

平成29年版

# 労働経済の分析

—イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題—

[ 骨 子 ]

# 第 I 部：労働経済の推移と特徴

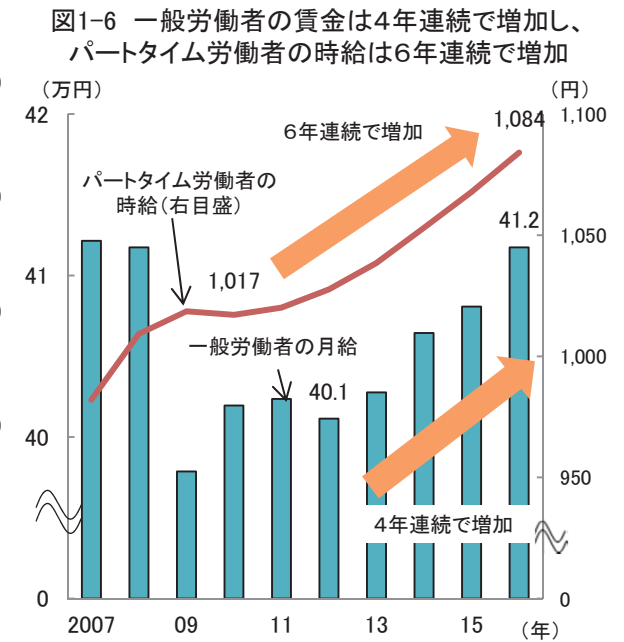
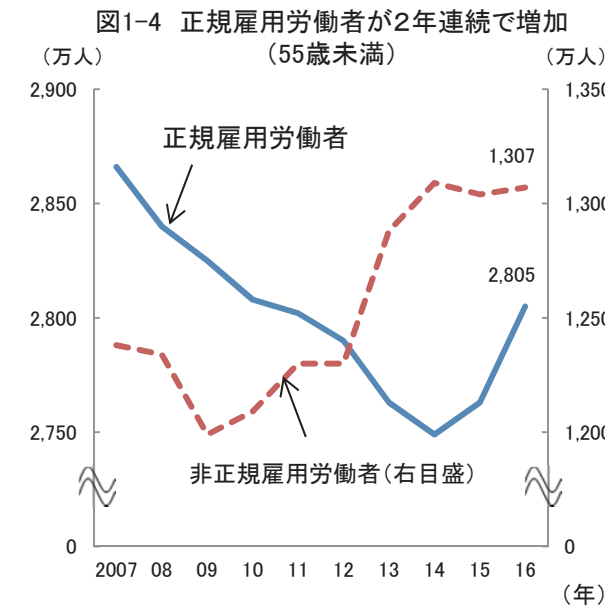
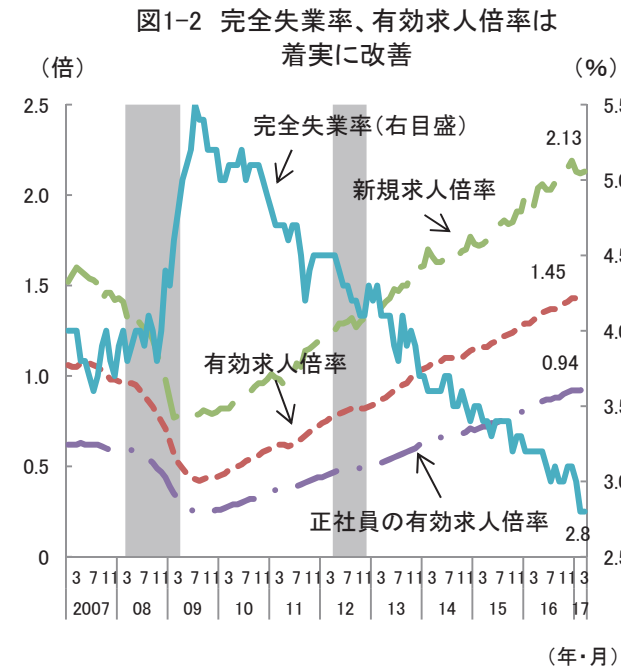
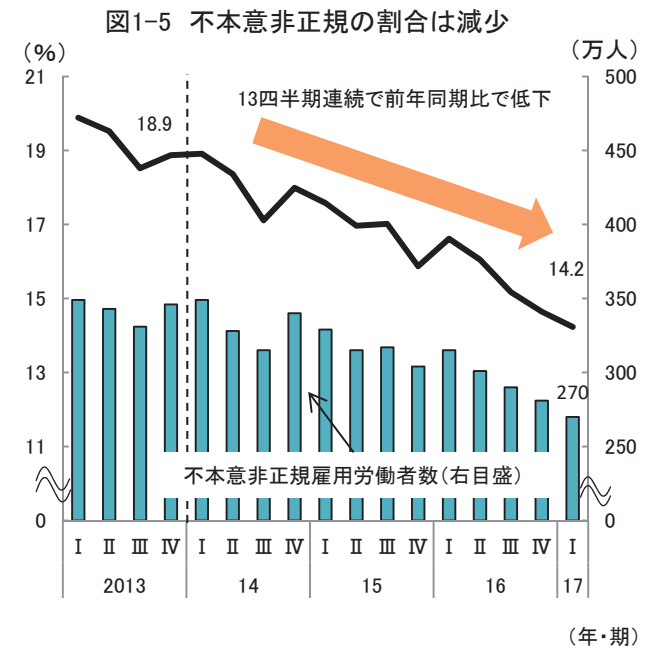
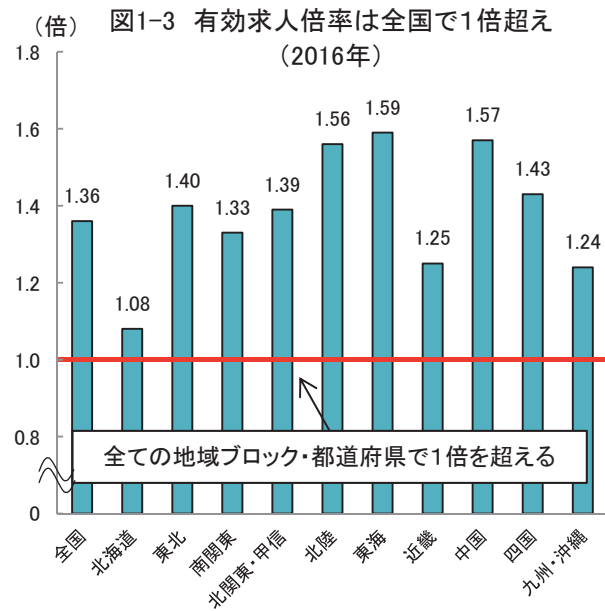
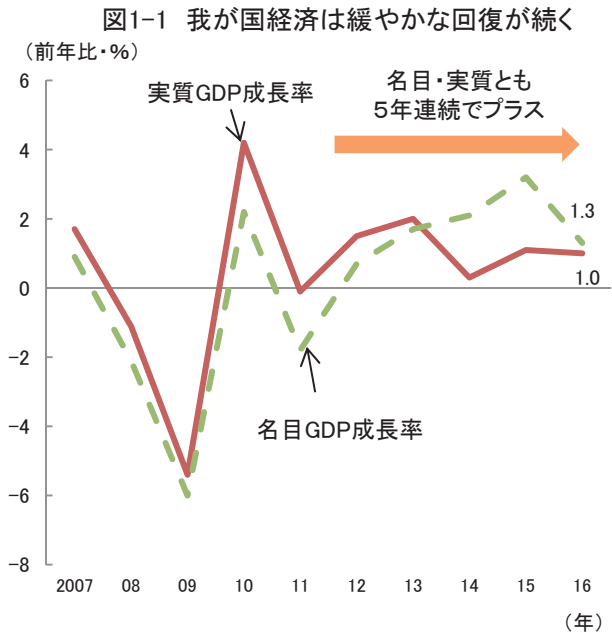
我が国経済は緩やかな回復が続く中、2016年度平均で完全失業率は3.0%と1994年度以来22年ぶりの低水準、有効求人倍率は1.39倍と1990年度以来26年ぶりの高水準となるなど、雇用情勢は着実に改善した。【図1-1、図1-2】

## 【地域、正規・非正規の動向】

- ◆ 地域別の有効求人倍率をみると、統計を取り始めて以降初めて全ての都道府県で1倍を超える水準まで上昇した。【図1-3】
- ◆ 55歳未満でみると、正規雇用労働者は2年連続で増加しており、2016年は非正規雇用労働者の増加幅を上回って増加し、2,805万人となった。【図1-4】
- ◆ 不本意非正規比率は前年同期比で2014年1～3月期以降13四半期連続で減少した。【図1-5】

## 【賃金の動向】

- ◆ 一般労働者の賃金は2013年以降4年連続で増加しており、パートタイム労働者の時給は2011年以降6年連続で増加傾向で推移しており、2016年には2010年から67円増加して1,084円となった。【図1-6】



(注) 図1-3は就業地別の数値。

## 第Ⅱ部第1章：我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係

### 【我が国におけるイノベーションの現状】

- ◆ 我が国のイノベーションの実現状況を国際比較すると、製造業・サービス業ともに国際的にみて低い水準にある。【図2-1】
- ◆ イノベーションの実現を進めていくためには、研究開発などの設備投資を活発に行うことや、能力のある人材（専門人材）を確保していくことが重要である。【図2-2】

### 【イノベーション活動の促進に向けた課題】

- ◆ 我が国は、研究開発や新しい製品の開発への投資が低水準となっており、イノベーションを実現するためにもこうした投資を積極的に行うことが重要である。【図2-3】
- ◆ イノベーションの実現には、研究開発成果を反映した人事評価などを行い、専門人材を有効に活用していくことが重要である。【図2-4】

### 【A I の活用に対する意識と産業構造の変化が雇用に与える影響】

- ◆ A I を既存業務の効率化や省力化などに活用する企業は多いが、新しい付加価値の創出のために活用する企業は少ない。【図2-5】
- ◆ A I の進展など産業構造の変化により定型的業務が中心の職種の就業者は減少する一方で、新しい付加価値の創出に役立つ技術職の就業者は増加するなど、A I が雇用に与える影響は職種によって異なることが想定されるため、今後実態の把握に努める必要がある。【図2-6】

(※) A I とは“Artificial Intelligence”を指す。

図2-1 我が国のイノベーションの実現割合は国際的にみて低い

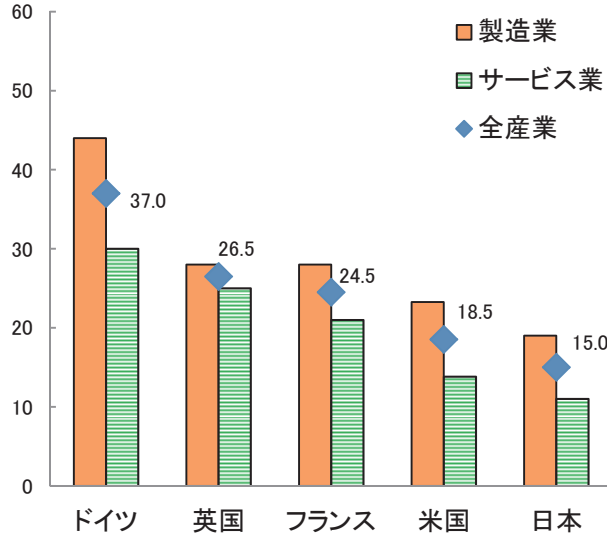


図2-2 イノベーションには研究開発や能力のある人材の活用が課題

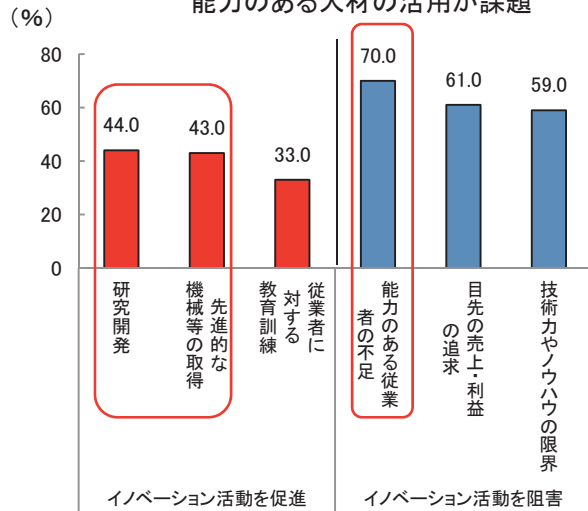


図2-3 研究開発や製品開発に向けた投資が低調

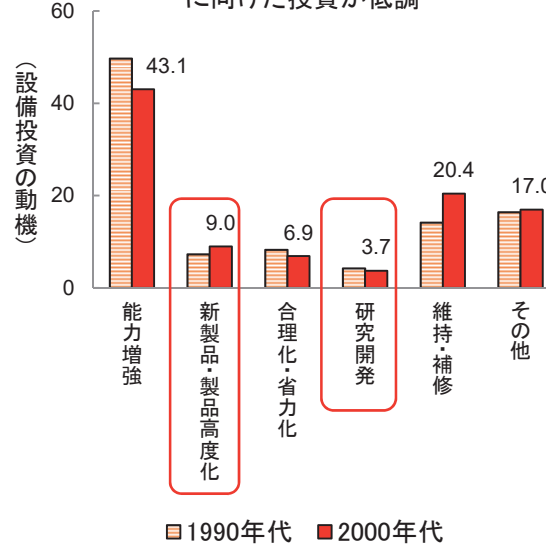


図2-4 企業において成果を重視した体制の見直しが重要

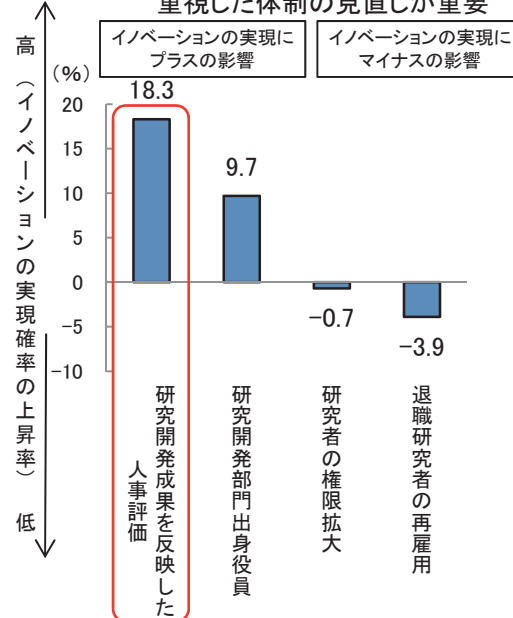


図2-5 AIを既存業務に活用を考えている企業は多いが、新しい付加価値の創出のために活用を考えている企業は少ない

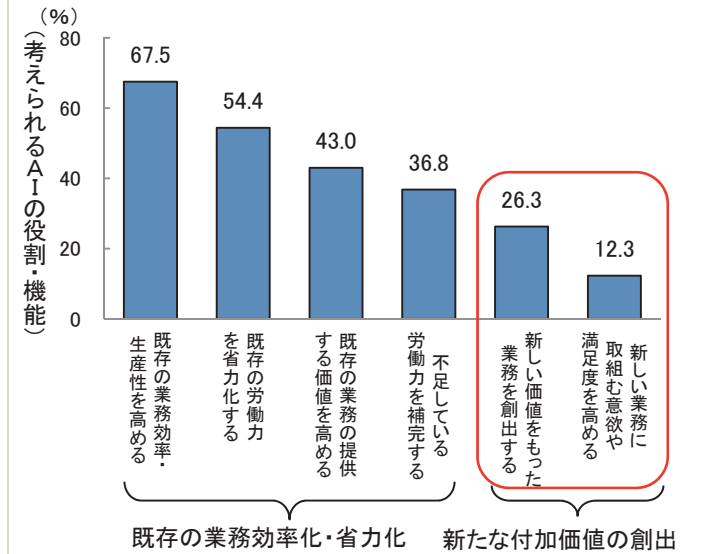
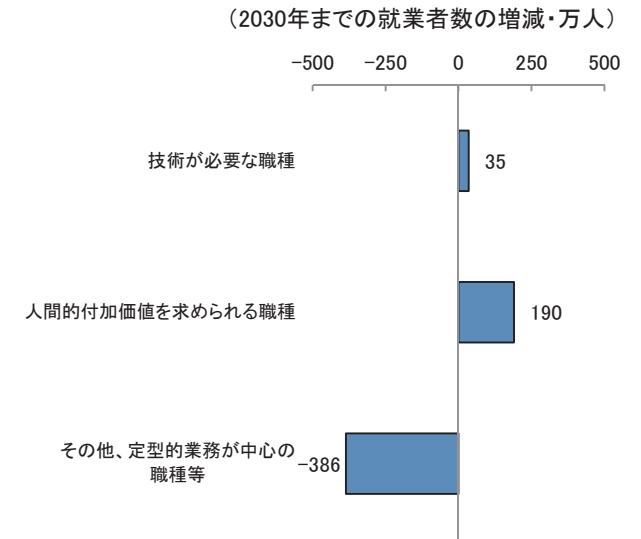


図2-6 AIの進展など産業構造の変化が雇用に与える影響は職種によって異なる



(注1) イノベーションの実現とは「新たな製品・サービスの開発や生産・販売方法の導入、また経営管理方法の導入等を通じて新たな価値を生み出すこと」としている。

(注2) 図2-6の職種区分は、OECD(2016)「The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries」等を踏まえ、厚生労働省で整理したもの。

## 第Ⅱ部第2章：働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現

### 【我が国のワーク・ライフ・バランスの概況】

- ◆ 週60時間以上の長時間労働者の割合は減少傾向にあるが、依然として1割を超える水準にある。また、国際的にみても我が国の長時間労働者の比率は高い。【図3-1】
- ◆ 仕事と家庭の両立にストレスを感じる者は共働きを中心として男女とも多く、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の強化が課題。【図3-2】

### 【ワーク・ライフ・バランスの推進による効果と企業の取組の状況】

- ◆ 残業時間の削減に向けた取組を行う企業は多いが、実際に効果が出ている企業は限定的であり、工夫が必要。【図3-3】
- ◆ ワーク・ライフ・バランスの実現に効果的な取組とするためには、短時間で仕事をすることを評価することや組織体制を見直すことが重要である。【図3-4】

### 【雇用によらない働き方の広がり】

- ◆ 今後、雇用によらない働き方が広がると考えられているが、こうした働き方はワーク・ライフ・バランスの実現にも有効と考えられる一方、収入面やスキルアップの面などで課題がある。こうした働き方への対応について、今後検討することが必要である。【図3-5、図3-6】

図3-1 週60時間以上働く者は1割以上存在し、  
国際的にも長時間労働者の比率は高い

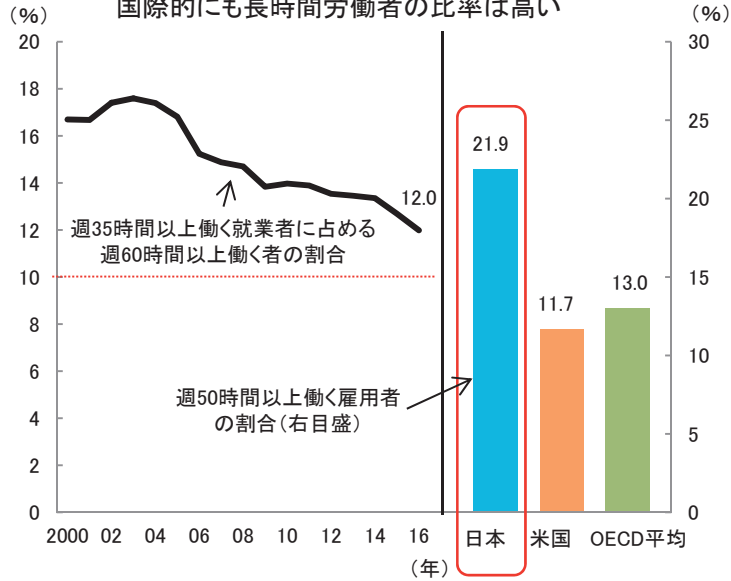


図3-3 残業削減の取組により労働時間が短縮した企業は全体の半数程度

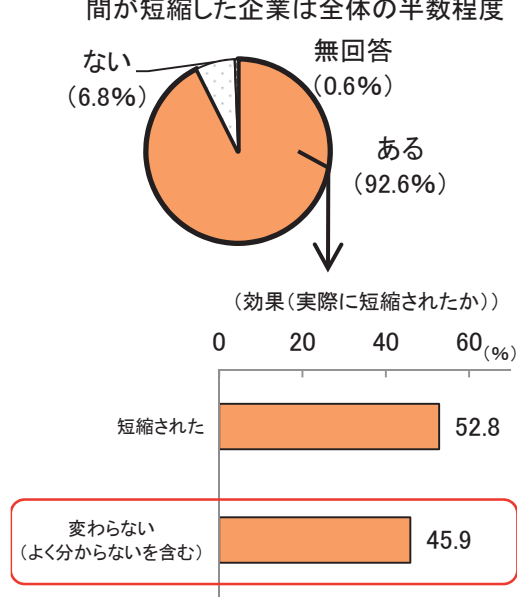


図3-5 就業者にとって雇用によらない働き方はワーク・ライフ・バランスの実現にも効果的

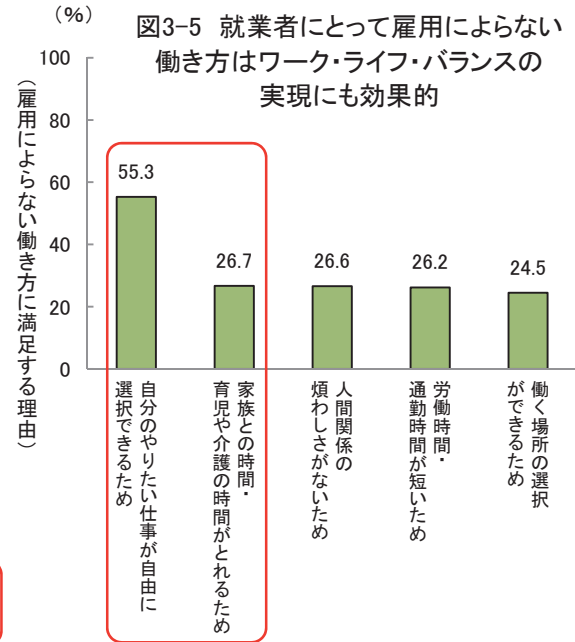


図3-2 共働き世帯を中心に仕事と家庭の両立にストレスを感じる者は男女とも多い

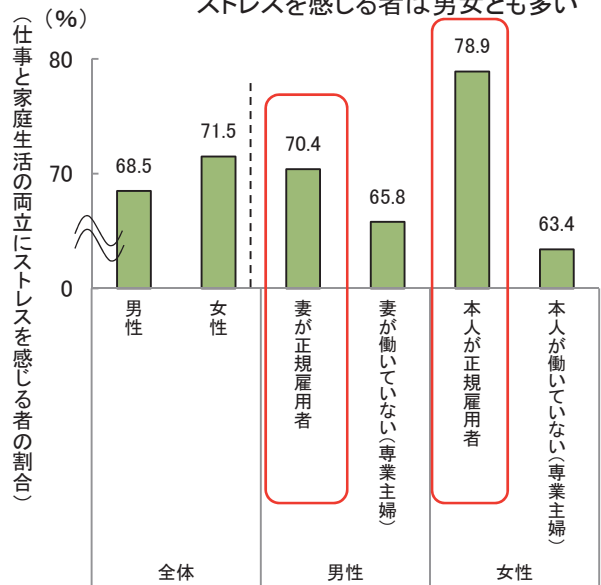


図3-4 残業削減には時間での評価や業務配分の見直しが効果的

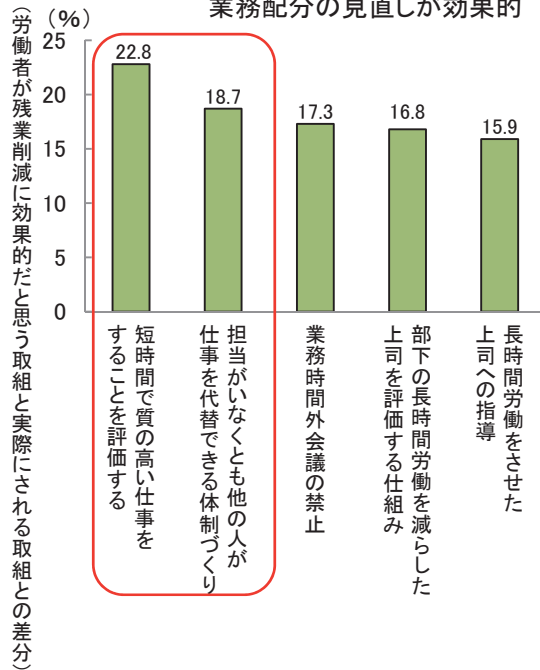


図3-6 就業者にとって雇用によらない働き方は収入面やスキルアップに課題

