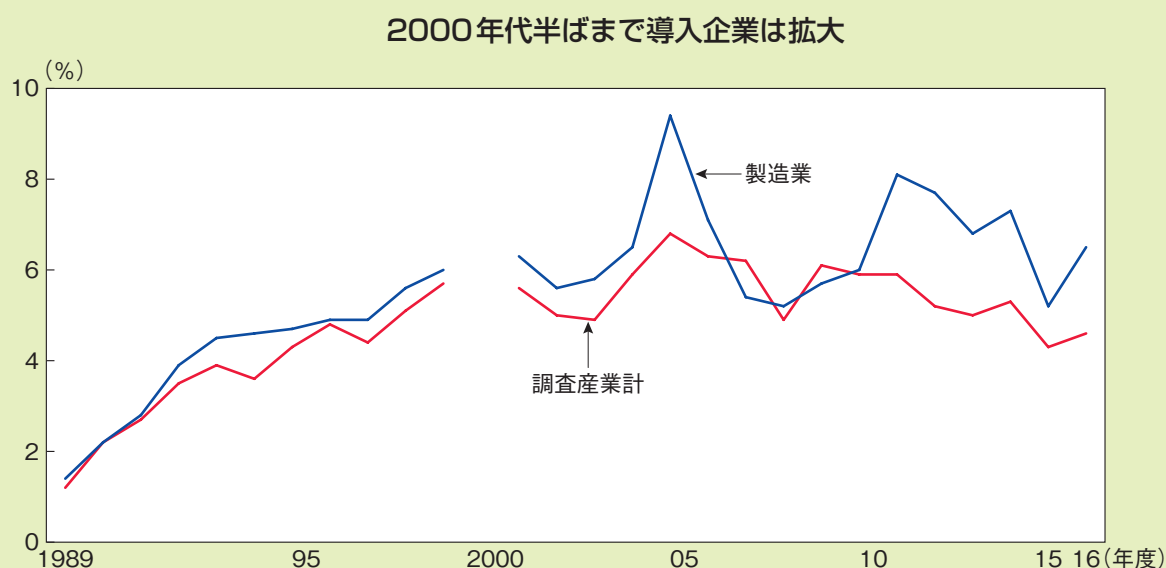


## 第2-4-3図 フレックス時間制度を採用している企業の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、「就労条件総合調査」により作成。  
 2. 調査対象は、2007年以前は「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」、2008年～2014年は、「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」、2015年以降は、「常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）を含む。）」である。  
 3. 2000年は調査自体が行われていない。なお、1999年以前は各年12月31日の状況を調査していたが、2001年以降は各年1月1日の状況を調査している。

マネジメントにより、長時間労働を是正し多様な働き方を同時に取り入れることができれば、労働生産性を上昇させることが可能となるだろう<sup>68</sup>。

### 3 転職しても不利にならない柔軟な労働市場

#### ● 柔軟な労働市場に対応した人材評価制度

終身雇用制とも称された線型の日本的なキャリアパスを変えるには、転職や再就職など新卒以外の多様な採用機会を拡大し、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立することが重要となる。高い付加価値を創出する企業に円滑に労働が移動していくことにより、国全体としても生産性が高まることが期待される<sup>69</sup>。

転職市場の現状をみると、転職後賃金が低下し、それを挽回できないとする労働者の割合が高く、転職後に離職をする確率は同じ職場に働き続ける場合よりも高い（第1章コラム）。転職後の賃金や処遇の決定については、転職先の企業が、それまでの労働者側の経験をどう評価

注 (68) 前掲の労働政策研究・研修機構による調査では、実際に企業側にとりテレワークを実施する目的として「生産性の向上」が上位に掲げられており、従業員側に対するアンケートにおいても、「業務の効率が上がった」とする回答が多い。

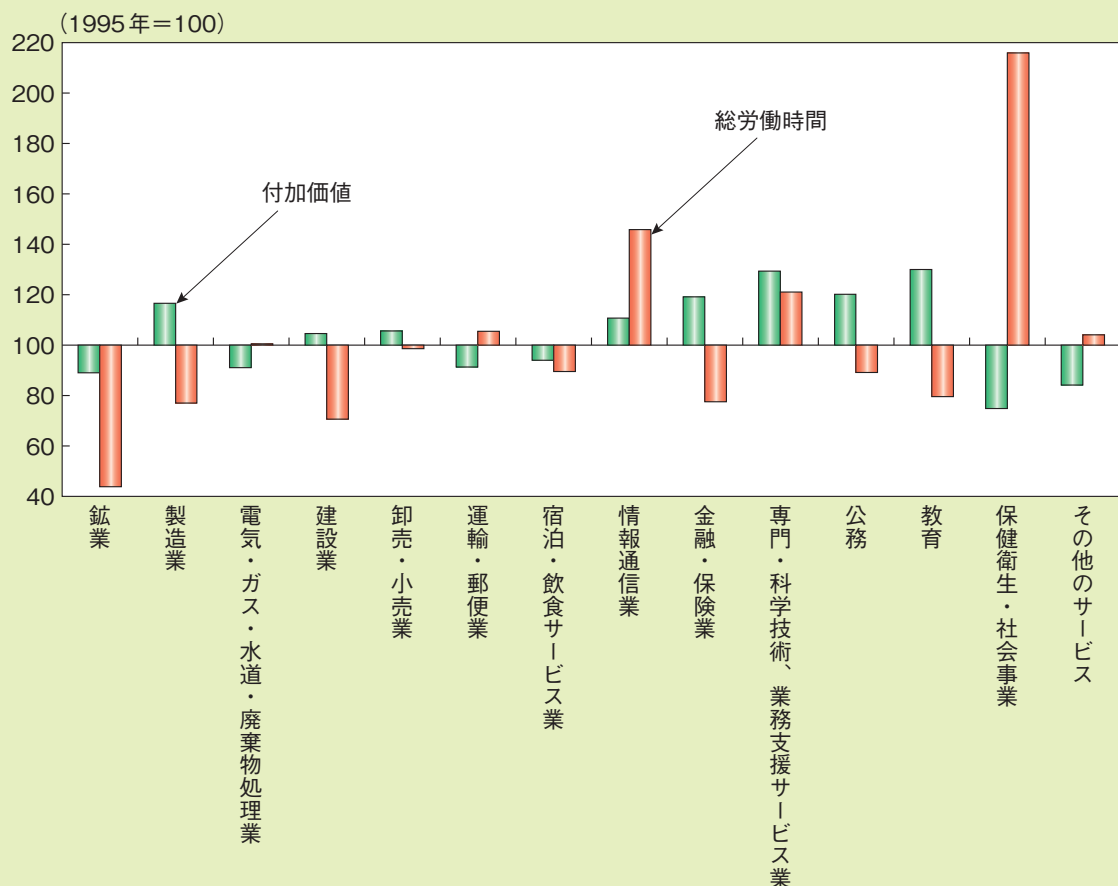
(69) 山本・黒田（2016）では、企業と従業員のマッチパネルデータを作成した分析を行っている。社員の勤続年数の長い企業においては、中途採用等を高めて雇用の流動性が高まることで生産性が上がるが、すぐに社員が離職している企業では生産性が低まることを検証しており、流動性には逆U字カーブが存在することを指摘している。

するかということが大きい<sup>70</sup>。実際に、アンケートによれば、転職者の受入れを行う企業側は転職後の賃金の処遇を決める際に、転職者の能力を評価する仕組みがないことなどが挙げられている。こうした課題については、転職・再就職の拡大に向けて職業能力・職場情報の見える化を図ることが重要である。転職前の職場のキャリアを継続的な人材評価につなげようとする取組としてはジョブカード等があり、この取組は転職後のキャリア形成に有用であったとの結果も示されている<sup>71</sup>。2016年度末段階で約175万人が取得している。今後の制度普及・活用促進に向けた検討が進められている。さらに、2017年3月末に決定された働き方実行計画では、年功ではなく能力で評価を行う人事システムの導入支援、職業に関する情報等を総合的に提供するサイト（日本版O-NET）の創設などの対応が示されている。

### ●業種を超えて活躍できる人材の育成と活用

産業構造が大きく変化する中で、業種を超えた転職・再就職を目指す人も増えてくるのが

第2-4-4図 産業ごとの労働時間当たり付加価値と総労働時間の変化



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。2015年の値。  
 2. 総労働時間は、経済活動別労働時間に経済活動別雇用者数を乗じたもの。  
 付加価値は、経済活動別国内総生産（名目）を総労働時間で除したもの。

注 (70) 厚生労働省「転職者実態調査（平成27年）」を参照。  
 (71) 労働政策研究・研修機構（2013）を参照。

想定される。1995年から2015年の産業別の総労働時間と付加価値の変化の推移を見ると、産業によっては総労働時間が増加する一方で、労働時間当たり付加価値が減少している（第2-4-4図）。今後、業種を越えた労働移動を支援し、各分野での付加価値を高めていくためには、学び直しの機会の拡充を含めて人材育成を強化することが重要である。たとえば、学校教育においても、産業構造の転換に合わせて、将来的な産業界のニーズの取込みを図ることが重要であり、産学と政府が連携した取組が求められている。具体的には学校教育のカリキュラムに基礎的な教養課程や専門的な課程を充実するだけでなく、特定の専門分野の学習を端緒として、これに隣接する分野や関連する分野に応用し発展させる訓練の課程を広げていくことで、学んだ内容を生産活動等の現場に応用していくことが掲げられる。また、教育機関における専門的教育を積んだ学生（例えば博士学位取得者）がインターンシップ等により企業で働く機会を持つなど、産学交流の場を設けるといった支援も考えられており、こうした双方向の取組が重要な役割を果たすと考えられている。

## 4 労働法制やルール等の順守

### ●労働市場における監督監視や企業評価

働き方の改革が実効性を持つためには、まず大前提として、策定された労働法制や労働ルールが順守される必要があることは言うまでもない。

労働基準監督機関は事業場の監督等を通じてその実効性を確保する役を担っている。我が国の労働基準監督官の人数は2016年度で3,241名と雇用者1万人に対して0.62人となっている。同様に各国の状況を見ると、雇用者1万人あたりで英国の0.93人、フランスの0.74人、ドイツ1.89人となっており、我が国の割合は諸外国に比して低い水準にある。2015年から月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に監督指導を行っていたところ、2016年度からは監督対象を月80時間超に拡大している。こうした監督対象の拡大のほか、インターネット等を用いたより多くの情報提供に対応するためには、体制の充実が重要になってくる。さらに、たとえば自動車の運転者は地方運輸局からの通報情報提供体制等があるが、労働基準監督機関と関係行政機関との連携も重要である。

女性や若者等が活躍しやすい環境整備のため、様々な取組が行われている。たとえば、女性の活躍推進の観点から政府のウェブサイトで、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など女性が活躍するために必要な企業の情報が公表されるよう、必要な制度改正を検討することとされている。また、女性活躍促進法と若者雇用促進法に基づき提供する職場情報等を集約するなどの一体的な取組が進められることとなっている。