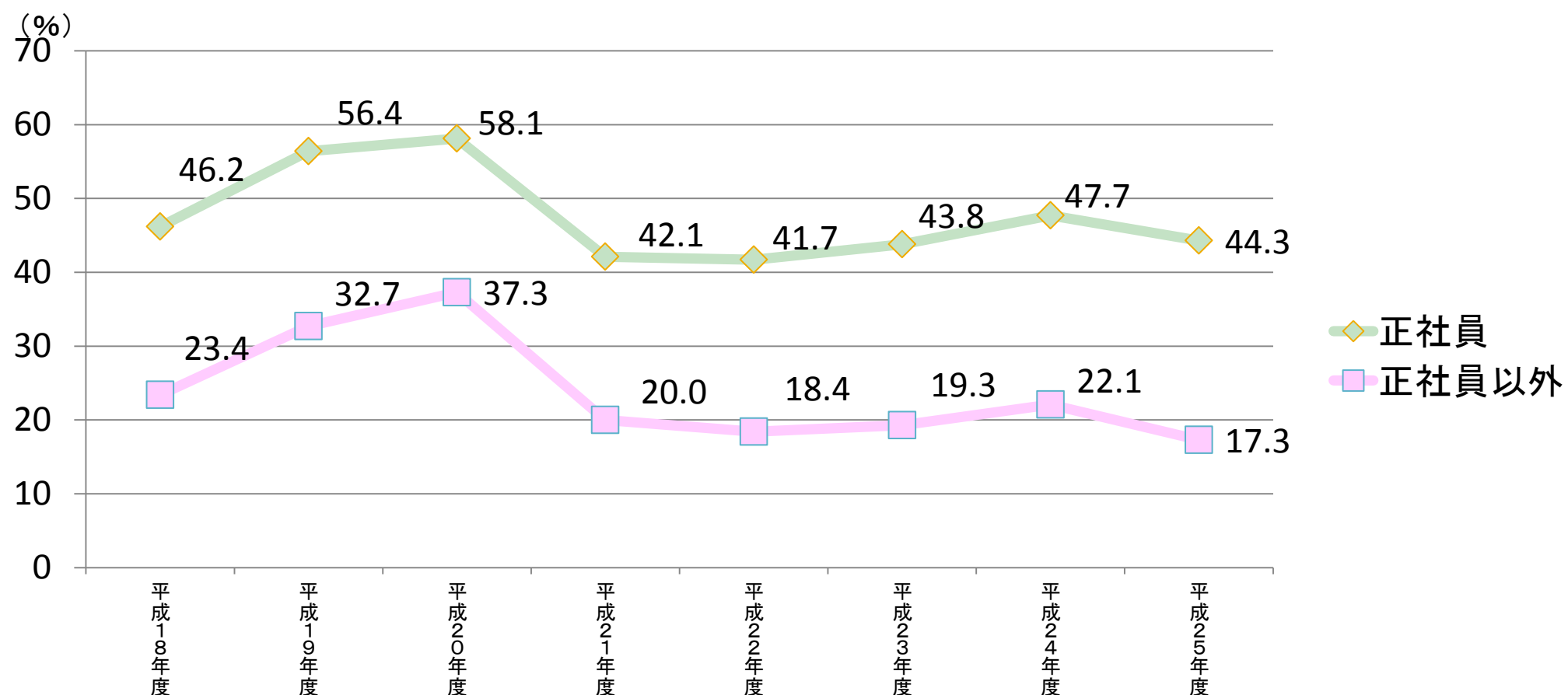
○人材育成をより効果的・効率的に行うために、上司の育成能力や指導意識の向上が必要とする企業が多い。



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)
(注) 複数回答。

【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - ・ 正社員・正社員以外ともに、平成18年度から平成20年度までは上昇傾向にあったが、平成21年度に大幅に低下し、以降は正社員・正社員以外とも若干の上昇傾向にあったが、平成25年度は低下している。



資料出所：厚生労働省「平成18～25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成17～24年度)

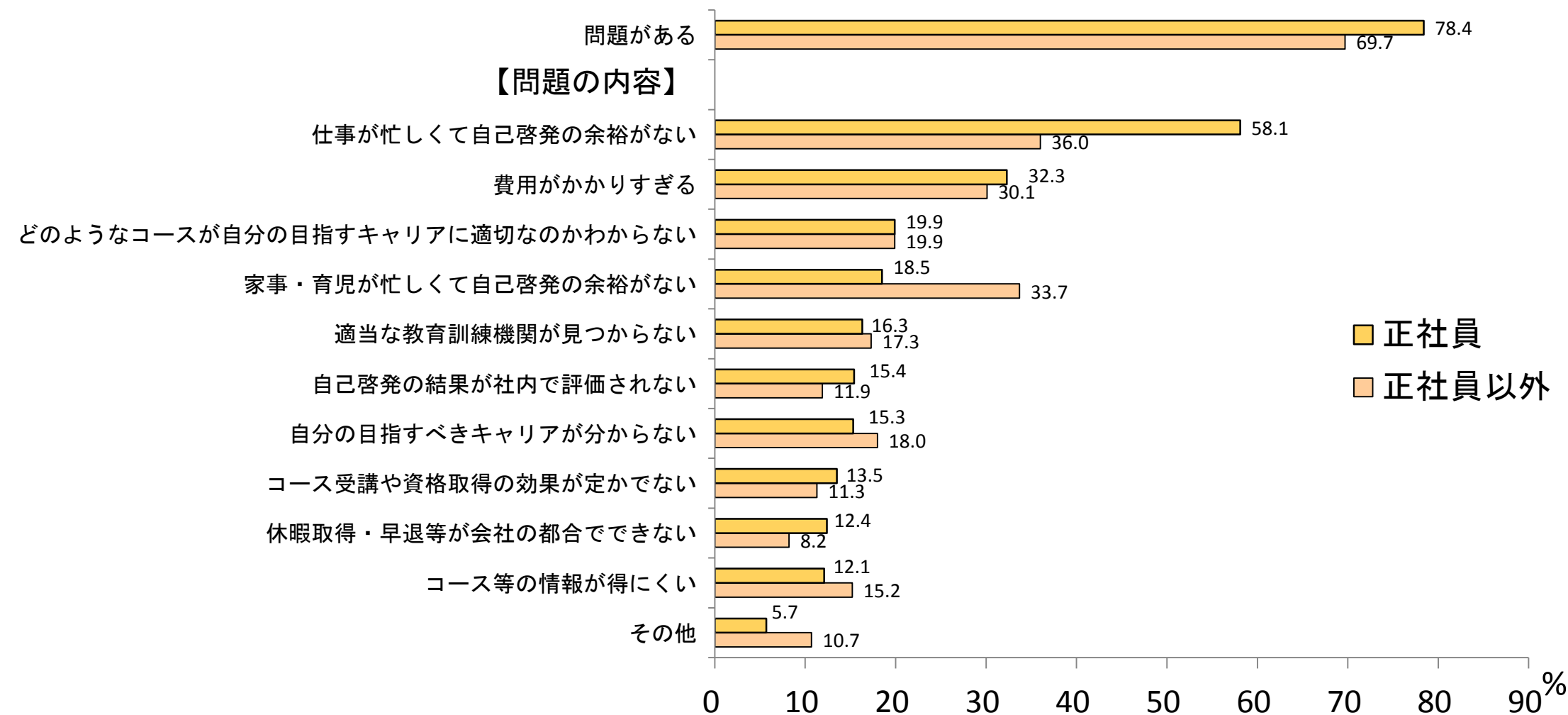
(注) 1)正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者。
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

2)平成18年度、平成19・20年度、平成21年度以降はそれぞれ設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

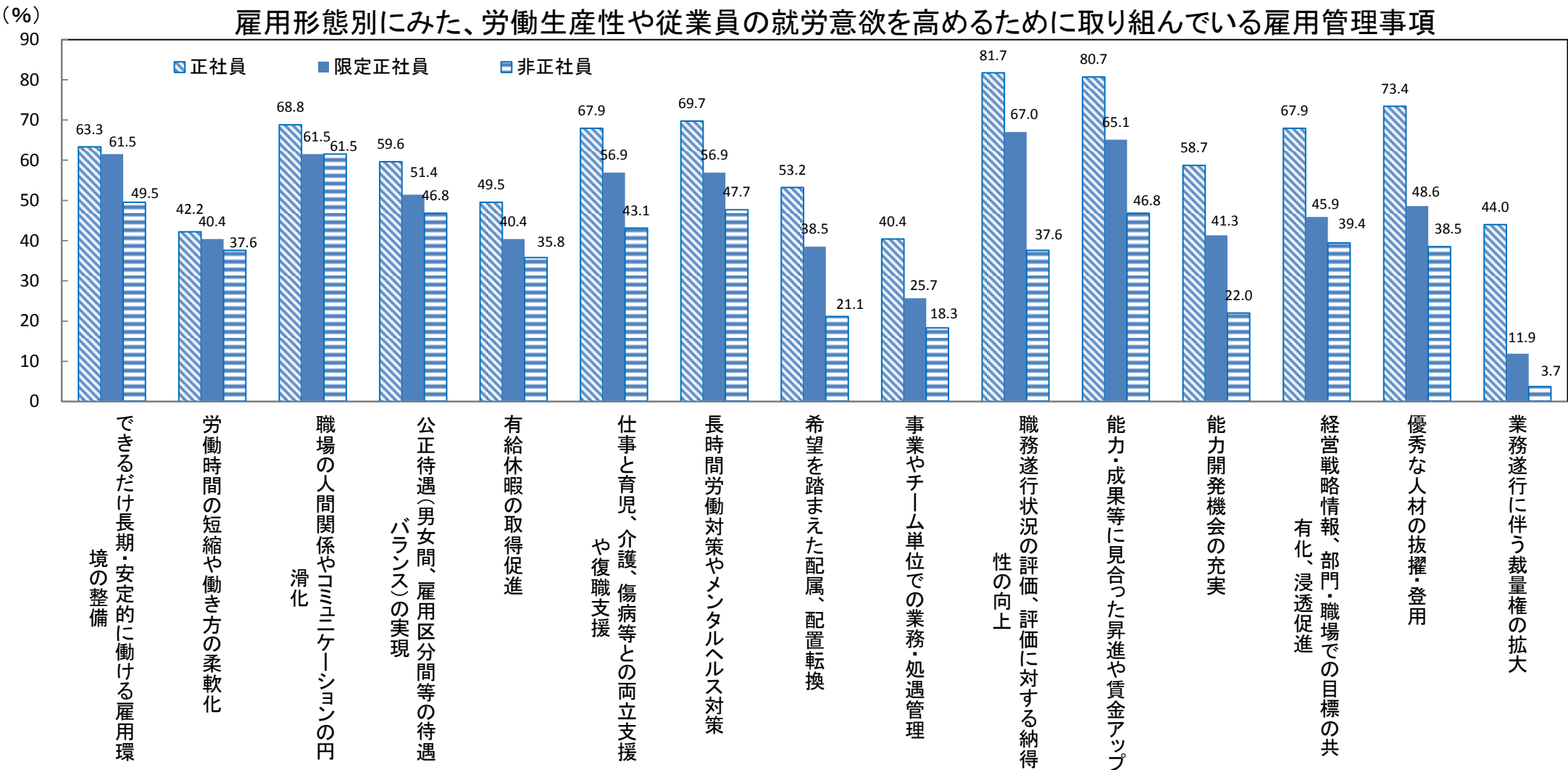
【個人調査】

- 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。 ※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



○ 多様な(限定)正社員については、正社員と非正社員の中間的な実施状況にあるが、事項により正社員に近似して取り組まれている事項がある一方、非正社員と同程度の実施にとどまっている事項がある。



資料出所 平成26年版労働経済白書、(独)労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)

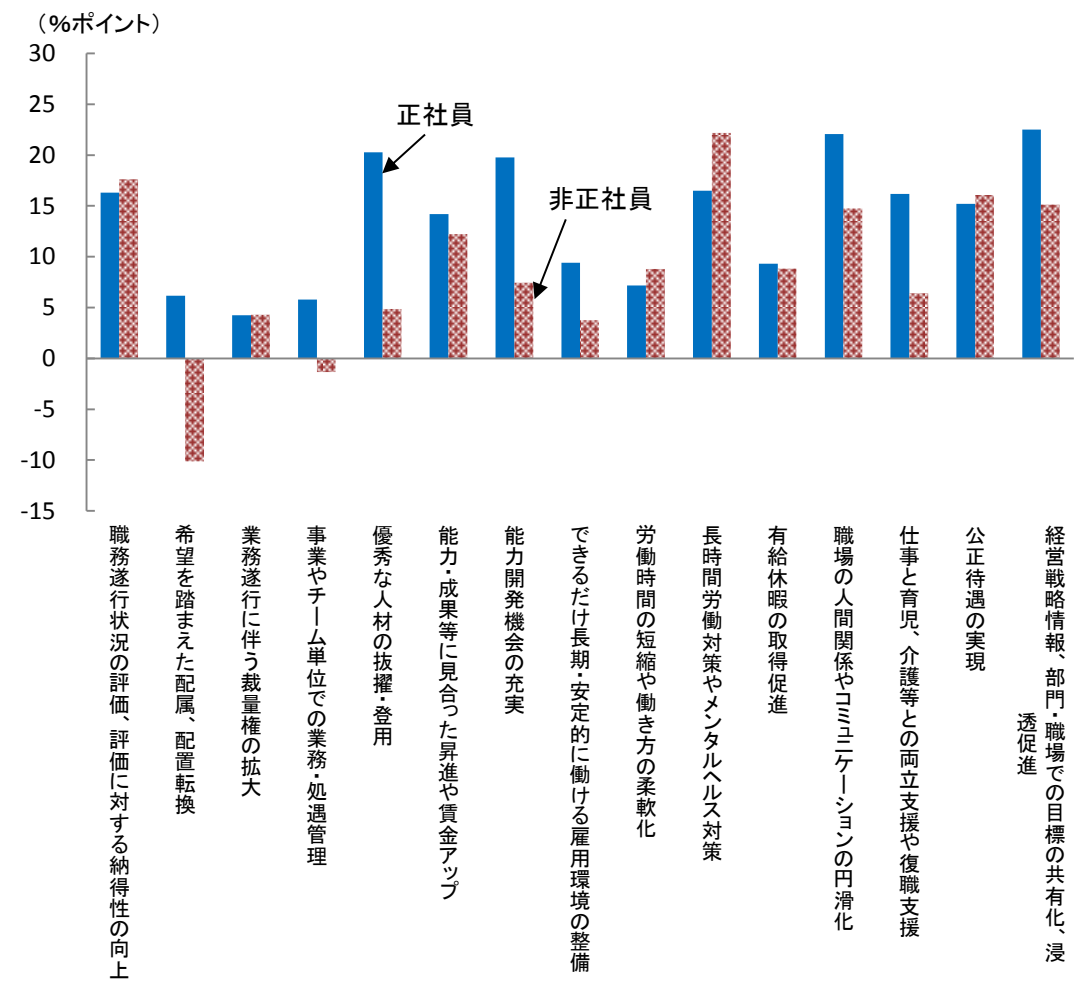
(注) 1) 本調査による「限定正社員」は、正社員としての標準的な働き方より所定労働時間が短い者や職種や勤務地等が限定されている正社員をいう。

2) 限定正社員を雇用していて有効回答のあった企業に絞った集計結果。

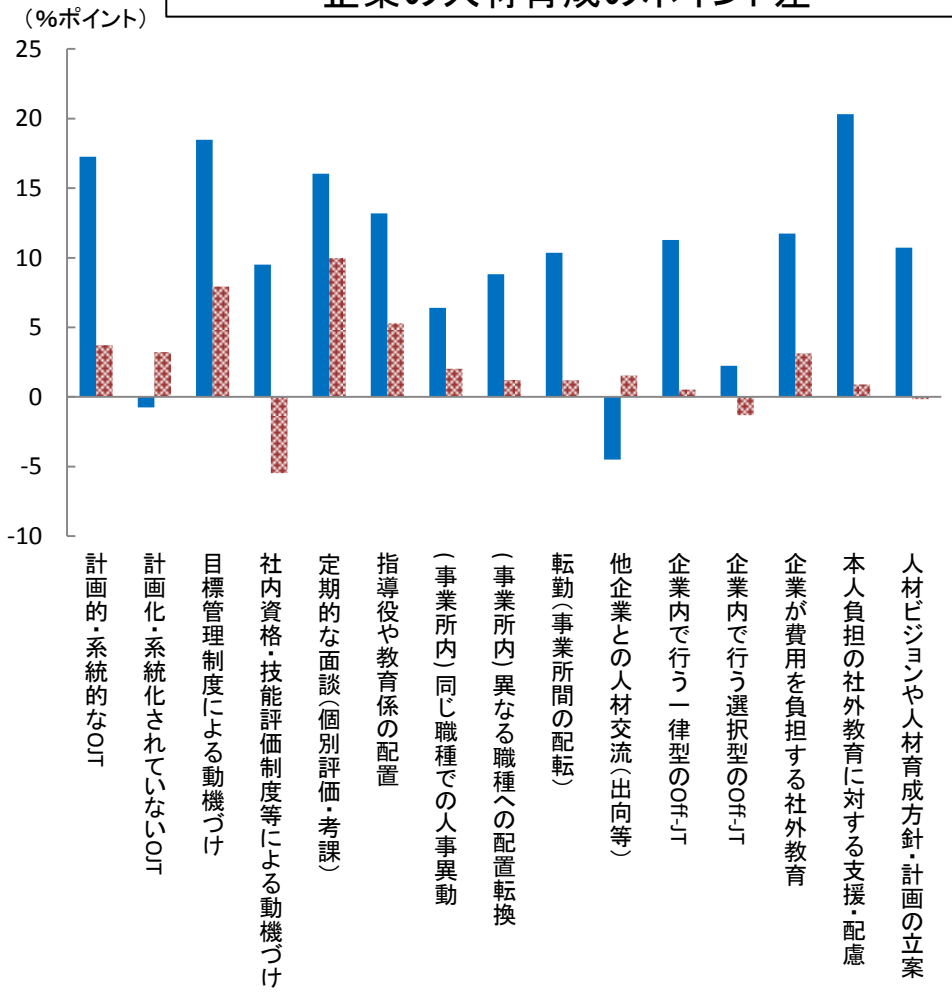
3) 本調査の対象は、全国(農林漁業、鉱業、公務を除く)における、従業員規模100人以上の企業1万社を、産業・規模別に層化無作為抽出したもの。

○ 労働者の就労意欲が高いと考える企業では、広範な人材マネジメントを実施している。

就労意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の雇用管理のポイント差



就労意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の人材育成のポイント差



(資料出所) 平成26年版労働経済白書

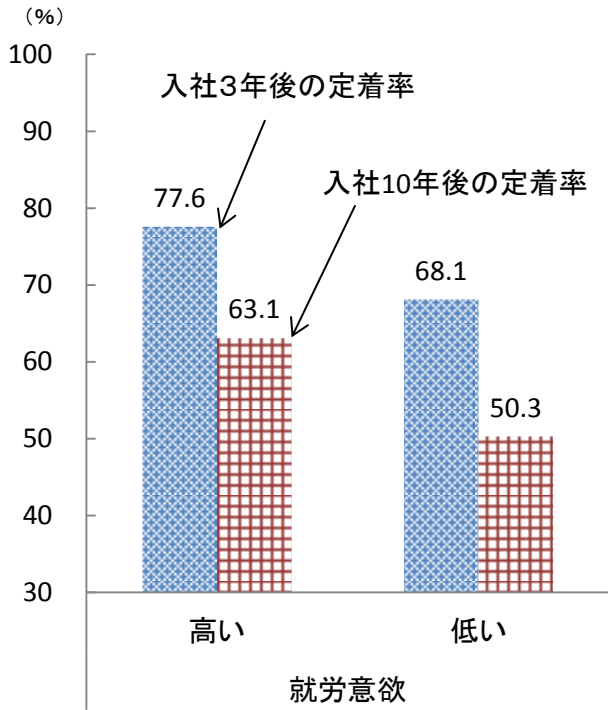
(独) 労働政策研究・研修機構(2014)「人材マネジメントのあり方に関する調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 棒グラフは、従業員の就労意欲が高い、または低いと考える企業別に、各項目に取り組んでいる企業割合を計算し、その差(就労意欲が高い企業割合－低い企業割合)をポイント差として示している。

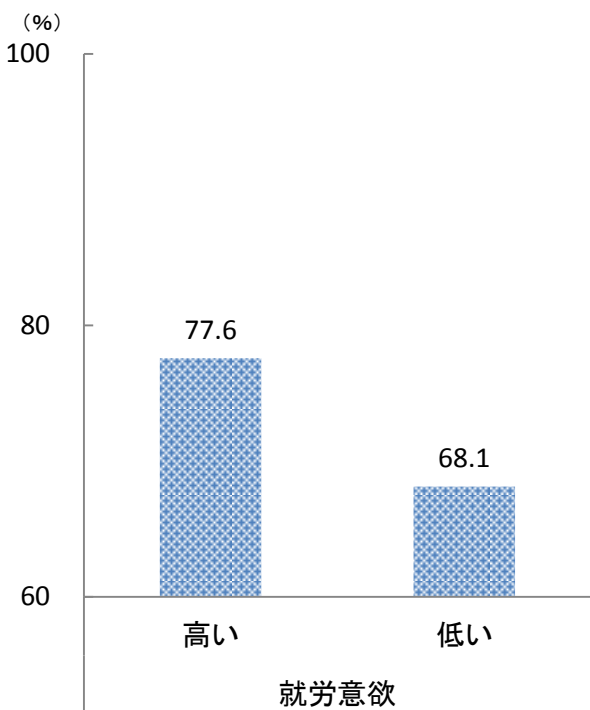
各種雇用管理と従業員の就労意欲等の関係②

○ 労働者の就労意欲が高いと考える企業では、労働者の定着率や労働生産性が高いと考える割合が高く、企業の収益性を示す売上高経常利益率も高い傾向がある。

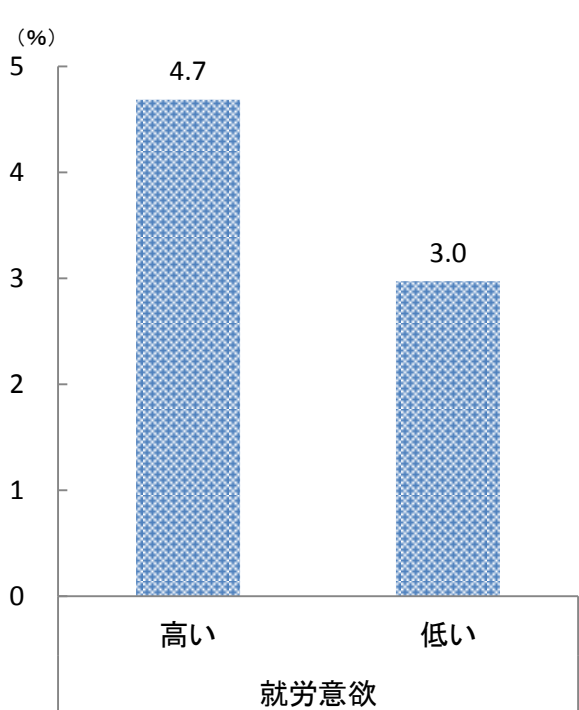
労働者の就労意欲別にみた
入社経過年別の正社員の定着率



労働者の就労意欲別にみた「同業他社と
比較して労働生産性が高い」と考える企業割合



労働者の就労意欲別にみた
売上高経常利益率の平均値



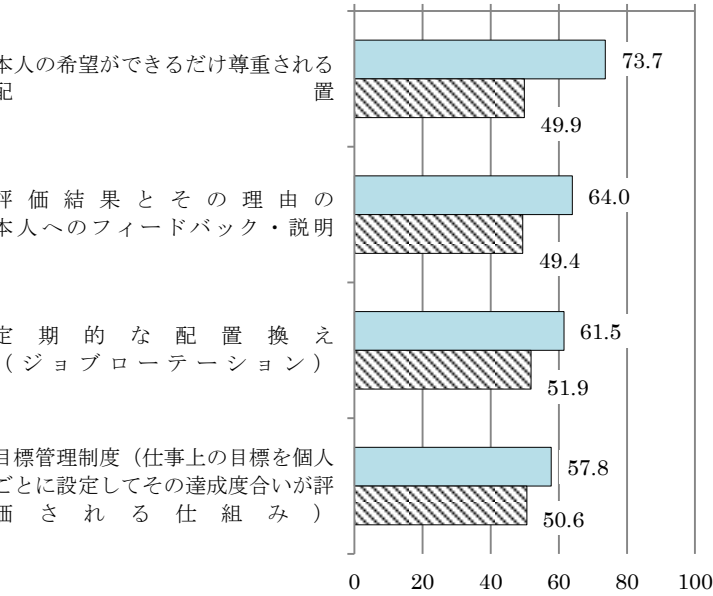
(資料出所) 平成26年版労働経済白書
(独) 労働政策研究・研修機構(2014)「人材マネジメントのあり方に関する調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
(注) 1) 同調査では「貴企業における労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)や従業員の就労意欲について、「同業他社と比べてどう評価するか」を調査している。本図では、就労意欲及び労働生産性について「高い・どちらかと言えば高い」と回答した企業と「低い・どちらかと言えば低い」と回答した企業に関して集計を行っている。
2) 入社経過年後の定着率は、「新規に採用した正社員のうち、採用後3年以上勤めている人の、採用者数に占める割合」を示す。
3) 売上高経常利益率は、企業の収益性の尺度であり、経常利益を売上高で除した値として定義される。

各種雇用管理と従業員の就労意欲等の関係③～中小企業について～

○「評価処遇・配置」「人材育成」「業務管理・組織管理」等の雇用管理制度等の実施は、従業員の「働きがい」「働きやすさ」を高める傾向がある。雇用管理制度等の実施は、「働きがい」「働きやすさ」の両方を高めるが、実施による効果は「働きがい」の方により顕著に表れる傾向がある。

(1)「働きがい」を高める雇用管理制度等

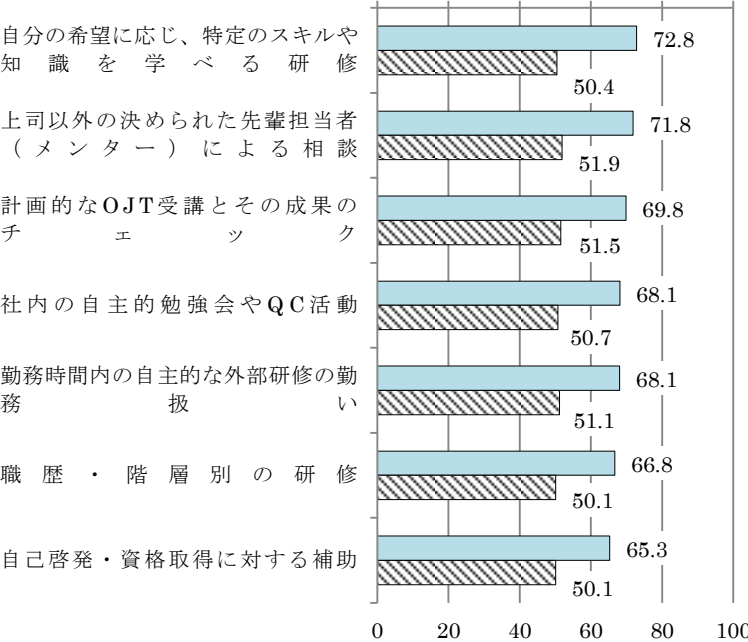
【評価処遇・配置】



■ 「実施されている」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

▨ 「実施されていない」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

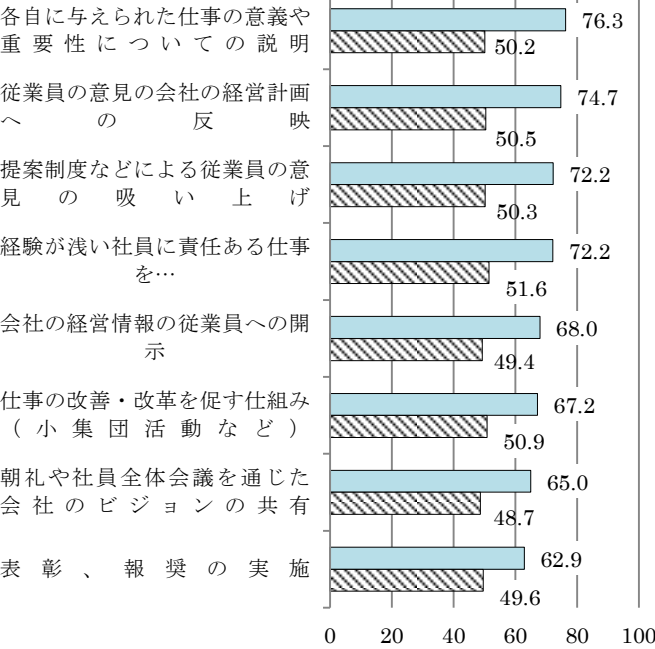
【人材育成】



■ 「実施されている」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

▨ 「実施されていない」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

【業務管理・組織管理】

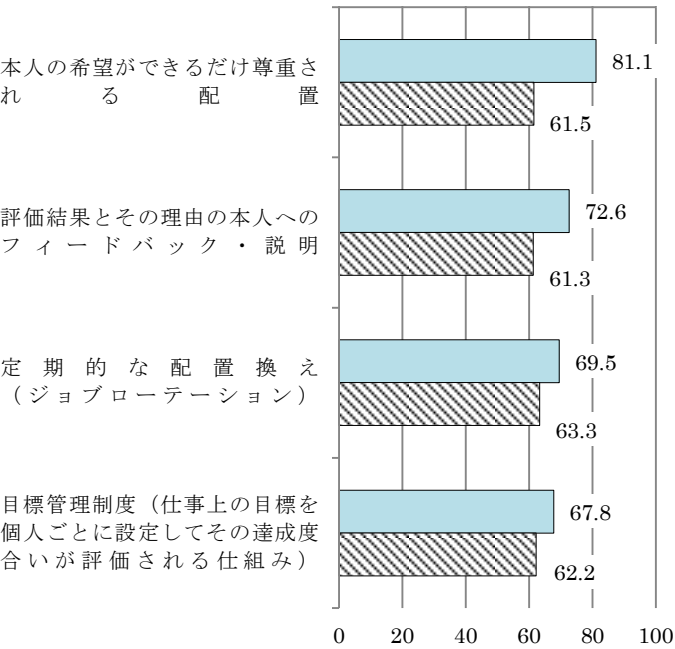


■ 「実施されている」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

▨ 「実施されていない」と回答した者のうち「働きがいがある」又は「どちらかといえば働きがいがある」と回答した割合

(2)「働きやすさ」を高める雇用管理制度等

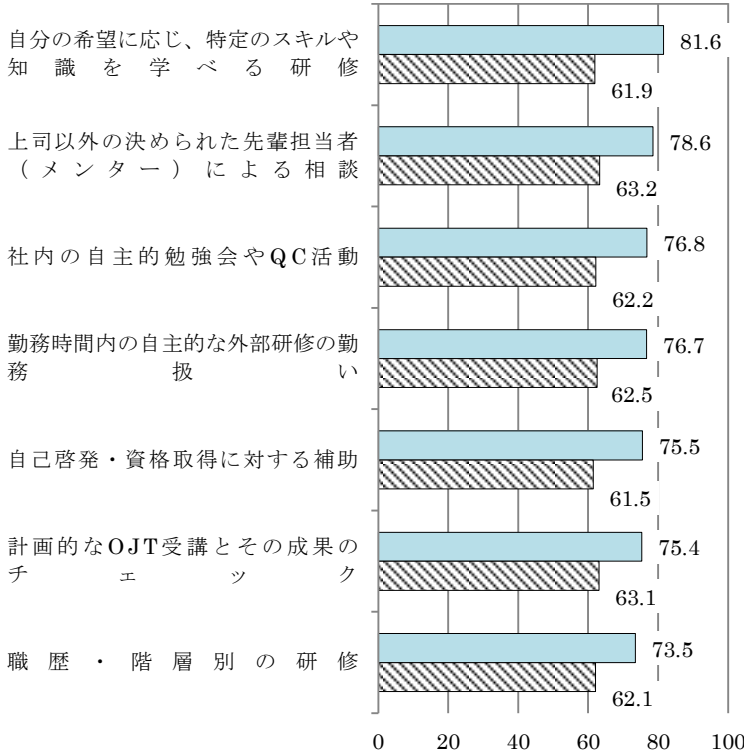
【評価処遇・配置】



■「実施されている」と回答した者のうち「働きやすい」又は「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合

■「実施されていない」と回答した者のうち「働きやすい」又は「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合

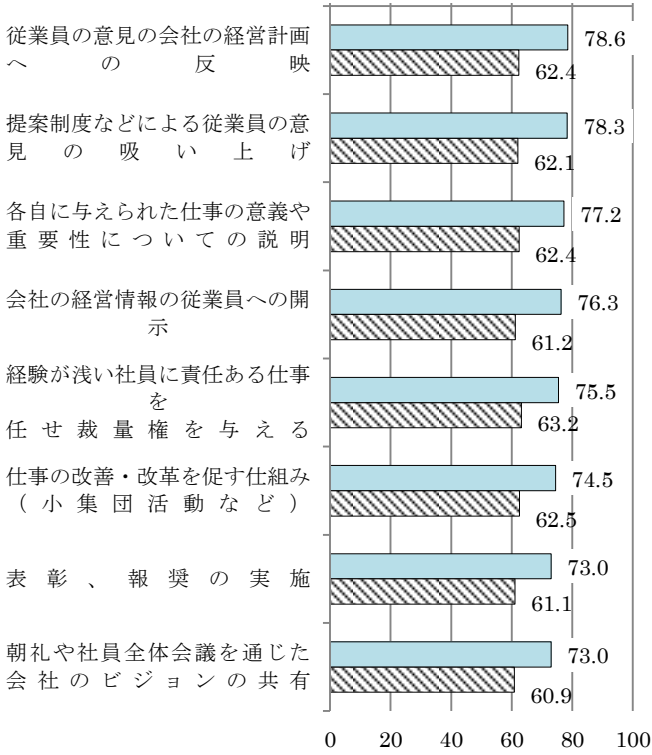
【人材育成】



■「実施されている」と回答した者のうち「働きやすい」又は「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合

■「実施されていない」と回答した者のうち「働きやすい」又は「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合

【業務管理・組織管理】



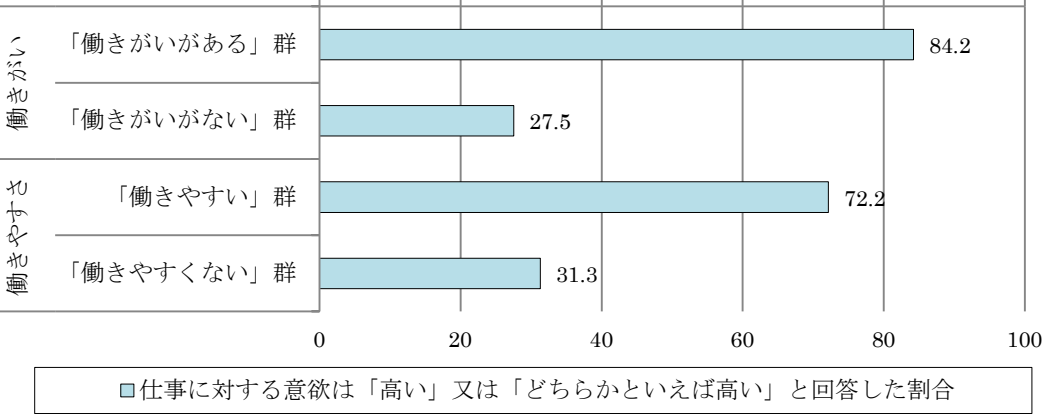
■「実施されている」と回答した者のうち「働きやすい」又は「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合

■「実施されていない」と回答した者のうち「働きやすい」又は「どちらかといえば働きやすい」と回答した割合

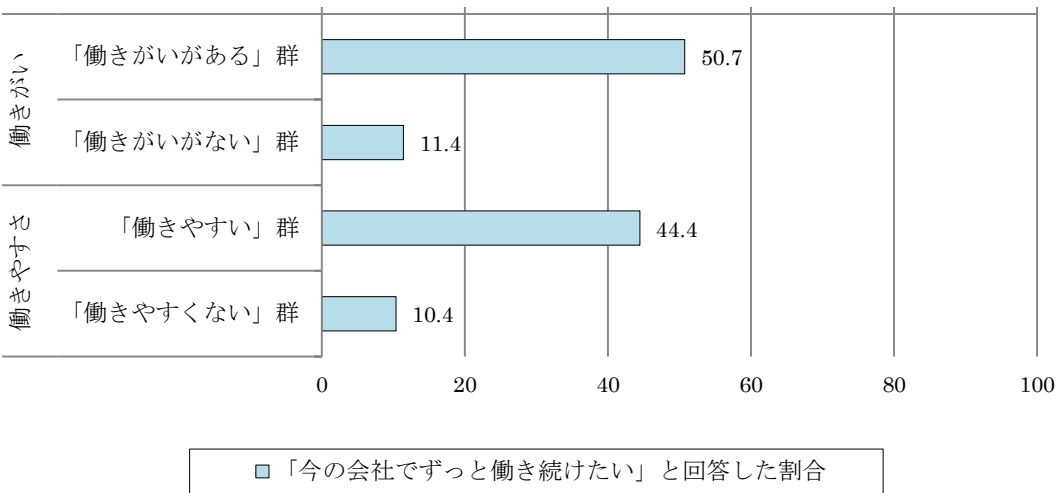
各種雇用管理と従業員の就労意欲等の関係⑤～中小企業について～

○ 「働きがい」や「働きやすさ」がある会社では、従業員の仕事に対する意欲が高く、勤務継続の意向が高く、さらに、会社の業績も高い傾向にある。

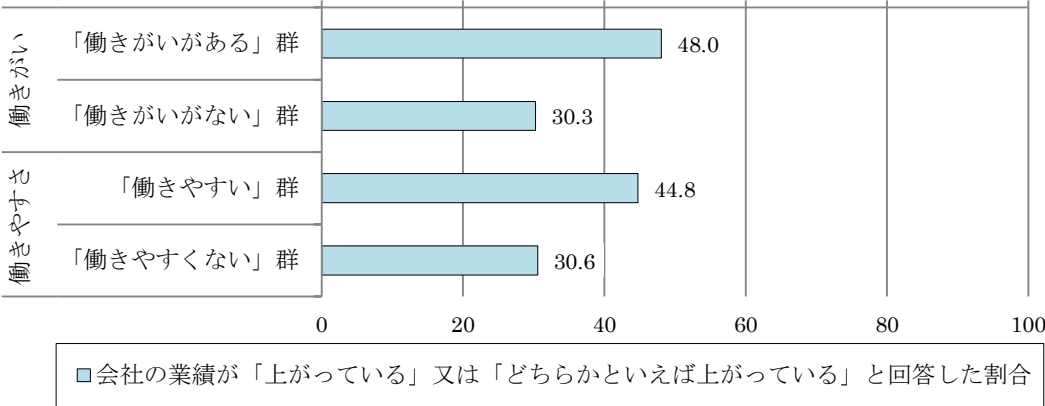
(1)「働きがい」「働きやすさ」と従業員の意欲との関係



(2)「働きがい」「働きやすさ」と従業員の定着との関係



(3)「働きがい」「働きやすさ」の会社の業績との関係



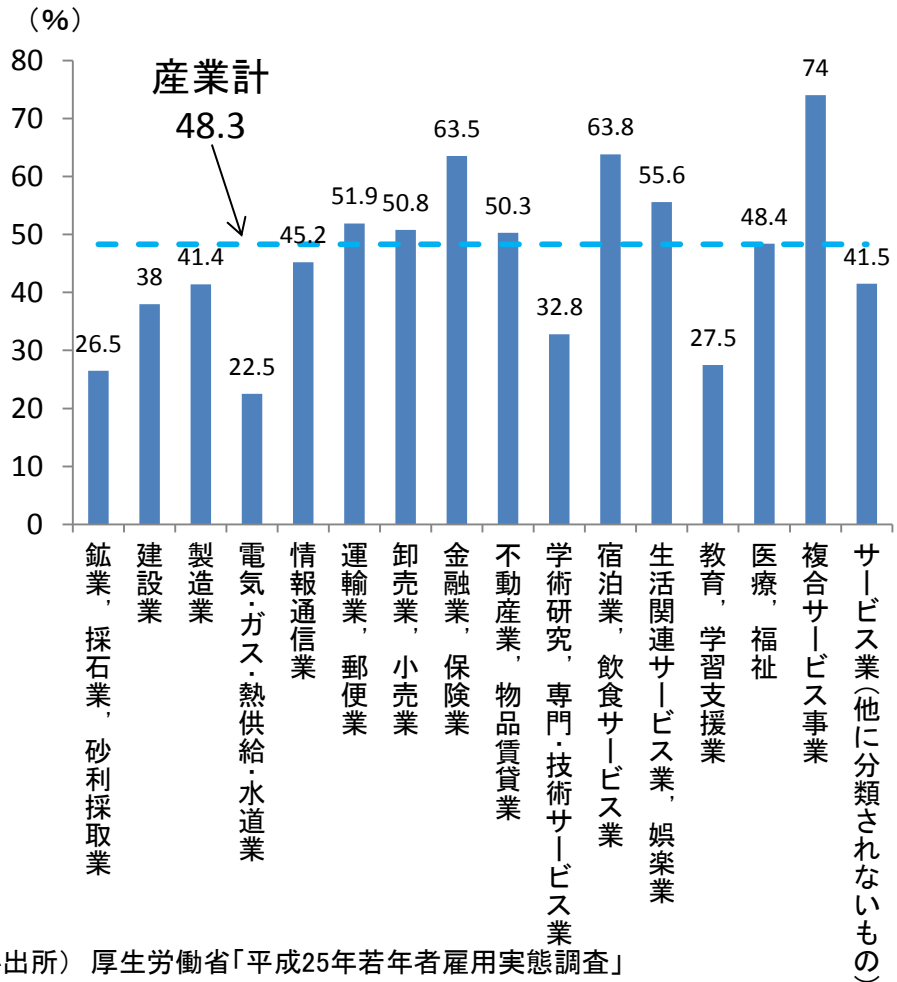
(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」(平成26年5月)

従業員調査: 従業員規模30～300人未満の中小企業で働く18～59歳までの常用労働者(勤務先が農林漁業である者、公務員、派遣労働者を除く)10,000人にWEB調査を実施。

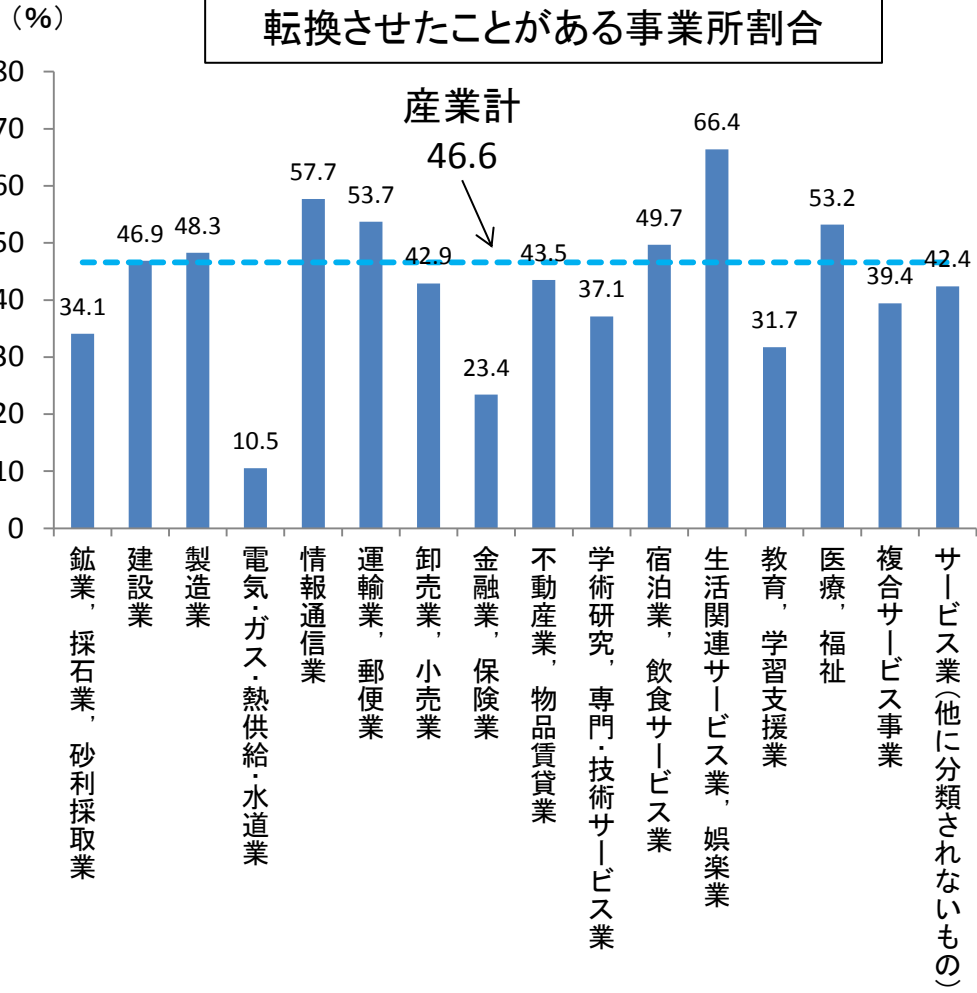
正社員転換制度のある事業所について

- 正社員転換制度がある事業所は、48.3%と半数近くあり、産業別には「複合サービス事業」「宿泊業,飲食サービス業」「金融業,保険業」などでの割合が高い。
- 若年労働者を正社員へ転換させた実績のある事業所についても、46.6%と半数近くある。

(1) 正社員転換制度がある事業所割合



過去3年間に若年労働者を正社員へ転換させたことがある事業所割合



(資料出所) 厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」

(注) 1) 若年労働者とは、調査基準日現在で満15～34歳の労働者をいう。

2) 正社員とは、直接雇用関係のある雇用期間の定めのない労働者のうち、正社員・正職員等とされている者をいう。

3) 右図については、過去3年間(平成22年10月～平成25年9月)に正社員以外の若年労働者がいた事業所に占める割合である。

全員参加社会について

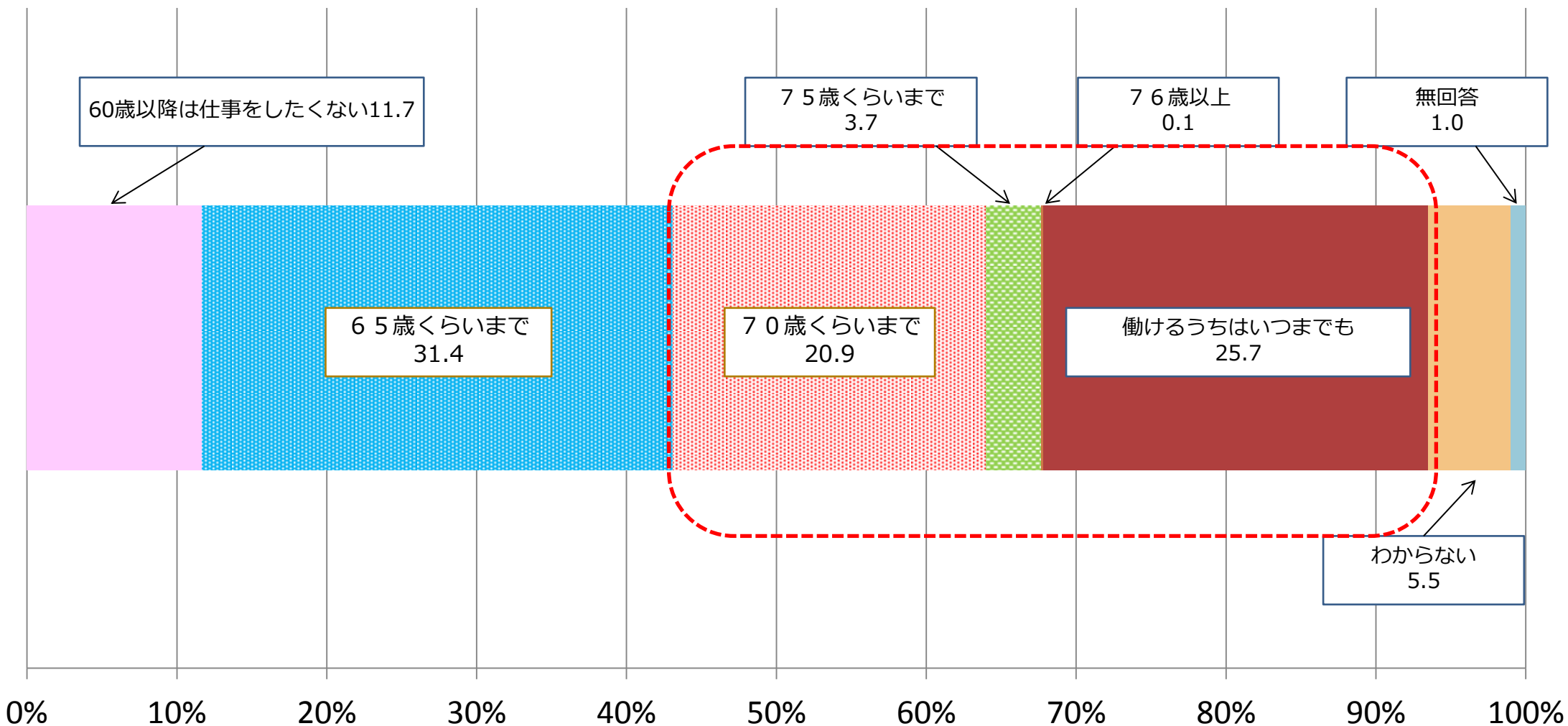
雇用政策研究会 第1回資料

高齢者の就労意欲① 60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢

雇用政策研究会 第1回資料

- 我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、内閣府「高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013)によると、65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている。

60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢



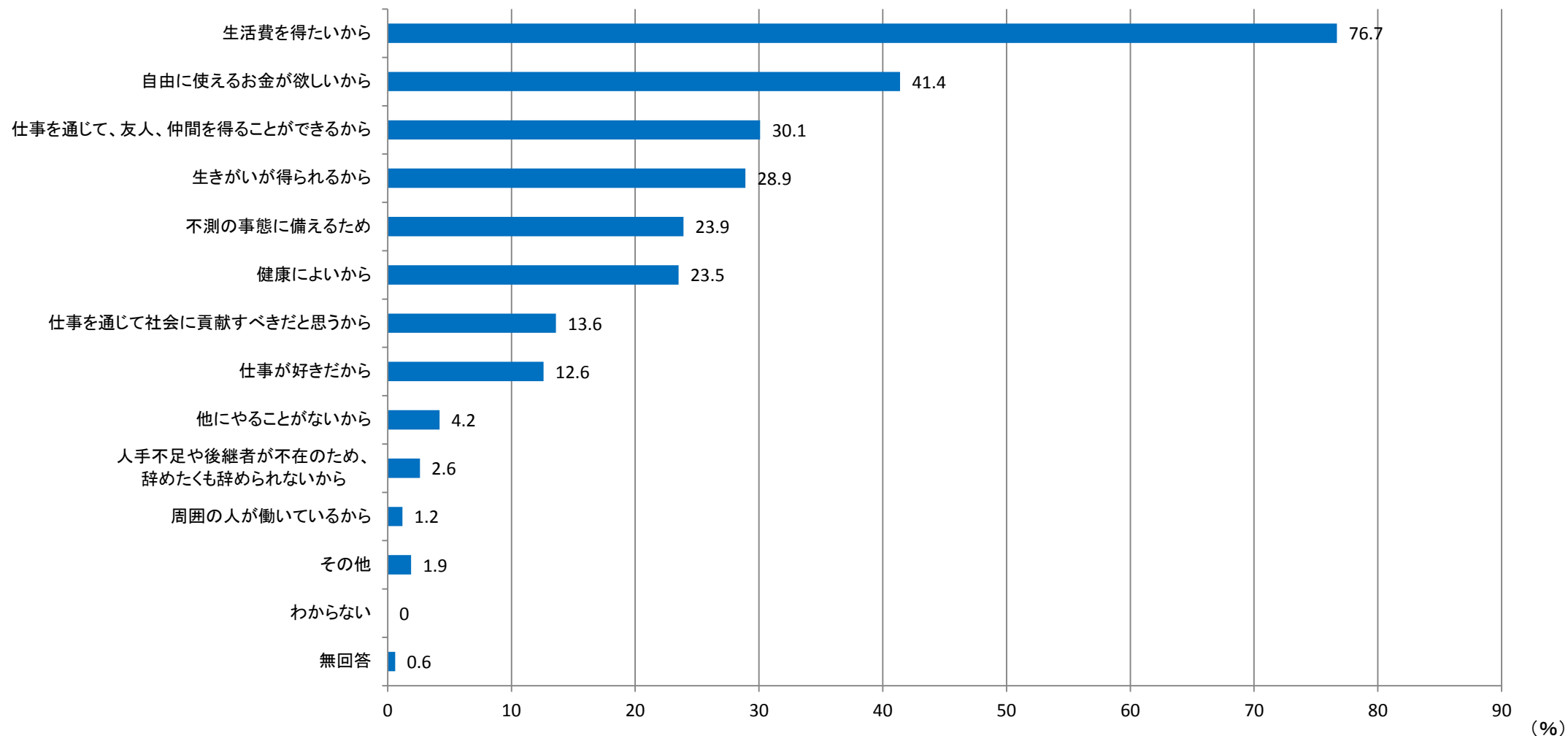
(資料出所)内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013)

(注) 35~64歳の男女を対象とした調査(n=2,707)

高齢者の就労意欲② 60歳以降に就労を希望する理由について

雇用政策研究会 第1回資料

○ 60歳以降に働くことを希望する理由については、「生活費を得たいから」とする人が76.7%と最も多く、次いで「自由に使えるお金が欲しいから」が41.4%、「仕事を通じて、友人、仲間を得ることができるから」が30.1%、「生きがいが得られるから」が28.9%となっている。

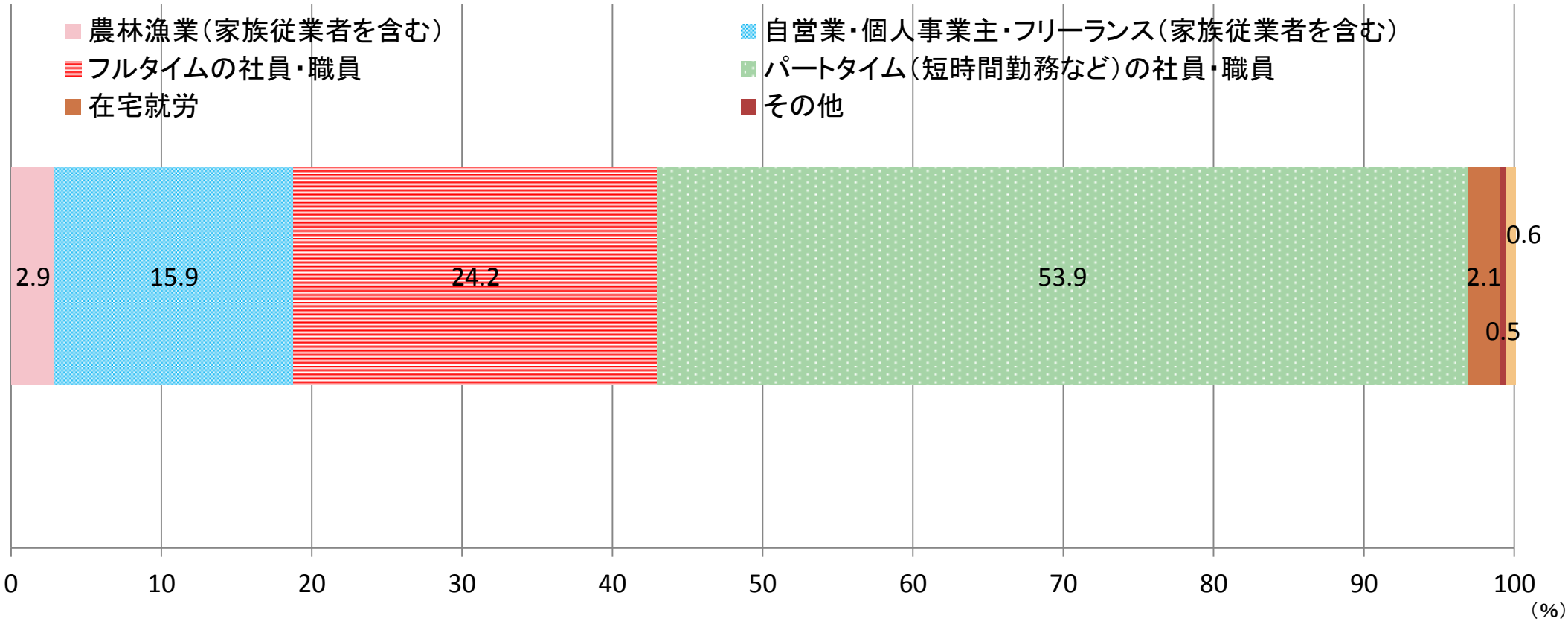


(資料出所) 内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013)

(注) 対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者

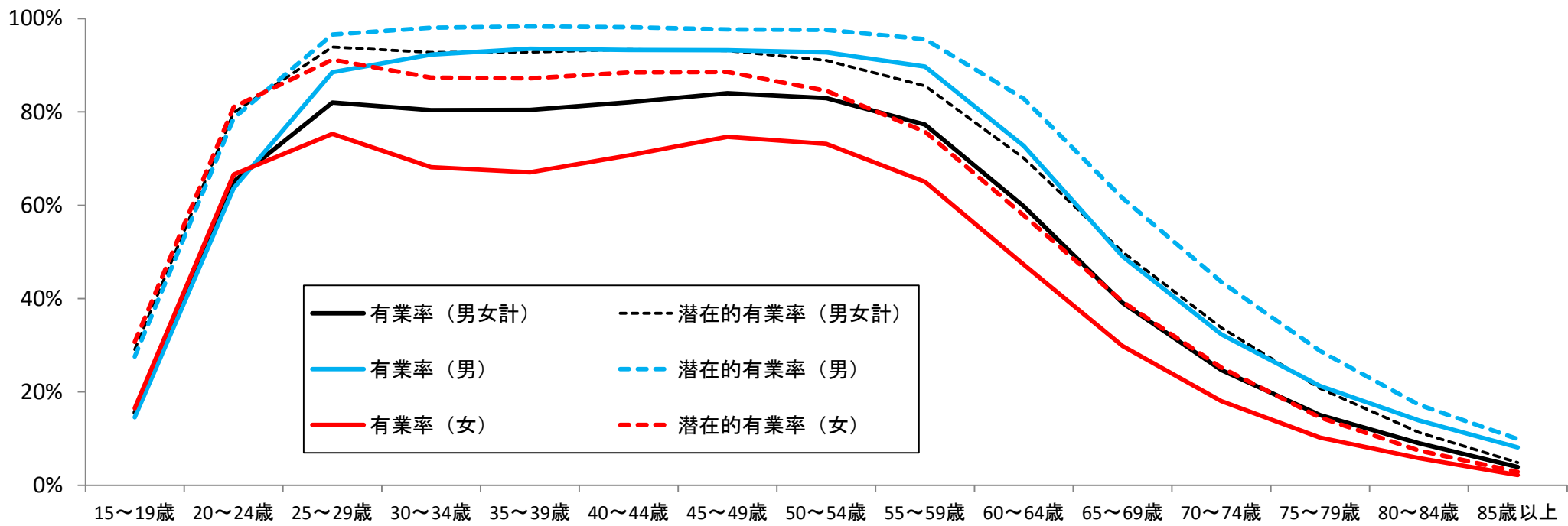
高齢者の就労意欲③ 60歳以降に希望する就労形態

○ 60歳以降の希望する就労形態については、「パートタイム(短時間勤務など)の社員・職員」とする人が53.9%と最も多く、次いで「フルタイムの社員・職員」が24.2%、「自営業・個人事業主・フリーランス(家族従業者を含む)」が15.9%となっている



(資料出所)内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013)
(注) 対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者

○ 65歳以上について、現在無業であるが就業希望のある者は約200万人存在している。



【高齢層について】

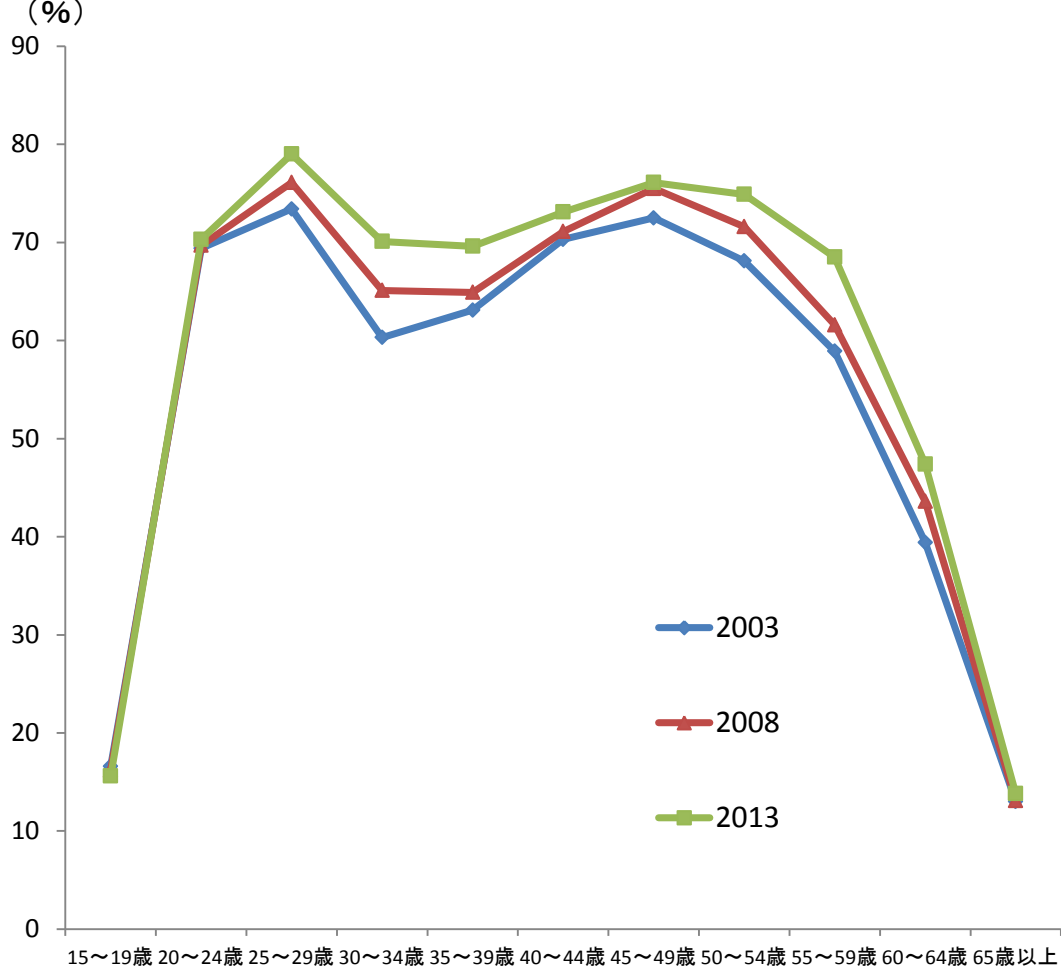
	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	65歳以上合計
男女計						
有業率	39.0%(320万人)	24.7%(183万人)	15.1%(94万人)	9.0%(42万人)	3.9%(17万人)	21.3%(655万人)
潜在的有業率	49.9%(410万人)	33.7%(250万人)	20.8%(130万人)	11.3%(52万人)	4.9%(21万人)	28.0%(862万人)
男						
有業率	49.0%(193万人)	32.4%(111万人)	21.3%(58万人)	13.9%(25万人)	8.1%(10万人)	30.2%(398万人)
潜在的有業率	61.5%(242万人)	43.6%(150万人)	28.8%(79万人)	17.3%(32万人)	9.9%(2万人)	39.0%(514万人)
女						
有業率	29.8%(127万人)	18.0%(71万人)	10.2%(36万人)	5.8%(16万人)	2.2%(7万人)	14.6%(258万人)
潜在的有業率	39.3%(168万人)	25.2%(100万人)	14.5%(51万人)	7.4%(21万人)	2.9%(9万人)	19.8%(348万人)

(資料出所) 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」
(注) 有業率＝有業者数／人口、潜在的有業率＝（有業者数＋無業者のうち就業希望者数）／人口

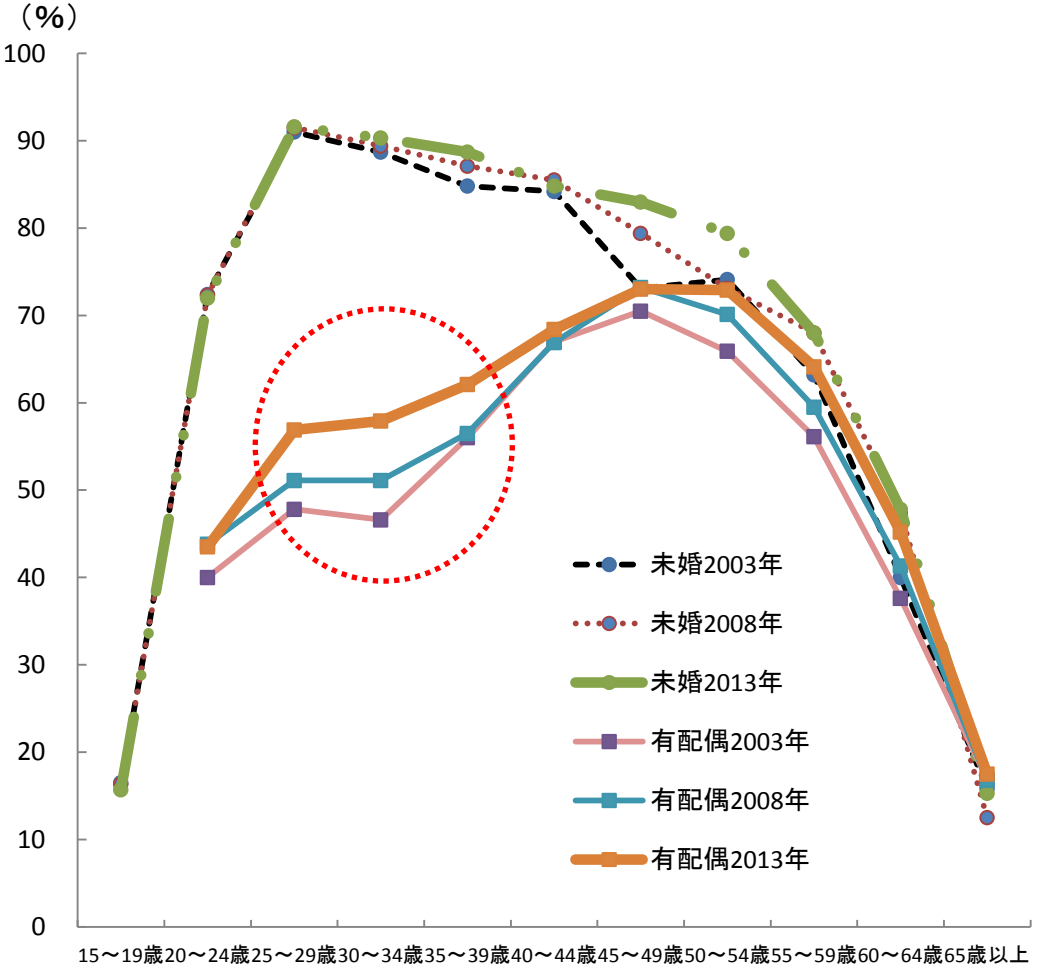
女性の労働力率の変化（全体と配偶関係別）

- 女性の年齢階級別労働力率はM字型を描いているが、全体的に高まってきている。
- 有配偶女性の労働力率は、25～39歳層を中心に上昇している。

女性の年齢階級別労働力率



女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

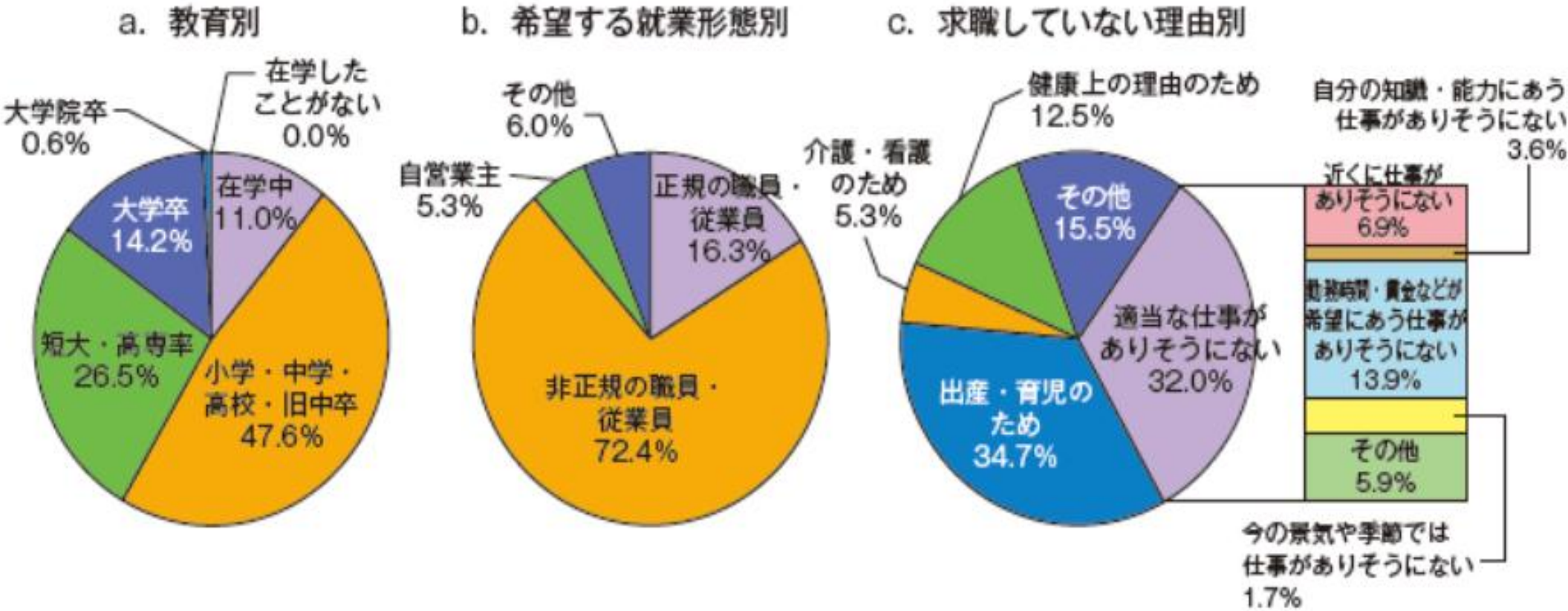


(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

女性の非労働力人口のうち、就業希望者の内訳（2013年）

○ 女性の非労働力人口のうち就業希望者の内訳を「求職していない理由別」にみると、「出産・育児のため」が3分の1を占めている。

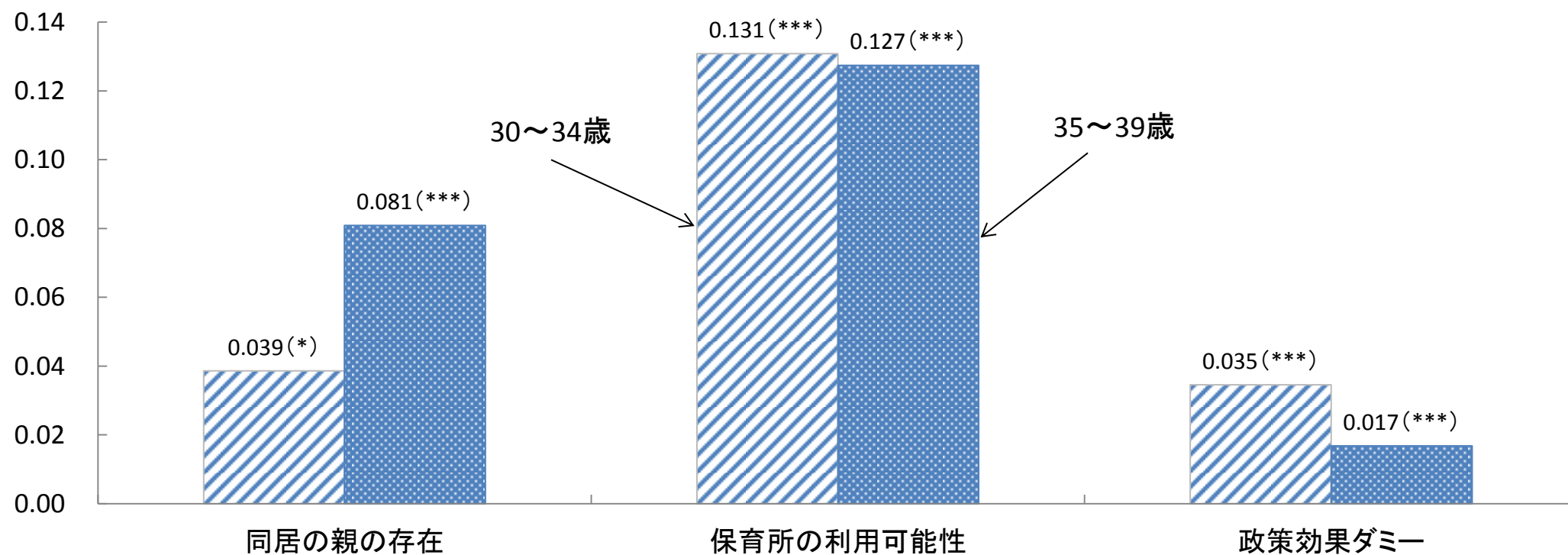
2013年 非労働力人口(女性)のうち就業希望者(315万人)の内訳



(資料出所) 平成26年版 男女共同参画白書
総務省統計局「労働力調査」

○ 同居の親の存在があること、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。

30歳台有配偶女性の労働力率に対する各要因の弾力性



(資料出所) 平成26年版労働経済白書

総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 各要因がそれぞれ1%増加する場合に有配偶女性の労働力率が何%上昇するか(弾力性)を推計したもの。

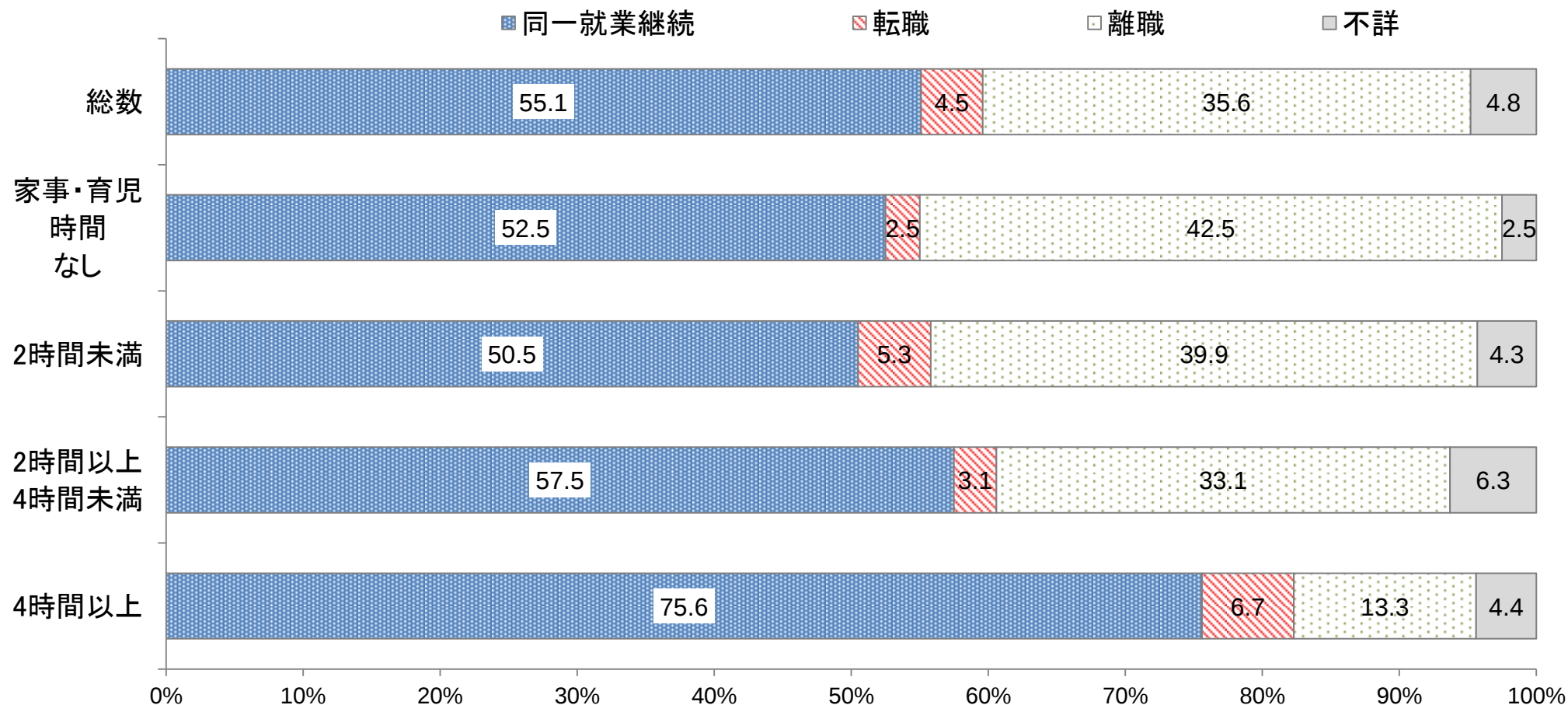
2) 政策効果ダミーは、育児・介護休業法など職業生活と家庭生活の両立支援対策の進展の効果をみるため、2005年以降の時点効果をみたもの。

3) 「***」は1%有意、「*」は10%有意である。

子どもがいる夫婦の夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無

雇用政策研究会 第1回資料

○ 夫の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の就業継続割合が高い傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)

(注) 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

① 第1回から第11回まで双方が回答した夫婦

② 第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦

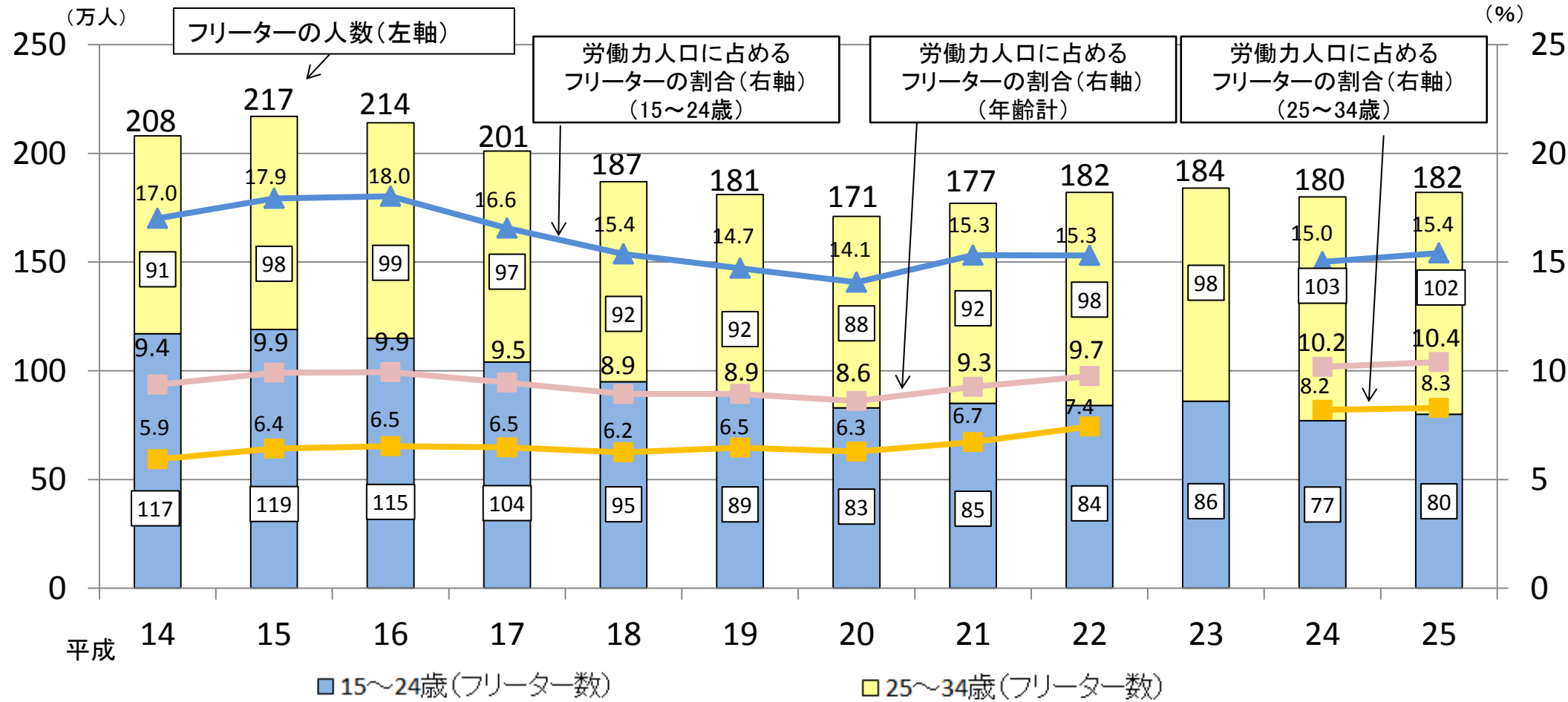
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である

2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

フリーター数の推移

- フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降180万人前後で推移。
- 労働力人口に占めるフリーターの割合は、15～24歳層は平成20年を底として緩やかに増加し、25～34歳層は引き続き増加傾向。



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注)1)フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計

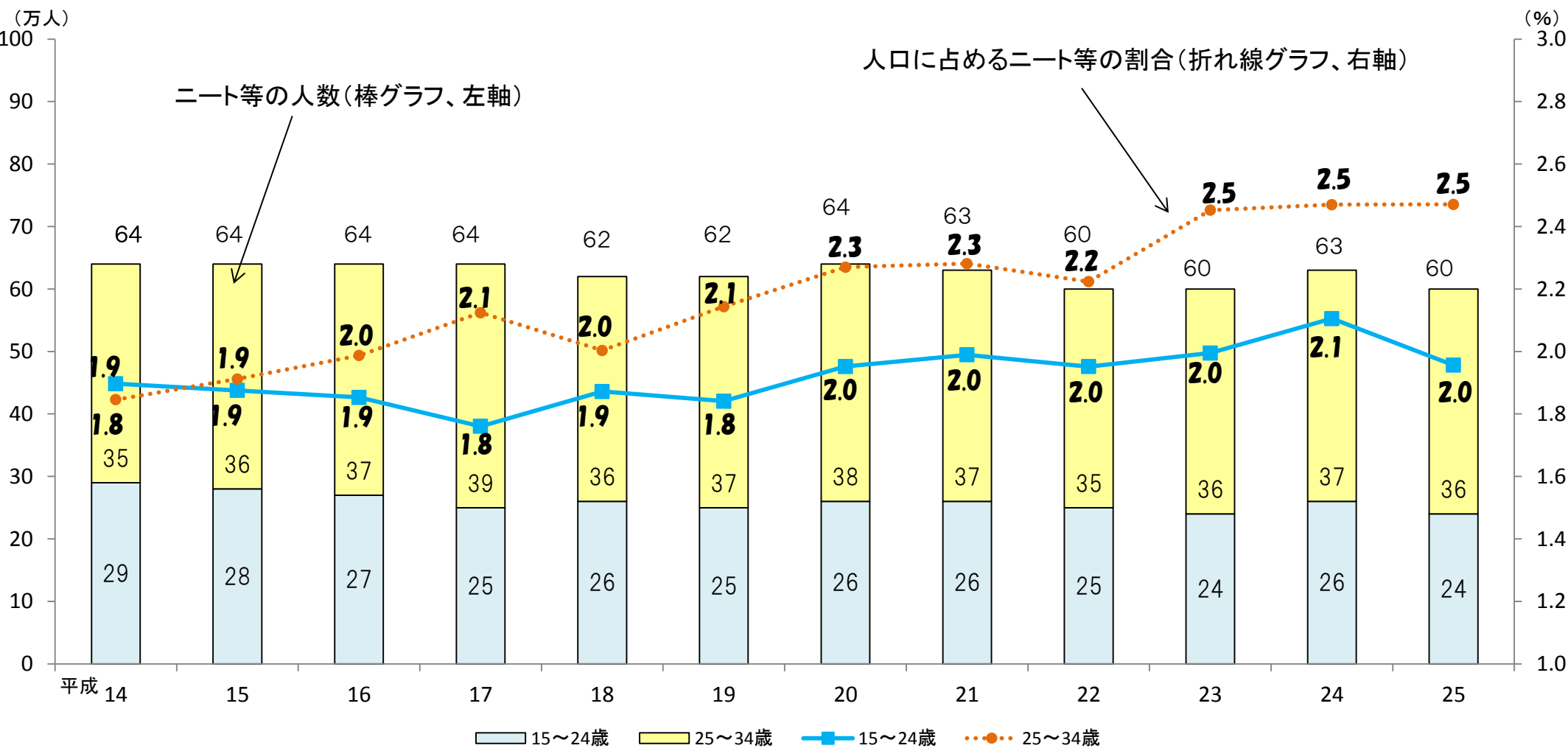
- ①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者。
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- ③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。

2)割合は、当該年齢階級の労働力人口に占めるフリーターの割合。

3)平成23年の数値は、東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。なお、年齢階級別の労働力人口が算出できていないため割合を算出できない。

若年無業者数の推移

- ニート数は平成25年に60万人となっており、人数は横ばいで推移。
- 人口に占めるニートの割合は、15～24歳層は横ばいだが、25～34歳層は増加傾向。



(資料出所)総務省「労働力調査(基本集計)」

(注1)ニート(若年無業者)の定義は、15～34歳の非労働力人口で、家事も通学もしていない者。

(注2)平成23年の数値は、東日本大震災の影響のため、岩手県、宮城県及び福島県を除いた数値である。

(注3)割合は、当該年齢階級の人口に占めるニート等の割合。