

令和元年版

# 労働経済の分析

—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—

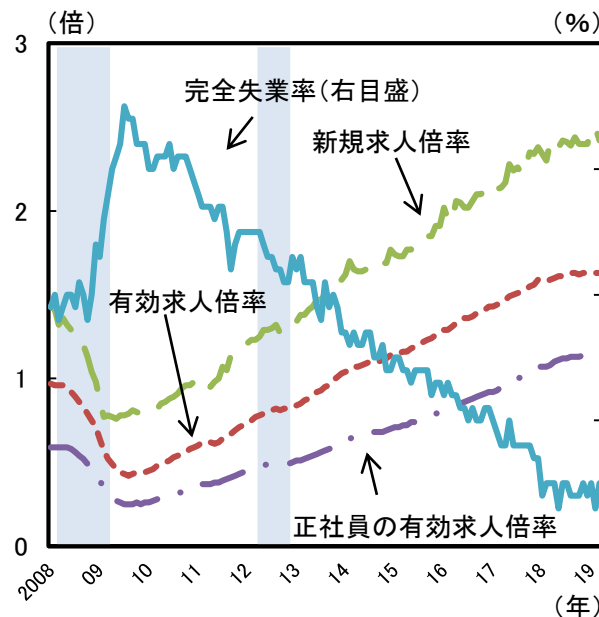
[ 骨 子 ]

# 労働経済の推移と特徴 ①

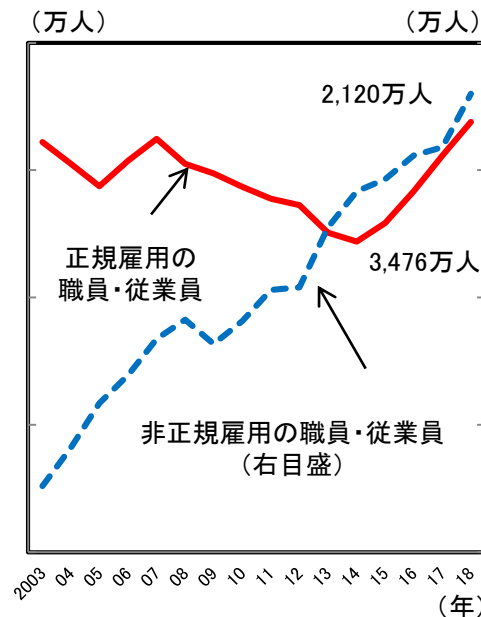
## 【雇用情勢の概況】

- 2018年度の完全失業率は2.4%と1992年度以来26年ぶりの低水準となったことに加えて、有効求人倍率は1.62倍と1973年度以来45年ぶりの高水準となっており、雇用情勢は着実に改善している。
- 雇用者数の推移をみると、正規雇用の職員・従業員は4年連続で増加しており、2018年では3,476万人となった。
- 他方、雇用人員判断D.I.をみると、人手不足感が高まっており、2019年3月調査では、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっている。

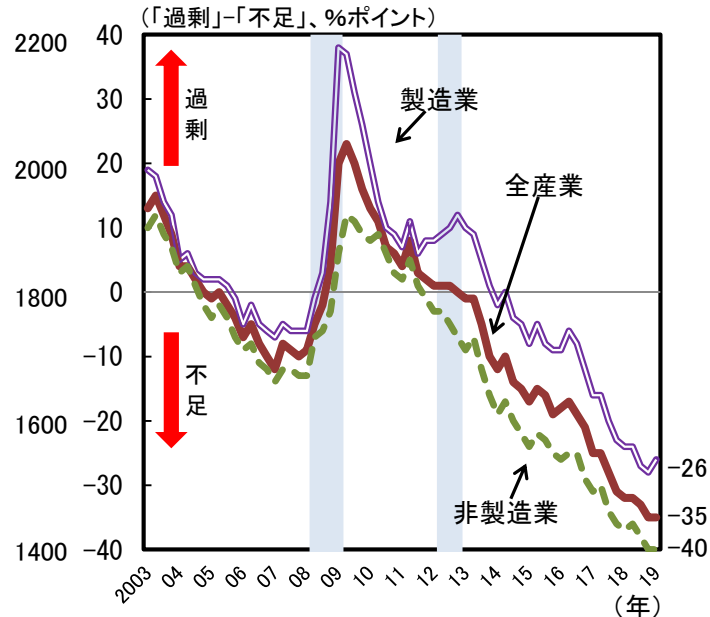
完全失業率・有効求人倍率などの動向



正規・非正規雇用別の職員・従業員の動向



雇用人員判断D.I.の動向

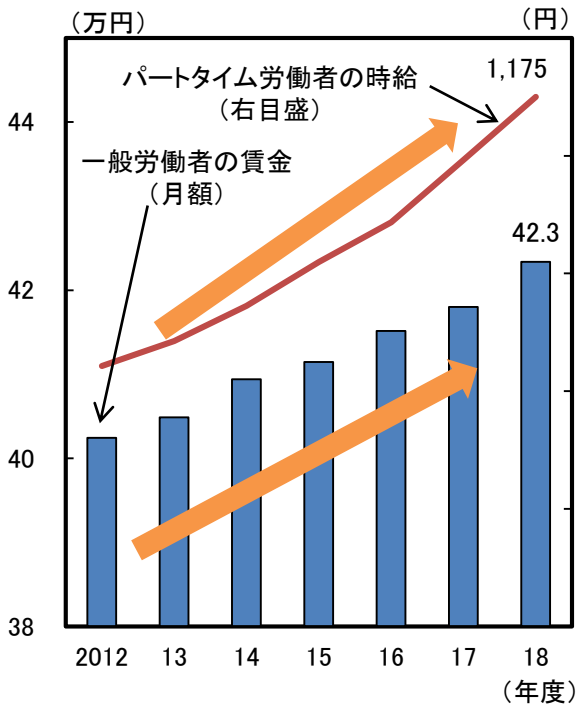


# 労働経済の推移と特徴 ②

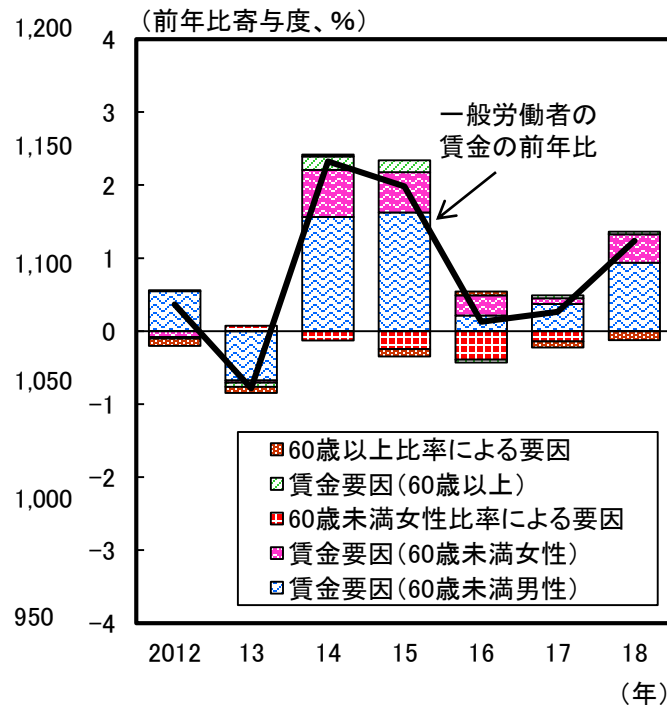
## 【賃金をめぐる動向】

- 一般労働者の名目賃金及びパートタイム労働者の時給は引き続き増加している。
- 一般労働者の賃金上昇に着目すると、60歳未満の男女の賃金水準の上昇が大きく寄与している。
- 国民全体の稼ぎである総雇用者所得も、雇用者数の伸び等がプラスに寄与しており、増加している。

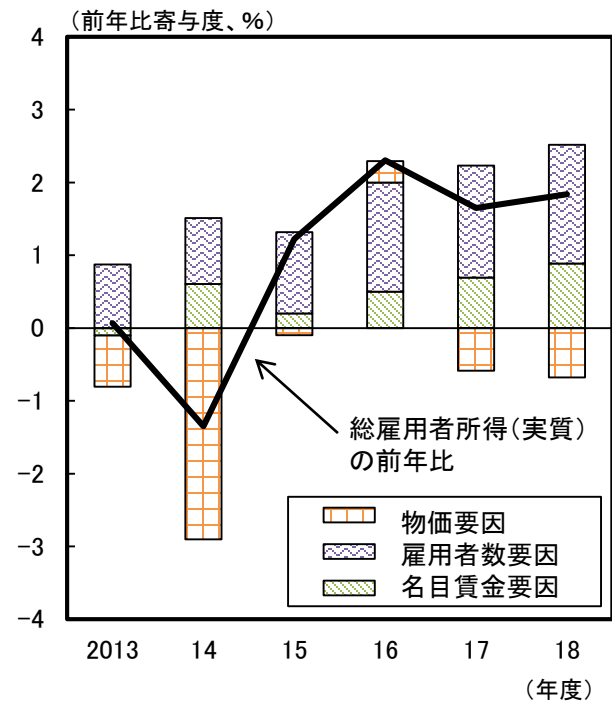
一般労働者の賃金(月額)とパートタイム労働者の時給の動向



一般労働者の賃金(月額)の寄与度分解



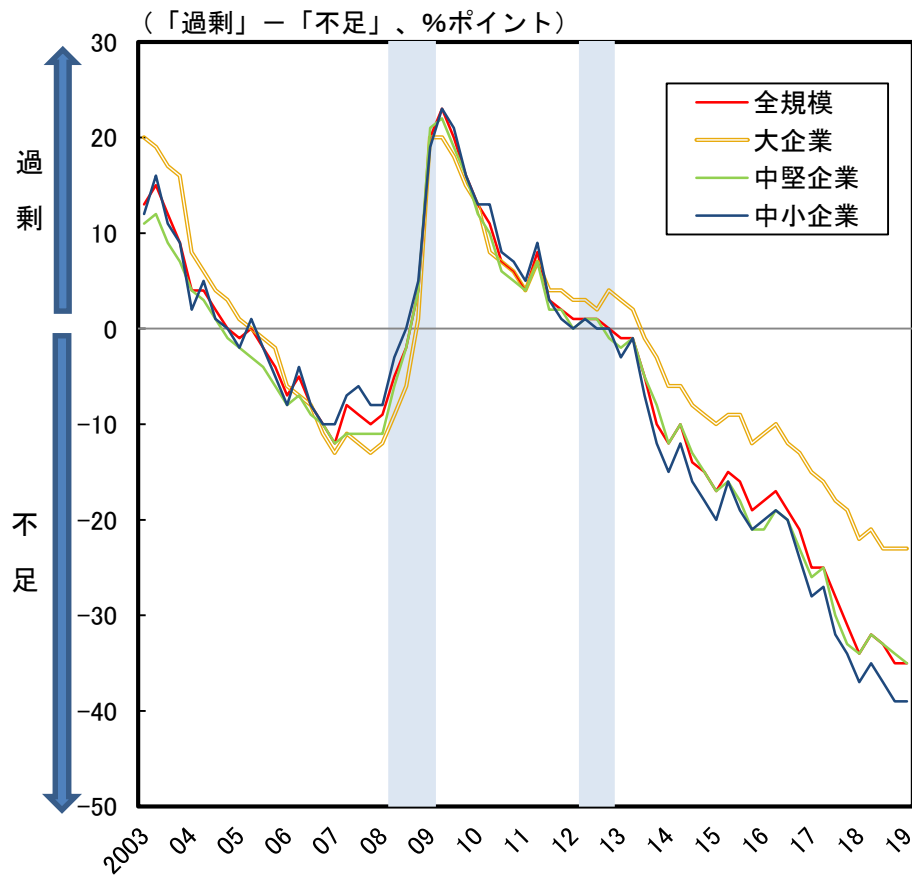
総雇用者所得(実質)の寄与度分解



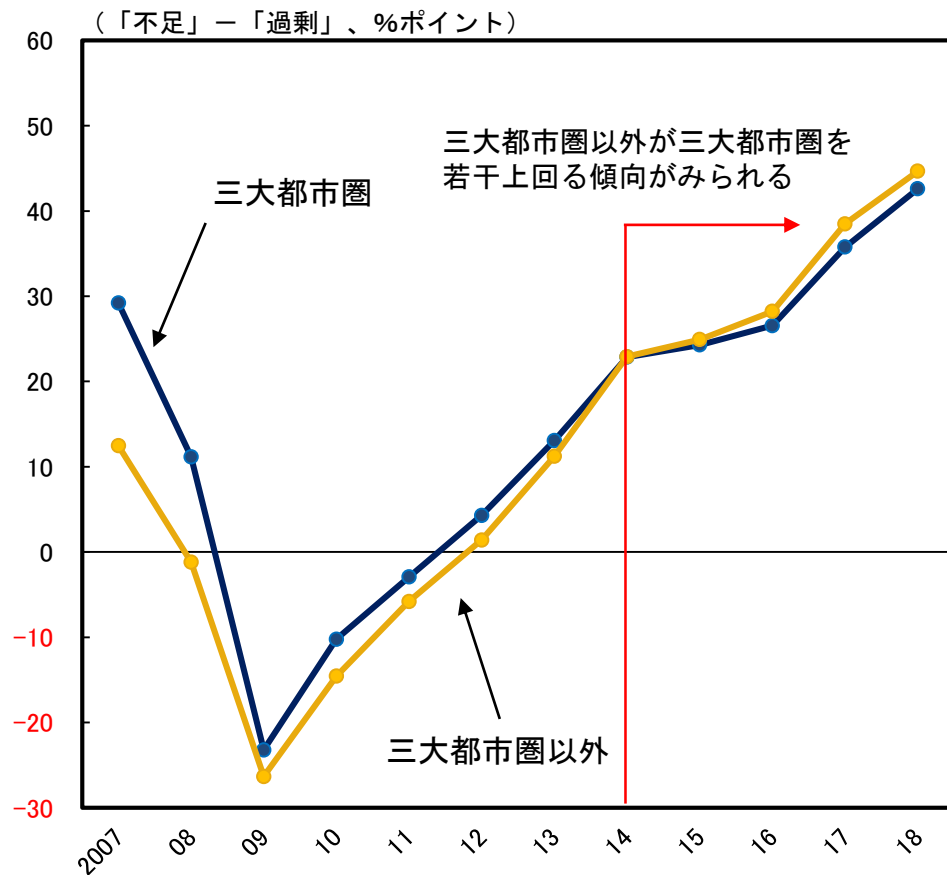
# 我が国を取り巻く人手不足等の現状①

○ 人手不足感が高まっており、中小企業で顕著。三大都市圏以外も三大都市圏と同様に上昇。

## 企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移



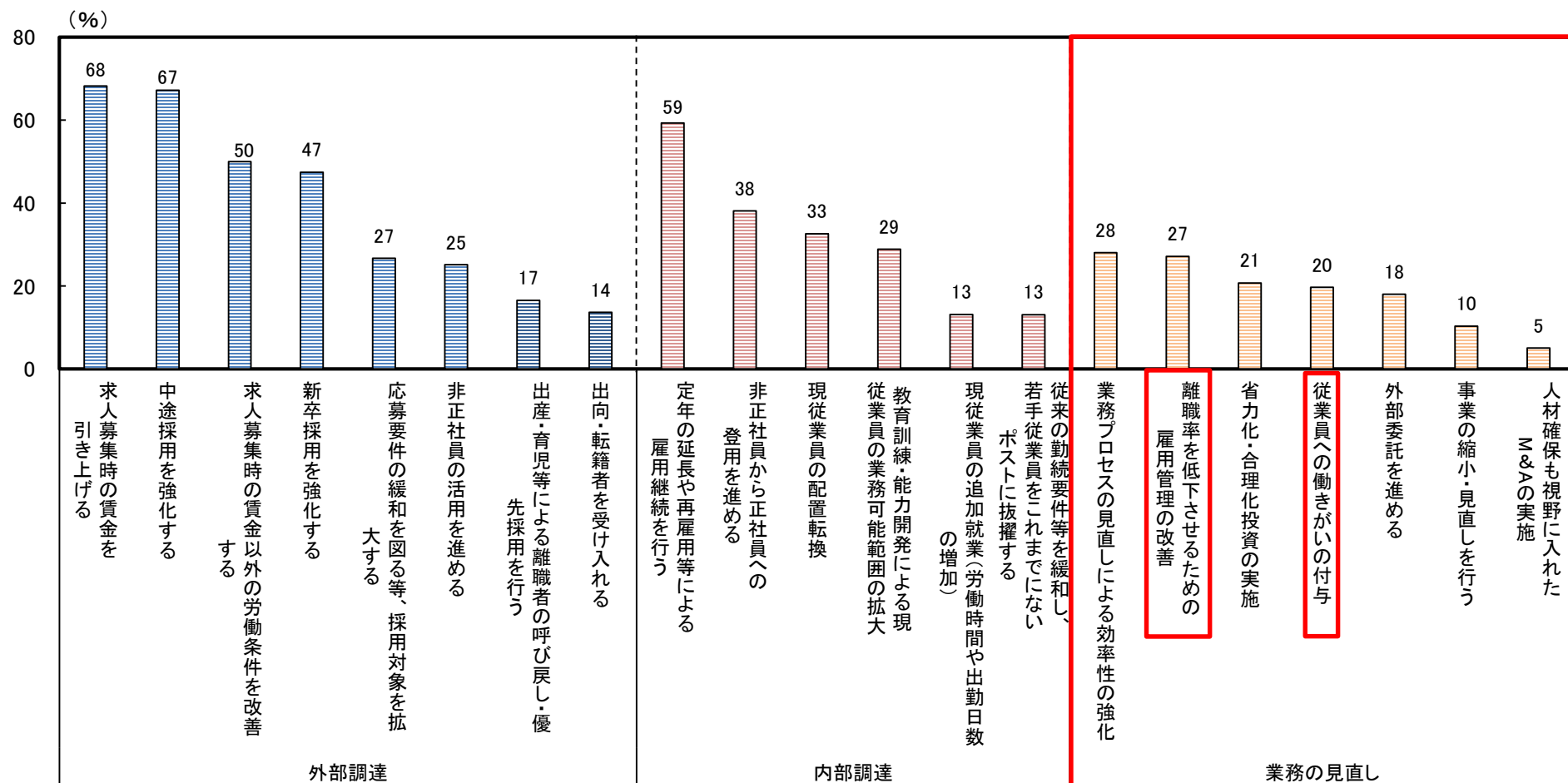
## 地域別にみた人手不足感の推移



# 我が国を取り巻く人手不足等の現状②

- 人手不足の対応で実際に企業が取り組んでいる内容は、
    - ・ 求人条件の改善や採用の強化といった人材確保策が主であり、
    - ・ 企業に入ってから雇用管理の改善や働きがいを高めるような取組は不十分。
- ⇒ 仮に採用できても、定着率や離職率が改善されなければ、人手不足は緩和されない懸念。

人手不足の緩和に向けた企業の取組内容



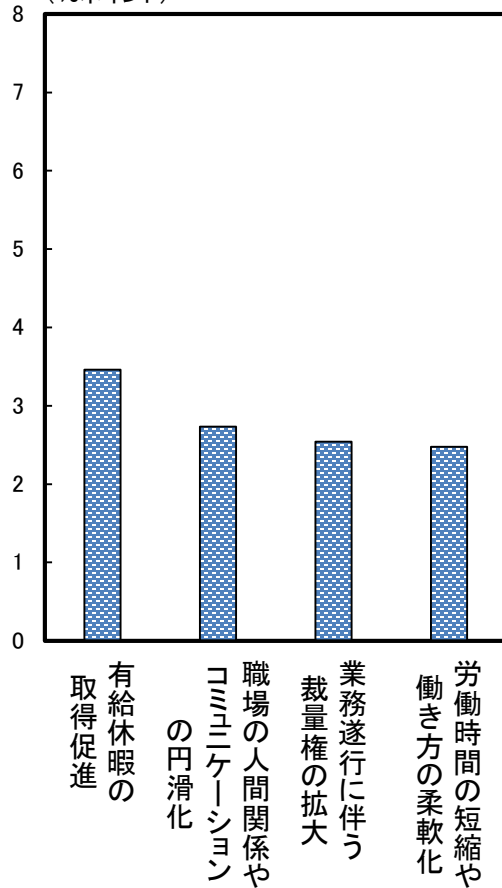
# 就労を望む誰もが安心して働きつづけられる「働きやすさ」の実現に向けて

- 安心して快適に働ける「働きやすい」職場環境は、「働きがい」の前提であり基盤。  
⇒ 働き方改革による「働きやすさ」の向上は、離職率や定着率を改善させる可能性あり。

## 働きやすさ、離職率及び定着率の改善に資する雇用管理

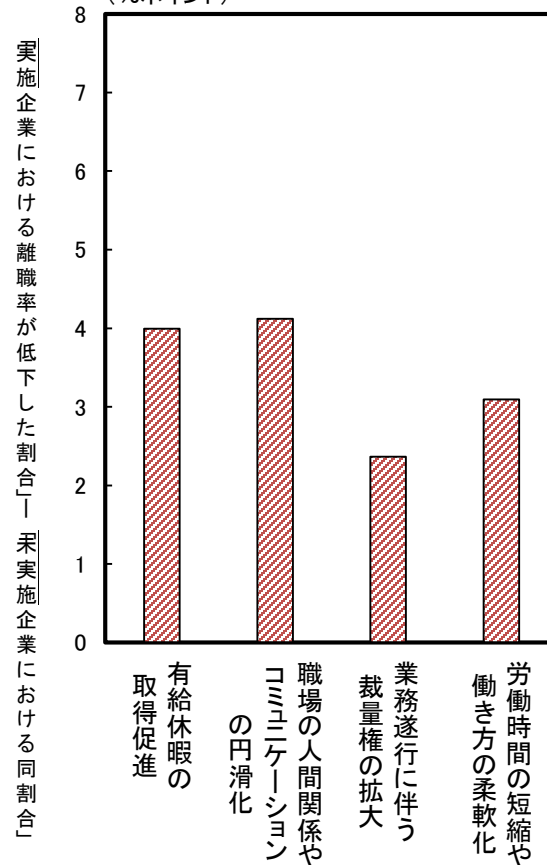
【働きやすさ】

(%ポイント)



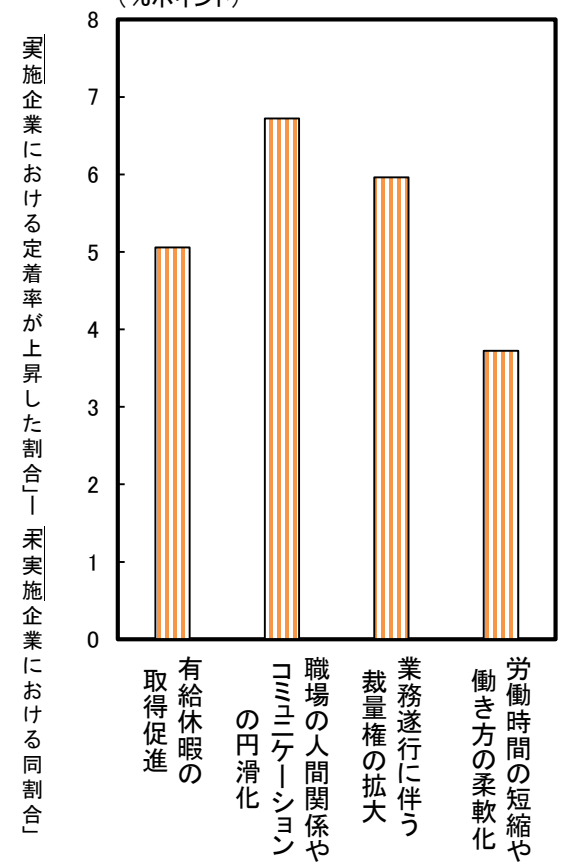
【離職率の改善】

(%ポイント)



【定着率(入社3年後)の改善】

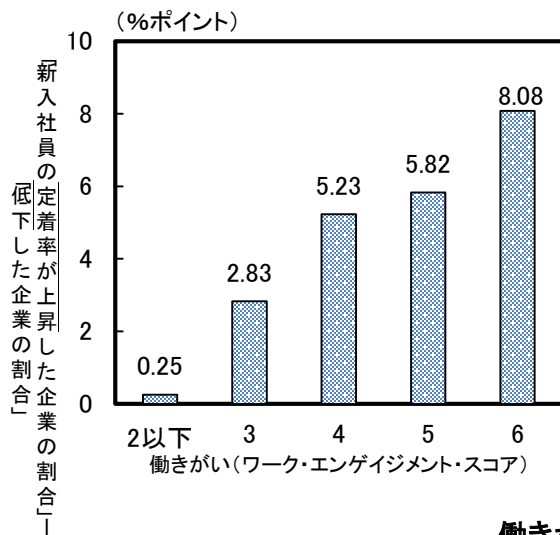
(%ポイント)



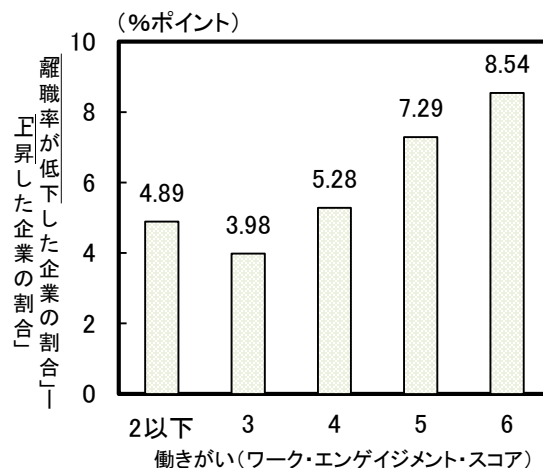
# 「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて①

- 「働きがい」の向上により、定着率や離職率に加え、働く方のストレス・疲労感、労働生産性、顧客満足度等が改善する可能性あり。

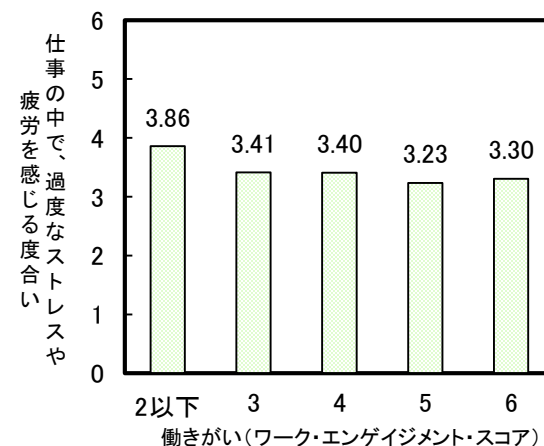
### 働きがいと新入社員の定着率



### 働きがいと従業員の離職率

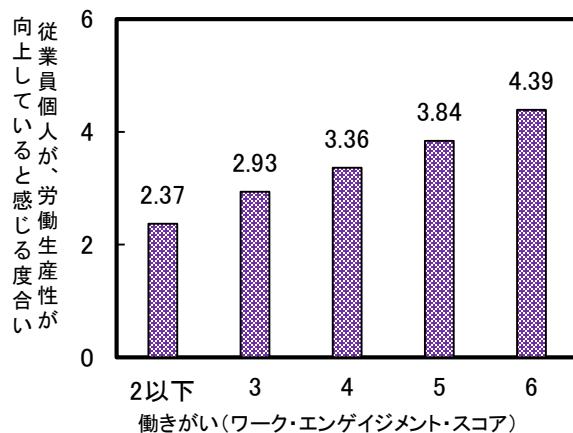


### 働きがいと従業員のストレス・疲労感

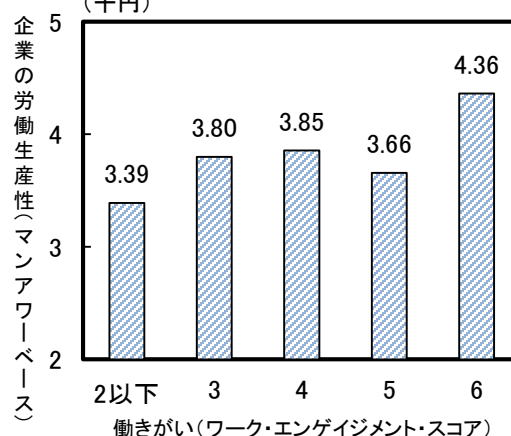


### 働きがいと労働生産性

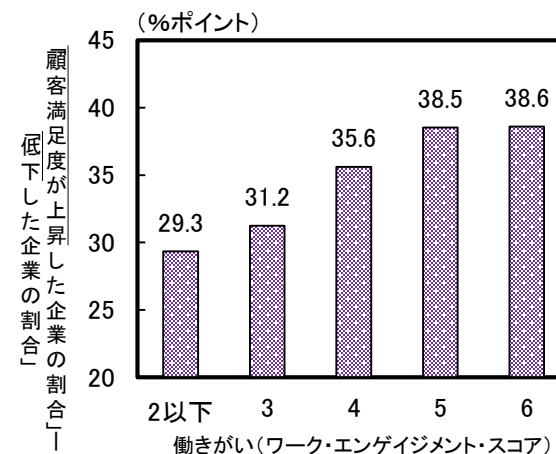
#### 個人の労働生産性に関する認識



#### 企業の労働生産性



### 働きがいと顧客満足度に関する企業の認識

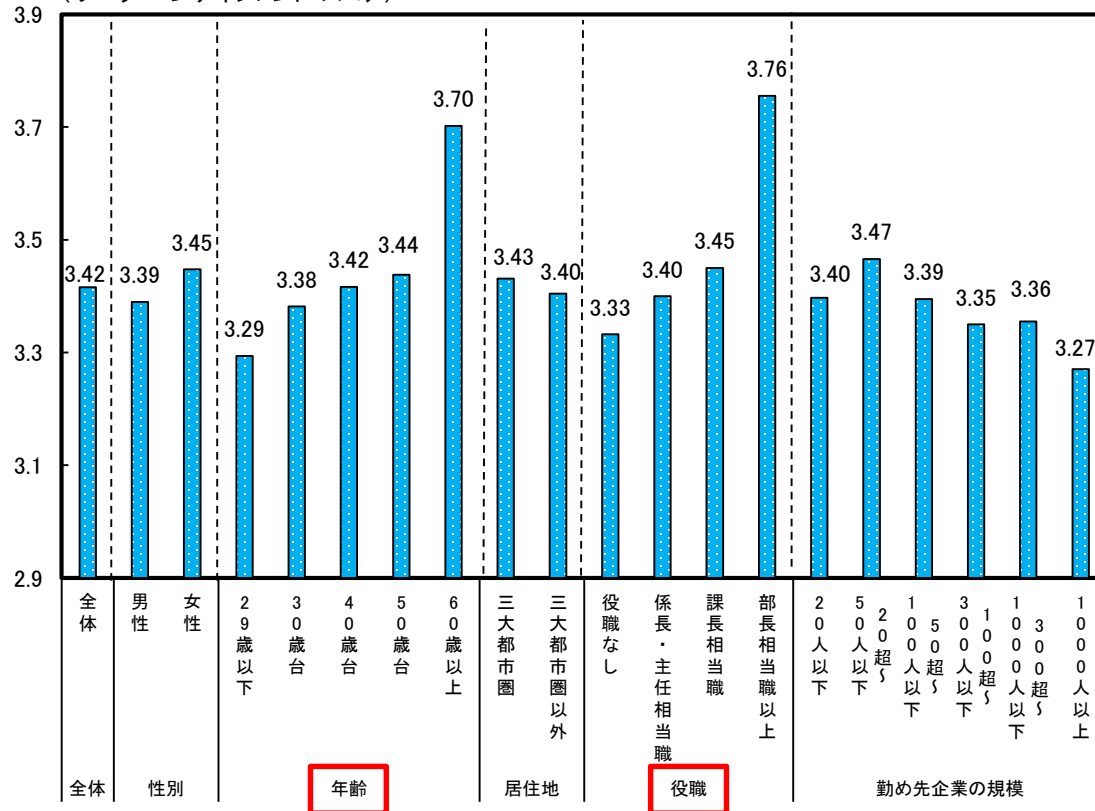


# 「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて②

- 正社員については、若い社員、下位役職者の「働きがい」が低い傾向。  
 ⇒ 「働きがい」向上には、コミュニケーションの円滑化、労働時間の短縮や働き方の柔軟化、裁量権の拡大、将来のキャリア展望の明確化などが有効な可能性あり。

働きがいの概況(正社員)

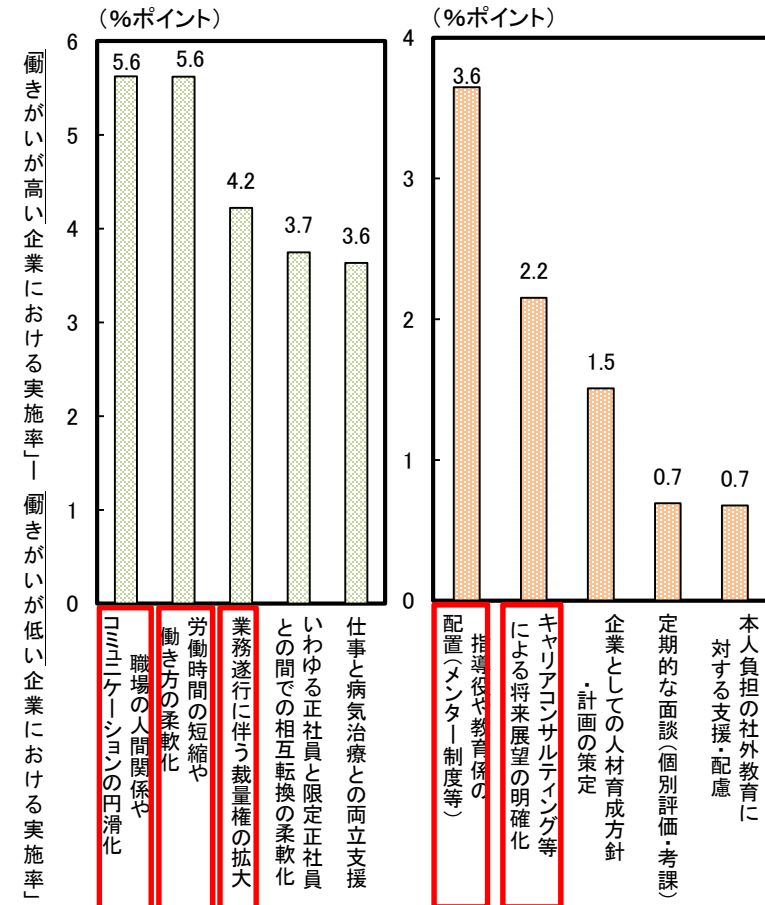
(ワーク・エンゲイジメント・スコア)



従業員の働きがいが高い企業の取組

雇用管理

人材育成

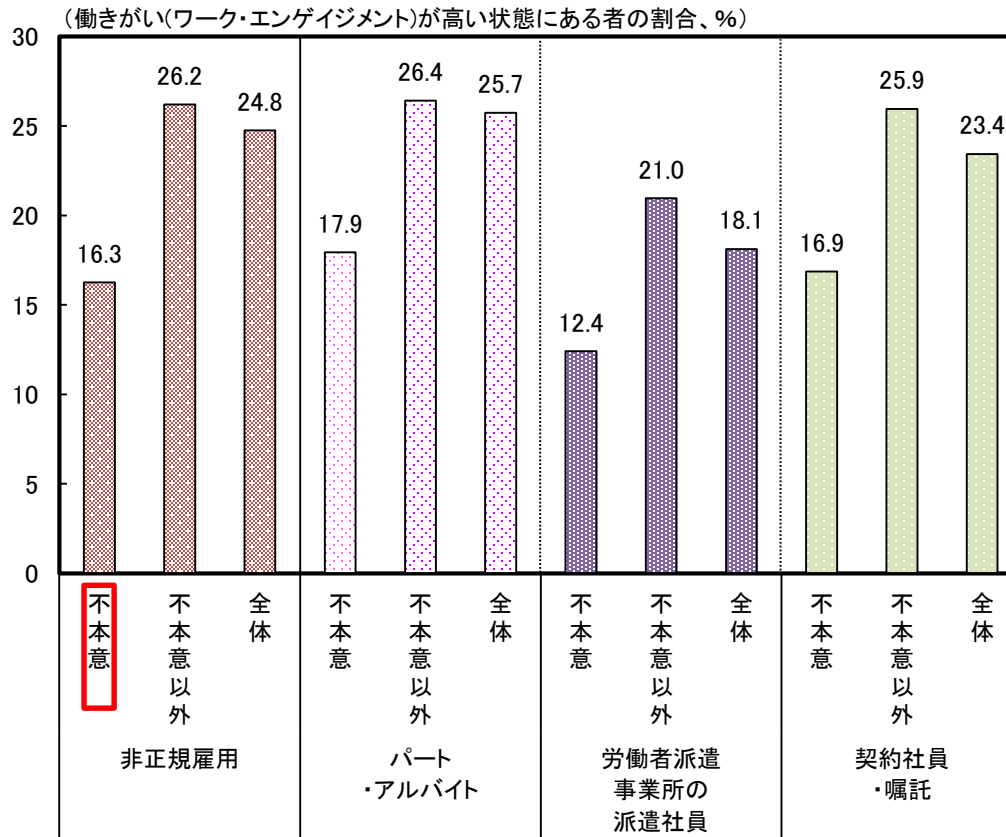




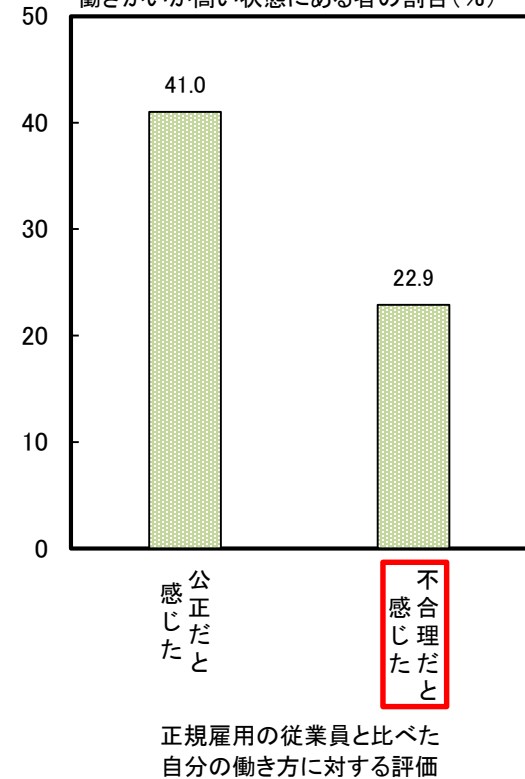
# 「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて③

- 非正規雇用の方については、不本意非正規雇用の方、正社員と比べて不合理な評価を受けていると感じている方は、「働きがい」が低い傾向。  
⇒「働きがい」向上には、不本意非正規雇用の方の正規雇用転換の促進や、同一労働同一賃金の導入等の処遇改善が有効であることが示唆。

働きがいの概況(非正規雇用労働者)



非正規雇用労働者の職場での評価への認識と働きがい  
働きがいが高い状態にある者の割合(%)



## 「働きがい」の向上に向けた具体的取組例

<p>職場の人間関係・コミュニケーションの円滑化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「1 on 1ミーティング」(上司と部下が1対1で行う対話。)を月に1回以上は必ず実施。仕事の話に限らず、「最近どう?」といった形で、ざっくばらんな話をしている。その結果、働きがいが向上し、離職率は大幅に低下した。【金属製造卸売(従業員65人)】</li> <li>○ 上司が毎日挨拶を積極的に行うことにより、チームの雰囲気良くなり、チームの働きがいが向上。【IT関連(従業員477人)】</li> </ul>
<p>労働時間の短縮や働き方の柔軟化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 夏季に連続3日間の休暇を取得する「チャージ休暇」を導入し、9割以上の社員が取得。リフレッシュ効果や、チーム内での相互協力体制の構築が促進され、社員の働きがいが向上。【IT関連(従業員477人)】</li> <li>○ テレワークの推進により、会社のコスト削減や人材活用促進がもたらされ、従業員の身体的・精神的負担の軽減や、家族や仲間と共有する時間が増加し、普段の業務に集中できた等の声が挙がっている。【電気設備関係(従業員39人)】</li> </ul>
<p>業務遂行に伴う裁量権の拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ トップダウン型の組織として100年以上やってきたが、変化の激しい時代に対応するには、意思決定の出来る多くのリーダーを育成した方が組織としての強さが出ると考え、管理職への権限の委譲・裁量性の向上に取り組んでいる。【金属製造卸売(従業員65人)】</li> <li>○ 社員全員が参加可能な「ワークショップ」を実施。「ワークショップ」において最優秀となったプロジェクトについては新規事業として採用するなど、現場社員に裁量性を持たせている。【マーケティング(従業員53人)】</li> </ul>

※ 本白書のコラムで紹介している事例より抜粋。