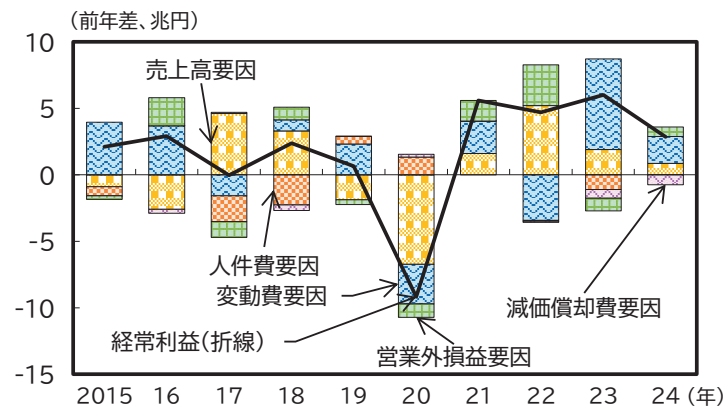


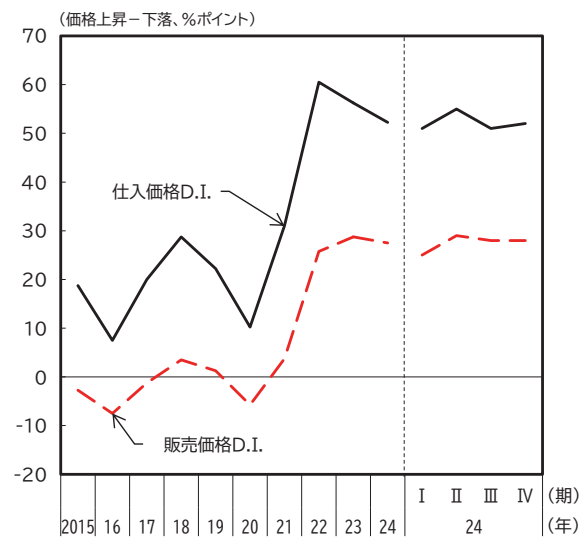
付属統計図表

付1-(1)-1図 経常利益の寄与度分解（大企業非製造業）



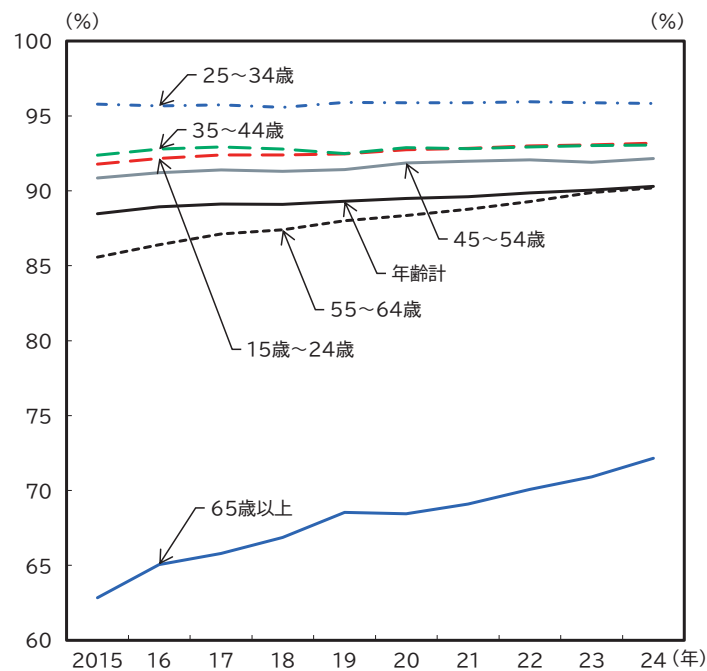
資料出所 財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(1)-2図 仕入価格D.I.及び販売価格D.I.の推移



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(2)-1 図 年齢階級別就業者に占める雇用者割合の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(2)-2 表 年齢階級別人口に占める正規雇用労働者の割合の推移

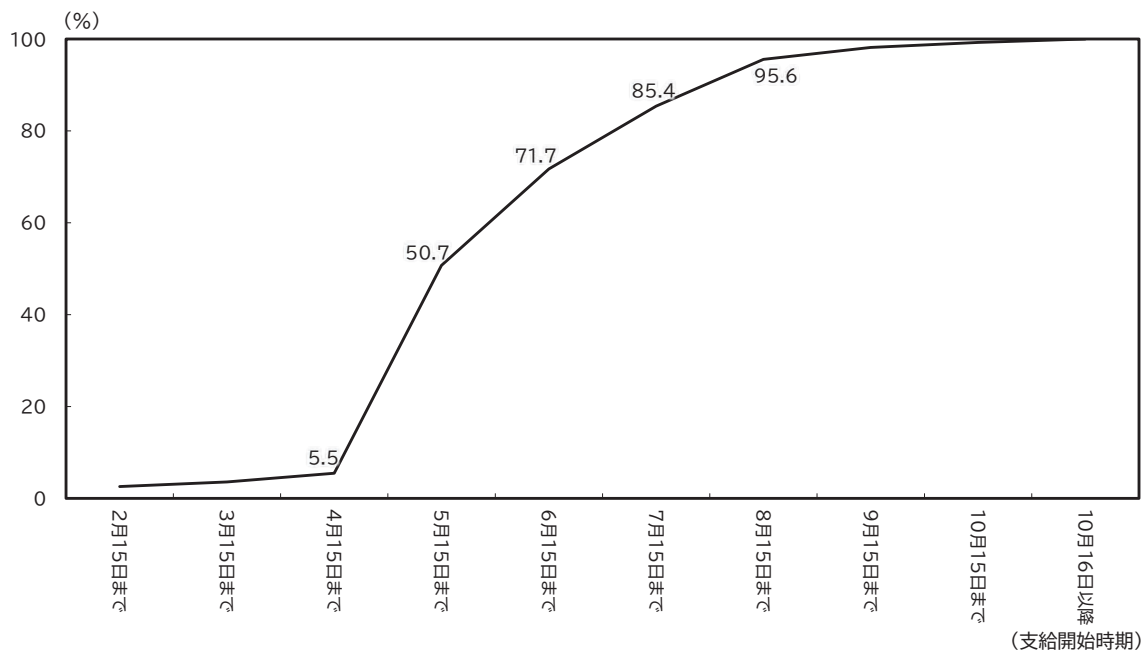
(年)		(%)													60歳台 (再掲)
男女計	総数	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70~74歳	75歳以上	
2015	29.9	4.3	35.6	55.3	55.9	51.3	51.5	47.6	48.7	41.7	16.7	6.2	2.7	0.7	5.6
2016	30.3	5.3	36.3	56.9	57.4	51.3	52.8	49.3	48.5	41.9	17.8	6.5	2.8	0.7	5.7
2017	30.9	5.1	37.4	57.2	59.2	53.1	53.6	49.7	49.1	43.0	18.8	6.8	3.1	0.9	6.0
2018	31.4	4.9	38.6	59.8	60.3	53.7	54.6	50.0	50.4	44.0	19.8	7.1	3.4	0.9	6.1
2019	31.6	5.1	38.7	59.6	61.7	53.1	55.6	50.4	50.9	44.5	21.0	7.6	3.6	0.9	6.3
2020	32.0	4.9	39.1	60.9	62.3	54.4	55.5	51.8	50.6	44.4	23.1	8.2	4.1	0.8	6.7
2021	32.4	4.6	39.4	61.1	64.5	55.7	55.7	52.3	50.4	45.5	23.4	8.5	4.1	1.0	6.8
2022	32.5	4.3	38.5	61.9	65.4	55.9	56.1	52.9	51.3	45.4	24.5	9.1	3.9	1.0	7.0
2023	32.7	3.6	39.6	62.3	64.9	56.1	57.1	53.1	51.6	46.4	25.4	9.4	4.2	1.0	7.2
2024	33.2	4.4	38.5	61.4	68.4	55.7	59.0	54.5	51.6	46.3	27.3	10.0	4.1	1.1	7.7

(年)		(%)													60歳台 (再掲)
男	総数	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70~74歳	75歳以上	
2015	42.3	4.8	36.5	65.4	73.7	70.7	74.1	68.2	70.3	60.4	24.7	8.6	3.3	0.8	8.6
2016	42.7	7.1	36.0	66.5	75.2	71.1	74.7	70.7	68.9	60.9	25.4	8.9	3.5	0.9	8.7
2017	43.1	6.1	37.3	66.3	77.0	73.0	74.5	70.4	69.0	61.9	27.8	9.5	3.9	1.3	9.3
2018	43.8	6.2	38.4	68.4	77.7	72.9	75.8	70.3	71.3	64.7	28.1	10.0	4.7	1.1	9.3
2019	43.7	6.0	38.7	67.9	78.0	70.9	76.8	69.6	71.9	64.4	30.6	11.0	4.7	1.3	9.8
2020	43.9	6.4	38.0	67.2	77.9	72.8	75.2	71.1	71.0	64.0	33.4	11.4	5.6	1.2	10.5
2021	44.0	5.5	39.1	66.0	80.1	73.1	75.6	71.7	69.9	64.6	34.0	12.2	5.7	1.4	10.7
2022	43.9	5.6	37.7	67.9	78.5	73.6	74.8	71.6	70.0	64.3	35.4	13.6	5.4	1.3	11.0
2023	43.9	4.2	39.3	67.1	78.3	72.5	76.2	71.2	70.9	65.2	36.1	13.6	6.0	1.4	11.3
2024	44.2	5.7	37.9	66.3	80.5	71.1	77.3	72.9	69.3	64.5	39.0	14.1	6.1	1.6	12.0

(年)		(%)													60歳台 (再掲)
女	総数	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70~74歳	75歳以上	
2015	18.2	3.4	34.3	44.7	37.4	31.1	28.3	27.1	27.0	22.7	8.9	4.0	2.2	0.6	3.1
2016	18.8	3.4	36.6	46.7	39.2	31.2	30.1	27.6	28.0	23.2	10.3	4.0	2.3	0.7	3.4
2017	19.4	4.1	37.2	47.7	41.0	32.7	32.1	28.7	28.8	24.4	9.8	4.4	2.5	0.8	3.4
2018	19.9	3.4	38.4	50.8	41.9	33.9	32.8	29.4	29.5	23.7	11.4	4.5	2.3	0.7	3.5
2019	20.3	3.8	38.3	50.7	44.8	34.7	33.7	30.6	29.9	24.9	11.5	4.4	2.7	0.7	3.5
2020	21.0	3.2	39.8	54.4	45.9	35.7	34.9	32.0	29.9	24.8	13.3	4.9	2.7	0.5	3.7
2021	21.5	3.6	39.6	55.9	48.3	37.9	35.2	32.4	30.8	26.4	13.1	4.9	2.8	0.7	3.8
2022	21.9	3.0	39.3	55.5	52.1	37.6	36.8	33.6	32.2	26.5	14.1	5.1	2.6	0.8	3.9
2023	22.2	3.0	39.9	57.2	50.8	39.5	37.4	34.7	32.1	27.5	14.8	5.3	2.6	0.7	4.0
2024	22.8	3.0	39.1	56.2	55.5	39.6	40.1	35.9	33.5	28.0	15.8	6.1	2.3	0.8	4.2

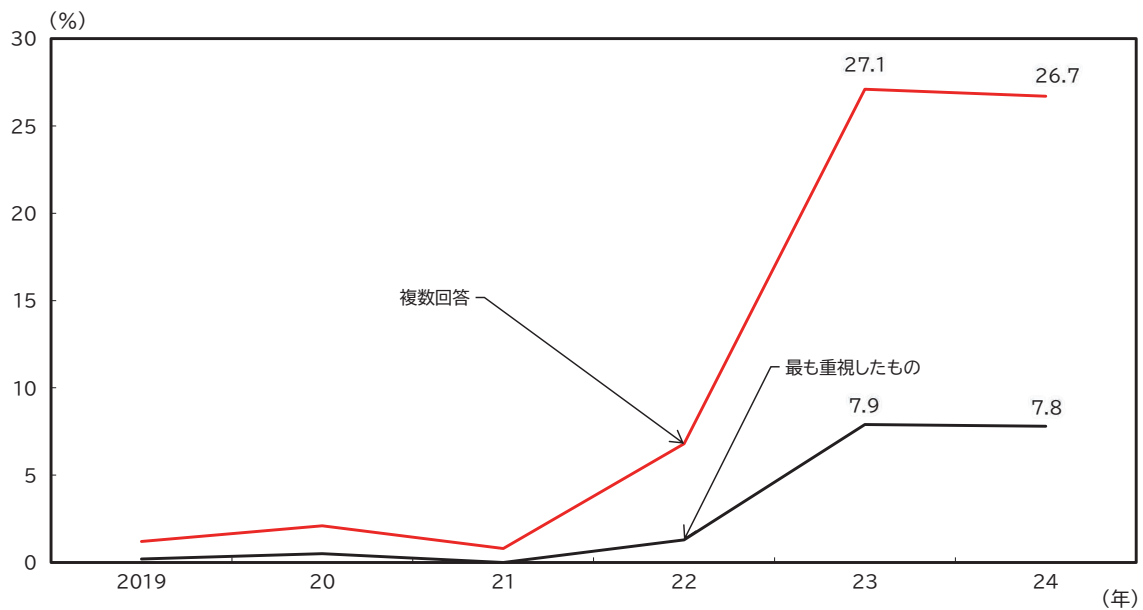
資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(3)-1図 改定後の賃金支給開始時期（2024年）



資料出所 厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(3)-2図 賃金の改定の決定にあたり物価を重視した企業の割合



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 賃金の改定を実施した又は予定していて額も決定している企業が、重視した要素（「企業の業績」「世間相場」「雇用の維持」「労働力の確保・定着」「物価の動向」「労使関係の安定」「親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向」「前年度の改定実績」「その他」）のうち、最も重視したものとして「物価の動向」を選択した割合と、重視した要素（複数回答）として「物価の動向」を選択した割合。

付注1 社会インフラ関連職の就業者数等の推計方法（第Ⅱ部第2章関係）

1. 分析の概要

第Ⅱ部第2章における「社会インフラ関連職」は、社会生活機能の維持に不可欠な職種を包括的にとらえるため、国際機関や各国の「エッセンシャルワーカー」「キーワーカー」といった分類を参考としながら、社会インフラを支える職業として、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事の三つを想定し、これらに対応する職業を「医療・保健・福祉グループ」「保安・運輸・建設グループ」「接客・販売・調理グループ」の三つに分類した上で、三つのグループの総称を「社会インフラ関連職」と定義した。

その際、厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」、内閣府「令和6年度年次経済財政報告」、国土交通省「令和5年版国土交通白書」等において、社会生活機能の維持に重要な労働者の人手不足が深刻化していることが指摘されていることも踏まえ、2024年度の平均新規求人倍率が2倍以上となる職種を中心に選択することで、現在の労働市場における社会インフラ関連職の労働力供給制約を反映したものとしている。

なお、今回の定義は、第Ⅱ部第2章の中で社会インフラに直接関わる職業の特色を分析するために設けたものであり、今回、社会インフラ関連職に分類されなかった職業も含めて全ての職業が社会機能の維持に重要な役割を果たしている点には留意が必要である。

2. データ

本分析では、分析の目的や利用可能な職業分類の粒度に応じて、複数の統計データソースを適切に使い分けている。例えば、労働力調査を用いた分析では職業分類のうち、大分類を用いている一方で、国勢調査や賃金構造基本統計調査を活用する際には、より詳細な職業分類を用いている。

各データにおける社会インフラ関連職の具体的な職種範囲は、利用可能な職業分類等に応じて以下のとおり設定している。

総務省統計局「令和2年国勢調査」を用いた場合：

1) 「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）

「保健医療従事者」「社会福祉専門職業従事者」「商品販売従事者」「介護サービス職業従事者」「保健医療サービス職業従事者」「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」「保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船舶・航空機運転従事者」「その他の輸送従事者」「定置・建設機械運転従事者」「建設・土木作業従事者」「電気工事従事者」「採掘従事者」「運搬従事者」

2) 「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）

上記1) に含まれないもの。

厚生労働省「職業安定業務統計」を用いた場合：

1) 「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

a. 「医療・保健・福祉グループ」

「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」「保健師、助産師、看護師」「医療技術者」「その他の保健医療の職業」「社会福祉の専門的職業」「介護サービスの職業」

b. 「保安・運輸・建設グループ」

「保安の職業」「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運搬の職業」

c. 「接客・販売・調理グループ」

「商品販売の職業」「飲食物調理の職業」「接客・給仕の職業」

2) 「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

上記1) に含まれないもの。

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」を用いた場合：

1) 「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）

a. 「医療・保健・福祉グループ」

「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」

b. 「保安・運輸・建設グループ」

「保安職業従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬従事者」

c. 「接客・販売・調理グループ」

「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」「商品販売従事者」

2) 「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）

上記1) に含まれないもの。

厚生労働省「令和5年 賃金構造基本統計調査」を用いた場合：

1) 「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（小分類）

a. 「医療・保健・福祉グループ」

「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」「診療放射線技師」「臨床検査技師」「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「その他の保健医療従事者」「保育士」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」「看護助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」

b. 「保安・運輸・建設グループ」

「警備員」「その他の保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「バス運転者」「タクシー運転者」「乗用自動車運転者（タクシー運転者を除く）」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」「自家用貨物自動車運転者」「その他の自動車運転従事者」「航空機操縦士」「車掌」「他に分類されない輸送従事者」「発電員、変電員」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者、鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者、採掘従事者」「船内・沿岸荷役従事者」「その他の運搬従事者」

c. 「接客・販売・調理グループ」

「販売店員」「その他の商品販売従事者」「飲食物調理従事者」「飲食物給仕従事者」「販売類似職業従業員」

2) 「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

上記1) に含まれないもの。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業情報データベース」及び：
総務省統計局「令和2年国勢調査」を用いた場合

1) 「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（小分類）

a. 「医療・保健・福祉グループ」

「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師（准看護師を含む）」「診療放射線技師」「臨床検査技師」「理学療法士，作業療法士」「視能訓練士，言語聴覚士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師，柔道整復師」「その他の保健医療従事者」「保育士」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」「看護助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」

b. 「保安・運輸・建設グループ」

「自衛官」「警察官，海上保安官」「看守，その他の司法警察職員」「消防員」「警備員」「他に分類されない保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船長・航海士・運航士（漁労船を除く），水先人」「船舶機関長・機関士（漁労船を除く）」「航空機操縦士」「車掌」「甲板員，船舶技士・機関員」「他に分類されない輸送従事者」「発電員，変電員」「ボイラー・オペレーター」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「型枠大工」「とび職」「鉄筋作業従事者」「大工」「ブロック積・タイル張従事者」「屋根ふき従事者」「左官」「畳職」「配管従事者」「土木従事者」「鉄道線路工事従事者」「その他の建設・土木作業従事者」「電線架線・敷設従事者」「電気通信設備工事従事者」「その他の電気工事従事者」「砂利・砂・粘土採取従事者」「その他の採掘従事者」「郵便・電報外務員」「船内・沿岸荷役従事者」「陸上荷役・運搬従事者」「倉庫作業従事者」「配達員」「荷造従事者」

c. 「接客・販売・調理グループ」

「小売店主・店長」「卸売店主・店長」「販売店員」「商品訪問・移動販売従事者」「再生資源回収・卸売従事者」「商品仕入外交員」「調理人」「バーテンダー」「飲食店主・店長」「旅館主・支配人」「飲食物給仕・身の回り世話従事者」「接客社交従事者」「娯楽場等接客員」

※職業情報データベースと令和2年国勢調査における職業分類の統合については、職業情報提供サイト（job tag）の「詳細版数値系ダウンロードデータ」に示されている対応表を用いている。また、上記 a～c に記載した職業分類については、令和2年国勢調査の職業分類を記載している。

2) 「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

上記1) に含まれないもの。

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2024」を用いた場合：

1) 「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

a. 「医療・保健・福祉グループ」

「薬剤師」「医師、歯科医師、獣医師」「保健師、助産師」「看護師（准看護師を含む）」「診療放射線技師、臨床検査技師、歯科衛生・技工士、理学療法士など」「栄養士」「マッサージ」「その他の医療専門職（医療・環境・食品衛生監視員、心理カウンセラーなど）」「福祉相談指導専門員」「保育士」「その他の社会福祉専門職従事者（ケアマネージャー、保護観察官など）」「介護士」

b. 「保安・運輸・建設グループ」

「自衛官」「警察官、海上保安官など」「警備員、守衛、消防員など」「ドライバー（バン、ワゴン）」「ドライバー（トラック）」「ドライバー（バス）」「ドライバー（タクシー、ハイヤー）」「船舶・航空機運転従事者」「鉄道運転従事者（電車運転士など）」「その他の輸送・機械運転従事者（車掌、船員、ドローンパイロット、定置・建設機械運転など）」「建設作業員（土木作業員）」「建設作業員（建設作業員）」「建設作業員（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業員」「配達員」「技術開発（建築、土木、プラント、設備）」「建築設計」「土木設計」「その他設計」「建築施工管理・現場監督・工事管理者」「土木施工管理・現場監督・工事管理者」「設備施工管理・現場監督・工事管理者」「その他の建築・土木・測量技術者」

c. 「接客・販売・調理グループ」

「和食調理師、すし職人」「洋食調理師」「中華料理調理師」「その他調理職、バーテンダー」「ウェイター、ウエイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」

2) 「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

上記1) に含まれないもの。

付注2 「継続就業希望を高める雇用管理施策」に関する分析（2-(3)-16図関係）

1. モデル

企業が行う雇用管理施策について、どの程度労働者の継続就業希望を高める効果があるのかについて、操作変数を用いた混合効果ロジスティックモデルで分析を行った。具体的な分析モデルは以下のとおり。

<第1段階回帰>

第1段階回帰では、企業レベルのデータを用いて、企業 j の雇用管理施策（ T ）の実施について以下のように予測値（ $\hat{T}_j$ ）を推定する。

$$\text{logit}(\Pr(T_j = 1)) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{一人当たり経常利益}_j + \sum_k \beta_k \cdot \text{コントロール変数}_{kj}$$

T_j は企業 j が処置群に属する場合には1、属さない場合には0となるダミー変数、一人当たり経常利益 $_j$ は企業 j の一人当たり経常利益、コントロール変数 $_{kj}$ は企業レベルの変数であり、本分析では産業大分類ダミーを用いている。

以上より、企業 j における一人当たり経常利益及び産業大分類ダミーから企業 j が各雇用管理施策を実施する確率の予測値（ $\hat{T}_j$ ）¹を推計できる。

<第2段階回帰>

第2段階の回帰分析では、個人レベルのデータを用いて、企業 j に属する個人 i の継続就業希望に対して、第1段階で得られた予測値（ $\hat{T}_j$ ）がどの程度影響を与えたかを検証する。

具体的には、継続就業希望ダミーを被説明変数、予測値（ $\hat{T}_j$ ）を説明変数とした混合効果ロジスティック回帰モデルを活用し、推定を行う。

$$\begin{aligned} \text{logit}(\Pr(\text{継続就業希望ダミー}_i = 1)) \\ = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot \hat{T}_j + \alpha_2 \cdot \text{女性ダミー}_i + \alpha_3 \cdot \text{子どもダミー}_i + \alpha_4 \cdot \text{年齢}_i + \alpha_5 \cdot \text{年齢}_i^2 + u_j \end{aligned}$$

なお、継続就業希望ダミーは、現在、「A：現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考えるか、「B：転職を通じたキャリア形成が望ましい」と考えるかを問う設問において、「Aである」又は「どちらかというA」を選択した場合に1をとるダミー変数となっている。その他、 $\hat{T}_j$ は第1段階で得られた予測値、女性ダミーは女性である場合に1をとるダミー変数、子どもダミーは中学生以下の子どもがいる場合に1をとるダミー変数、年齢は個人 i の年齢、 u_j は企業 j に対するランダム効果（混合効果）を表している。

1 $\hat{T}_j$ に関し、操作変数として適切かについて、第1段階の $\beta_1 = 0$ を帰無仮説とする検定を行い、有意に棄却されており、操作変数として問題ないことを効果が確認された雇用管理施策について確認している。

2. データ概要

本分析では、JILPT「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（企業調査・正社員調査）」（以下「JILPTアンケート調査」という。）を用いて分析を行った。

<JILPTアンケート調査概要>

○調査期間	2025年2月7日～3月5日
○調査方法	郵送による調査票の配付・回収（オンライン回答併用）
○調査対象	企業調査： ・全国の従業員30人以上の企業 10,000社 ・企業調査では、信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出（農林漁業、公務除く）
	正社員調査： ・調査対象企業を通じて、そこで雇用されている正社員60,000人分（各社6通配布を依頼）。
○配布数	企業調査：10,000票 正社員調査：60,000票
○有効回収数	企業調査：有効回収数：2,004票／有効回収率：20.04% 正社員調査：有効回収数：7,291票／有効回収率：12.15%

3. 分析結果

第2段階の推計結果は表①-1～②-3のとおりである。分析の結果、操作変数を用いた混合効果ロジスティックモデルから複数の雇用管理施策の効果が有意となっているが、その平均限界効果²をみると、その効果は限りなく小さいものがいくつかみられた。

本分析では、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていない施策を、継続就業希望を高める効果があった雇用管理施策として整理している。その結果、「若手以外の賃金引上げ（ベースアップ）」「若手の賃金引上げ（ベースアップ）」の二つの施策について効果が確認された。

なお、雇用管理施策と「子どもダミー」との交差項を含むモデルについても分析を行った。これらの交差項の一部には統計的に有意な結果がみられたものの、今回の整理において継続就業希望を高める効果があるとまで認められる施策は確認されなかった。

2 平均限界効果とは、説明変数が1単位増加したときに従属変数に与える平均的な影響のことであり、本分析では、雇用管理施策の実施が継続就業希望の確率に与える平均的な影響を指す。

(表①- 1 : 処遇改善関連施策)

	従属変数：継続就業希望ダミー									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
若手の賃金の引上げ (ベースアップ)	0.077** (0.037)									
若手以外の賃金の引 上げ (ベースアップ)		0.084** (0.037)								
賞与の増額			0.070* (0.037)							
福利厚生関係の手当 等の増加				0.073** (0.037)						
同業他社を意識した 賃金水準の設定					0.009 (0.037)					
職種別賃金の 導入						-0.042 (0.037)				
職務記述書の 導入							-0.06 (0.037)			
目標管理制度による 動機づけ								-0.028 (0.037)		
タレントマネジメント システムの導入									0.028 (0.036)	
社内公募制の導入・ 活用										0.024 (0.037)
女性ダミー	-0.062 (0.068)	-0.07 (0.068)	-0.061 (0.068)	-0.067 (0.068)	-0.07 (0.068)	-0.059 (0.068)	-0.072 (0.068)	-0.068 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.071 (0.068)
子どもダミー	0.125 (0.077)	0.121 (0.077)	0.126 (0.077)	0.124 (0.077)	0.123 (0.077)	0.127 (0.077)	0.121 (0.077)	0.122 (0.077)	0.123 (0.077)	0.123 (0.077)
年齢	-0.112 (0.261)	-0.099 (0.261)	-0.104 (0.261)	-0.104 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.123 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.116 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.118 (0.261)
年齢 ²	0.510* (0.272)	0.494* (0.272)	0.501* (0.272)	0.498* (0.272)	0.511* (0.272)	0.518* (0.272)	0.507* (0.272)	0.506* (0.272)	0.514* (0.272)	0.511* (0.272)
定数項	1.034*** (0.057)	1.039*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.037*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.041*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.039*** (0.057)
サンプル数	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970

(注) 「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていないものは、「若手の賃金の引上げ (ベースアップ)」及び「若手以外の賃金の引上げ (ベースアップ)」である。

(表①-2：人材育成関連施策)

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
自己啓発を促す金銭的支援	0.041 (0.037)						
自己啓発を促す就業時間等の配慮		-0.061 (0.037)					
メンター制度の実施			0.027 (0.036)				
社内資格・技能評価制度の創設による動機付け				0.063 (0.039)			
自社の技能マップの作成					0.012 (0.037)		
セルフキャリアドックの実施						0.021 (0.037)	
人材開発に関する公的な助成制度の活用							0.056 (0.037)
女性ダミー	-0.076 (0.068)	-0.061 (0.069)	-0.074 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.072 (0.068)	-0.074 (0.068)	-0.076 (0.068)
子どもダミー	0.114 (0.078)	0.12 (0.078)	0.116 (0.078)	0.115 (0.078)	0.115 (0.078)	0.114 (0.078)	0.115 (0.078)
年齢	-0.065 (0.262)	-0.073 (0.262)	-0.073 (0.262)	-0.069 (0.262)	-0.072 (0.262)	-0.073 (0.262)	-0.057 (0.262)
年齢 ²	0.452* (0.272)	0.460* (0.272)	0.460* (0.272)	0.455* (0.272)	0.458* (0.272)	0.460* (0.272)	0.443 (0.272)
定数項	1.037*** (0.057)	1.027*** (0.058)	1.035*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.034*** (0.058)	1.035*** (0.057)	1.036*** (0.057)
サンプル数	4906	4906	4906	4906	4906	4906	4906

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていないものはなかった。

(表①-3：ワーク・ライフ・バランス関連施策)

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
長時間労働の防止策	0.051 (0.037)						
フレックスタイム制度の導入		0.055 (0.036)					
年次有給休暇の取得促進			-0.068* (0.038)				
時間単位・半日単位の有給休暇制度の導入				-0.001 (0.037)			
男性の育児休業取得の促進					0.052 (0.036)		
仕事と育児・介護・病氣治療等との両立支援						-0.057 (0.037)	
在宅勤務・テレワークの利用促進							0.060* (0.036)
女性ダミー	-0.068 (0.068)	-0.067 (0.068)	-0.067 (0.067)	-0.073 (0.067)	-0.067 (0.068)	-0.06 (0.068)	-0.07 (0.067)
子どもダミー	0.119 (0.077)	0.119 (0.077)	0.118 (0.077)	0.116 (0.077)	0.117 (0.077)	0.121 (0.077)	0.117 (0.077)
年齢	-0.076 (0.259)	-0.083 (0.259)	-0.091 (0.259)	-0.08 (0.259)	-0.072 (0.259)	-0.083 (0.259)	-0.076 (0.259)
年齢 ²	0.463* (0.270)	0.472* (0.270)	0.472* (0.270)	0.463* (0.270)	0.461* (0.270)	0.466* (0.270)	0.466* (0.270)
定数項	1.032*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.036*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.028*** (0.057)	1.034*** (0.057)
サンプル数	4989	4989	4989	4989	4989	4989	4989

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていないものはなかった。

(表②-1：処遇改善施策（子どもダミーとの交差項）)

	従属変数：継続就業希望ダミー									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
子どもダミー	-0.062 (0.068)	-0.07 (0.068)	-0.06 (0.068)	-0.066 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.059 (0.068)	-0.072 (0.068)	-0.066 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.07 (0.068)
若手の賃金の引上げ (ベースアップ) ×子 どもダミー	-0.016 (0.072)									
若手以外の賃金の引 上げ (ベースアップ) ×子どもダミー		-0.037 (0.074)								
賞与の増額×子ども ダミー			-0.058 (0.074)							
福利厚生関係の手当 等の増加×子どもダ ミー				-0.091 (0.074)						
同業他社を意識した 賃金水準の設定×子 どもダミー					-0.049 (0.074)					
職種別賃金の導入× 子どもダミー						-0.019 (0.072)				
職務記述書の導入× 子どもダミー							0.011 (0.075)			
目標管理制度による 動機づけ×子どもダ ミー								0.146** (0.074)		
タレントマネジメント システムの導入×子 どもダミー									0.191** (0.077)	
社内公募制の導入・ 活用×子どもダミー										0.059 (0.078)
女性ダミー	0.124 (0.077)	0.12 (0.077)	0.124 (0.077)	0.121 (0.077)	0.122 (0.077)	0.127 (0.077)	0.12 (0.077)	0.122 (0.077)	0.123 (0.077)	0.124 (0.077)
年齢	-0.113 (0.261)	-0.1 (0.261)	-0.102 (0.261)	-0.1 (0.261)	-0.115 (0.261)	-0.122 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.112 (0.261)	-0.116 (0.261)
年齢 ²	0.511* (0.272)	0.494* (0.272)	0.500* (0.272)	0.495* (0.272)	0.506* (0.273)	0.517* (0.272)	0.507* (0.272)	0.506* (0.273)	0.505* (0.272)	0.509* (0.272)
定数項	1.034*** (0.057)	1.039*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.037*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.041*** (0.057)	1.039*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.039*** (0.057)
サンプル数	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていないものはなかった。

(表②-2：人材育成施策（子どもダミーとの交差項）)

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
子どもダミー	0.114 (0.078)	0.121 (0.078)	0.119 (0.078)	0.115 (0.078)	0.114 (0.078)	0.112 (0.078)	0.115 (0.078)
自己啓発を促す金銭的支援×子どもダミー	0.035 (0.073)						
自己啓発を促す就業時間等の配慮×子どもダミー		-0.05 (0.072)					
メンター制度の実施×子どもダミー			0.131* (0.075)				
社内資格・技能評価制度の創設による動機付け×子どもダミー				0.000 (0.075)			
自社の技能マップの作成×子どもダミー					-0.066 (0.073)		
セルフキャリアアドックの実施×子どもダミー						0.123 (0.075)	
人材開発に関する公的な助成制度の活用×子どもダミー							0.008 (0.074)
女性ダミー	-0.077 (0.068)	-0.061 (0.069)	-0.076 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.071 (0.068)	-0.074 (0.068)	-0.076 (0.068)
年齢	-0.066 (0.262)	-0.07 (0.262)	-0.081 (0.262)	-0.069 (0.262)	-0.072 (0.262)	-0.067 (0.262)	-0.058 (0.262)
年齢 ²	0.454* (0.272)	0.457* (0.272)	0.467* (0.273)	0.455* (0.272)	0.459* (0.272)	0.452* (0.272)	0.444 (0.273)
定数項	1.037*** (0.057)	1.027*** (0.058)	1.037*** (0.058)	1.033*** (0.057)	1.034*** (0.058)	1.036*** (0.057)	1.036*** (0.057)
サンプル数	4906	4906	4906	4906	4906	4906	4906

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていないものはなかった。

(表②-3：ワーク・ライフ・バランス施策（子どもダミーとの交差項）)

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
子どもダミー	0.12 (0.077)	0.123 (0.077)	0.117 (0.077)	0.114 (0.077)	0.119 (0.077)	0.117 (0.077)	0.121 (0.077)
長時間労働の防止策 ×子どもダミー	0.043 (0.072)						
フレックスタイム制度 の導入×子どもダミー		0.167** (0.074)					
年次有給休暇の取得 促進×子どもダミー			0.031 (0.074)				
時間単位・半日単位 の有給休暇制度の導 入×子どもダミー				0.061 (0.074)			
男性の育児休業取得 の促進×子どもダミー					0.114 (0.073)		
仕事と育児・介護・ 病気治療等との両立 支援×子どもダミー						0.097 (0.072)	
在宅勤務・テレワー クの利用促進×子ど もダミー							0.179** (0.076)
女性ダミー	-0.067 (0.068)	-0.066 (0.068)	-0.068 (0.068)	-0.073 (0.067)	-0.07 (0.068)	-0.062 (0.068)	-0.071 (0.067)
年齢	-0.078 (0.259)	-0.075 (0.259)	-0.093 (0.259)	-0.081 (0.259)	-0.071 (0.259)	-0.087 (0.259)	-0.073 (0.259)
年齢 ²	0.464* (0.270)	0.460* (0.270)	0.474* (0.270)	0.463* (0.270)	0.457* (0.270)	0.471* (0.270)	0.458* (0.270)
定数項	1.032*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.034*** (0.057)	1.036*** (0.057)	1.034*** (0.057)	1.030*** (0.057)	1.034*** (0.057)
サンプル数	4989	4989	4989	4989	4989	4989	4989

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95%信頼区間に0が含まれていないものはなかった。