

第14回国家資格 キャリアコンサルタント学科試験 超直前ヤマ当てポイント



令和元年版 労働経済白書

→人手不足下における「働き方」について、
「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析

令和元年版 労働経済白書

- ・多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでいく必要がある。
- ・「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- ・「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- ・質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力（バウンダリー・マネジメント）を高めていくことが重要である。

労働経済の推移と特徴 ①

【雇用情勢の概況】

- 2018年度の完全失業率は2.4%と1992年度以来26年ぶりの低水準となったことに加えて、有効求人倍率は1.62倍と1973年度以来45年ぶりの高水準となっており、雇用情勢は着実に改善している。
- 雇用者数の推移をみると、正規雇用の職員・従業員は4年連続で増加しており、2018年では3,476万人となった。
- 他方、雇用人員判断D.I.をみると、人手不足感が高まっており、2019年3月調査では、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっている。

→地域別の完全失業率は、全てのブロックにおいて低下しており、国際的にも低い水準で推移している。

「D.I.」（ディー・アイ）とは、Diffusion Index（ディフュージョン・インデックス）の略

労働経済の推移と特徴 ②

【賃金をめぐる動向】

- 一般労働者の名目賃金及びパートタイム労働者の時給は引き続き増加している。
- 一般労働者の賃金上昇に着目すると、60歳未満の男女の賃金水準の上昇が大きく寄与している。
- 国民全体の稼ぎである総雇用者所得も、雇用者数の伸び等がプラスに寄与しており、増加している。

人手不足感が高まっており、中小企業で顕著。三大都市圏以外も三大都市圏と同様に上昇。

人手不足の対応で実際に企業が取り組んでいる内容は、求人条件の改善や採用の強化といった人材確保策が主であり、企業に入ってから雇用管理の改善や働きがいを高めるような取組は不十分。

安心して快適に働ける「働きやすい」職場環境は、「働きがい」の前提であり基盤。

働き方改革による「働きやすさ」の向上は、離職率や定着率を改善させる可能性がある。

正社員については、若い社員、下位役職者の「働きがい」が低い傾向。

「働きがい」向上には、コミュニケーションの円滑化、労働時間の短縮や働き方の柔軟化、裁量権の拡大、将来のキャリア展望の明確化などが有効な可能性あり。

非正規雇用の方については、不本意非正規雇用の方、正社員と比べて不合理な評価を受けていると感じている方は、「働きがい」が低い傾向。

「働きがい」向上には、不本意非正規雇用の方の正規雇用転換の促進や、同一労働同一賃金の導入等の処遇改善が有効であることが示唆されている。

令和元年版 労働経済白書

- 雇用者数の推移をみると、正規雇用の職員・従業員は4年連続で増加しており、2018年では3,476万人となった。また、就職(内定)率は、高校・大学新卒者ともに、非常に高い水準で推移している。
- 雇用人員判断D.I.をみると、人手不足感が高まっており、2019年3月調査では、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となった。
- 雇用形態別に労働者の過不足判断D.I.をみると、パートタイムに比べて正社員等で人手不足感が高まっている。

- 2018年度の現金給与総額(月額)は、一般労働者の所定内給与、特別給与の増加がプラスに寄与したことなどにより、5年連続の増加となった。
- 一般労働者の名目賃金及びパートタイム労働者の時給は、引き続き増加している。

- 人手不足感が高まっており、特に中小企業で顕著。三大都市圏以外も三大都市圏と同様に高まっている。産業別にみると、正社員では製造業・建設業、パートタイムでは生活関連サービス業等で特に強くなっている。

第Ⅱ部 人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について

我が国の課題

- ・多くの労使が、人手不足による職場環境への影響を感じており、「働きやすさ」の毀損だけでなく、「働きがい」の低下を実感している。
- ・「働きがい」の低下は、働く方の疲労・ストレスを過度に蓄積し、仕事のパフォーマンスを低下させ、企業経営にも支障をきたす可能性がある。
- ・「働きがい」を向上させるためには、その前提として、「働きやすさ」の基盤がしっかりと構築されていることが重要であり、「働き方改革」を両観点から、より一層推進していくことで、労使の共通課題である人手不足を緩和していくことが肝要である。

我が国の課題解消に向けた方策

就労を望む誰もが「働きやすさ」を実感できる企業の人材マネジメントを推進

視点

- ・働く方が感じる「働きやすさ」の現状について、労働時間、年次有給休暇の取得率、フレックスタイム制等の柔軟な働き方等を軸に整理するとともに、人手不足が「働きやすさ」に与える影響について分析
- ・働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、雇用管理に関する企業の取組と「働きやすさ」や離職率等の改善との関係性及び企業と従業員の意思疎通が離職率等に与える影響について分析
- ・企業規模別の比較を通じて浮かび上がる女性・高齢者比率の高さといった中小企業における「働きやすさ」や離職率等の改善に必要な取組について分析

より多くの方が「働きがい」を実感できる企業の人材マネジメントを推進

視点

- ・「働きがい」といった、一見すると抽象的な概念に対して、ワーク・エンゲイジメントといった概念を活用し、客観的に捉えるように努めつつ、我が国における「働きがい」をめぐる現状を分析
- ・働く方の健康増進と従業員の定着や労働生産性を同時に実現させる等、「働きがい」を向上させることで得られる可能性のあるアウトカムを分析
- ・「働きがい」を向上させるために有効な雇用管理・人材育成の在り方を分析
特に、フィードバック、働く方の今後のキャリア展望や働き方への希望に関する労使の意思疎通の機会、若年にとってのロールモデルとなる職員の有無などについて、より詳細に分析

「休み方」を「働きがい」の向上、ひいては、働く方の良質なパフォーマンスの発揮につなげるポジティブな循環の実現

視点

- ・休み方について、「心理的距離」「リラックス」「コントロール」「熟達」といった4つのリカバリー経験の概念を活用し、我が国における「休み方」をめぐる現状を分析
- ・リカバリー経験(休み方)が出来ている場合には、仕事中の過度なストレスや疲労を回復させ、後日再び就業する際、働く方の労働生産性やワーク・エンゲイジメントの向上を実現させる可能性を分析
- ・働く時はしっかりと働き、休む時はしっかりと休むため、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力(バウンダリー・マネジメント)が重要であり、こうしたマネジメントが出来ている人が、日頃から心掛けている取組について分析

平成30年度能力開発調査

【企業調査】

- 1 教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は56.1%。
- 2 企業のOFF-JT費用の労働者一人当たり平均額は1.4万円（前回1.7万円）、自己啓発支援費用の労働者一人当たり平均額は0.3万円（前回0.4万円）。
- 3 事業内能力開発計画の作成、職業能力開発推進者の選任を行っている企業は概ね4社に1社。

【事業所調査】

- 1 OFF-JTを正社員に対して実施した事業所は75.7%（前回75.4%）、正社員以外に対して実施した事業所は40.4%（前回38.6%）。
- 2 計画的なOJTを正社員に実施した事業所は62.9%（前回63.3%）、正社員以外に対して実施した事業所は28.3%（前回30.1%）。
- 3 キャリアコンサルティングのしくみを正社員に対して導入している事業所は44.0%（前回38.1%）、正社員以外に対して導入している事業所は28.0%（前回26.6%）。

平成30年度能力開発調査

事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

① 事業内職業能力開発計画の作成状況

事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）の作成状況は、「すべての事業所において作成している」とする企業が15.7%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が8.0%である。両者（以下「事業内計画作成企業」という。）を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても作成していない」企業が75.4%と多くを占める。

② 職業能力開発推進者の選任状況

職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が14.4%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が8.8%である。両者（以下「推進者選任企業」という。）を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が75.7%と多くを占める。

教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について

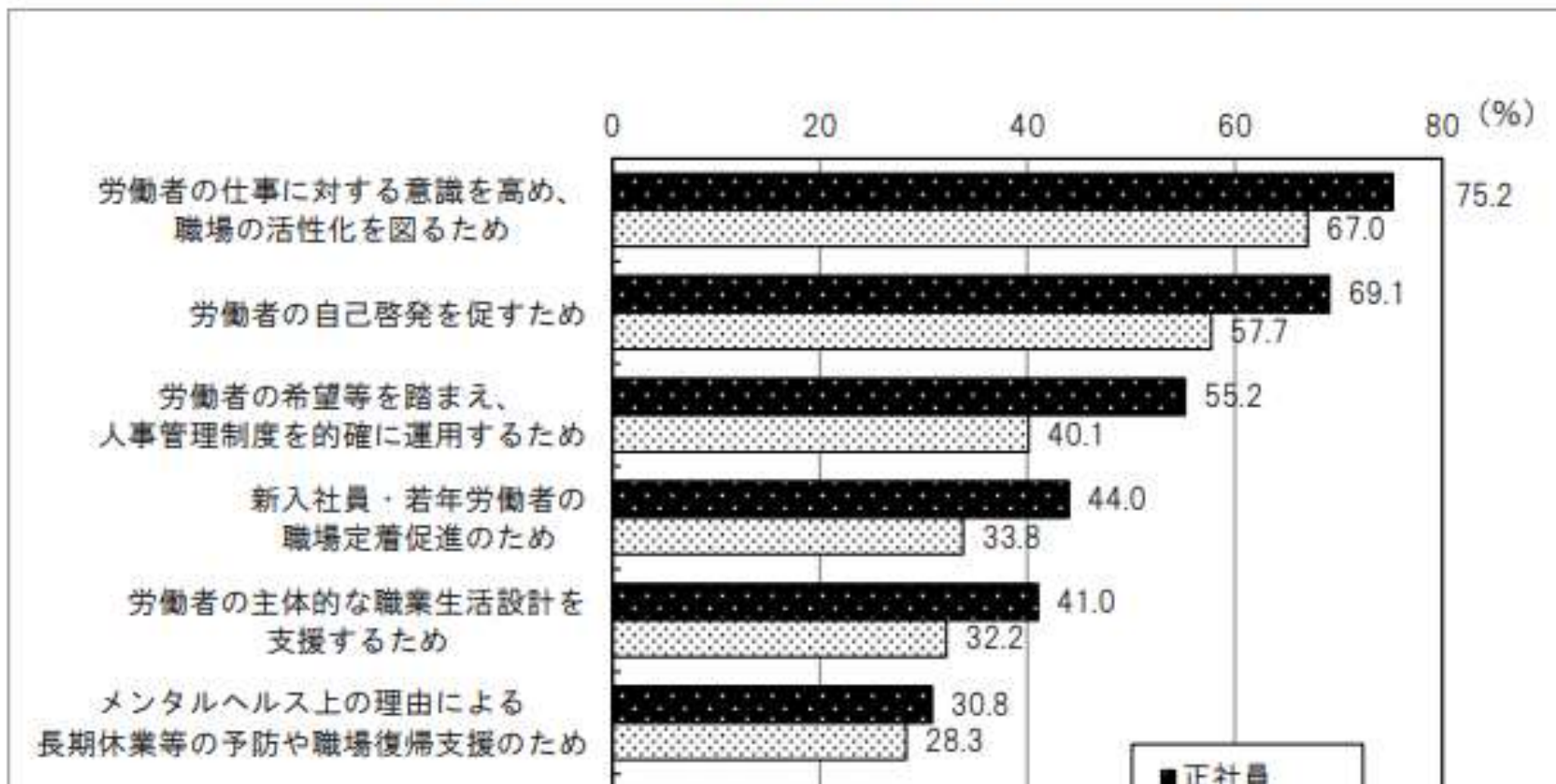
教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は9.4%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は13.0%となり、「導入をしていないし、導入する予定はない」が76.6%と多くを占めている。

平成30年度能力開発調査

- ① O F F – J T または自己啓発支援に支出した企業は56.1%
- ② 正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」（25.1%）又はそれに近い（52.3%）とする企業は77.4%と多くを占める。

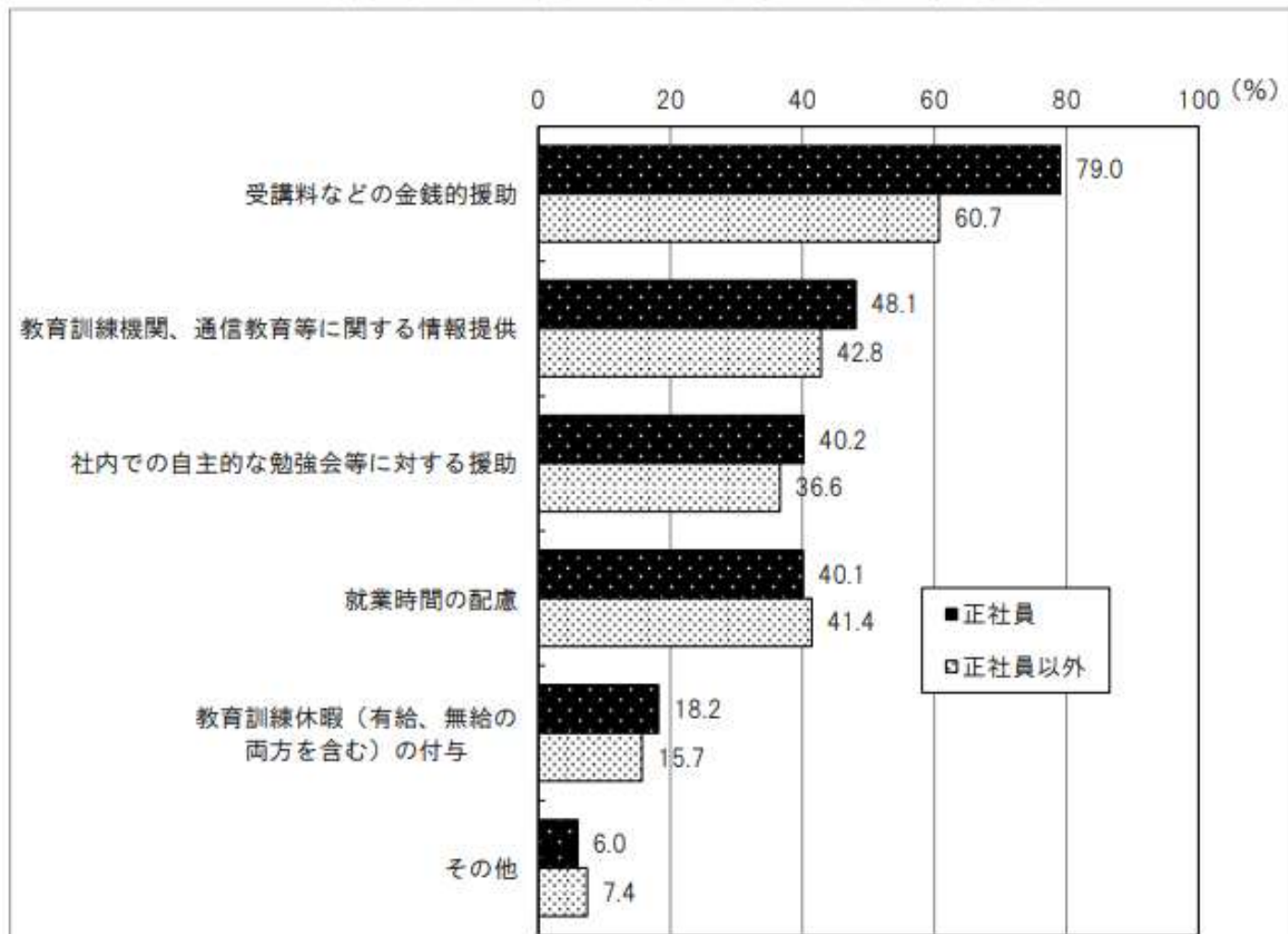
平成30年度能力開発調査

図38 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



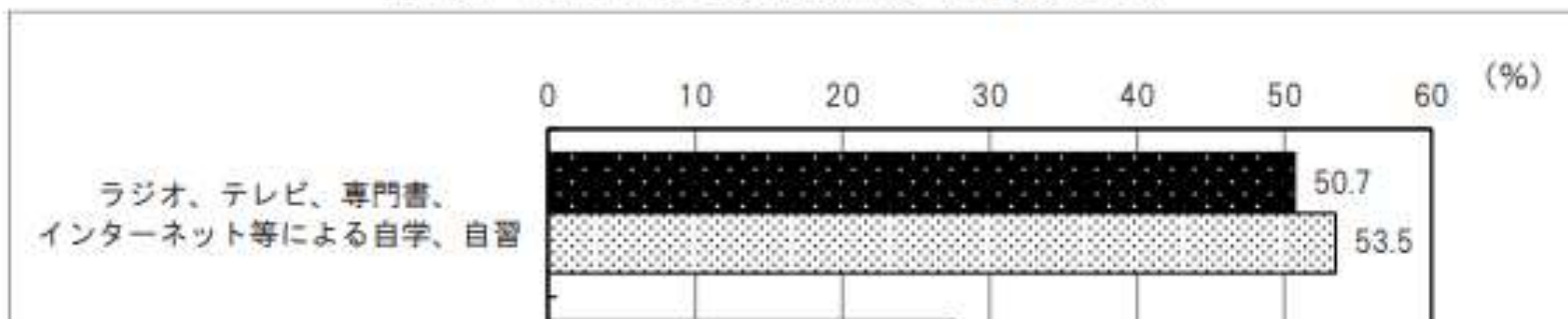
平成30年度能力開発調査

図47 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



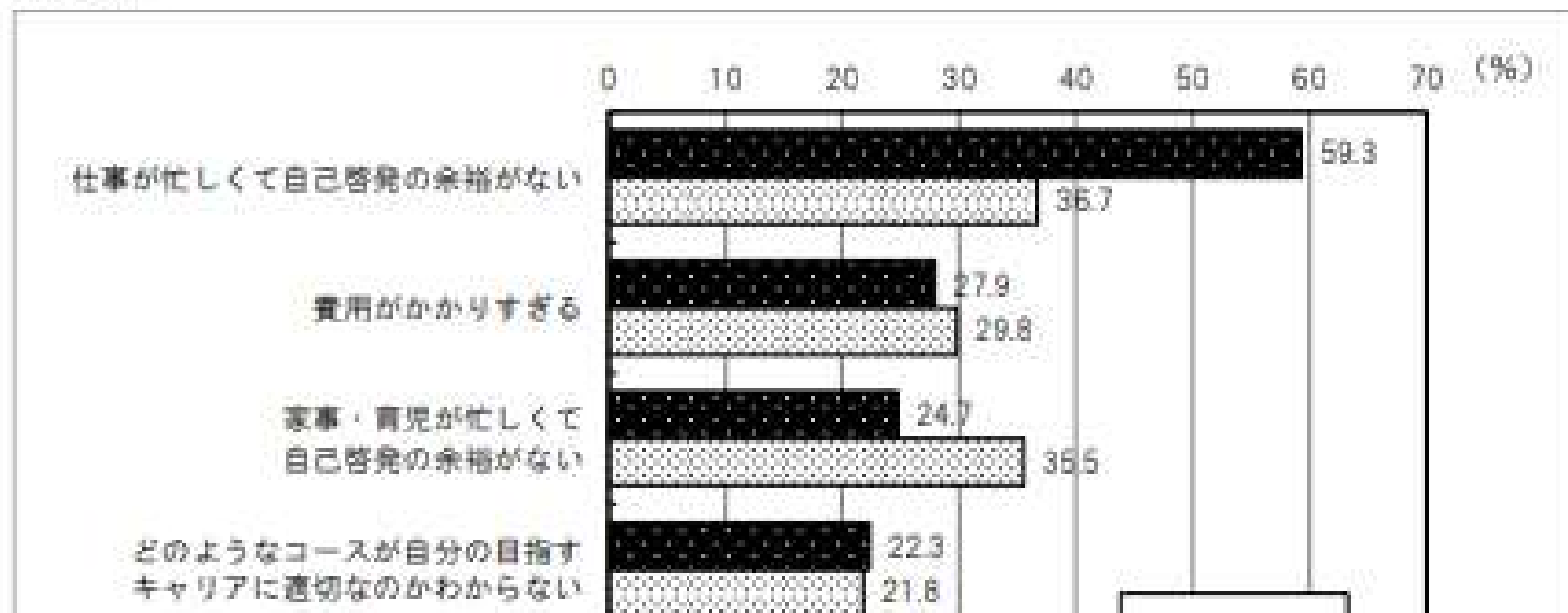
平成30年度能力開発調査

図73 自己啓発の実施方法（複数回答）



平成30年度能力開発調査

図83 自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）
（総数）



～従業員が能力を存分に発揮できる企業を目指して～

職業能力開発推進者には、専門的な知識・技術をもつ
キャリアコンサルタント等から選任しましょう！

「職業能力開発促進法」第11条、第12条において、事業主は、雇用する労働者の職業能力の開発・向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、「事業内職業能力開発計画」を作成するとともに、その実施に関する業務を行う「職業能力開発推進者」を選任するよう努めることと規定されています。

また、平成30年7月の職業能力開発促進法施行規則等の改正によって、職業能力開発推進者を「**キャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するための必要な能力を有する者**」から選任するものと規定されました（施行期日：平成31年4月1日）。



職業能力開発推進者とは

職業能力開発推進者は、**従業員の職業能力開発**を計画的に企画・実行するために、その取組を**社内で積極的に推進するキーパーソン**です。



<職業能力開発推進者の役割>

- 事業所単位の職業能力開発計画の作成・実施
- 企業内外の職業訓練を受け、又職業能力検定を受ける労働者に対する相談・指導
- 雇用型訓練を受ける労働者に対する相談・指導
- 労働者へのキャリアコンサルティング
- 労働者が職業能力開発を受けるための労務管理上の配慮に係る相談・指導

★**人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース）の利用にあたっては、職業能力開発推進者の選任が要件となっています。**

【資料4-1】職業能力開発推進者に求められる能力に係る参考資料(1)

職業能力開発推進者の選任に当たって

推進者の選任は、「職業能力開発促進法」第12条において、事業主の努力義務とされています。

従業員のキャリア形成を支援し、個々の職業能力を存分に発揮してもらうことは企業の発展に不可欠な要素です。従業員の職業能力開発を計画的に企画・実行することが大切ですが、こうした取組を社内で積極的に推進するキーパーソンが「職業能力開発推進者」(以下「推進者」という)です。

1. 推進者の役割

事業内における職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務

効率的・効果的な職業能力の開発を進めていくには、時代の要請と変化を捉えた自社に最適な職業能力開発計画を作成することが何よりの近道となります。

労働者に対し、職業能力開発に関する指導、周知や相談に応じる業務

能力開発に関する従業員からの相談に対して、キャリアコンサルティング技法を活用し、効果的な支援を行うことで、キャリアアップに繋がります。

国、都道府県、中央職業能力開発協会、都道府県職業能力開発協会との連絡に関する業務

職業能力開発行政機関との連絡を円滑に行うことで、自社に有益な能力開発に関する情報を入手することができます。

作成のポイント

- 1 自社の経営理念を明確にして全従業員が共通の心構えを持てるようにします。
経営理念や経営方針は、従業員一人ひとりの意識・行動が一致してこそ効果となって現れます。
事業内職業能力開発計画では経営理念を全従業員に示すことが礎となります。
- 2 企業が従業員に期待していることや求める人材像を示し、何を評価するかといったことを明らかにします。
また、企業には全体が見わたせるキャリアパスを示し従業員自らキャリア形成を行うよう促すことが求められます。
- 3 営業部、総務部といった部署や課長、係長、主任といった役割ごとに求められる能力を整理し体系化します。
- 4 従業員一人ひとりが存分に能力を発揮するためには各職務で求められる職業能力を明らかにし、OJTだけでなくさまざまな教育訓練で身につけることも必要です。事業内能力開発計画で「教育訓練体系図」としてまとめましょう。

平成 30 年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での 法施行状況

2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は 19,997 件(対前年度比 4%増) (図 2-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると、「セクシュアルハラスメント（第 11 条関係）」が最も多く 7,639 件（38.2%）、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第 9 条関係）」が 4,507 件（22.5%）となっている。（表 2-1）

平成 30 年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での 法施行状況

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は 2,525 件（対前年度比 3%増）（図 3-1）。
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談（「第 8 条関係（短時間労働者の待遇の原則）」、「第 9 条関係（差別的取扱いの禁止）」、「第 10 条関係（賃金の均衡待遇）」、「第 11 条関係（教育訓練）」、「第 12 条関係（福利厚生施設）」）が 873 件（34.6%）で最も多く、次いで、体制整備に関する相談（「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」、「第 7 条関係（就業規則の作成手続）」、「第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明）」、「第 14 条第 2 項関係（待遇に関する説明）」、「第 16 条関係（相談のための体制整備）」、「第 17 条関係（短時間雇用管理者の選任）」）が 457 件（18.1%）となっている（表 3-1）。

平成 30 年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況

表3-1 相談内容の推移

(件)

	29 年度	30 年度
均等・均衡待遇関係 (法第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条)	490 (20.0%)	873 (34.6%)
体制整備 (法第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条)	580 (23.7%)	457 (18.1%)
正社員転換 (法第 13 条)	456 (18.6%)	331 (13.1%)
その他 (指針等)	920 (37.6%)	864 (34.2%)
合計	2,446 (100.0%)	2,525 (100.0%)

厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン

- 平成 18 年以降のフリーター・ニート等を対象とした再チャレンジ施策や、経済環境の変化等により、就職氷河期世代に概ね該当する現時点で 35 歳～44 歳の層の就業状況は、10 年前（当時 25 歳～34 歳）と比べ、フリーター等の数は約 36 万人の減少、無業者数は概ね横ばいとなっている。（他の世代と同水準）

- 一方、引き続き不安定な就労、無業の状態にある方も一定数おり、そのような方については、
 - ・ 学卒時に不安定な就労、無業に移行したことや、就職できても本来の希望業種・企業以外での就職を余儀なくされたことによる早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。
 - ・ また、加齢（特に 35 歳以降）に伴い企業側の人事・採用慣行等により、安定した職業に転職する機会が制約されやすい。
 - ・ 不安定な就労状態にあるため、収入が低く、将来にわたる生活基盤やセーフティネットが脆弱。といった課題を抱えられていると考えられる。

- 就職氷河期世代は、その就職期が、たまたまバブル崩壊後の厳しい経済状況にあったが故に、個々人の意思等によらず、未就職、不安定就労等を余儀なくされ、引き続きその影響を受けている方々であり、政府としてその活躍に向けて支援していく必要がある。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。
- (2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。
- (3) 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が平成29年12月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。
- (4) 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

【労働者】

メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。

- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

【企業】

メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

その他

最近はV.E.フランクフルが流行？
書店に「夜と霧」が平積み…気になりますね。

実存主義、アウシュビッツ等収容所体験といったキーワード
に注意。

<https://career19.link>

