

第 1 章

労働経済（白書）

- 1 より効率的な働き方の実現に向けて
- 2 経済社会の活力向上と地域の活性化
に向けた雇用対策の推進

1

より効率的な働き方の実現に向けて

1 我が国の働き方の現状

1 我が国における労働時間の推移と現状



- ・緩やかな減少傾向にある総実労働時間
- ・1990年前後の所定内労働時間を中心とする総実労働時間の大幅減少は の広がり为主因
- ・1990年代半ば以降の総実労働時間の減少は 比率の上昇が主因
- ・1990年代半ば以降ほとんど減少していない一般労働者の総実労働時間
- ・企業規模が小さいほど総実労働時間が長いとその差は長期的には縮小傾向
- ・一般労働者の総実労働時間が最も長いのは
- ・時間当たり賃金が低いほど総実労働時間が長い傾向

A : 完全週休2日制

B : パートタイム労働者

C : 運輸業、郵便業

1. 緩やかな減少傾向にある労働時間

厚生労働省「毎月勤労統計調査」で、30人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移をみてみよう。総実労働時間は、1970年代半ばから1980年代後半までおおむね横ばいで推移していたが、1988年から1993年にかけて大きく減少し、その後も緩やかに減少している。足下でも、2014年は前年比0.2%減少となっており、2年連続で減少している。この結果、1987年に月間175.9時間（年間2,111時間）であった総実労働時間は、2014年には月間149.0時間（年間1,788時間）と、27年間で月間26.9時間減少している。

こうした動きは、所定内労働時間の減少によるところが大きく、1987年に月間161.1時間であった所定内労働時間は、2014年には月間136.2時間と、リーマンショック後の2009年を下回って比較可能な1970年以降で最短となっており、27年間で月間24.9時間減少している。一方、所定外労働時間は、高度経済成長期やいわゆるバブル景気による好況期には、月間15時間を超えていたが、その後は、景気

変動等による増減を繰り返しつつ、おおむね月間11～13時間程度で推移しており、足下では景気の緩やかな回復に伴い**3年連続で増加**し、2014年は月間12.8時間となっている。

（平成27年版「労働経済白書」P113）

2. 1990年前後の労働時間の大幅減少は完全週休2日制の広がりが主因

このような所定内労働時間を中心とする総実労働時間の減少は、労働時間法制や社会慣習の変化に強い影響を受けているものと考えられる。

我が国の法定労働時間は、1947年に労働基準法が制定されて以降、長い間週48時間制が続いていたが、1987年に行われた同法の改正により、中長期的に週40時間労働制を目標としつつ、当面は猶予措置を設けることとされ、これに基づき、1988年4月から週46時間（猶予対象事業は週48時間）、1991年4月から週44時間〔猶予対象事業は1993年3月末（規模100人以下の事業場については1994年3月末）まで週46時間〕に短縮された。更に1993年に行われた同法の改正により、法定労働時間は1994年4月から週40時間（猶予措置事業は、1997年3月末まで44時間。特例措置対象事業場については、2001年3月末まで46時間、同年4月以降44時間。）に短縮された。こうした動きに伴い、1988年から1993年にかけて総実労働時間が大きく減少したものと考えられる。

月間出勤日数と出勤日1日当たりの総実労働時間の推移をみると、1988年から1993年にかけて月間出勤日数が大きく減少している一方、1日当たりの所定内労働時間は減少しておらず、同時期の労働時間の短縮は、出勤日数の削減により実現されたことが分かる。また、**完全週休2日制**の適用対象となっている労働者の割合の推移をみると、同時期にその割合が大幅に上昇しており、**完全週休2日制**の普及が進んだことが分かる。

以上のことから、1988年から1994年にかけて、法定労働時間が週48時間から原則週40時間へと順次短縮されるのに合わせ**完全週休2日制**が広がりをみせ、出勤日数の減少を通じて総実労働時間が大きく減少したといえる。

（平成27年版「労働経済白書」P114）

3. 1990年代半ば以降の労働時間の減少はパートタイム労働者比率の上昇が主因

前述のとおり、1994年以降も総実労働時間は緩やかな減少傾向にあるが、1990年代後半から**パートタイム労働者比率の上昇**が続いていることから、これが総実労働時間の減少に影響していることが考えられる。そこで、5人以上規模事業所

における総実労働時間の増減を要因別に分解してみると、一般労働者の所定内労働時間やパートタイム労働者の総実労働時間もおおむねマイナスに寄与しているが、**パートタイム労働者比率**の変化が一貫して全体の**総実労働時間を減少**させる方向に大きく寄与している。1993年から2014年にかけて、就業形態計の月間総実労働時間は14.9時間減少しているが、要因別の寄与を試算してみると、一般労働者の総実労働時間の減少の寄与が1.7時間（所定内労働時間の減少方向での寄与が4.4時間、所定外労働時間の増加方向での寄与が2.6時間）、パートタイム労働者の総実労働時間の減少の寄与が1.9時間であるのに対し、パートタイム労働者比率の上昇による減少の寄与が11.3時間となっており、1990年代半ば以降の総実労働時間の減少の主因は、**パートタイム労働者比率**の上昇であることが分かる。

（平成27年版「労働経済白書」P116）

4. 1990年代半ば以降ほとんど減少していない一般労働者の総実労働時間

それでは、パートタイム労働者を除いた一般労働者の労働時間はどのような動きになっているのであろうか。5人以上規模事業所における一般労働者の総実労働時間の推移をみると、所定内労働時間は、2009年にリーマンショックの影響により大幅に減少した後、経済の復調に伴って増加するなど、景気変動に伴う増減はみられるが、トレンドとしては緩やかな減少傾向で推移していることが分かる。一方、所定外労働時間は、景気変動による増減を繰り返しつつトレンドとしては増加傾向で推移しており、2014年には月間14.4時間と比較可能な1993年以降で最長となっている。このような所定内労働時間と所定外労働時間の動きが相殺され、総実労働時間は1990年代後半からトレンドとしてはほぼ横ばいで推移しており、2014年は月間168.4時間（年間2,021時間）と、1997年とほぼ同水準となっている。

また、パートタイム労働者の総実労働時間の動きをみると、所定内労働時間は減少基調で推移しており、2014年には、比較が可能な1993年以降で最短の87.3時間となっている。これに伴い、総実労働時間も減少基調で推移している。一方、所定外労働時間は、総実労働時間に占める比率は一般労働者に比べて相当程度小さいものの、増加傾向となっており、2014年には既往最高水準の3.0時間まで増加している。

（平成27年版「労働経済白書」P117）

5. 企業規模が小さいほど労働時間が長いとその差は長期的には縮小傾向

以下では、一般労働者の労働時間について、その属性によりどのような違いが

あるのかみていくこととしよう。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で企業規模別の一般労働者の総実労働時間の推移をみると、規模が小さい企業ほど労働時間が長くなっている。各規模ともに、1990年前後の法定労働時間の短縮が順次行われた時期に大きく労働時間が減少しているが、特に規模が小さい企業でその減少幅が大きかったことが分かる。その後、1990年代後半から2000年代にかけては1,000人以上規模企業では労働時間がほぼ横ばいで推移しているのに対し、10～99人規模企業では労働時間の緩やかな減少基調が続いたため、企業規模間の総実労働時間の差は、長期的には縮小している。これは、1990年代後半から2000年代にかけて、1,000人以上規模企業で週休2日制適用労働者割合が上昇していないのに対し、30～99人規模企業では週休2日制適用労働者割合の上昇が続いていることと整合的である。ただし、2014年では、格差が縮小した2008年や2010年に比べて、企業規模間の総実労働時間の差はやや拡大している。

（平成27年版「労働経済白書」P118）

6. 一般労働者の労働時間が最も長いのは運輸業、郵便業

2014年の一般労働者の月間総実労働時間を産業別にみると、**所定内労働時間が最も長いのは宿泊業、飲食サービス業**で、次いで生活関連サービス業、娯楽業、建設業となっており、**最も短いのは金融業、保険業**で、次いで、電気・ガス・熱供給・水道業、教育、学習支援業となっている。所定外労働時間が最も長いのは運輸業、郵便業で、次いで情報通信業、製造業となっており、最も短いのは医療、福祉で、次いで複合サービス事業、教育、学習支援業となっている。両者を合わせた総実労働時間が最も長いのは運輸業、郵便業で、次いで宿泊業、飲食サービス業、建設業となっており、最も短いのは教育、学習支援業で、次いで金融業、保険業、複合サービス事業となっている。

次に、主な産業の一般労働者の月間労働時間の推移をみると、総実労働時間が長い産業、短い産業はほぼ固定的となっており、産業間の労働時間の差には大きな変化はみられない。製造業や運輸業、郵便業では、リーマンショック後の2009年に労働時間が大幅に減少するなど、景気変動による労働時間の増減が大きいことが分かる。足下では、建設業で労働時間が増加しており、金融業、保険業、医療、福祉などでは減少している。

（平成27年版「労働経済白書」P118、119）

7. 時間当たり賃金が低いほど労働時間が長い傾向

一般労働者の時間当たり賃金の額と平均労働時間の関係をみてみよう。これを

みると、全ての年齢階級において、時間当たり賃金が低いほど労働時間が長くなっており、時間当たり賃金が相対的に低い層において、必要な所得を得るために労働時間が長くなっている可能性もあると考えられる。

(平成27年版「労働経済白書」P119)

2 長時間労働者の特徴



- ・1週間の就業時間が60時間以上の正規の職員・従業員について、産業別にみると□A□、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業で割合が高い。また、年齢別にみると、男性で、1週間の就業時間が60時間以上である正規の職員・従業員の割合は、□B□で高い。
- ・職業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、□C□で極めて高くなっている。
- ・1週間の就業時間が60時間以上である長時間労働者の割合は、雇用者全体でみると1980年代後半より低い水準となっており、足下でも僅かながら低下傾向が続いている。

A：宿泊業、飲食サービス業

B：20歳台後半や30歳台

C：輸送・機械運転従事者

1. 雇用者全体に占める長時間労働者の割合は低下

ここまでは、労働者の平均労働時間を中心にみてきたが、以下では労働時間の分布、特に1週間の就業時間が60時間以上の長時間労働者の特徴についてみていくことにしよう。

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」で、雇用者の月末1週間の就業時間別の内訳の推移をみると、男性の1週間の就業時間が**60時間以上である者**の割合は、**1988年をピーク**として、法定労働時間の短縮に合わせて1993年まで大きく低下し、その後はほぼ横ばいで推移したが、2000年代前半にはやや上昇し、2000年代後半から足下にかけては緩やかに低下している。一方、1週間の就業時間が**35時間未満**である者の割合は、定年後の**継続雇用者の増加**などもあって、1990年代に入ってから上昇傾向で推移しており、2014年には17.6%に達している。こうした短時間労働者の増加により長時間労働者の割合が低下しているようにみえている可能性もあることから、1週間の就業時間が35時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上である者の割合をみると、2000年代前半にその割合の高まりがみられたものの、2000年代後半からは低下傾向で推移してお

り、足下でも僅かながら低下傾向が続いている。**女性**については、それぞれのライフステージに合わせた働き方を選択しつつ**就業を継続・再開**する女性が増加してきたこともあって、1週間の就業時間が**35時間未満**である雇用者の割合は一貫して上昇傾向で推移している。一方、1週間の就業時間が35時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上である者の割合は、法定労働時間の短縮に合わせて、1988年から1993年にかけて低下した後、ほぼ横ばいで推移し、2000年代前半にはやや高まりをみせたが、その後は緩やかな低下傾向で推移している。

以上のように、1週間の就業時間が60時間以上である長時間労働者の割合は、雇用者全体でみると1980年代後半や2000年代前半より低い水準となっており、足下でも僅かながら低下傾向が続いているといえる。

（平成27年版「労働経済白書」P119～122）

2. 正規の職員・従業員では長時間労働者の割合は2000年代以降高止まり

雇用者全体では長時間労働者の割合は低下しているが、これには雇用形態の多様化が影響を与えている可能性もある。実際、従業員上の地位・雇用形態別に1週間の就業時間の構成をみると、男女ともに、自営業主や家族従業者、雇用者の中では役員や正規の職員・従業員で週60時間以上の長時間労働者の割合が高くなっており、非正規の職員・従業員ではその割合は低くなっている。非正規の職員・従業員の中では、契約社員などで比較的その割合が高くなっている。

そこで、総務省統計局「就業構造基本調査」で、正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、男性では、1987年に16.9%に達した後、1990年代には12%を下回る水準まで低下したものの、2000年代に入って再度上昇し、2007年には18.5%に達した。2012年は2007年より低下したものの、依然高水準となっている。女性では、1987年に5.3%に達した後、1990年代には3%台まで低下したが、2000年代に入って大幅な上昇が続き、2007年には7.8%に達した。2012年は2007年より僅かに低下したものの、高い水準が続いている。

年齢階級別でみると、男性では、長時間労働者の割合が高いのは30歳台や20歳台後半であるが、2002年以降は40歳台前半で、2007年以降は40歳台後半や50歳台で、1987年より長時間労働者の割合が相当程度上昇しており、中高年齢層の就業時間が長くなっている。女性では、2000年代に入ってから20歳台で長時間労働者の割合が上昇しており、結婚・出産前の女性が多い年齢での就業時間が長くなっている。

（平成27年版「労働経済白書」P122）

3. 長時間労働者が多いのは輸送・機械運転従事者

続いて、長時間労働者の割合が高い産業、職業についてみてみよう。産業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、宿泊業、飲食サービス業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業でその割合が高く、電気・ガス・熱供給・水道業、鉱業、採石業、砂利採取業、医療、福祉でその割合が低くなっている。

次に、職業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、輸送・機械運転従事者で極めて高くなっており、その他、販売従事者、保安職業従事者、サービス職業従事者でも相対的に高くなっている。一方、事務従事者や生産工程従事者では長時間労働者の割合は比較的低くなっている。

企業規模別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、規模によりそれほど大きな差異はないが、30～49人規模企業でその割合が最も高く、そこから企業規模が大きく若しくは小さくなるほど長時間労働者の割合は小さくなる傾向がみられる。（平成27年版「労働経済白書」P122、125）

4. 夜間就業者は増加傾向で推移

ここまでは長時間労働者の特徴をみてきたが、労働時間の長さとともに、労働の時間帯も勤労者の生活に大きな影響を与える要素であろう。

そこで、総務省統計局「社会生活基本調査」で、平日の時間帯別就業者数の推移をみてみよう。まず、8時30分から17時までの日中については、昼休み時間帯の12時から13時を除き、就業者数は1990年代をピークとして減少傾向で推移している。

一方、8時30分より前と19時以降の夜間・早朝時間帯については、5時30分から6時30分の時間帯を除き、長期的には就業者数が増加している。

このように、夜間就業者は増加傾向で推移しているが、その要因を探るため、1986年と2011年の2時点において、平日20時から翌朝7時にかけての就業者を、その時点で既に8時間以上就業している者とそれ以外の者に分け、2011年と1986年の差をみてみる。すると、20時から23時までは、その時間帯に就業している者の差のうち既に8時間以上就業している者の割合が54.4%となっており、残業等により日中から継続して就業している者の増加がこの時間帯の就業者の増加の主因であることが分かる。一方、23時から翌日5時までについては、その時間帯に就業している者の差のうち夜間に就業を開始する者等それ以外の就業者の割合が

64.4%と大きいことが分かる。

同様に平日夜間就業者数を職業別にみても、1986年調査と2011年調査で職業区分が異なることから厳密な比較は困難であることに留意する必要があるが、20時から23時までは管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者の就業者の増加が大きくなっており、この時間帯に就業している者の差のうちその職業の就業者が占める割合は58.1%となっている。また、販売、サービス職業従事者は、おおむねどの時間帯でも就業者が増加している。生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等従事者は、23時から翌日5時までには就業している者の差に占める割合をみると31.2%となっており、深夜時間帯を中心に就業者が増加している。

以上のことから、夜間就業者の増加は、①専門的・技術的職業、事務従事者を中心とする長時間労働者の増加、②製造現場の24時間化などによる生産工程従事者等の夜間就業者の増加、③夜間帯にサービス提供等を行うための販売、サービス職業従事者やこれを支えるための輸送、運搬等従事者の夜間就業者の増加等が相まって発現していることが示唆されるとともに、①が③に対する需要を生むという側面があると考えられる。

このことから、長時間労働の削減は、長時間労働者のみならず、これらの者の需要に対応して行われる夜間サービスに従事する就業者を含めた夜間労働者の減少にもつながり、社会全体の効率化に資する可能性があると考えられる。

（平成27年版「労働経済白書」P 125～128）

5. 長時間労働は依然として課題

労働者の総実労働時間は1988年から1993年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少しているが、1990年前後の大幅な減少は完全週休2日制の広がり、1990年代半ば以降の減少はパートタイム労働者比率の上昇が、主要要因であったと考えられる。

一般労働者の総実労働時間をみると大きく変化しておらず、産業別にみても運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、建設業の労働時間が長くなっており、時系列でみてもその順位はほぼ固定的となっている。さらに労働時間が長い労働者として1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると緩やかな低下傾向であるものの、依然一定水準が存在している。このように長時間労働の問題は、一般労働者を中心として依然、課題であることが分かった。

（平成27年版「労働経済白書」P 128）

2 働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて

1 労働時間の削減の取組



- ・所定外労働が実際に短縮された企業が行っている取組としては、「」「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」「仕事の内容・分担の見直し」が多くなっている。
- ・所定外労働時間を短縮している企業は、自社のは同業他社に比べて高いと認識しており、労働者だけではなく、企業にとっても意義がある。企業へのヒアリングでも、労働時間の削減により疲労度の低減、モチベーションの向上や、自己研さん等の効果があげられていた。
- ・労働時間を削減しつつ、生産活動を維持・向上していくためには、の向上やの増加が必要である。
- ・教育訓練に取り組んでいる企業は、自社のが同業他社と比べて高いと認識し、売上高（過去3年間）が増加したとする割合が高い。
- ・追加で就業を希望する者、勤務時間・休日などが希望と合わず失業している者などが、希望に応じて労働参加できるよう、ニーズに応じたを提供することが重要である。

A：実態の把握

B：労働生産性

B：労働生産性

C：労働投入

D：多様な働き方

1. 労働時間削減の取組として、実態の把握、長時間労働者や上司に対する注意といった取組が多い

（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」により、企業に対して所定外労働時間の削減のために何かしら取り組んでいることがあるかと尋ねたところ、「ある」と答えた企業は92%となっており、企業も所定外労働時間の削減は大きな課題であると捉えていることが分かる。

では、長時間労働短縮に向けて企業はどのような取組を進めているのだろうか。またそれは効果を上げているのであろうか。

同調査で、所定外労働時間の削減に向けた取組を行った結果、所定外労働時間が実際に短縮されたと回答する企業の割合をみると、「短縮された」が53.5%、「変わらない（よく分からないを含む）」が46.5%となっている。「短縮された」とする企業が「所定外労働時間の削減に向けた取組」としてどのような取組を行っているのかをみると、「実態（実際の労働時間等）の把握」が69.2%と最も

高く、次いで「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」が66.1%、「仕事の内容・分担の見直し」が55.2%となっている。また、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」は38.4%となっている。

厚生労働省がヒアリングを行った企業では、トップの強力なリーダーシップにより、残業の削減や有給休暇取得促進を推進し、残業半減、有給休暇の当年度付与日数100%消化を目標として示して大幅な改善に取り組み、残業時間の削減、有給休暇取得日数の増加を実現しており、経営トップが社内に明確なメッセージを示し、取り組むことも重要と考えられる。（平成27年版「労働経済白書」P145、146）

2. 長時間労働削減の目的は働き過ぎの防止に加え、労働生産性の向上

企業は先述のような取組で労働時間の削減に取り組んできているが、どのような目的を持って削減しているのであるのか。

「年間総実労働時間を短縮してきた（短縮を考えている）理由」をみると、「働き過ぎを防止するため」「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」と回答する割合が高くなっている。これに加え「労働生産性を向上させるため」と回答した企業は、過去3年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業では61.0%と、今後の方向性として年間総実労働時間の短縮を考えている企業においても60.7%と高くなっている。

企業規模別にみると、全体としての傾向は変わらないが、「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」「労働生産性を向上させるため（より効率の良い働き方を追求するため）」「働き過ぎを防止するため（メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等）」を挙げる企業割合は、企業規模が大きい方が高い割合となっている。（平成27年版「労働経済白書」P146）

3. 労働生産性は所定外労働時間を短縮した企業ほど同業他社と比べて高いと認識

所定外労働時間短縮の目的の一つとして「労働生産性を向上させるため」を挙げる企業の割合が高いが、実際に所定外労働時間短縮と労働生産性との関係はどのようなになっているのであろうか。

残業時間削減の取組の結果、所定外労働時間の短縮がなされたと回答した企業、変わらない（よく分からないを含む）と回答した企業の間で、同業他社と比べて自社の労働生産性をどのように評価しているかをみってみる。すると、残業削減の取組の結果、所定外労働時間が短縮されたとする企業のほうが、労働生産性

が同業他社に比べて高い、どちらかといえば高いと考える割合が相対的に高くなっている。この結果について因果関係は明確ではないものの、生産（成果）が一定、あるいは増加する中で、労働時間の短縮を通じた労働投入の減少の効果が表れている、労働時間の短縮により疲労度が減り、限られた中でより効率的な業務の遂行ができているといったことが考えられる。

（平成27年版「労働経済白書」P 147、148）

4. 労働者の学習に対する意欲も高い

前述の厚生労働省による企業ヒアリングでは、労働時間の削減により疲労度の低減、モチベーションの向上や、自己研鑽の進展が指摘されていたところであるが、同様のことは、今回のアンケート調査の中でも見ることができる。労働者に対して、18時頃には退社出来るようになったら何をするかと尋ねたものへの回答をみると、「心身の休養・リフレッシュ」「自身の趣味」「家族との団欒」の割合が多いが、「社会人大学院等への通学」と「自己啓発（英会話等）」といった自らの能力向上に取り組みたいとする主旨の回答を合わせてみると高い結果となっている。このように所定外労働時間を削減することで、健康の確保、家庭との両立の可能に加え、能力開発に取り組み仕事の効率性や専門性の向上につながる事が期待される。

（平成27年版「労働経済白書」P 148）

5. 仕事を効率的に進めるには、ITの活用も重要

効率的な働き方を進めるツールとして情報通信技術（IT）の活用が考えられる。企業に対して過去3年間にITの活用を増やしたかという点について尋ねたところ、約3割近い企業が「増やした」と回答し、それ以外は「変わらない」との回答であった。ITの活用については、その活用により業務が代替され人員が削減されるという指摘もある。

ITの活用を過去3年間に増やしたとする企業について、従業員数がどう変化したかを尋ねたところ「変わらない」と回答した企業がもっとも多く、次いで「増えた」とする企業の割合が多くなっている。これは同時期に企業の置かれている経営状況がどのようになっているかにも左右されるため留意が必要であるが、今回の調査結果ではITの活用に伴って従業員を減らすというのは少ない状況となっている。

では、ITの活用にとまって労働時間はどのようになるのかをみると、「変わらない」が最も多いものの、次いで「減った」という割合が約20%程度となって

おり、労働時間が増えたとする割合（6.3%）よりも高くなっている。

ITの活用により労働時間が減ったということは、その活用により仕事の進め方が効率的になったということが考えられる。そこで、企業が考えるIT活用のメリットについてみると、「業務プロセスや作業効率の向上」「情報収集能力の向上」「社内コミュニケーションの円滑・活発化」と回答する割合が高くなっており、ITの活用により業務の効率化が図られていると考えられる。

（平成27年版「労働経済白書」P148、149）

2 効率的な働き方と経済成長の実現に向けて

1. 更なる労働生産性向上のためには、付加価値の向上、効率的な業務遂行、人材育成が鍵

まず、労働生産性の向上のためにどのような取組が考えられるかを検討する。

企業へのアンケート調査で「労働生産性を（さらに）高めるため、必要なものは何だと思いますか」に対して、回答の割合が高い選択肢は、

- ・「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力」（44.2%）、「顧客・販路を拡大する営業力」（41.0%）といった付加価値を高める取組
 - ・「仕事内容の見直し（ムダな業務の削減）」（65.2%）、「仕事の進め方の見直し」（50.3%）、「職場のコミュニケーションの円滑化」（40.2%）、「長時間労働の解消（残業の削減等）」（35.8%）といった効率的な働き方での取組
 - ・「若年人材の確保・定着」（42.6%）、「教育訓練・能力開発のテコ入れ」（32.3%）といった人材確保・育成の取組
- となっている。

（平成27年版「労働経済白書」P150）

2. 効率的な働き方の実現のために

2では、企業は所定外労働時間削減の目的として、働き過ぎの防止はもとより、労働生産性の向上も目的としており、現に、アンケート調査では所定外労働時間を短縮している企業は自社の労働生産性は同業他社と比べて高いと認識していることから、長時間労働削減は労働者にとってだけではなく、企業にとっても意義のあるものであることが分かった。

所定外労働時間削減のためには効率的に仕事を進めることが必要となるが、ITの活用により労働時間が減ったと答える企業の割合が多く、IT投資の活用も一つの方策である。我が国は他の国に比べてIT投資が少ない状況にあることか

ら、働き方の改善のためにも今後更なるIT投資とその有効な活用が必要であることが示唆される。

労働時間の削減をしつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要となり、労働生産性の向上のためには付加価値を高めることや人材育成が重要である。**教育訓練に取り組んでいる企業**は、自社の**労働生産性**が同業他社と比べて**高い**と認識し、また、過去3年間でみた売上高が増加したとする割合が高いことから人材育成の重要性が指摘できよう。

さらに、労働投入を増やす方策としては、追加で就業を希望する方が参加できるようにすること、さらには、勤務時間・休日などが希望とあうような**多様な働き方**を提供していくことが必要と考えられる。 （平成27年版「労働経済白書」P154）

2

経済社会の活力向上と地域の
活性化に向けた雇用対策の推進

1. キャリアコンサルタントの見直し

2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）により、キャリアコンサルタントを「A」として位置づけ、更新制などを通じた「B」を図りつつ、計画的に養成していくこととしている。

2. ジョブ・カード制度の見直し

ジョブ・カードについては、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（2013（平成25）年12月）、『「日本再興戦略」改訂2014』（平成26年6月24日閣議決定）において、学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなどとの見直しが求められたところである。

これらを踏まえて、有識者等による研究会において検討を行い、ジョブ・カードを「C」及び「D」のツールとして活用されるよう見直しを行うべきとの報告書を取りまとめるとともに、ジョブ・カード制度推進会議において、新たなジョブ・カード制度の普及促進方策の検討を行った。

A：名称独占資格

B：資質の確保

C：生涯を通じた
キャリア・プ
ランニング

D：職業能力証明

1 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、24歳以下の完全失業率が、2014（平成26）年には6.3%（前年差0.6ポイント低下）、25～34歳については、4.6%（前年差0.7ポイント低下）と、前年より回復している。

また、2015（平成27）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については96.7%（2015年4月1日現在）、高校については98.8%（2015年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学2.3ポイント、高校0.6ポイント）したものの、引き続き新卒者に対する就職支援に全力を尽くす必要がある。

このため、学校等と密に連携しながら、新卒者等の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を更に強化する必要がある。併せて、既卒者についても、企業に対して新卒枠で既卒者も応募受付を

行うよう採用拡大を働きかけるなどにより、早期就職に向けて取り組む必要がある。

また、フリーター数は、2014年には179万人となり、前年（2013（平成25）年182万人）と比べて3万人減少となっており、また、ニート数については2014年には56万人となり、前年（2013年60万人）と比べて4万人減少している。

我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、フリーターを含む若者の正規雇用化の推進など、包括的な支援を行っている。

（平成27年版「厚生労働白書」P291）

2 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備

「『日本再興戦略』改訂2014」において、就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指すこととされた。

これを受けて、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会及び職業能力開発分科会において、公労使の三者による検討が行われ、2015（平成27）年1月23日に厚生労働大臣に対し、若者の雇用支援の充実等について建議がなされた。

これらを踏まえ、若者の適職の選択及び職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずる、**若者雇用促進法案**（勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号））が2015年9月11日に第189回国会において成立した。

（平成27年版「厚生労働白書」P291）

3 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（2015（平成27）年4月1日現在、57か所）で、広域的な求人情報の提供や、就職支援セミナー・面接会を実施している。2014（平成26）年度は延べ約64.1万人が利用し、約10.5万人が就職決定した。また、学生や既卒者の支援を専門に行う相談員である**ジョブサポーター**を新卒応援ハローワークやハローワークの学生用相談窓口配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行うと共に、大学等との連携による学校への出張相談などを行っている。2014年度は約19.9万人の

ジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。さらに、2014年度からは、就職後の職場定着支援等の相談窓口を設置し、就職活動から、職場で活躍するまでの総合的なサポートを実施している。

また、事業主に対して新卒者採用にあたって卒業後3年以内の者を新卒者として取り扱うよう求めた雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」の事業主への周知による既卒者の就職促進や、地域の経済団体や教育機関等を構成員とする「新卒者等就職・採用応援本部」の開催を通じた関係機関の連携体制の強化を行っている。

（平成27年版「厚生労働白書」P291、292）

4 若者と中小企業とのマッチングの強化

若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たした地域の中小企業について、労働局・ハローワークがPRや重点的マッチングを実施する「若者応援企業宣言」事業を実施している。これにより、若者が就職活動早期から中小企業に目を向けられることによるマッチングの向上、事前の企業情報の理解による職場定着率の向上、地域の若者の職業観の向上などを目指すこととしている。

（平成27年版「厚生労働白書」P292）

5 キャリア教育の推進

若者が、学校から社会・職業に円滑に移行できないなどの課題に直面している。この問題は、社会全体を通じた構造的な問題があることが指摘されているが、学校教育は若者の社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たすものであり、キャリア教育の重要性が増している。2011（平成23）年1月31日には中央教育審議会において「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」が取りまとめられた。答申では幼児期の教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進や職業教育の充実が提示されたが、その中で、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性、学校・産業界・関係府省間の連携等についても指摘されている。また、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（2010（平成22）年2月公布、2011年4月施行）により全ての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導（キャリアガイダンス）に取り組むための体制を整備することとされている。

そのため、今後のキャリア教育を効果的に推進する上で、教職員、民間サポート機関等の外部機関及び**キャリア・コンサルタント**等の専門人材の養成が急務となっていることから、2010年度から、キャリア教育をサポート・推進する専門人材を養成するため、雇用・労働に関する知見やキャリア教育や就職支援に資するツール、**キャリア・コンサルティング**やその担い手である**キャリア・コンサルタント**に係る知識及びその活用方法等についての理解を深める講習を実施しており、2014（平成26）年度は大学等を対象に講習を実施したほか、文部科学省と連携・協力し、キャリア教育のためのプログラムを開発し、大学等におけるキャリア教育の推進を図った。また、文部科学省、経済産業省と合同で「キャリア教育推進連携シンポジウム」を開催した。

2015（平成27）年度においても、大学等高等教育段階におけるキャリア教育の充実を図るため、大学等のキャリア教育をサポート・推進する専門人材等を養成する講習を引き続き実施する予定である。（平成27年版「厚生労働白書」P292、293）

6 キャリア・コンサルティングの活用促進

1 キャリア・コンサルティングの概要

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その**適性**や**職業経験**などに応じて自ら**職業生活設計**を行い、これに即した**職業選択**や**職業訓練**などの**職業能力開発**を**効果的**に行うことができるよう**個別の希望**に応じて実施される相談その他の支援」をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、労働者のキャリア形成支援を行っている企業、学校などの現場で展開されている。

高齢化の進展に伴う職業生涯の長期化や、サービス経済化・グローバル化の進展、企業における人材処遇の在り方の変化などを背景として、働く方自らが職業生活設計を行う傾向が強まり、キャリア形成支援の重要性が一層高まる中で、**キャリア・コンサルティング**は、**職業訓練機会**、**能力評価**などと並ぶ、「**労働市場のインフラ（基盤）**」としての役割も担っている。

また、2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）により、**キャリアコンサルタント**を**名称独占資格**として位置づけ、更新制などを通じた資質の確保を図りつつ、計画的に養成していくこととしている。（平成27年版「厚生労働白書」P293）

2 キャリア・コンサルタントの資質向上などキャリア形成支援の推進

キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントの資質向上を図るため、2002（平成14）年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金の支給対象として指定している（2014（平成26）年10月1日現在、10試験を指定）。また、キャリア・コンサルティングの有用性を広め、キャリア・コンサルタントの**質量両面での充実**を図るため、2008（平成20）年12月よりキャリア・コンサルティング技能検定試験を開始したところであり、これらの取組みにより、2014年度末で約4万8千人のキャリア・コンサルタント有資格者が養成されている。

さらに、キャリア・コンサルティングやその担い手であるキャリア・コンサルタントに期待される役割は年々増しており、民間職業紹介・就職支援機関や企業の人事管理・人材育成部門、学校におけるキャリア教育などにおけるキャリア・コンサルタントの活用に係る普及・啓発、企業内のキャリア形成支援を推進するための相談・支援や事業主により選任された職業能力開発推進者に対するキャリア・コンサルティングの基礎的技法などに関する講習の実施等による支援を行っている。

（平成27年版「厚生労働白書」P293）

7 フリーターなどの正規雇用化の促進

フリーターなどの就職支援のため、全国のハローワークでのきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練の情報提供・相談などを実施しており、2014（平成26）年度は約31.1万人が就職した。また、フリーターへの専門的な支援拠点として、わかものハローワークを28箇所に拡充し、支援を強化した。さらに、地域若者サポートステーションとの連携により、就労意欲のあるニートの支援を行っている。

（平成27年版「厚生労働白書」P294）

8 ニート等の若者の職業的自立支援の強化

ニート等の若者の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の養成にとどまらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要であり、こうした支援は各人の置かれた状況に応じて個別に行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

このため、厚生労働省では、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築するとともに、その拠点となる「地域若者サポートステーション」（サポステ）を設置し、専門的な相談やネットワークを活用した適切な機関への誘導など、多様な就労支援メニューを提供する「地域若者サポートステーション事業」を2006（平成18）年度から実施している。

2014（平成26）年度においては、新たに、全国60箇所のサポステにおいて、サポステの支援を経て就職した者に対して、職場定着支援やキャリアアップに向けての相談支援等を行うことを内容とする「サポステ卒業者ステップアップ事業」を実施し、ニート等の若者の就労を強力に支援している。

さらに、2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）において、いわゆるニート等の若者を法律上に規定した上で、その職業的自立を支援するための整備等に努めなければならないことを規定している。

（平成27年版「厚生労働白書」P294）

9 ジョブ・カード制度の推進

1 ジョブ・カード制度の概要

働くことを希望する全ての者が能力を向上させる機会を持ち、その能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、フリーターなどの中には、能力を高めて正社員になりたくてもその能力を高める機会に恵まれないため正社員にもなれないという悪循環に陥り、非正規労働の形態にとどまらざるを得ない状況に置かれている者も少なくない。

このため、フリーターなどの非正規雇用の労働者などの職業能力を向上させることなどを通じて、その雇用の安定化などを図ることを目的としたジョブ・カード制度を2008（平成20）年より実施している。

当該制度の主な趣旨・内容としては、非正規雇用の労働者などのうち**職業能力の形成機会**に恵まなかった者などに対する①ジョブ・カードを活用した効率的なキャリア・コンサルティングの実施や、②企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた実践的な職業訓練などの受講機会の提供を行うことにより、その職業能力を高め、社会で活躍する人材としての成長を促すことである。

また、③キャリア・コンサルティングにおいて明らかにされたキャリアに関する

る希望や訓練修了後の訓練受講者の職業能力に対する評価が記載されたジョブ・カードの就職活動などにおける応募書類としての活用や、④ジョブ・カードにおいて的確に評価された**職業能力の可視化**を通じて、求職者と企業との適切なマッチングや職業能力を主な基準とした外部労働市場の形成を促進することも重要な役割である。

当該制度における企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練は、企業が訓練受講者と雇用契約を結んで行われる雇用型訓練と、民間教育訓練機関などへの委託により行われる委託型訓練がある。なお、公共職業訓練や求職者支援制度における職業訓練においてもジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや能力評価が実施されている。

なお、当該制度は全国の地域ジョブ・カードセンター等がハローワークなどと連携しながら普及・促進を行っており、ジョブ・カード取得者数の累計は約123万人（2014（平成26）年12月末）となっている。

（平成27年版「厚生労働白書」P295、296）

2 ジョブ・カード制度の見直し

ジョブ・カードについては、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（2013（平成25）年12月）、『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなど、の見直しが求められたところである。

これらを踏まえて、有識者等による研究会において検討を行い、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用されるよう見直しを行うべきとの報告書を取りまとめるとともに、ジョブ・カード制度推進会議において、新たなジョブ・カード制度の普及促進方策の検討を行った。

さらに、2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）において、国はジョブ・カードの様式を定め、その普及に努めなければならないことを規定している。

（平成27年版「厚生労働白書」P296）