

図表索引

第 I 部 労働経済の推移と特徴

第 1 章 一般経済の動向

第1-(1)-1図	名目・実質GDPの推移	7
第1-(1)-2図	実質GDP成長率の寄与度分解	7
第1-(1)-3図	業種別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移	8
第1-(1)-4図	業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移	9
第1-(1)-5図	資本金規模別にみた労働分配率の推移	10
第1-(1)-6図	景気拡大局面における労働分配率の比較	11
第1-(1)-7図	設備投資の推移	12
第1-(1)-8図	倒産企業の状況	12

第 2 章 雇用・失業情勢の動向

第1-(2)-1図	経済成長と完全失業率との関係性（オウクンの法則）	14
第1-(2)-2図	完全失業率と有効求人倍率の推移	15
コラム1-1図	失業率の国際比較	16
第1-(2)-3図	男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移	17
第1-(2)-4図	年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移	18
第1-(2)-5図	年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移	19
第1-(2)-6図	求人・求職に関する指標の動向	20
第1-(2)-7図	雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向	21
第1-(2)-8図	産業別にみた新規求人数の推移	22
第1-(2)-9図	職業別にみた新規求人数の推移	22
第1-(2)-10図	職業間ミスマッチ指標の推移	23
第1-(2)-11図	男女別にみた有効求職者の希望する職業	24
第1-(2)-12図	我が国の労働力の概況（2017年）	27
第1-(2)-13図	就業形態別にみた労働者数の推移	28
第1-(2)-14図	年齢階級別にみた就業者数・雇用者数	28
コラム1-2図	休業業・解散企業の状況	29
第1-(2)-15図	雇用形態別にみた雇用者数の推移	30
第1-(2)-16図	不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移	31
第1-(2)-17図	非正規を選択している理由別にみた非正規雇用労働者の動向	32
第1-(2)-18図	年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者数の動向	33
第1-(2)-19図	非正規雇用から正規雇用への転換に関する動向	33
第1-(2)-20図	雇用人員判断D.I.の推移	34
第1-(2)-21図	雇用形態別、産業別にみた労働者過不足判断D.I.	35
第1-(2)-22図	産業別・スキル別にみた正社員の人手不足感について	36
第1-(2)-23図	人手不足の程度と対処策の関係	37
第1-(2)-24図	雇用契約期間別にみた雇用者数の動向	39
第1-(2)-25図	性別・年齢階級別にみた無期・有期雇用者数の増減	39
第1-(2)-26図	有期雇用者の雇用契約期間の内訳	40
第1-(2)-27図	外国人労働者の概況について	41
コラム1-3-①図	ハローワークにおける障害者の就職・定着状況	42
コラム1-3-②図	精神障害者における就労前訓練、地域の就労支援機関の活用効果	43
コラム1-4-①図	地域ブロック別にみた完全失業率・有効求人倍率の推移	44
コラム1-4-②図	地域ブロック別にみた雇用者数の動向	45

第3章 労働時間・賃金等の動向

第1-(3)-1図	月間総実労働時間の内訳の推移	47
第1-(3)-2図	月間総実労働時間の前年差の要因分解	47
第1-(3)-3図	一般労働者の労働時間等について	48
第1-(3)-4図	産業別及び月末1週間の就業時間別にみた雇用者の割合の変動	49
第1-(3)-5図	パートタイム労働者の労働時間について	50
第1-(3)-6図	産業別にみた年次有給休暇の取得率の状況	50
第1-(3)-7図	就業形態別にみた現金給与総額(名目、月額)の推移	52
第1-(3)-8図	現金給与総額(名目)の変動要因の推移	54
第1-(3)-9図	現金給与総額(実質)の変動要因の推移	54
第1-(3)-10図	パートタイム労働者比率と時給換算した賃金の推移	55
第1-(3)-11図	一般労働者の現金給与総額の変動要因等の推移	56
第1-(3)-12図	年齢階級別にみた一般労働者の賃金と役職者比率(男性)	57
第1-(3)-13図	40歳台の男性一般労働者が就労している産業などの変化	58
第1-(3)-14図	産業別・役職別にみた40歳台男性の役職者比率と役職効果	59
第1-(3)-15図	賃上げ集計結果	61
第1-(3)-16図	一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移	62
第1-(3)-17図	一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合	63
第1-(3)-18図	賃金の改定に当たり最も重視した要素別企業割合の推移	64
第1-(3)-19図	夏季・年末一時金妥結状況の推移	64

第4章 物価・消費の動向

第1-(4)-1図	消費者態度指数の推移	66
第1-(4)-2図	消費総合指数と勤労世帯における消費支出の推移	67
第1-(4)-3図	世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向の推移	68
第1-(4)-4図	消費者物価指数(総合)に対する財・サービス分類別寄与度	69

第Ⅱ部 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について

第1章 労働生産性や能力開発をめぐる状況と働き方の多様化の進展

第2-(1)-1図	G7における労働生産性の水準について	75
第2-(1)-2図	G7における労働生産性の増減率の推移について	76
第2-(1)-3図	労働生産性の企業規模間格差について	77
第2-(1)-4図	労働生産性の企業規模間格差について	80
第2-(1)-5図	企業規模別にみた労働生産性の分布について	80
第2-(1)-6図	同一企業規模における労働生産性の密度分布による比較について	82
第2-(1)-7図	同一企業規模における労働生産性のバラつきについて	82
第2-(1)-8図	労働生産性の変動が賃金の変動に与える影響について	84
第2-(1)-9図	国際比較でみた能力開発と労働生産性との関係について	86
第2-(1)-10図	OJTの実施率の国際比較について	87
第2-(1)-11図	労働者の能力不足に直面している企業割合の国際比較について	88
第2-(1)-12図	スキルや学歴のミスマッチの国際比較について	88
第2-(1)-13図	GDP(国内総生産)に占める企業の能力開発費の割合の国際比較について	89
第2-(1)-14図	一社当たりの能力開発費の推移と人手不足との関係などについて	90
第2-(1)-15図	従業者一人当たりの能力開発費の企業規模間格差について	92
第2-(1)-16図	企業規模別にみた従業者一人当たりの能力開発費の分布について	92
第2-(1)-17図	同一企業規模における能力開発費の密度分布の比較について	95
第2-(1)-18図	同一企業規模における能力開発費のバラつきについて	95
第2-(1)-19図	今後の人材育成に関する見通しについて	96
第2-(1)-20図	内部人材の多様化の状況と今後の展望について	99
第2-(1)-21図	病気治療をしながら就労する者の状況について	100
第2-(1)-22図	企業が転勤を行う目的や転勤が女性の就業継続に与える影響等について	101
第2-(1)-23図	就労を続けたいと考える年齢に関する労働者の意向について	104

第2-(1)-24図	正社員以外の労働者から正社員への登用に関する状況について	105
第2-(1)-25図	限定正社員という働き方の導入状況と企業が導入している理由	107
第2-(1)-26図	限定正社員という働き方に対する労働者の意向等について	108
第2-(1)-27図	人材マネジメントや従業員の能力に関する企業の考え方について	111
第2-(1)-28図	中途採用をめぐる概況と企業の中途採用に関する今後の見込み	113
第2-(1)-29図	人材マネジメントの方針別にみた企業の人材育成方針等について	115
第2-(1)-30図	役職別にみた従業員の能力に対する考え方について	117
第2-(1)-31図	勤め先企業への入職方法別等でみた従業員の能力に対する考え方	119

第2章 働き方や企業を取り巻く環境変化に応じた人材育成の課題について

第2-(2)-1図	能力開発に対する費用の支出が労働生産性等に与える影響	128
第2-(2)-2図	多様な人材の能力発揮と能力開発等への取組状況について	129
第2-(2)-3図	能力開発に関連する人材マネジメントと従業員の能力開発への意欲等	131
第2-(2)-4図	企業の能力開発等と従業員の仕事に対するモチベーションとの関係	132
第2-(2)-5図	能力開発の実施と従業員の離職率との関係	133
第2-(2)-6図	企業が人材育成を行う目的について	135
第2-(2)-7図	多様な人材の能力発揮等の状況別にみた教育訓練の内容	136
第2-(2)-8図	企業規模別・産業別・雇用形態別にみた能力開発の実施状況	137
第2-(2)-9図	OJTがうまくいっており、職場の生産性が向上している企業の取組	138
第2-(2)-10図	計画的なOJTと能力開発に関連する人材マネジメントとの関係等	139
第2-(2)-11図	OFF-JTの受講状況別にみた社内の雰囲気について	140
第2-(2)-12図	多様な人材の能力発揮と雇用形態別にみた能力開発に関連する人材マネジメントについて	142
第2-(2)-13図	キャリアコンサルティングや職業能力評価の導入・実施状況	144
第2-(2)-14図	キャリアコンサルティングや職業能力評価の導入・実施をめぐる課題	144
第2-(2)-15図	いわゆる正社員をめぐる人材育成における課題について	146
第2-(2)-16図	限定正社員をめぐる人材育成における課題について	148
第2-(2)-17図	非正社員をめぐる人材育成における課題について	150
第2-(2)-18図	人材育成の強化を予定している企業が取り組むことを考えている事項等	152
第2-(2)-19図	正社員が重要だと考えている企業の支援	154
第2-(2)-20図	多様な人材の能力発揮状況別にみた正社員が重要だと考える企業の支援	154
第2-(2)-21図	人材育成の強化に向けた企業の体制整備等について	156
第2-(2)-22図	労使が重要だと考えるスキルに関して生じている認識のギャップ等	160
第2-(2)-23図	今後限定正社員が向上させたいと考えるスキル	161
第2-(2)-24図	我が国企業の海外進出の状況とグローバルな経済活動に対する今後の展望	164
第2-(2)-25図	海外事業展開と労働生産性・売上高・従業員数との関係について	165
第2-(2)-26図	企業が海外転勤者の選定に当たって直面した課題について	166
第2-(2)-27図	海外勤務をめぐる新入社員の意向などについて	167
第2-(2)-28図	転勤経験者が転勤を通じて得た効果や直近の転勤経験の満足度	169
第2-(2)-29図	グローバルな経済活動を担う人材に求められるスキル等について	171
第2-(2)-30図	ICTの進展がもたらした働き方等への影響について	173
第2-(2)-31図	デジタル化が進んでいる産業において重視されるスキルについて	175
第2-(2)-32図	AIの活用が一般化する時代において労使が重要だと考えるスキルについて	177
コラム2-3図	AIの導入への不安の有無別にみた労働者が重要だと考えるスキル	179
コラム2-4図	我が国企業のタレントマネジメントの導入状況	181

第3章 働き方の多様化に応じた「きめ細かな雇用管理」の推進に向けて

第2-(3)-1図	多様な人材の能力発揮と売上高・労働生産性との関係等について	184
第2-(3)-2図	雇用管理が人手不足感や人材定着に与える影響について	185
第2-(3)-3図	高度専門人材の雇用変動と売上高・労働生産性との関係等について	187
第2-(3)-4図	高度専門人材の多様化と売上高・労働生産性との関係等について	188
第2-(3)-5図	雇用管理が労働者の仕事に対するモチベーション等に与える影響について	190
コラム2-5図	ワーク・エンゲイジメントが労働者の健康・仕事のパフォーマンスへ与える影響	192
第2-(3)-6図	多様な人材の十分な能力の発揮につながる雇用管理について	194
第2-(3)-7図	人材マネジメントの方針別にみた多様な人材の十分な能力の発揮につながる雇用管理について	196
第2-(3)-8図	多様な人材の十分な能力の発揮につながる働き方の工夫について	198
第2-(3)-9図	正社員のストレスの軽減につながる雇用管理について	200

第2-(3)-10図	正社員の仕事に対するモチベーションの向上につながる雇用管理について……………	203
コラム2-6図	業務上の目標管理・人事評価と従業員の仕事に対するモチベーションについて……………	205
第2-(3)-11図	いわゆる正社員と限定正社員における処遇等の差異について……………	206
第2-(3)-12図	いわゆる正社員と限定正社員が双方の働き方を比較した際の不満等……………	208
第2-(3)-13図	転職命令の決定方法別にみた転職をめぐる状況について……………	209
第2-(3)-14図	転職命令の決定方法別にみた直近の転職経験の満足度等について……………	210
コラム2-7図	新入社員が「働き方改革」で最も関心のある勤務形態について……………	211
第2-(3)-15図	高度専門人材の特性を勘案した特別な雇用管理等について……………	213
第2-(3)-16図	「就労」の区分における新規流入者数の国際比較について……………	214
第2-(3)-17図	OECDの「就労」の区分に相当する新規流入者数の近年の動向について……………	216
第2-(3)-18図	専門的・技術的分野の外国人労働者の概況について……………	217
第2-(3)-19図	地域別・産業別にみた専門的・技術的分野の外国人労働者の動向……………	218
第2-(3)-20図	地域別にみた専門的・技術的分野の新規入国者数の動向について……………	219
第2-(3)-21図	専門的・技術的分野の新規入国者数と二国間GDPの差について……………	220
第2-(3)-22図	専門的・技術的分野の新規入国者に対する誘因について……………	222
第2-(3)-23図	現在の就労環境に対する高度外国人材の意識について……………	223
第2-(3)-24図	高度外国人材の就労環境への満足度に与える影響について……………	225
第2-(3)-25図	高度外国人材の活用等に対する企業人事担当者の意識について……………	226
第2-(3)-26図	管理職が感じる職場の環境の変化や管理職としての悩みについて……………	229
第2-(3)-27図	役職に就いていない職員等における管理職への昇進希望等について……………	230
第2-(3)-28図	企業が管理職の登用・育成に当たって感じている課題……………	232
第2-(3)-29図	管理職候補者の育成方法について……………	233
第2-(3)-30図	企業と管理職希望者が重要だと考えるスキルに生じているギャップ等……………	235

第4章 誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて

第2-(4)-1図	転職入職者をめぐる概況について……………	238
第2-(4)-2図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職入職の動向について……………	239
第2-(4)-3図	性別・年齢別・転職前後の企業規模別にみた転職入職の動向について……………	240
第2-(4)-4図	性別・年齢別・移動形態別にみた転職入職の動向について……………	242
第2-(4)-5図	産業別・性別・年齢別・移動形態別にみた転職入職の動向について……………	244
第2-(4)-6図	転職者の職業生活全体の満足度について……………	246
第2-(4)-7図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた賃金変動について……………	247
第2-(4)-8図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた労働時間の変動について……………	248
第2-(4)-9図	転職前後の雇用形態別にみた現在の勤め先を選んだ理由……………	249
第2-(4)-10図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職準備活動の状況……………	250
第2-(4)-11図	企業側教育訓練の実施状況や採用理由別にみた転職者の職業生活全体の満足度について……………	252
第2-(4)-12図	転職者の職業生活全体の満足度に与える影響……………	254
第2-(4)-13図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた教育訓練の影響……………	255
第2-(4)-14図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた企業側の採用意向の影響……………	256
第2-(4)-15図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職準備活動の影響……………	258
コラム2-9図	転職者の賃金変動に与える影響……………	261
第2-(4)-16図	キャリアに対する考え方とキャリアコンサルティングを受ける目的・職業生活の変化……………	263
第2-(4)-17図	自己啓発の実施状況……………	264
第2-(4)-18図	自己啓発の実施が正規雇用者にもたらす効果……………	266
第2-(4)-19図	自己啓発が正規雇用転換や就職に与える効果……………	267
第2-(4)-20図	年齢別にみた雇用者の自己啓発を行う理由と将来の職業観別の自己啓発実施状況……………	268
第2-(4)-21図	自己啓発実施者・非実施者が抱える課題……………	269
第2-(4)-22図	就業時間別にみた自己啓発の実施状況と自己啓発を行う時間帯……………	270
第2-(4)-23図	能力開発に関する支援と自己啓発実施との関係……………	272
第2-(4)-24図	雇用によらない働き方をする者の人数の推移……………	273
第2-(4)-25図	就業時間が決まっていない者の割合と雇人のない業主等の年取区分別の状況……………	275
第2-(4)-26図	雇人のない業主の自己啓発の実施率と独立自営業者がスキルアップに必要なと思うことや仕事を続ける上で感じる課題……………	276
コラム2-10-①図	クラウドワーカーの本業・副業での就業状況……………	277
コラム2-10-②図	クラウドワーカーの仕事への満足度・成長実感……………	278
コラム2-10-③図	クラウドワーカーの働き方の柔軟性……………	278
第2-(4)-27図	大学・大学院入学者の専攻分野……………	280
第2-(4)-28図	企業・学生が就職活動で重視する項目……………	280

第2-(4)-29図	社会人が大学等において教育を受けている割合	281
第2-(4)-30図	社会人学生の学び直しの目的	282
第2-(4)-31図	正社員が大学等で学ぶ効果	283
第2-(4)-32図	企業が労働者を教育機関に送り出した目的と評価	284
第2-(4)-33図	大学等での学び直しを行っていない理由	286
第2-(4)-34図	社会人学生の雇用上の取扱いと学ぶことを認めていない理由	286
第2-(4)-35図	社会人学生・企業が大学等に教育環境面で求める事項	287
第2-(4)-36図	離職者訓練受講者数とコース別受講者割合の推移	288
第2-(4)-37図	離職者訓練後の就職率の推移	288
第2-(4)-38図	公的職業訓練受講者の訓練修了後の再就職時期	289
第2-(4)-39図	離職者訓練（委託訓練）の課題	290
コラム2-11-①図	企業が人材育成に当たって感じている課題と行政支援等に対する要望	292
コラム2-11-②図	在職者訓練受講者数の推移	292
第2-(4)-40図	ジョブ・カード取得者数の推移と活用方法	293
第2-(4)-41図	離職者訓練受講者のジョブ・カードの所持率と作成に対する考え方	294
第2-(4)-42図	ジョブ・カードの認知状況の推移と活用しない理由	294

付属統計図表索引

付1-(2)-1図	雇用形態別にみた雇用者数の推移（15～54歳）	315
付1-(2)-2図	就職（内定）率の推移	315
付1-(2)-3図	産業別・スキル別にみた正社員の不足感について （グローバルな経済活動やイノベーション活動を重視する企業）	316
付1-(2)-4図	求人条件別にみた充足率について	316
付1-(3)-1図	年次有給休暇取得率及び年間休日等の推移	317
付1-(3)-2図	総雇用者所得（実質）の寄与度分解	317
付1-(4)-1図	年齢階級別の消費支出、可処分所得の状況	318
付2-(2)-1図	多様な人材の人材マネジメントについて	319
付2-(2)-2図	非製造業の海外進出の状況とグローバルな経済活動に対する今後の展望	320
付2-(2)-3表	企業の海外進出と生産性の関係に関する参考文献	320
付2-(2)-4図	グローバル・バリュー・チェーンの参画等に当たって重要となる能力	321
付2-(2)-5図	我が国企業のAIの導入状況と今後の展望	321
付2-(3)-1図	多様な人材の十分な能力発揮につながる雇用管理について	322
付2-(4)-1図	男女別、年収階級別にみた転職等希望者比率について	323
付2-(4)-2図	年齢別・転職前後の雇用形態別にみた就職経路の影響	323
付2-(4)-3図	性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた産業間・職種間移動の影響	324
付2-(4)-4図	長期失業者の状況	324
付2-(4)-5図	企業の能力開発に関する支援と自己啓発の意欲の関係	325
付2-(4)-6図	ワーカーが行う仕事の内容	325
付2-(4)-7図	入職者に占める大学・大学院卒者の割合と大学・大学院卒に占める女性比率	326
付2-(4)-8図	大学・大学院の社会人入学者数の推移	326
付2-(4)-9図	専門職大学に対する企業の期待	327
付2-(4)-10図	教育訓練給付の対象となる講座	327
付2-(4)-11表	公共職業訓練の概要	328
付注1	専門的・技術的分野の新規入国者に対する誘因に関する推計	329
付注2	「高度外国人材の就労環境への満足度に与える影響」に関する順序ロジット分析の推計結果	330
付注3	「転職者の職業生活全体の満足度に与える影響」に関する順序ロジット分析の推計結果について	332
付注4	「転職者の賃金変動に与える影響」に関する順序ロジット分析の推計結果について	336
付注5	「自己啓発が正規雇用転換や就職に与える効果」に関するプロビット分析の推計結果	340