

# 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①	9
第1-(1)-5図	業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移②	10
第1-(1)-6図	製造業における資本金規模別にみた経常利益の要因について	11
第1-(1)-7図	非製造業における資本金規模別にみた経常利益の要因について	12
第1-(1)-8図	資本金規模別にみた労働分配率の推移	14
第1-(1)-9図	景気拡大局面における労働分配率の比較	15
第1-(1)-10図	設備投資の推移	16
第1-(1)-11図	倒産企業の状況	17

### 第2章 雇用・失業情勢の動向

第1-(2)-1図	完全失業率と有効求人倍率の推移	19
コラム1-1図	完全失業率の要因分解	21
第1-(2)-2図	男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移	22
第1-(2)-3図	年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移	23
第1-(2)-4図	年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移	24
第1-(2)-5図	長期完全失業者の属性別割合の推移	25
第1-(2)-6図	求人・求職に関する主な指標の動き	26
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き	27
第1-(2)-8図	産業別にみた新規求人数の推移	28
第1-(2)-9図	業種別にみた新規求人数及び充足率の推移	29
第1-(2)-10図	職業別にみた新規求人数の推移	30
第1-(2)-11図	我が国の労働力の概況（2018年度）	32
第1-(2)-12図	男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移	33
第1-(2)-13図	就業形態別にみた労働者数の推移	34
第1-(2)-14図	年齢階級別にみた就業者数・雇用者数	34
第1-(2)-15図	雇用形態別にみた雇用者数の推移	35
第1-(2)-16図	不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移	36
第1-(2)-17図	非正規雇用を選択している理由別にみた非正規雇用労働者の動向	37
第1-(2)-18図	年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者数の動き	38
第1-(2)-19図	非正規雇用から正規雇用への転換	39
第1-(2)-20図	有期雇用の雇用契約期間の内訳（2018年度）	40
第1-(2)-21図	雇用されている障害者の数と実雇用率の推移	41
コラム1-2-①図	学卒就職者の割合の推移	43
コラム1-2-②図	就職活動の始まりと終わりの時期の認識の推移	44
コラム1-2-③図	インターンシップの参加状況等について	45
コラム1-2-④図	働く目的及び就職先を決めるに当たって重視していること	46

### 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	48
第1-(3)-2図	月間総実労働時間の増減差の要因分解	48
第1-(3)-3図	一般労働者の労働時間等について	49
第1-(3)-4図	パートタイム労働者の労働時間について	50
第1-(3)-5図	年次有給休暇の取得率の状況	51

第1-(3)-6図	就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移	53
第1-(3)-7図	現金給与総額（名目）の変動要因の推移	54
第1-(3)-8図	現金給与総額（実質）の変動要因の推移	55
第1-(3)-9図	就業形態別にみた時給換算した賃金（名目、実質）の推移	56
第1-(3)-10図	一般労働者の現金給与総額の変動要因等の推移	58
第1-(3)-11図	年齢階級別にみた女性一般労働者の賃金	59
第1-(3)-12図	年齢階級別にみた女性一般労働者の勤続年数と役職者比率	60
第1-(3)-13図	初任給及び初任給決定にあたって最も考慮した判断要因の推移	61
第1-(3)-14図	転職率の推移及び転職者の賃金変動	62
第1-(3)-15図	賃上げ集計結果	64
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	65
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	66
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	67
第1-(3)-19図	夏季・年末一時金妥結状況の推移	68

## 第4章 消費・物価の動向

第1-(4)-1図	消費者態度指数の推移	70
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	71
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	72
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	73

## 第Ⅱ部 人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について

### 第1章 我が国を取り巻く人手不足等の現状と労働経済への影響

第2-(1)-1図	企業規模別等でみた雇用人員判断D.I.の推移	79
第2-(1)-2図	雇用形態別等でみた労働者過不足判断D.I.の動向	82
第2-(1)-3図	地域別・企業規模別でみた人手不足D.I.の動向	84
第2-(1)-4図	スキル別等でみた人手不足D.I.について	88
第2-(1)-5図	働く方の所感でみた人手不足D.I.について	89
第2-(1)-6図	労働生産性の向上に当たって強化に取り組むべきと考えている事項	92
第2-(1)-7図	労働生産性を向上させるための取組内容に生じているギャップ	94
第2-(1)-8図	人手不足感別にみた労働生産性を向上させるための取組予定内容	96
第2-(1)-9図	労働生産性の向上に取り組めない理由等について	97
第2-(1)-10図	地域別にみた労働生産性の動向	99
第2-(1)-11図	地域別等でみた仕事に役立つための訓練・自己啓発の実施状況	100
第2-(1)-12図	人手不足の緩和に向けた取組状況の概況	102
第2-(1)-13図	人手不足の緩和に向けた企業における取組内容と人手不足を感じる理由	104
第2-(1)-14図	外部調達としての採用対象の拡大について	106
第2-(1)-15図	求人募集の状況について	108
第2-(1)-16図	就業時間増減希望について	110
第2-(1)-17図	業務プロセスの見直しによる効果について	112
第2-(1)-18図	省力化・合理化投資による効果について	113
第2-(1)-19図	人手不足が会社経営に及ぼす影響について	115
第2-(1)-20図	人手不足が職場環境に及ぼす影響について	116
第2-(1)-21図	職種別にみた人手不足が職場環境に及ぼす影響について	117
第2-(1)-22図	企業における3年先を見据えた人手不足感をめぐる状況	120

### 第2章 就労を望む誰もが安心して働き続けられる「働きやすさ」の実現に向けて

第2-(2)-1図	男女別・年齢階級別にみた働きやすさに対する満足感	126
第2-(2)-2図	男女別・年齢階級別にみた働きやすさの向上のために重要な雇用管理	127
第2-(2)-3図	働きやすさに対する満足感と働きやすさの向上のために重要だと考える雇用管理の関係	129
第2-(2)-4図	労働時間と働きやすさの関係について	131

第2-(2)-5 図	年次有給休暇の取得率と働きやすさの関係について	132
第2-(2)-6 図	フレックスタイム制と働きやすさの関係について	133
第2-(2)-7 図	勤務間インターバル制度と働きやすさについて	134
第2-(2)-8 図	テレワークと働きやすさの関係について	135
第2-(2)-9 図	仕事上の人間関係と労働時間の変化と働きやすさの変化関係について	136
第2-(2)-10 図	上司からのフィードバックと働きやすさについて	137
第2-(2)-11 図	人手不足と働きやすさの関係について	139
第2-(2)-12 図	人手不足が労働時間及び年次有給休暇の取得率に与える影響について	140
第2-(2)-13 図	雇用管理が働きやすさに与える影響について	144
第2-(2)-14 図	雇用管理に関する労使の意識の比較について	144
第2-(2)-15 図	育児休業制度が産後の女性の就業状況に与える影響について	145
第2-(2)-16 図	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組と働きやすさの関係について	146
第2-(2)-17 図	雇用人員の過不足と離職率等の関係について	147
第2-(2)-18 図	働きやすさ別にみた離職率等の変化について	148
第2-(2)-19 図	労働時間等に対する満足度と就業継続意向の関係について	149
第2-(2)-20 図	雇用管理が離職率に与える影響について	150
第2-(2)-21 図	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組と離職率の関係について	151
第2-(2)-22 図	雇用管理が新入社員の定着率に与える影響について	152
第2-(2)-23 図	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組と新入社員の定着率の関係について	153
第2-(2)-24 図	雇用管理が充足率に与える影響について	154
第2-(2)-25 図	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組と充足率の関係について	155
第2-(2)-26 図	定着率及びコミュニケーションの変化と意思疎通の関係について	156
第2-(2)-27 図	仕事と家庭生活の両立に関するストレスについて	157
第2-(2)-28 図	仕事と家庭生活の両立に関するストレスに家事分担が与える影響について	158
第2-(2)-29 図	従業員規模別にみた働きやすさ等の比較	159
第2-(2)-30 図	従業員規模別にみた労働時間等の比較	160
第2-(2)-31 図	従業員規模別にみた仕事の裁量度と急な休暇取得について	161
第2-(2)-32 図	従業員規模別にみた働きやすさの向上のために重要な雇用管理	162
第2-(2)-33 図	従業員規模別にみた男女比及び年齢構成	162
第2-(2)-34 図	企業規模別にみた働き方改革の取組について	163
第2-(2)-35 図	働き方改革を目的とした取組と離職率等の関係について	164
第2-(2)-36 図	中小企業における働きやすさの向上に有効な取組について	165
第2-(2)-37 図	中小企業における離職率の低下に有効な取組について	166

### 第3章 「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

第2-(3)-1 図	ワーク・エンゲイジメントの概念について	172
第2-(3)-2 図	ワーク・エンゲイジメントの特徴について	175
第2-(3)-3 図	ワーク・エンゲイジメント・スコア（活力・熱意・没頭）の概況	178
コラム2-3 図	ワーク・エンゲイジメント・スコアの国際比較	179
第2-(3)-4 図	雇用形態別等にみたワーク・エンゲイジメント・スコア（活力・熱意・没頭）の概況	182
第2-(3)-5 図	年取別にみたワーク・エンゲイジメント・スコア（活力・熱意・没頭）の概況	185
第2-(3)-6 図	短期的にみたワーク・エンゲイジメントの動向について	187
第2-(3)-7 図	労使間で生じているワーク・エンゲイジメントに係る認識のギャップについて	189
第2-(3)-8 図	仕事の要求度-資源モデル（J D-Rモデル）とワーク・エンゲイジメントについて	192
第2-(3)-9 図	ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントについて	194
第2-(3)-10 図	ワーク・エンゲイジメントと定着率・離職率について	195
第2-(3)-11 図	ワーク・エンゲイジメントと個人の労働生産性について	198
第2-(3)-12 図	ワーク・エンゲイジメントと企業の労働生産性について	198
第2-(3)-13 図	ワーク・エンゲイジメントと仕事に対する自発性等について	201
第2-(3)-14 図	ワーク・エンゲイジメントと顧客満足度について	202
第2-(3)-15 図	ワーク・エンゲイジメントと働く方の健康増進について	204
第2-(3)-16 図	ワーク・エンゲイジメントと働く方の健康増進に関する計量分析の結果	207
第2-(3)-17 図	ワーク・エンゲイジメントと労働時間に関する計量分析の結果	208
第2-(3)-18 図	ワーク・エンゲイジメントと職業人生の長さに関する所感について	210
第2-(3)-19 図	ワーク・エンゲイジメントの高い労働者の主な仕事に対する認識	212
第2-(3)-20 図	ワーク・エンゲイジメントの高い者の勤め先企業で実施されている雇用管理	213
第2-(3)-21 図	ワーク・エンゲイジメントの高い者の勤め先企業で実施されている人材育成の取組	214
第2-(3)-22 図	ワーク・エンゲイジメントを向上させる要因に関する計量分析の結果	217

コラム 2-4 図	主な仕事に対する働く方の認識と年齢からみた特徴について	221
コラム 2-6 図	ジョブ・クラフティングについて	232
第 2-(3)-23 図	仕事を通じた成長実感と業務上の目標達成の難易度について	235
第 2-(3)-24 図	自己効力感等とフィードバックについて	237
第 2-(3)-25 図	キャリア展望と労使間の意思疎通の機会について	241
第 2-(3)-26 図	若者のキャリア展望等とロールモデルとなる先輩社員について	245
第 2-(3)-27 図	管理職のワーク・エンゲイジメントと登用機会の公正性等について	248
第 2-(3)-28 図	非正規雇用労働者のワーク・エンゲイジメントと公正な評価について	249
コラム 2-7 図	ワーク・エンゲイジメントと副業・兼業について	251
第 2-(3)-29 図	リカバリー経験（休み方）に関する考え方と先行研究について	255
第 2-(3)-30 図	ワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験（休み方）との関係について	256
第 2-(3)-31 図	我が国におけるリカバリー経験（休み方）の概況について	259
第 2-(3)-32 図	仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力（バウンダリー・マネジメント）	262
第 2-(3)-33 図	仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力（バウンダリー・マネジメント）に関する課題	263

## 付属統計図表索引

付 1-(1)-1 表	予定している設備投資の内容	279
付 1-(2)-1 図	年齢階級別・失業期間別にみた長期失業者数の割合の推移	279
付 1-(2)-2 表	男女別、年齢階級別にみた労働力人口	280
付 1-(2)-3 図	就職（内定）率の推移	280
付 1-(3)-1 図	総雇用者所得（実質）の寄与度分解	281
付 1-(4)-1 図	年齢階級別の消費支出、可処分所得の状況	281
付 2-(1)-1 図	地域別・企業規模別にみた人手不足感の変化	282
付 2-(1)-2 図	雇用形態別にみた週就業時間数について	282
付注 1	「ワーク・エンゲイジメントと健康増進」に関する順序ロジット分析の推計結果について	283
付注 2	「ワーク・エンゲイジメントと企業の労働生産性」に関する重回帰分析の推計結果について	284
付注 3	「ワーク・エンゲイジメントを向上させる要因」に関する順序ロジット分析の推計結果について	286