

企業の人事戦略に対する考え方

評価基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視

(単位 %)

項目	合計	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答
過去3年間	100.0	18.7	44.8	16.0	15.1	3.4	2.0
今後3年間	100.0	42.4	45.7	6.3	3.1	0.9	1.6

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)

今後の人事戦略を考える上で重視する人事施策

(単位 %)

重視する人事戦略	合計	重視する	やや重視する	現状維持	あまり重視しない	重視しない	無回答
【報酬管理分野】							
長期勤続を奨励する処遇制度	100.0	2.5	5.0	37.2	38.8	16.5	0.0
従業員の生活を配慮した処遇の決定	100.0	5.0	16.5	60.3	17.4	0.8	0.0
総額人件費管理	100.0	52.1	34.7	12.4	0.8	0.0	0.0
評価・処遇の成果主義・業績主義化	100.0	61.2	29.8	8.3	0.8	0.0	0.0
職種・部門ごとに処遇の違いを認める等の人事管理の多元化	100.0	19.8	36.4	34.7	7.4	1.7	0.0

(資料出所) (財)連合総合生活開発研究所「企業組織と職場の変化に関する調査」(2003年)

(出典) 厚生労働省「平成16年度版労働経済の分析」

仕事の成果を賃金に反映させる制度の導入状況

(単位 %)

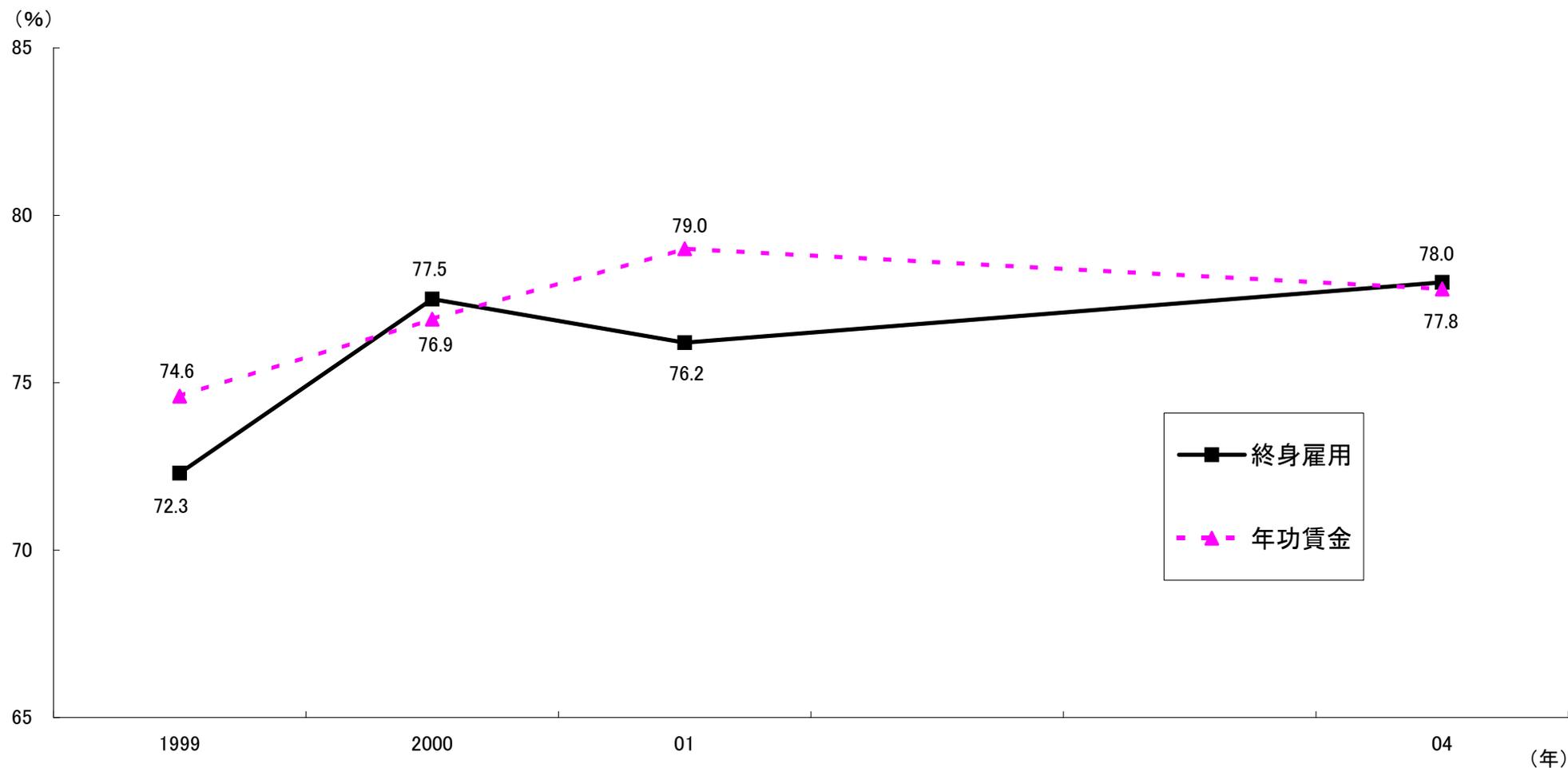
産業・企業規模		合計	導入している	現在は導入して いないが3年以内に 導入を予定	導入の予定はない	無回答
合計		100.0	55.8	26.7	14.7	2.7
業種	建設業	100.0	53.0	28.9	15.4	2.7
	製造業計	100.0	57.4	30.2	11.4	1.0
	製造業(消費関連)	100.0	44.4	44.4	11.1	0.0
	製造業(素材関連)	100.0	60.0	22.9	14.3	2.9
	製造業(機械関連)	100.0	66.2	23.5	10.3	0.0
	製造業(その他)	100.0	52.8	34.7	11.1	1.4
	情報通信業	100.0	85.7	10.7	0.0	3.6
	運輸業	100.0	52.1	28.2	16.2	3.4
	卸売・小売業	100.0	63.6	22.9	11.0	2.5
	金融・保険業	100.0	61.0	23.3	11.6	4.1
	サービス業計	100.0	44.0	29.5	23.7	2.9
	飲食・宿泊業	100.0	72.7	18.2	0.0	9.1
	医療・福祉	100.0	31.6	33.3	29.8	5.3
	教育・学習支援業	100.0	20.0	13.3	66.7	0.0
	その他のサービス業	100.0	50.0	30.6	17.7	1.6
従業員数	100人未満	100.0	36.0	52.0	12.0	0.0
	100～299人	100.0	48.2	27.9	19.7	4.1
	300～499人	100.0	58.1	26.3	14.1	1.5
	500～999人	100.0	56.7	29.3	10.8	3.2
	1,000人以上	100.0	69.3	21.9	8.3	0.5
正規従業員数	100人未満	100.0	44.6	35.9	17.4	2.2
	100～299人	100.0	50.7	27.0	18.5	3.8
	300～499人	100.0	58.3	26.7	12.3	2.7
	500～999人	100.0	56.6	26.4	14.7	2.3
	1,000人以上	100.0	74.3	20.9	4.7	0.0

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)

(出典) 厚生労働省「平成16年度版労働経済の分析」

終身雇用、年功賃金に対する考え方の推移

「終身雇用」、「年功賃金」に対して支持している者の割合が上昇している。



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「第4回勤労生活に関する調査(2004年)」

(注) 1. 「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

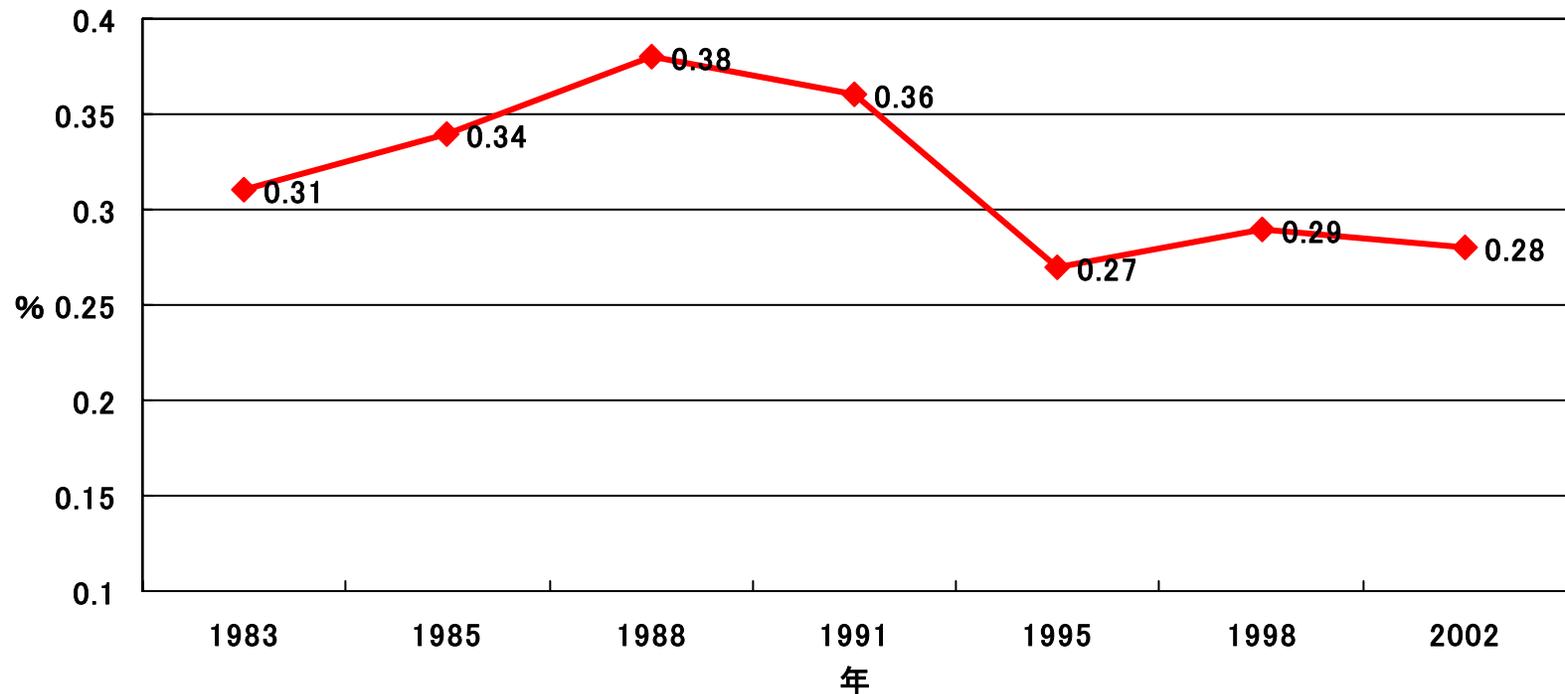
2. 終身雇用: 「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」

年功賃金: 「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」

教育訓練の実施状況

労働費用に占める教育訓練費の割合は、90年代に大きく減少している。

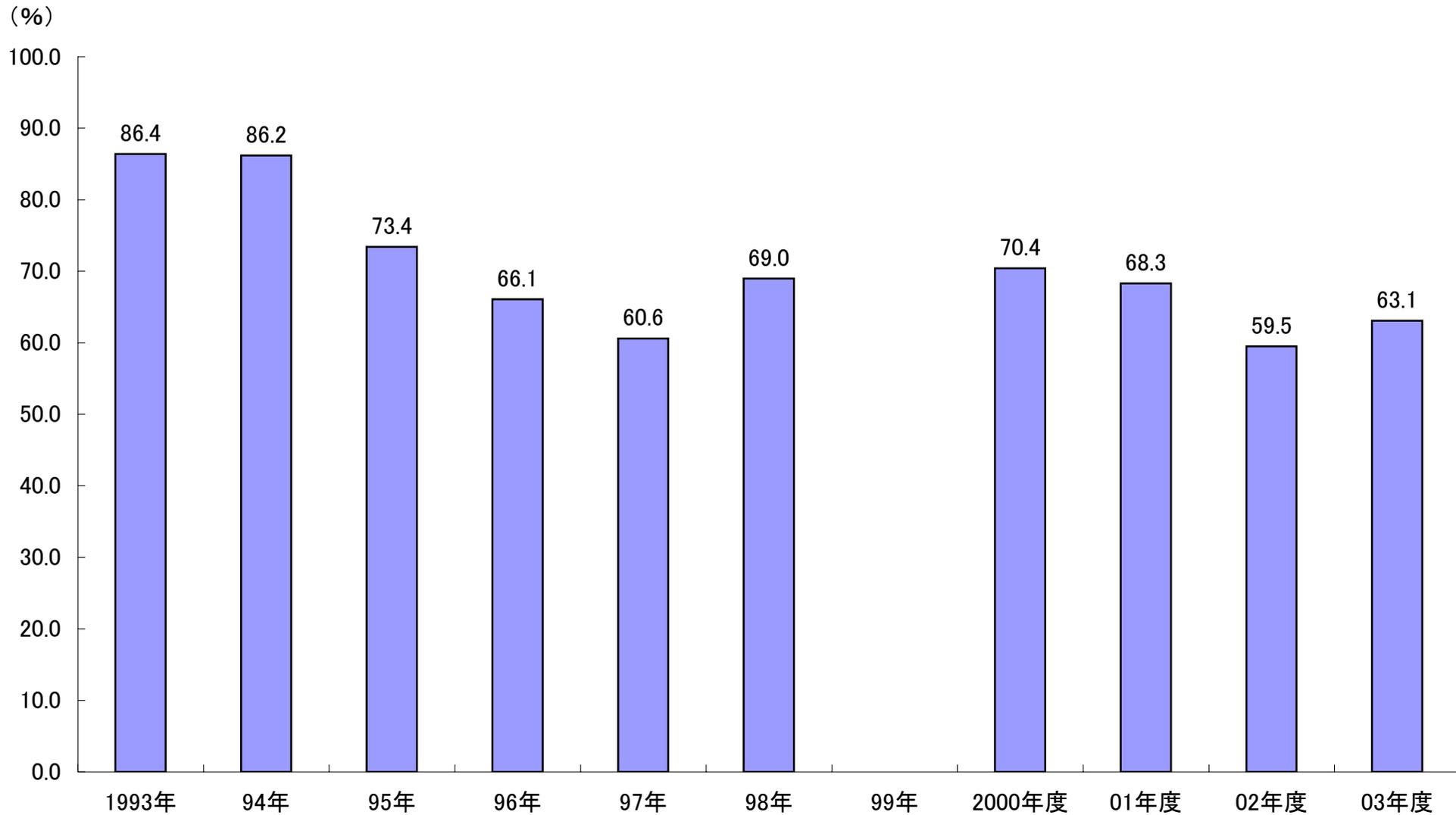
労働費用(現金給与総額を含む)に占める教育訓練費の割合



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成15年度)

Off-JT又は計画的OJTの実施率の推移

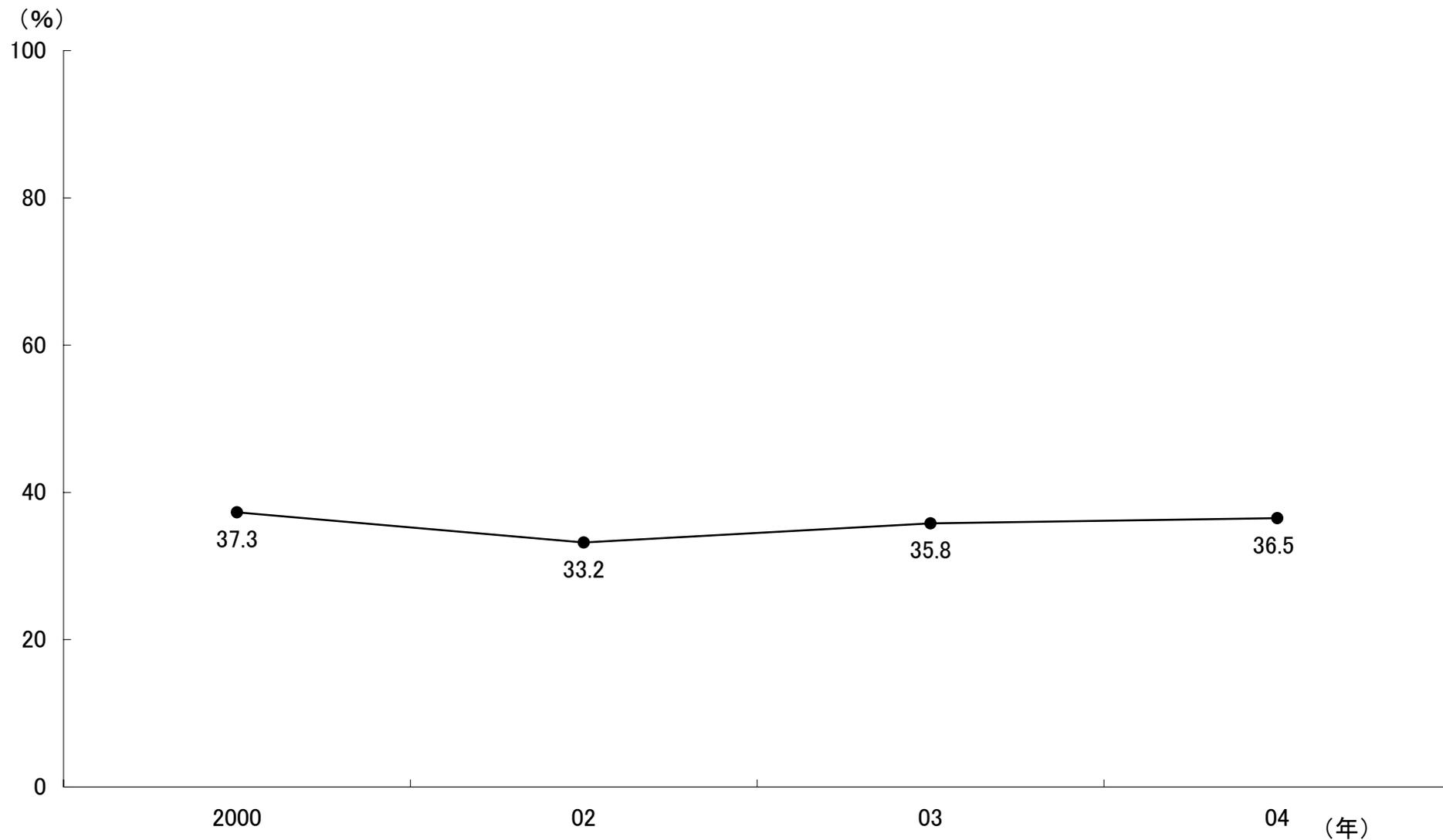
Off-JT又は計画的OJTの実施率の推移をみると、長期的に低下傾向にある。



(資料出所)厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」
(注)1998年までは民間教育訓練実態調査の結果である。

自己啓発の実施率の推移

近年の自己啓発の実施率の推移をみると、概ね横ばいとなっている。

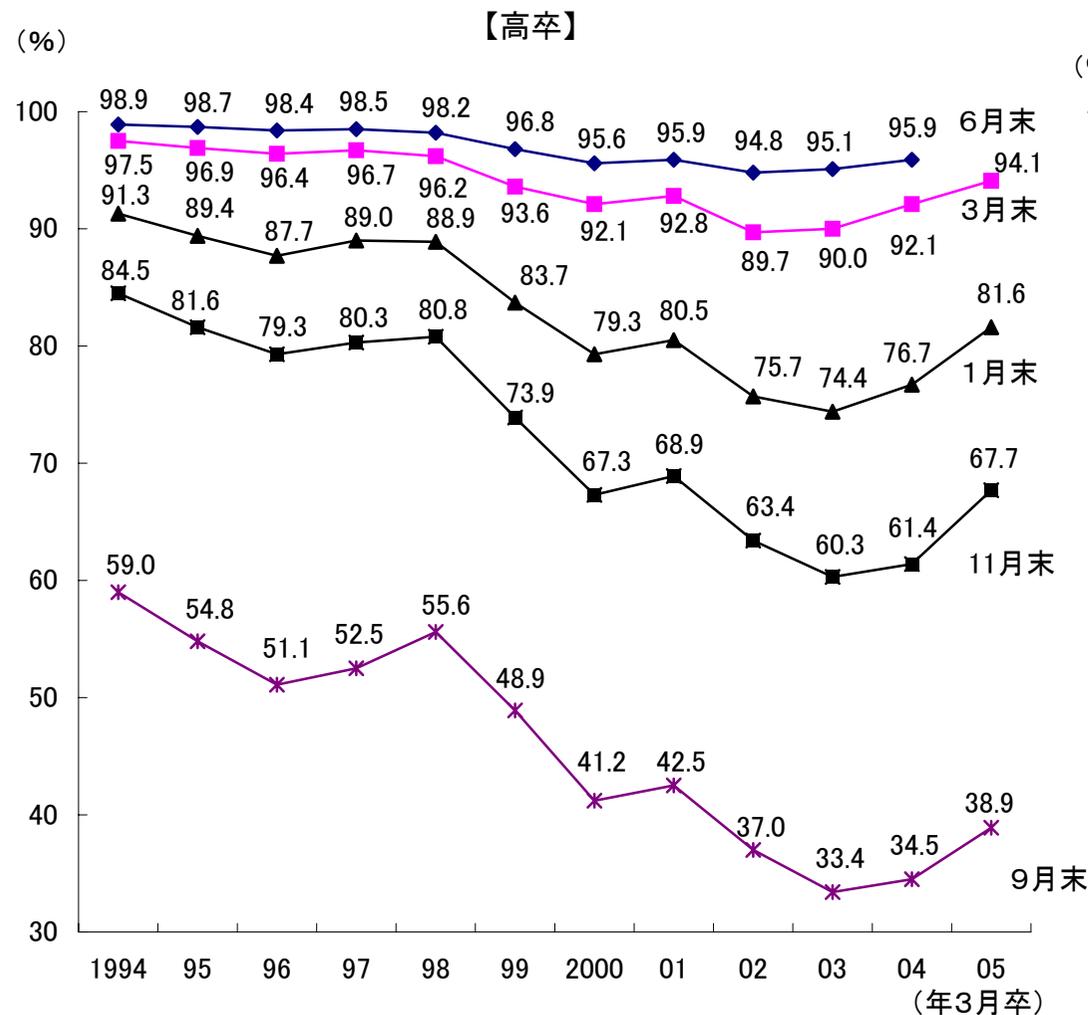


(資料出所)厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」

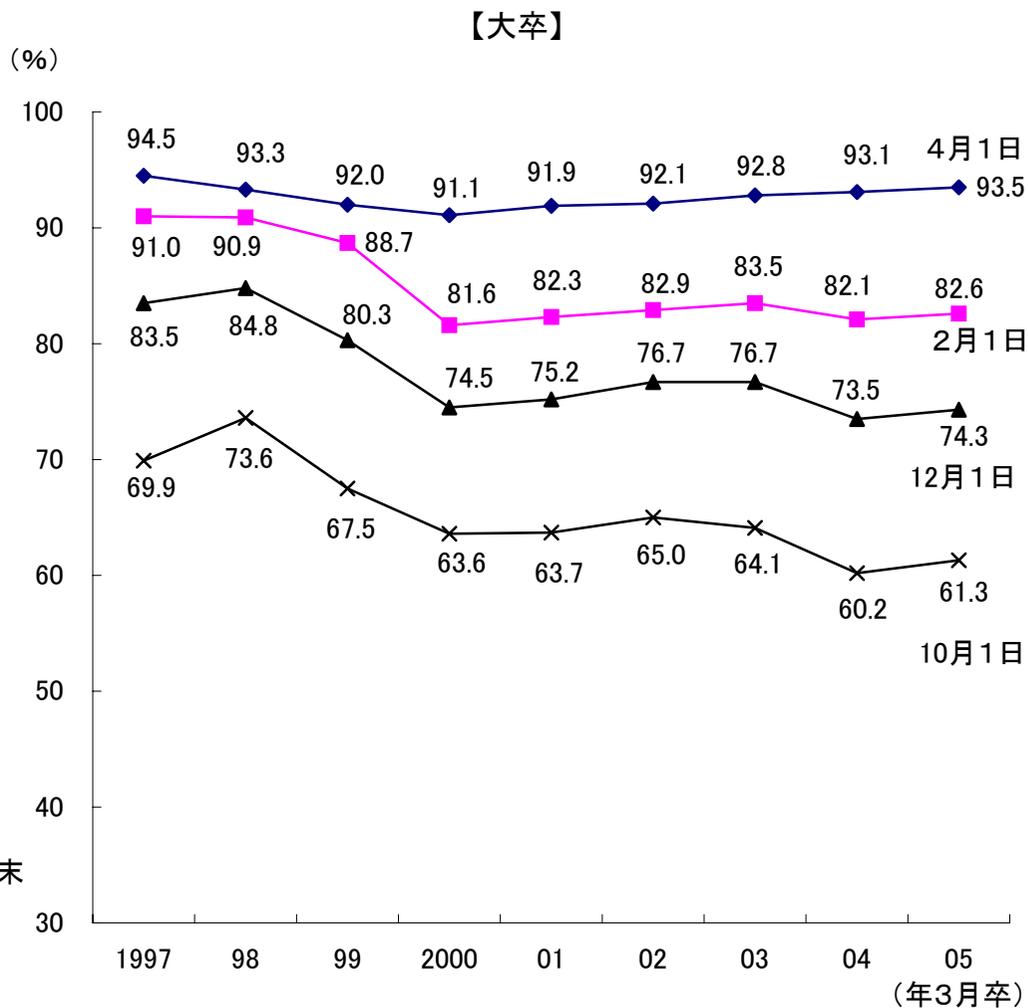
新規学卒者の就職内定率の動向

高卒の就職内定率（2005年3月卒）は2003年以降上昇しているが、11年前と比較すると97.5%から94.1%に3.4%ポイント低下している。

大卒の就職内定率（2005年3月卒（注））は、2001年以降上昇しているが、8年前と比較すると94.5%から93.5%に1.0%ポイント低下している。



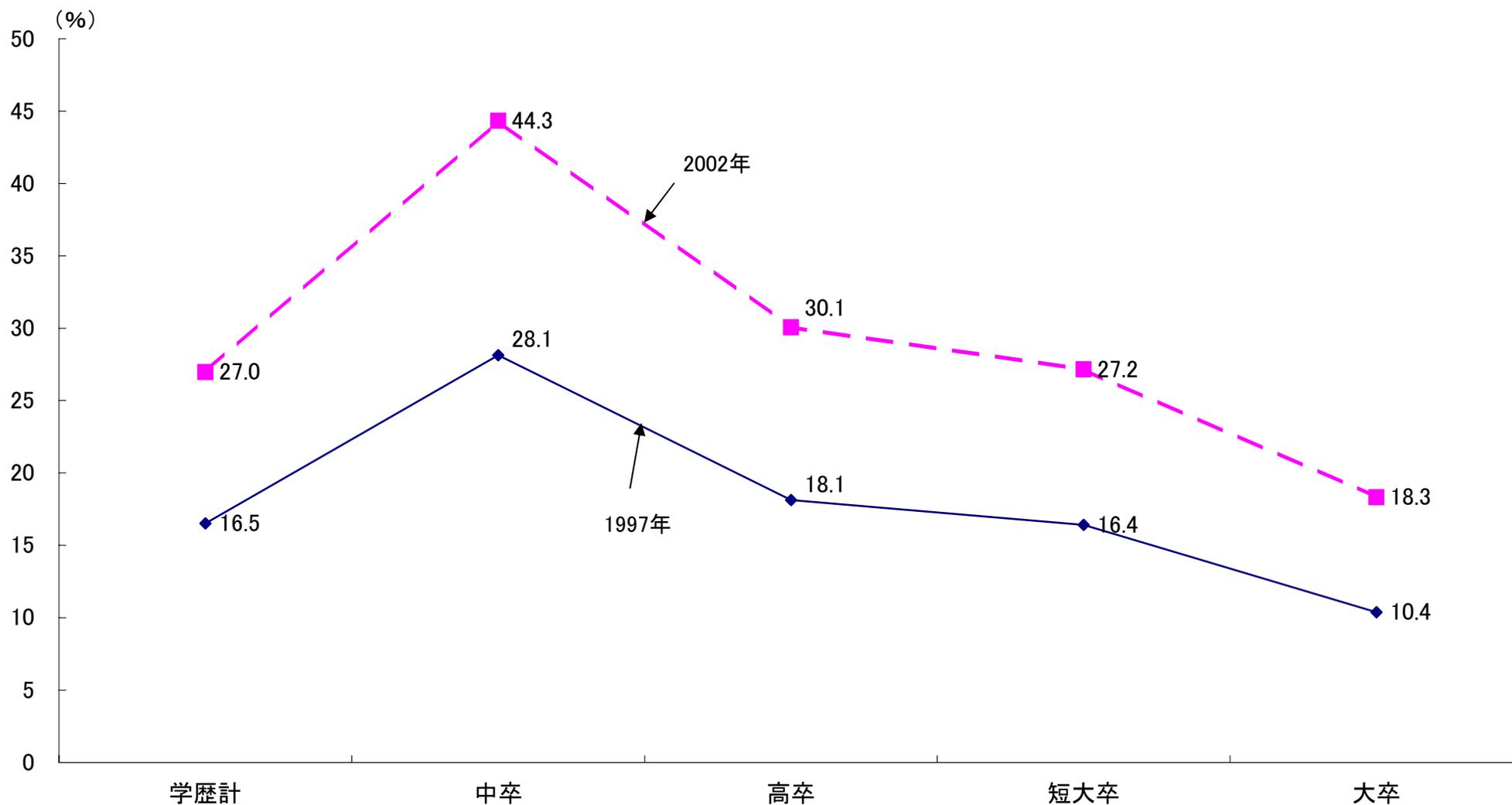
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」



(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」
(注) 1997年度から1999年度までは、3月1日の数字。

学歴別非正規雇用者割合の推移（20～24歳）

中卒・高卒の非正規雇用者上昇幅が相対的に大きくなっているが、全ての学歴において非正規雇用者の割合が上昇している。

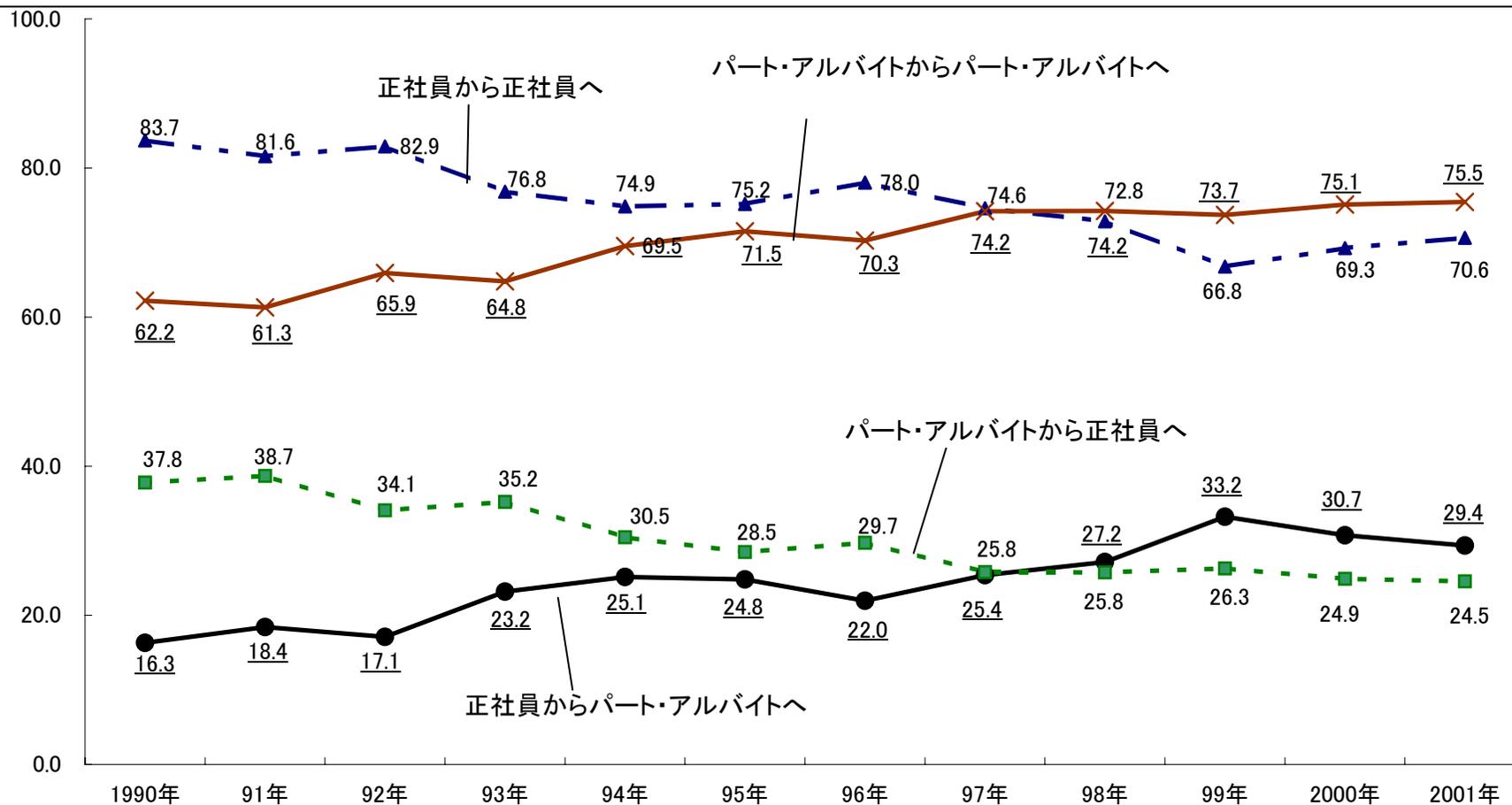


(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) 非正規職員の割合とは雇用者に占める正規の職員・従業員を除いた者の割合である。

転職して正社員になる人の割合

15～34歳の転職者のうち、正社員からパート・アルバイトになる人の割合が上昇傾向にある一方で、パート・アルバイトから正社員になる人の割合は低下傾向にある。

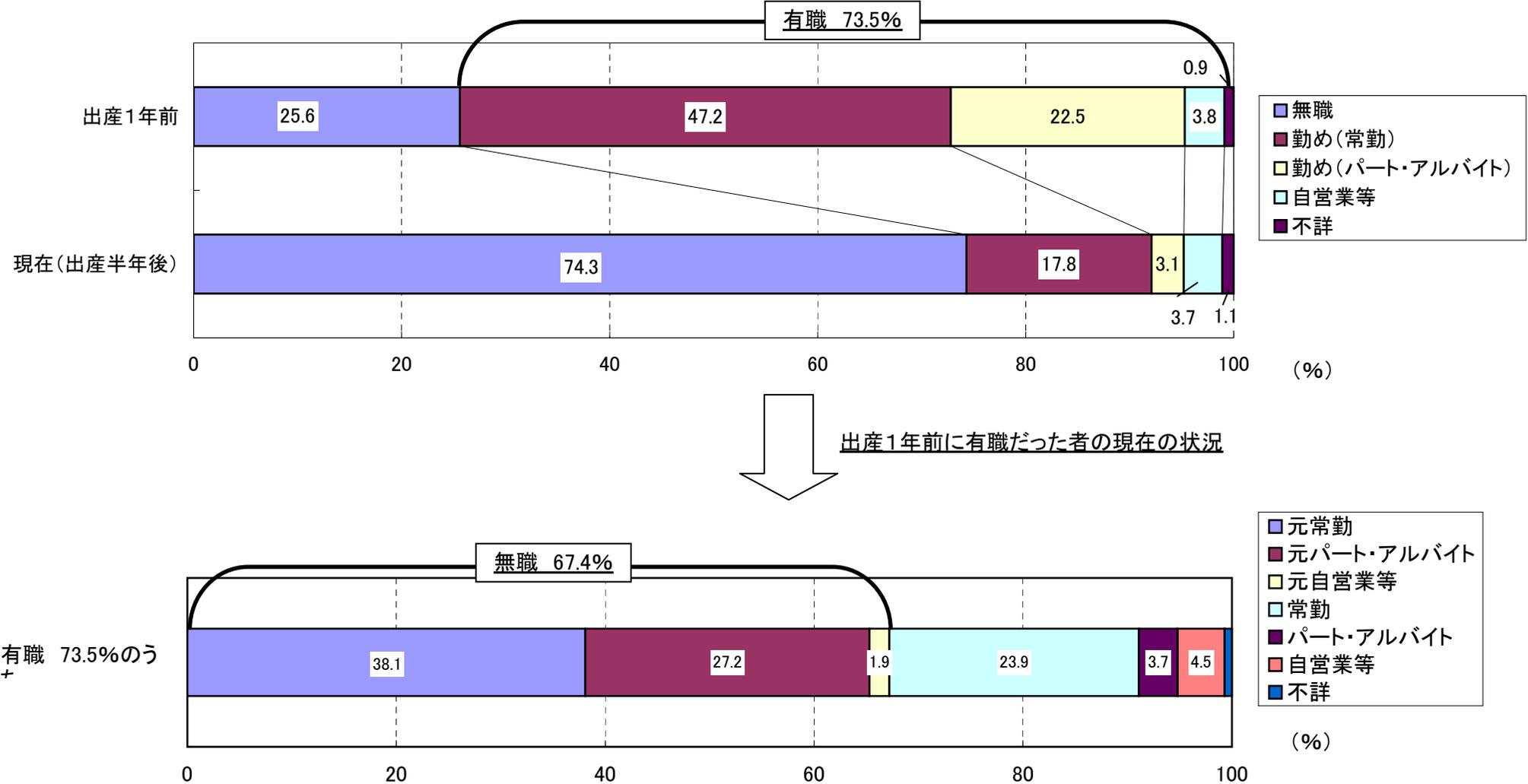


- (注) 1. 総務省「労働力調査特別調査」により作成。
 2. 前職の雇用形態ごとの転職後の雇用形態の割合の推移。
 3. 「正社員」とは、常用雇用の正規の職員・従業員の人。
 4. 「パート・アルバイト」とは、雇用者から「正社員」を除いた人。
 5. 対象は、15～34歳の転職経験者のうち、この1年以内に現職に就いた人。

(出典)内閣府「平成15年度国民生活白書」

第1子出産前後での母の就業状況の変化

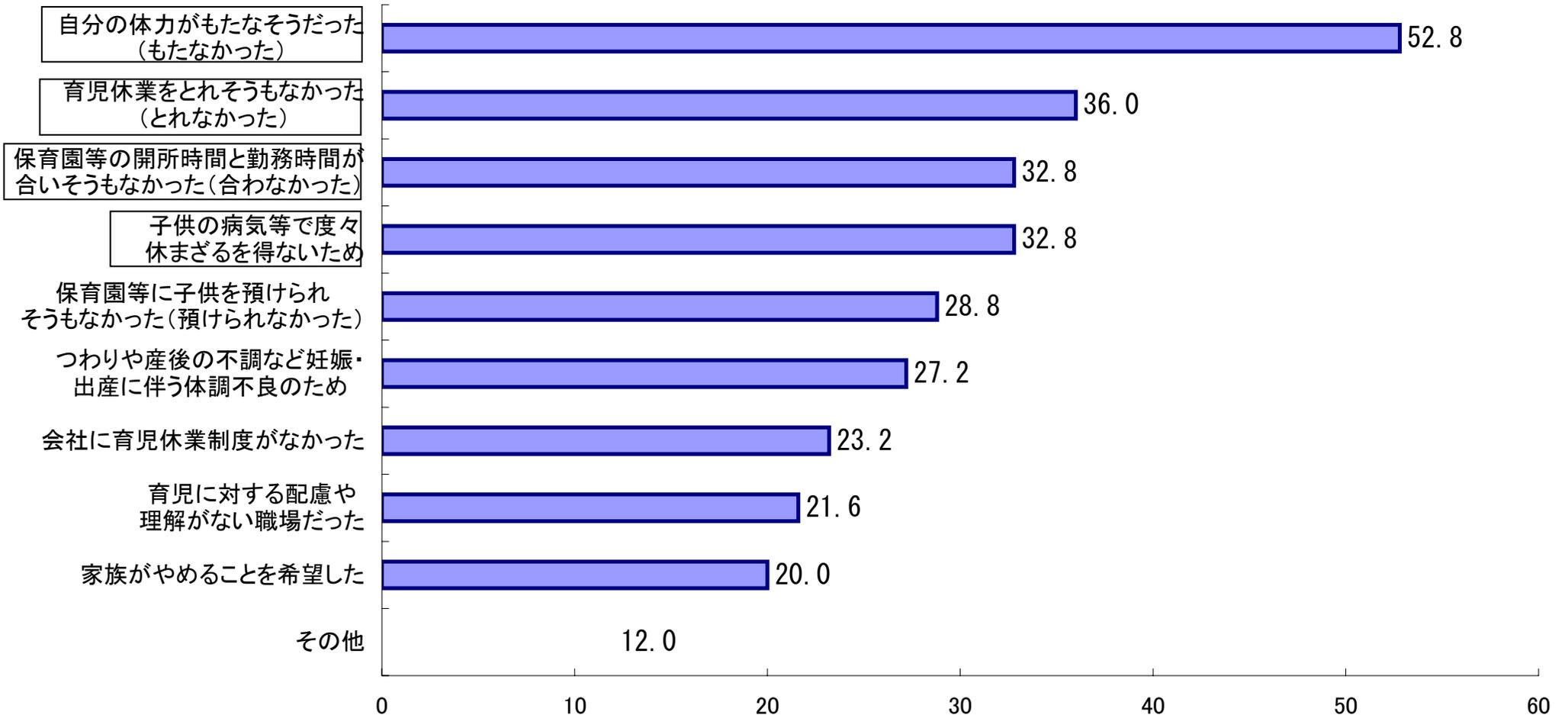
出産1年前に有職だった人は73.5%であり、出産半年経過後には、有職の人は24.6%となった。また、有職だった73.5%のうち、出産1年後には、有職の人は32.2%となり、無職の人が7割弱を占めている。



(資料出所)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001(平成13)年)

仕事と育児の両立が難しかった理由

就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事育児の難しさでやめた」理由をみると、「自分の体力がもたなそうだった（もたなかった）」が最も多く、以下「育児休業をとれそうもなかった（とれなかった）」、「保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった（合わなかった）」、「子供の病気等で度々休まざるを得ないため」となっている。



(資料出所) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年)

(注) 1. 複数回答

2. 就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事育児の難しさでやめた」と回答した者にきいたもの。

各国の中高年層における労働力率

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男	96.3	93.8	71.2	31.1
		女	67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2002	男	86.5	78.0	57.6	17.9
		女	74.0	63.8	44.1	9.8
イギリス	2002	男	85.5	76.1	50.8	7.9
		女	74.3	59.6	28.5	3.7
フランス	2002	男	90.1	69.3	17.3	1.8
		女	74.6	53.3	15.1	1.0
ドイツ	2002	男	90.3	78.0	34.0	4.4
		女	73.8	58.2	16.4	1.8
スウェーデン	2002	男	88.4	83.9	60.1	—
		女	85.6	79.0	53.4	—

(資料出所) ILO.Year Book of Labour Statistics.
日本は総務省「労働力調査」(2002年)

労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
労働力人口

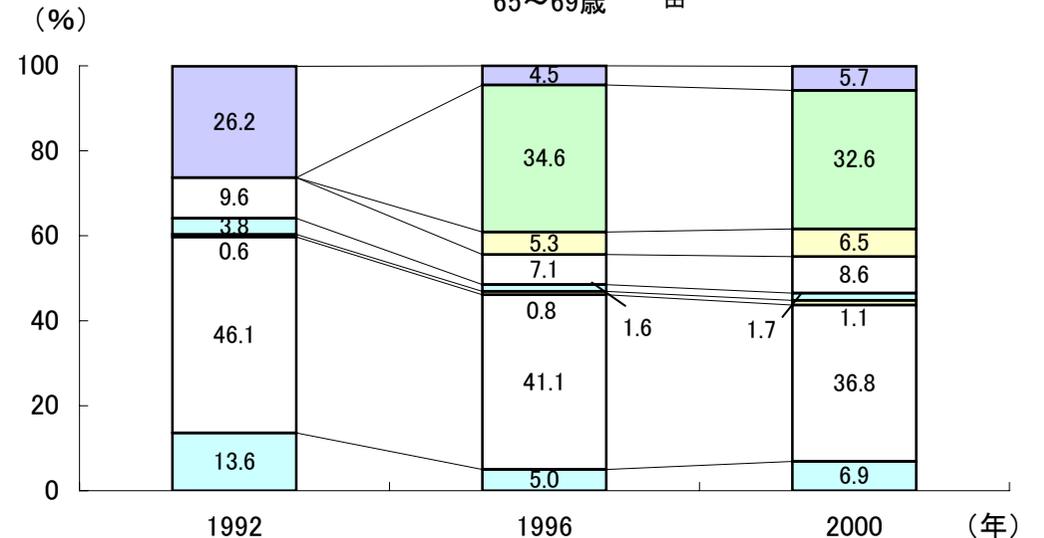
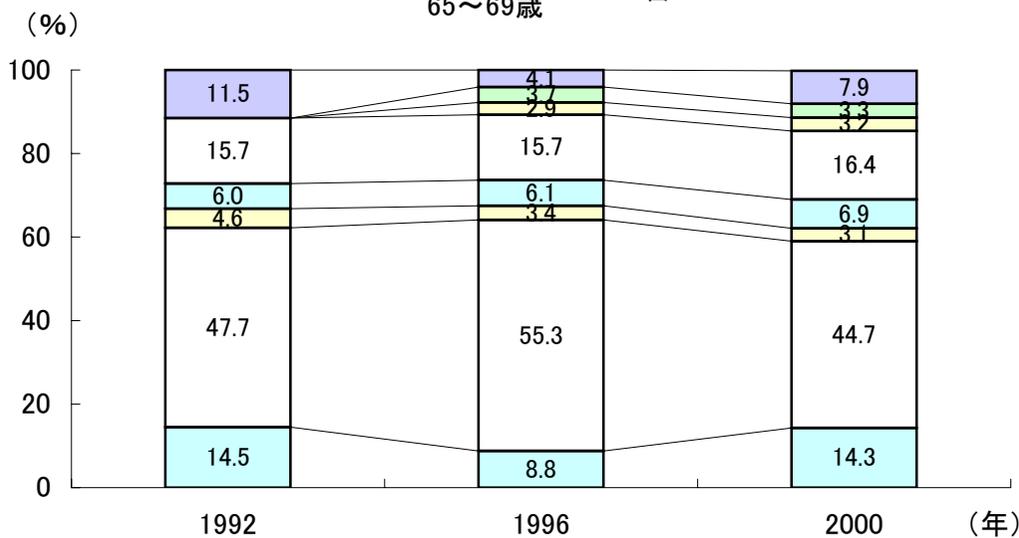
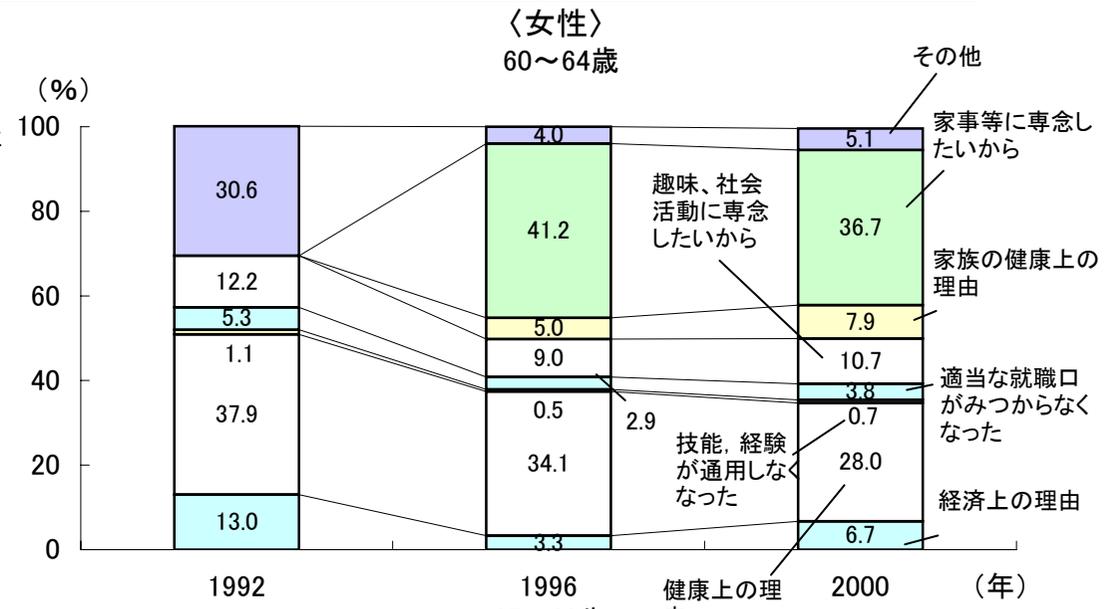
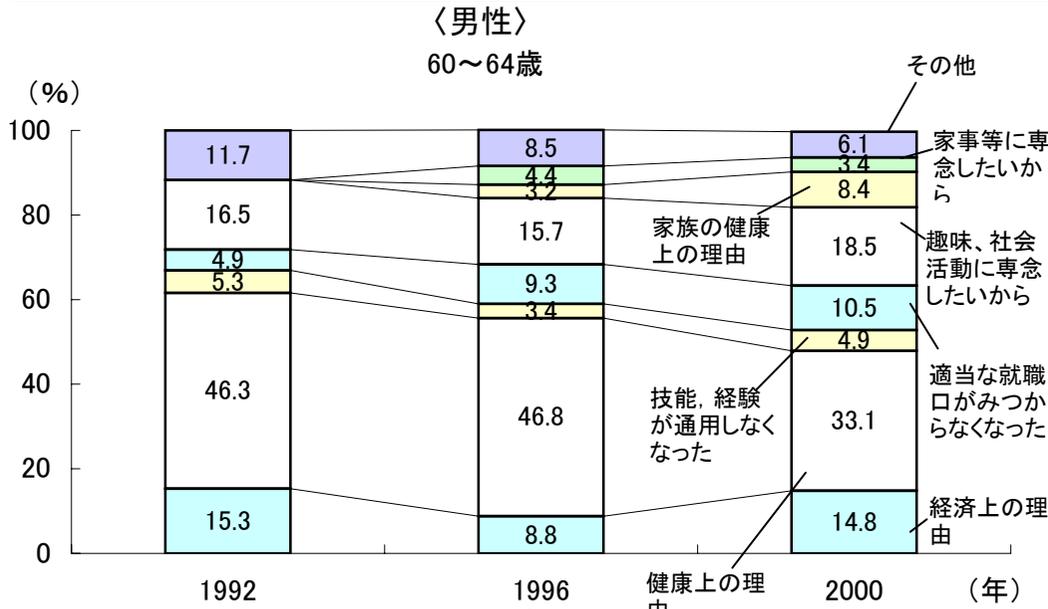
日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン: 就業者と失業者の合計

60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移

60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移を見ると、「健康上の理由」の割合が低下する一方、男性の60～64歳層では「適切な就職口がみつからなかった」の割合が上昇している。

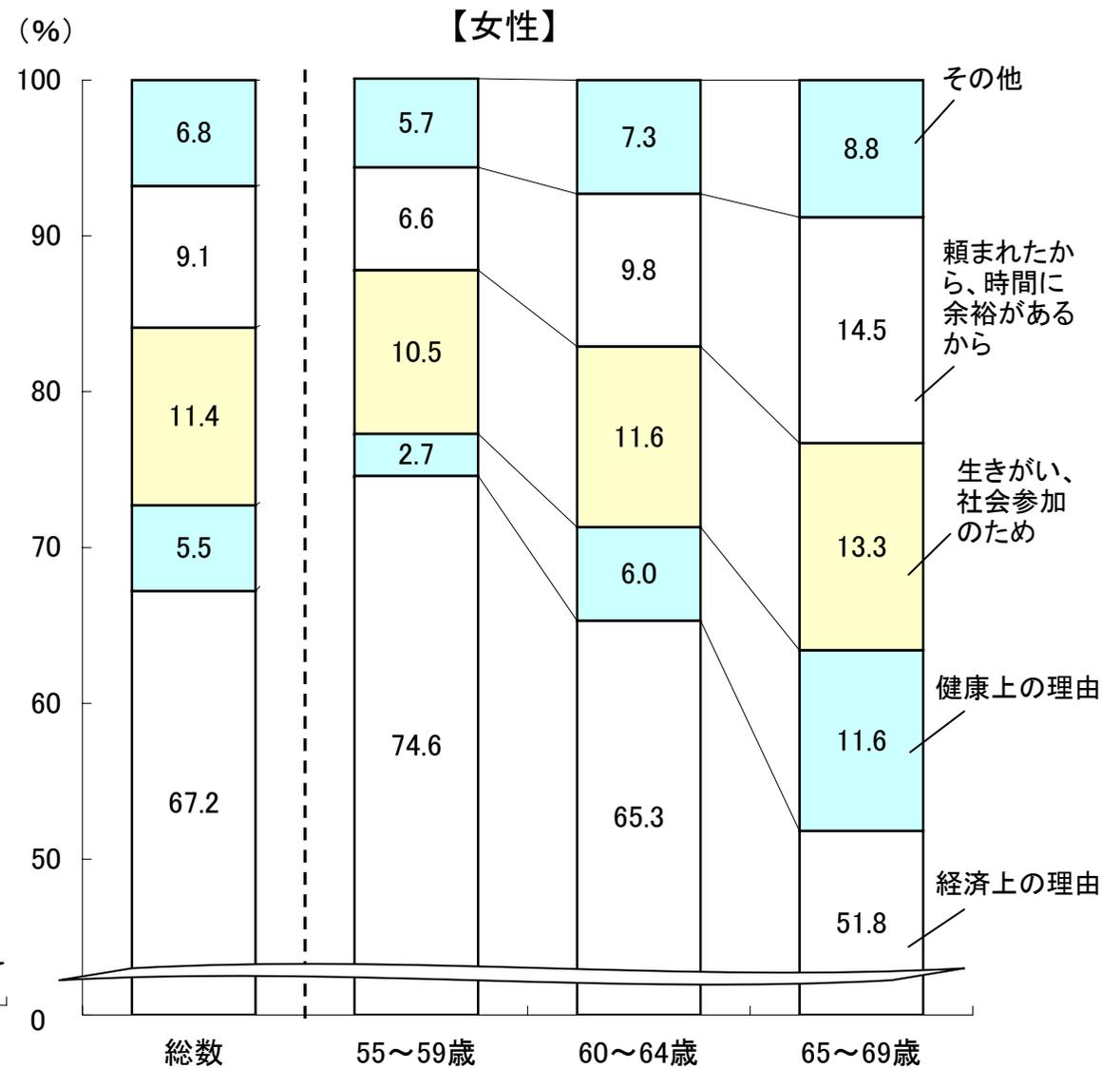
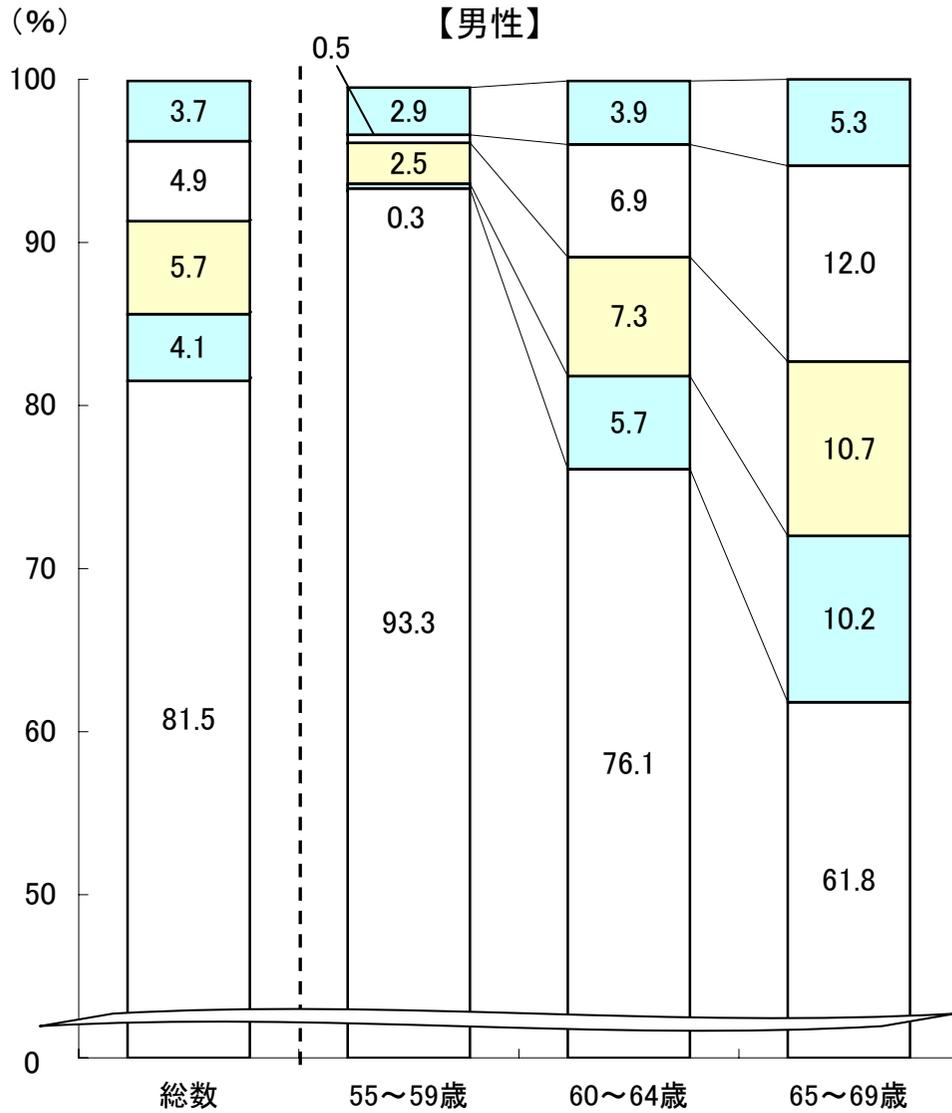


(資料出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

(注)「家族の健康上」と「家事等に専念するため」は1996年調査から質問に追加された。

高年齢就業者の就業理由

高年齢就業者の就業理由を見ると、年齢層が上がる程、「経済上の理由」の割合が低下し、「頼まれたから、時間に余裕があるから」、「生きがい、社会参加のため」の割合が上昇している。

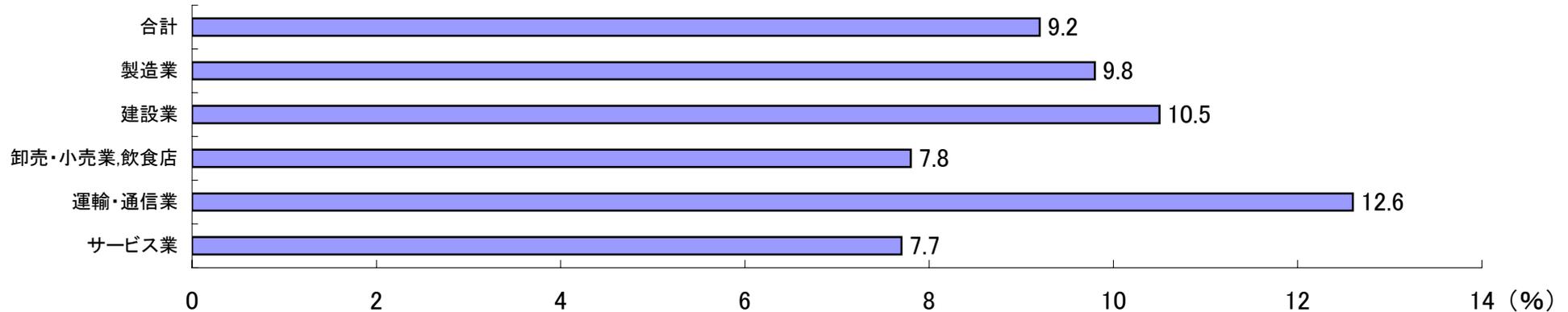


(資料出所)厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

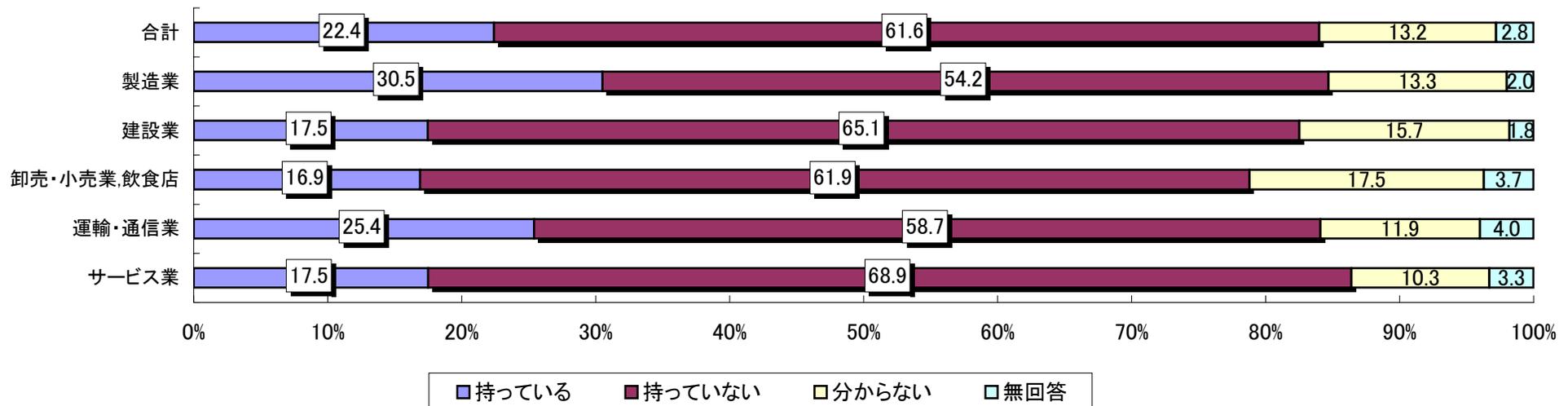
団塊世代の労働者の占める割合と2007年問題に対する危機意識(産業別)

団塊世代の労働者の占める割合は、「運輸・通信業」、「建設業」、「製造業」で相対的に高くなっている。また、2007年問題に対する危機意識は、「製造業」、「運輸・通信業」で相対的に高くなっている。

団塊世代(1947年～1949年生まれ)の労働者の占める割合(業種別)



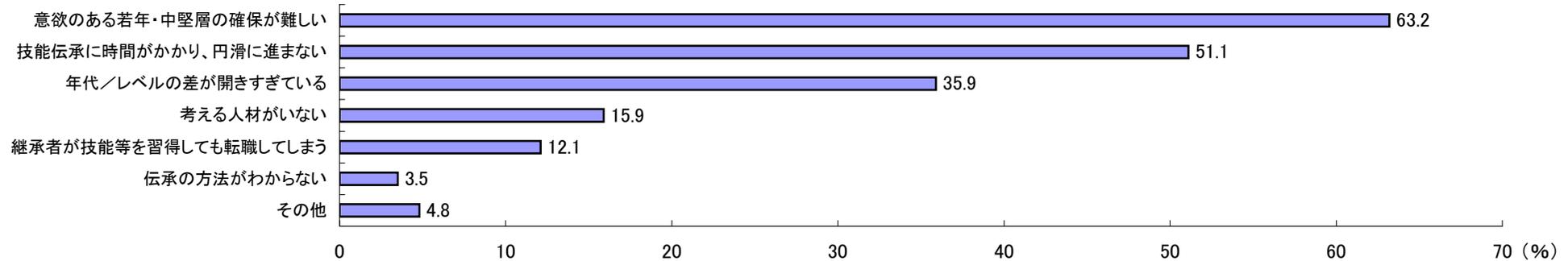
2007年問題に対する危機意識(業種別)



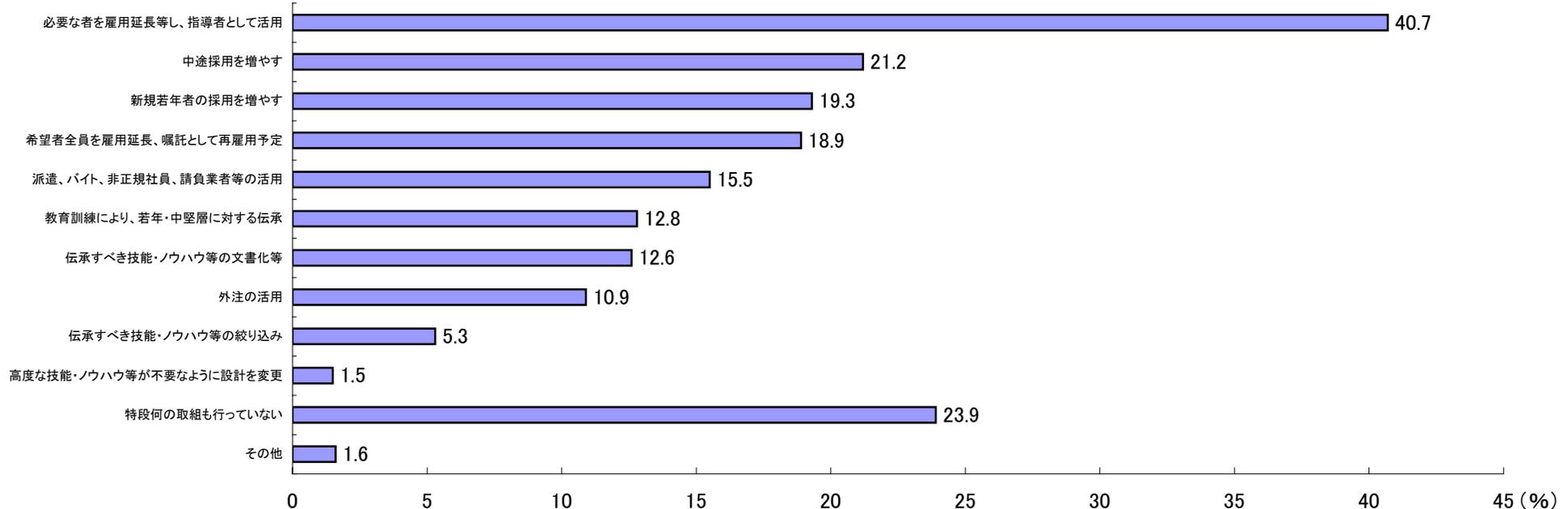
2007年問題に対する危機意識を持つ要因と取組について

2007年問題に危機意識を持つ要因は「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」、「技能伝承に時間がかかり、円滑に進まない」が高く、2007年問題に対する取組としては「必要な者を雇用延長等し、指導者として活用」の割合が最も高くなっている。

2007年問題に危機意識を持つ要因



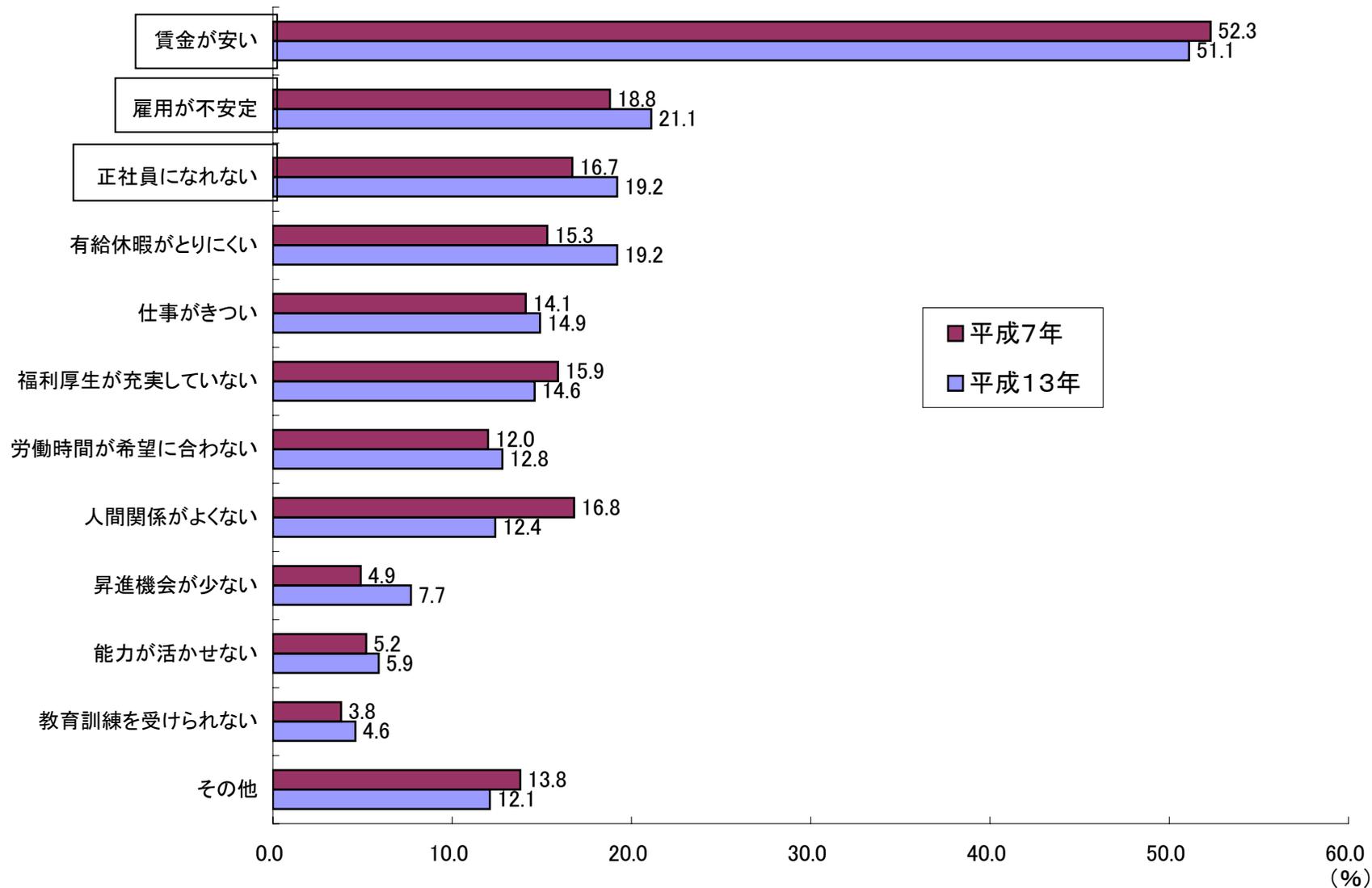
2007年問題に対する取組



(資料出所)厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」

今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別パート労働者数割合

今の仕事に対する不満・不安として、「賃金が安い」「雇用が不安定」「正社員になれない」とあげる者の割合が高くなっている。

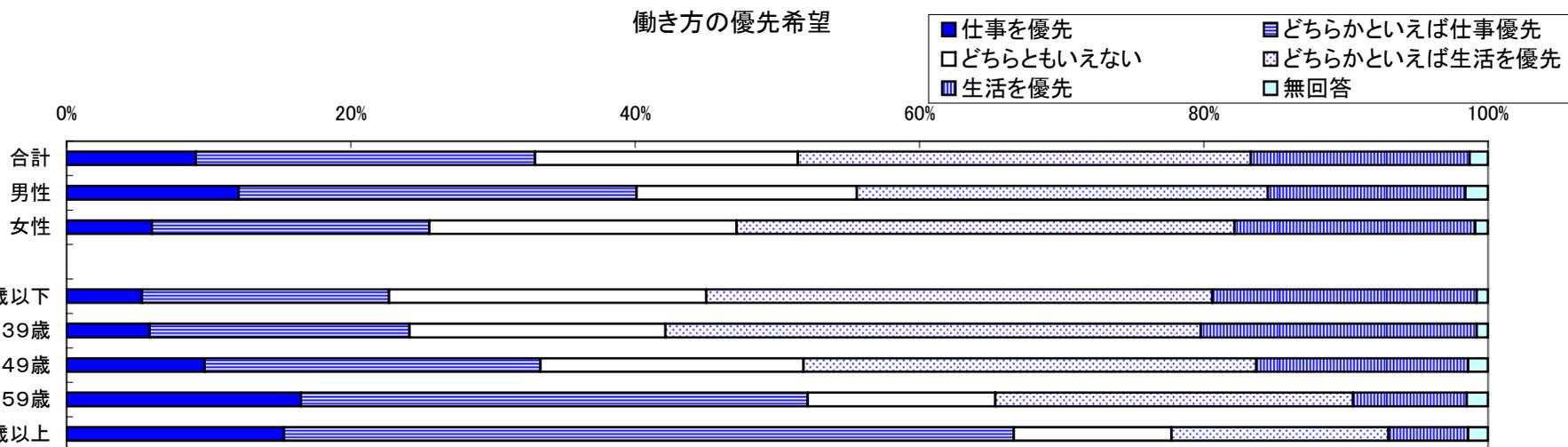


(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(平成13年)」

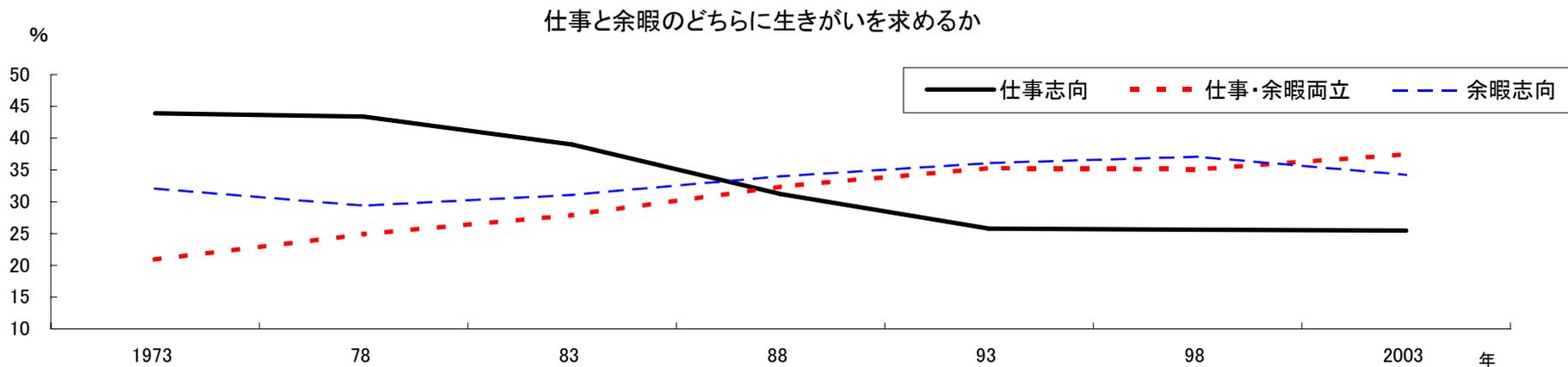
(注) 1. 複数回答。

2. 今の会社や仕事に対する不満・不安がある「パート」=100。

労働者の働き方に関する意識の多様化



(資料出所) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)
 (出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」



(資料出所) NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査

(注) 各項目の内容は以下のとおり。

「仕事志向」 : 「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」、「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」

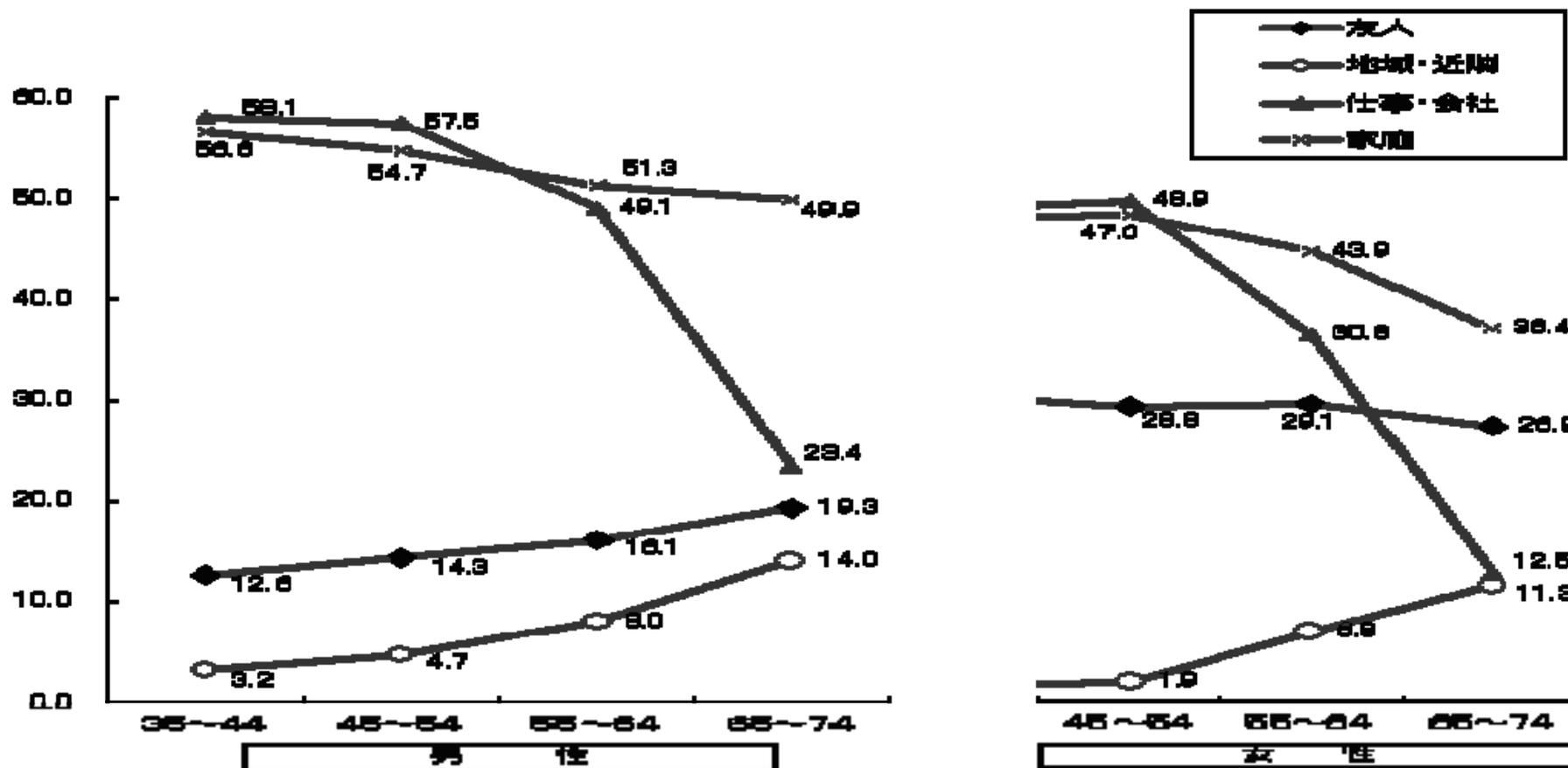
「仕事・余暇両立」 : 「仕事にも余暇にも、同じぐらい力を入れる」

「余暇志向」 : 「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」、「仕事はさっさと片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」

(出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」

生きがいを得る場

仕事や会社が生きがいの場であると考える者の割合は、年齢が上がるにつれて低下する。一方、地域や友人との交流に生きがいを求める者の割合は年齢とともに上昇傾向にある。



(資料出所) (財)シニアプラン開発機構「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」(2002年)

(注) 1. 実施時期は平成13年10月17日~12月18日

2. 調査対象は、全国の厚生年金基金の加入者・受給者から層化無作為抽出した者及びその配偶者

3. 本人調査の有効回収数は3,189件、(有効回収率70.8%)、配偶者調査の有効回収数は2,525件(有効回収率56.0%)

(出典) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」関係資料集