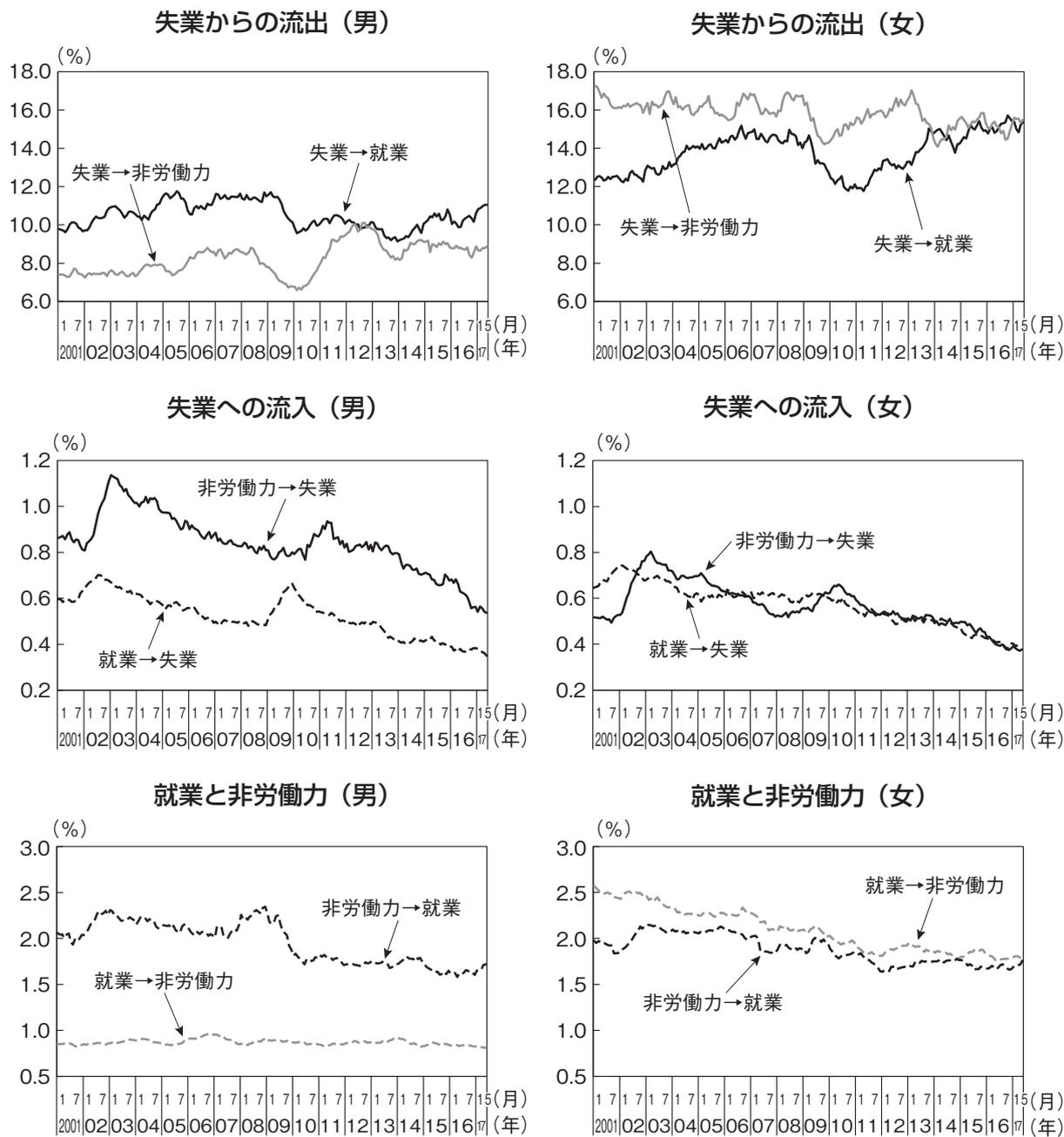


付図・付表

付図 1-1 労働の各状態間の移動状況

失業への流入は減少している



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

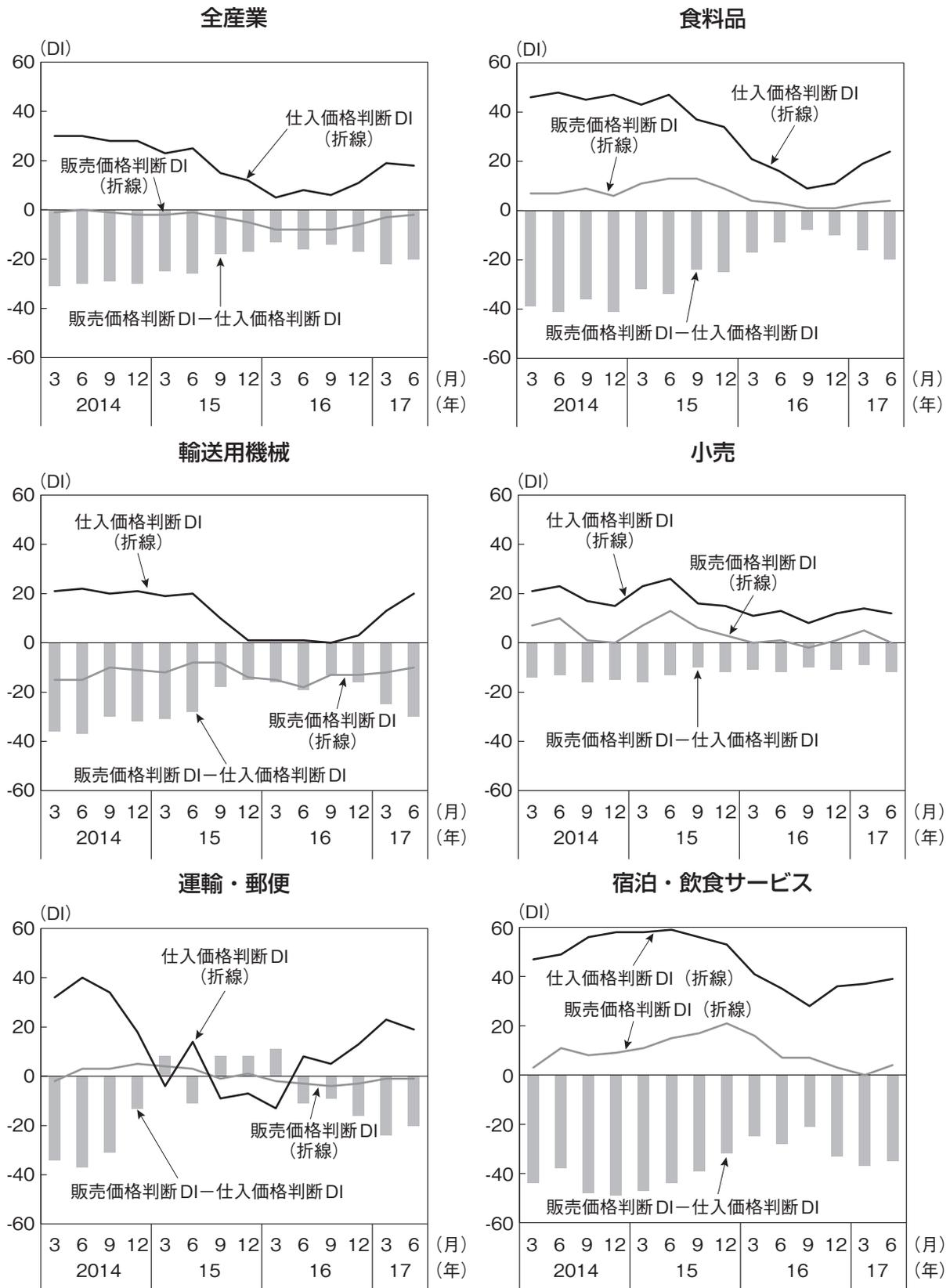
2. 推移確率の算出は下記の通り。

$$\text{推移確率} = \frac{t\text{月のフローデータ (12か月累計値)}}{t-1\text{月のストックデータ (12か月累計値)}}$$

$$\text{例 推移確率} = \frac{t\text{月就業} \rightarrow \text{失業 (12か月累計値)}}{t-1\text{月の就業者数 (12か月累積値)}}$$

3. 2010年3月から2012年8月は、岩手・宮城・福島を除いたもの。

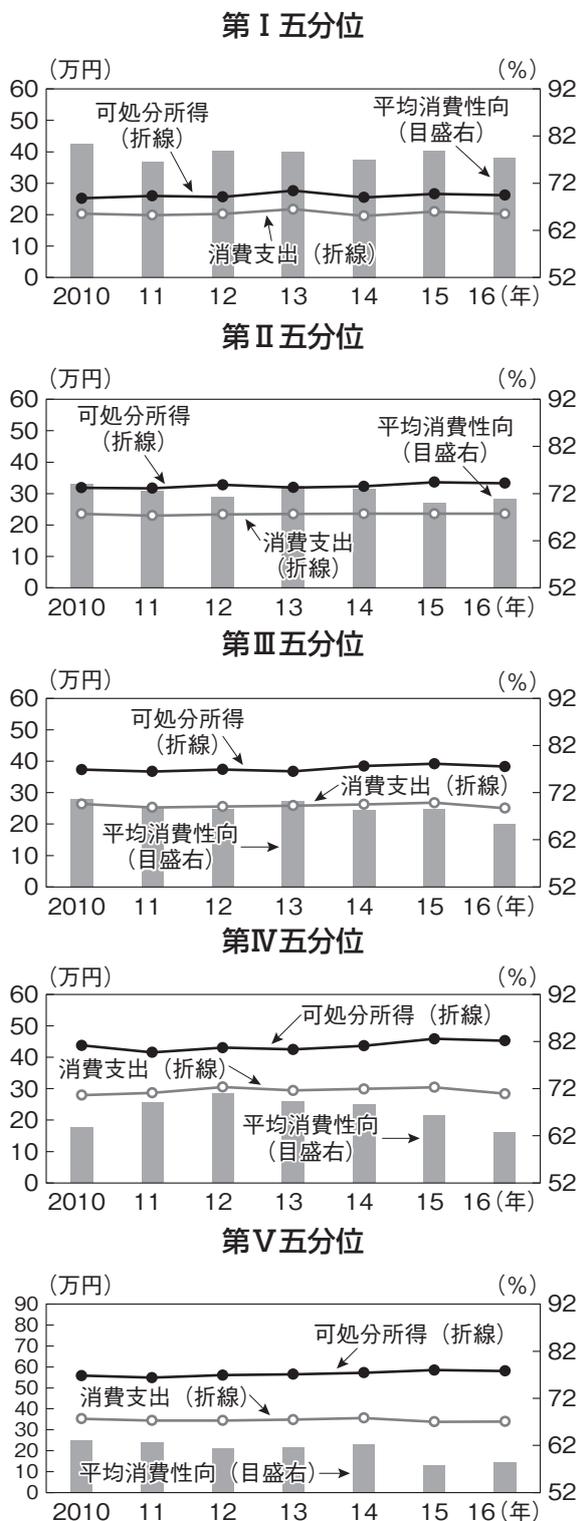
付図1-2 業種別交易条件



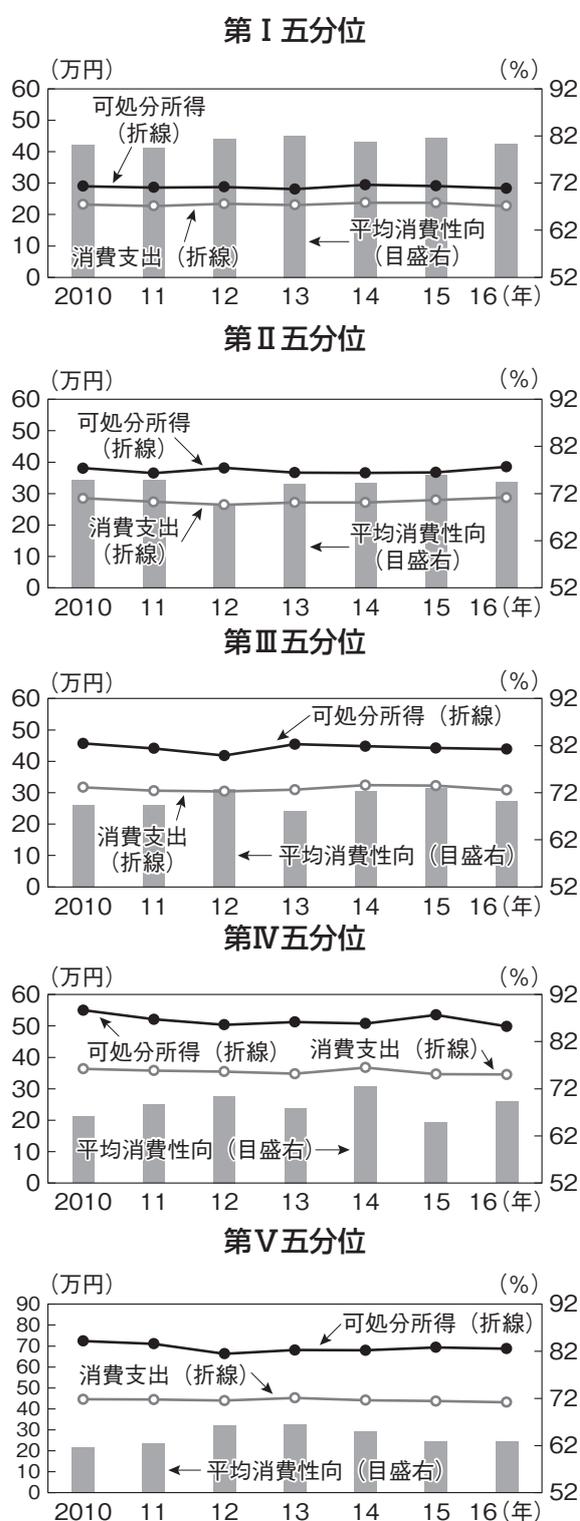
(備考) 1. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
 2. 販売価格判断DI、仕入価格判断DIは全規模合計の実績値。

付図1-3 年齢階層別・所得階層別 可処分所得と消費支出（1世帯当たり、二人以上の世帯のうち勤労者世帯）

(1) 39歳以下



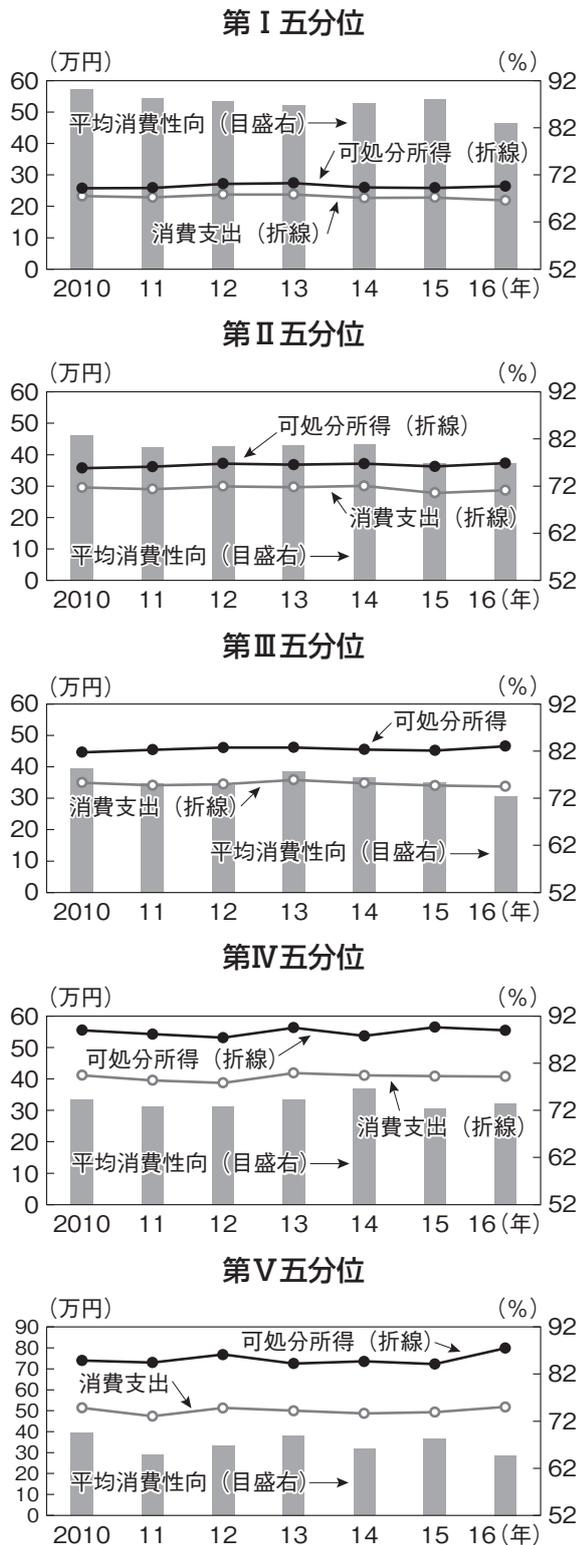
(2) 40代



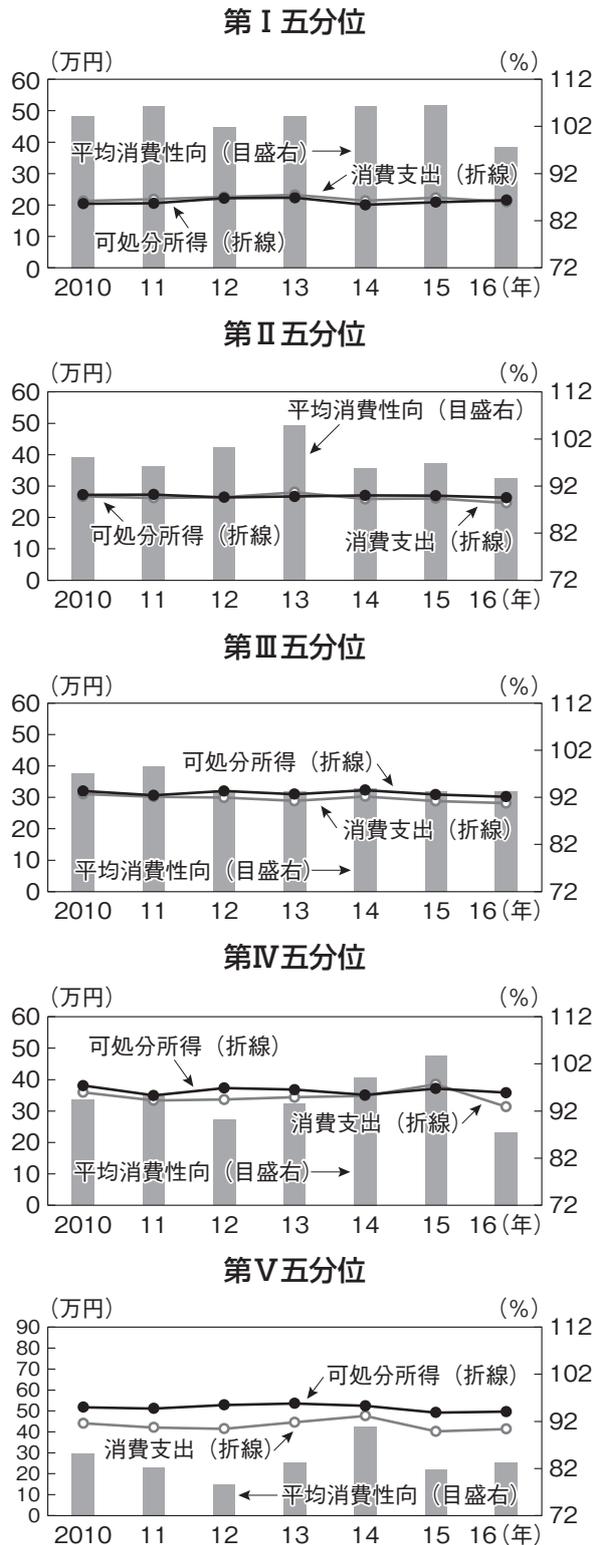
(備考) 1. 総務省「家計調査」の調査票情報を独自集計したもの。
 2. 二人以上の世帯のうち勤労者世帯。
 3. 所得階級五分位は、各年齢階級の調査世帯を世帯の年間収入によって五分割したもの。
 4. 平均消費性向は、消費支出 ÷ 可処分所得 × 100により算出。

付図・付表

(3) 50代

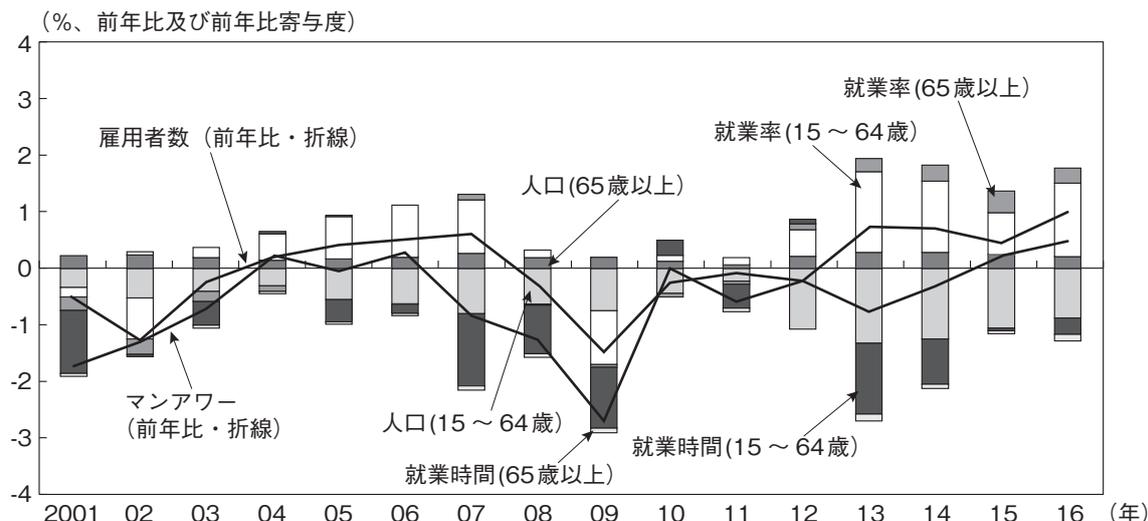


(4) 60代



- (備考) 1. 総務省「家計調査」の調査票情報を独自集計したもの。
 2. 二人以上の世帯のうち勤労者世帯。
 3. 所得階級五分位は、各年齢階級の調査世帯を世帯の年間収入によって五分割したもの。
 4. 平均消費性向は、消費支出 ÷ 可処分所得 × 100により算出。

付図2-1 マンアワーの寄与度分解 (男女計)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 2011年の就業者数は、総務省による補完推計値。同年の就業時間は、宮城、岩手、福島を除いた地域の平均。
 3. 就業率は、就業者を人口で除したもの。

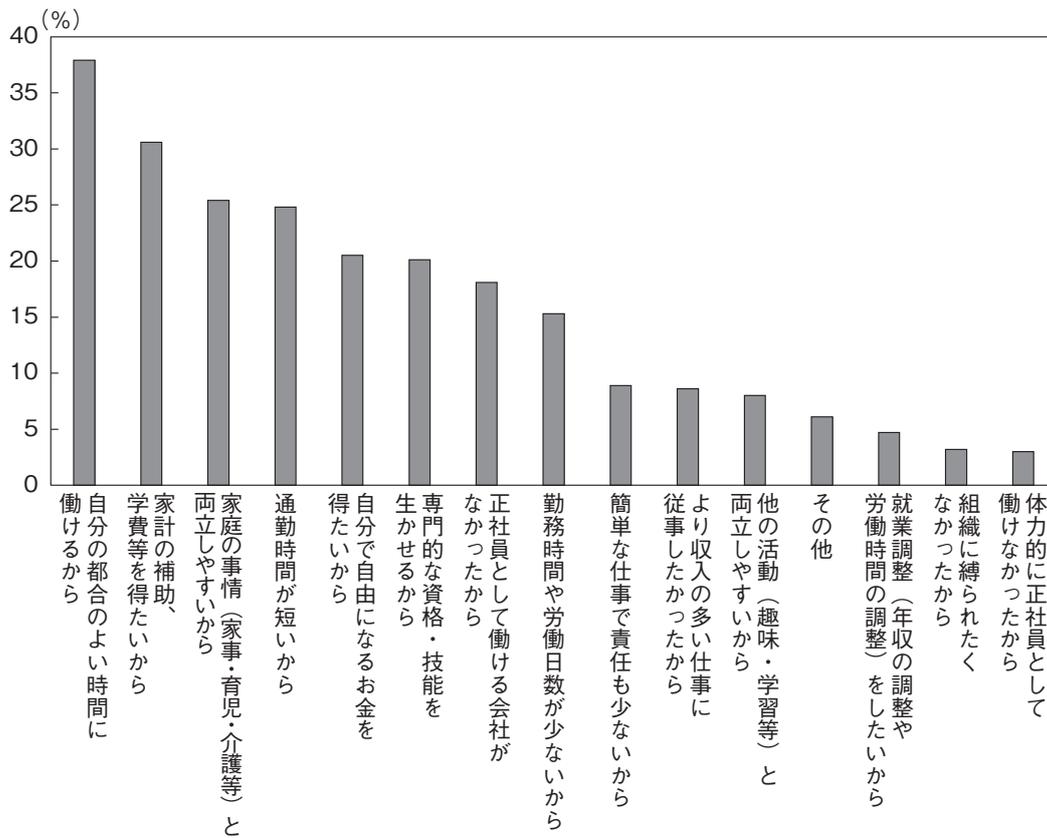
付表2-2 「働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）」の概要

政策的目的（課題）	対応策
賃金等の処遇の改善	
非正規雇用の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ・非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
賃金引上げと労働生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ・企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
時間や場所などの働く制約の克服（WLBの確保）	
長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正による時間外労働の上限規制の導入 ・勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ・健康で働きやすい職場環境の整備
柔軟な働き方がしやすい環境整備 等	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ・非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 ・副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備 等
キャリアの構築	
女性・若者が活躍しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ・パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ・就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化 ・給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
高齢者の就業促進	<ul style="list-style-type: none"> ・継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

(備考)「働き方改革実現会議」会議資料より作成

付図・付表

付図2-3 正社員以外の労働者の現在の就業形態を選んだ理由別労働者割合



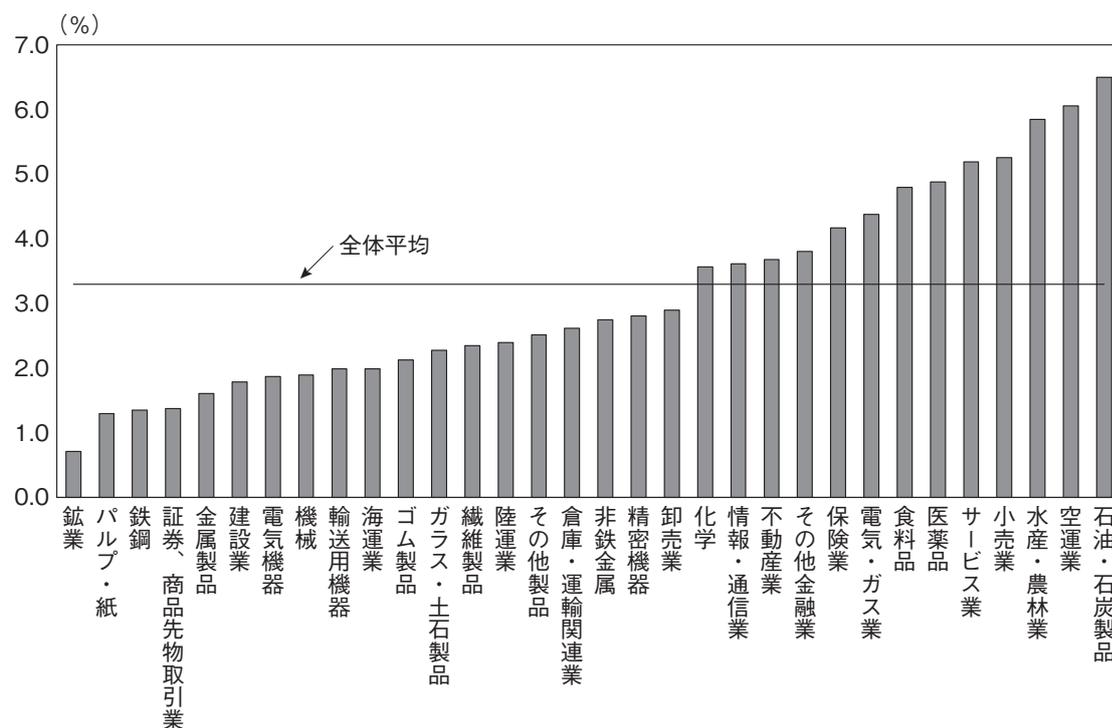
(備考) 1. 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」により作成。
 2. 数値は平成26年調査のもの。回答方式は複数回答(3つまで)。

付表2-4 WLB施策の実施と労働生産性の分析

研究	利用データ	4つの経路を踏まえた結果
山本・松浦(2012)	企業活動基本調査と経済産業研究所2010年調査	(人材確保及び定着率) WLB施策の実施が、従業員の定着率や採用パフォーマンスを向上させる効果があることから、労働保蔵度合いの高い企業ほど、TFPを中長期的に上昇させる傾向
阿部・黒澤(2009) 櫻井(2009)	WLBと生産性に関する調査	従業員一人当たりの売上高に対して、育児短時間勤務制度の導入は有意にプラスの影響、WLB施策とIT施策とに補完性
阿部(2007)	労働政策研究・研修機構2006年調査	(定着率) 管理職が自らの企業の両立支援制度に認識を持つことが、女性従業員の継続就業を高め、生産性を高める
守島(2006)	ニッセイ基礎研究所2006年調査	(士気向上) 管理職への登用など女性の活用が進んでいる企業は、あるいは、成果主義的な評価を行い、両立支援策を実施する企業は仕事への意欲や満足度にプラスの影響
川口・長江(2005)	就職人気企業ランキング調査	(人材確保) 文系学生にとってはファミリーフレンドリー企業表彰が就職人気ランキングをやや高める効果
小倉(2005)	労働政策研究・研修機構2004年調査	(士気向上) 長期休暇の充実が従業員の働きやすさを向上させ、生産性の向上に貢献
坂爪(2002)	社会経済生産性本部(日本生産性本部)2001年調査	(定着率) 従来型ファミリーフレンドリーを実施している企業では女性の離職率が低く、多様性ファミリーフレンドリーを併せると離職率全体が低下 (士気向上) 多様性ファミリーフレンドリーは働きやすさに対してプラスの影響

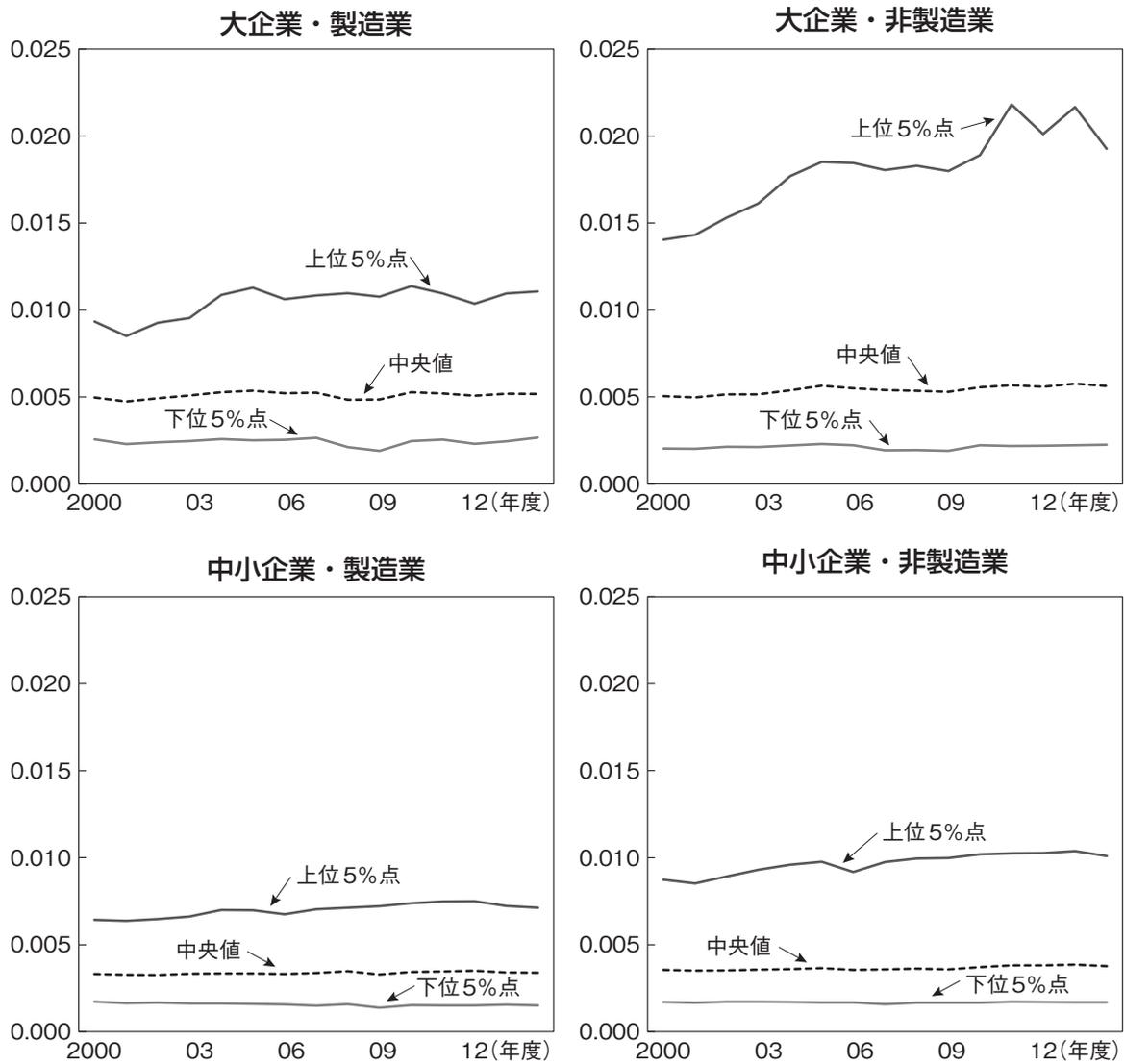
(備考) 姉崎(2010)等を参考に作成

付図2-5 女性役員比率（業種別）



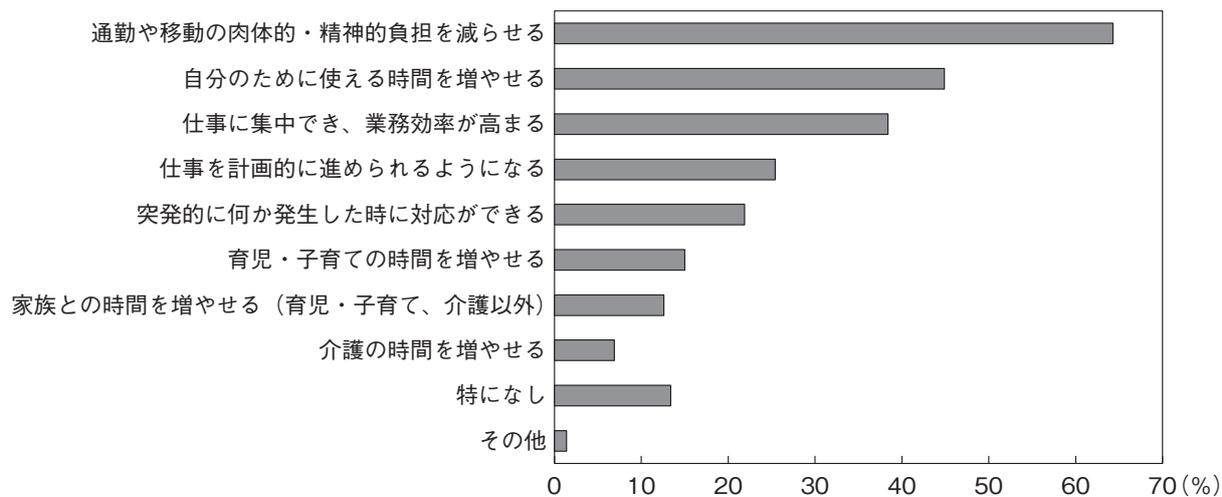
- (備考) 1. 日経NEEDSにより作成。
 2. 対象企業は、有価証券報告書の提出があった企業のうち、女性役員比率、かつ、ROAのデータ取得が可能な3,365社。

付図3-1 TFPの企業間分布（水準）



(備考) 1. 経済産業省「企業活動基本調査」の個票データにより作成。
 2. 森川(2007)に準拠し、企業の実質TFP(対数値をeを底とする指数関数で変換したもの)を計算した。詳細は付注3-2を参照。

付図3-2 在宅勤務実施によるメリット



（備考）国土交通省「平成27年度 テレワーク人口実態調査」により作成。