

# 雇用政策研究会報告書

仕事を通じた一人ひとりの成長と、  
社会全体の成長の好循環を目指して

2014年2月

雇用政策研究会



## 雇用政策の 将来ビジョン

### 仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少（生産年齢人口は2030年までに15.5%減少（2012年との比較））・グローバル化による競争激化（貿易収支は赤字基調）等

#### 実現に向けた二つの軸

##### 社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワーク等が相互補完的にマッチング機能を最大化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

「労働市場  
インフラ」  
の戦略的強化

##### 危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

#### <今後の施策の方向性>

#### 「労働市場インフラ」の戦略的強化

##### ①能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
- 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進 等

##### ②マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

##### ③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後も成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

##### ④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

#### 外部労働市場の活性化

##### <「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築>

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現

##### <意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を>

- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、○高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、○男性の働き方にも多様性・柔軟性を、○障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、○様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、○外国人材の活用

##### ⑤「全員参加の社会」 の実現

# ①労働市場の将来ビジョン ～人材の最適配置と最大活用～

## ＜企業内部での人材育成・配置・活用（内部労働市場）の課題＞

- 我が国の典型的な雇用慣行では、企業は新規学卒者を定期一括採用し、業務の実践の中で技能形成。
- 市場で買えない技術やノウハウを組織内で創造し、それを競争力として活用。
- 一方で、労働者の主体的なキャリア形成の選択や専門性の深化が重視されていない、雇用保障の一方で業務量の増加にまず残業で対応するため残業が削減しにくい等の課題。
- 経済環境変化の中で、内部の人材育成だけでは間に合わない、中高年正社員が過剰だと感じる企業も。

## ＜外部労働市場の課題＞

- 産業間、さらには産業内でも労働力の過不足の状況があり、人的資本の効率的な活用が不十分。
- 事業活動の新陳代謝、事業の先行きの不確実性の高まり。
- 労働者の職業生涯の長期化により、職業生涯を通じて1企業で働き続けることが困難に。
- これまででは企業・企業内部による人材活用が中心で、在籍企業と関係ない企業への転職の支援体制などが未整備。受け皿となる雇用機会の量、質が不十分。

## 労働市場の将来ビジョン

- 「内部の人材育成・配置・活用」と「外部労働市場による人材の調達」の組み合わせは、各企業がその戦略に基づき、構築（「内部労働市場と外部労働市場の活用のベスト・ミックス」）

### ＜内部労働市場＞

- 内部労働市場の改善のための企業の自主的努力への支援。
- 内部労働市場と外部労働市場のあり方は密接に関係。外部労働市場と企業内の雇用管理制度の関係づけ（職務要件の精緻化等）が必要に。

### ＜外部労働市場＞

- 外部労働市場活用が選択肢となり得るよう「労働市場インフラ」の戦略的強化
  - 「能力開発・能力評価制度の整備」
  - 「マッチング機能の強化」
- 外部労働市場の強化のためには、これに加え「良質な雇用機会の創出」が必要であり、産業政策と連携して取組。

## ②-1「労働市場インフラ」の戦略的強化～外部労働市場の整備～

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

### ＜1.人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」の推進＞

#### 【現状・課題】

- 長期的な人的資本を形成し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、日本経済社会の発展、といった好循環を生み出すことが重要。
- 企業内の人材育成も推進しつつ、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練等、職業能力を開発するルートの多元化がこれからの課題。
- 外部労働市場の活性化のために、企業における職務の明確化、職業能力の「見える化」の推進が必要。

#### 【今後の方向性】

##### ○企業内の人材育成

- 職場の実践(OJT)の中で、労働者の技能形成を促すことが一層必要。
- 技術革新への対応、体系的な知識の習得などのためにoff-JTも戦略的に取り組むべき。大学等が学習機会を積極的に提供することが必要。
- 教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練について行政がコスト、ノウハウ面の支援を強化する必要。

##### ○個人主導の能力開発への支援

- 技術の変化により、習得した技能の無用化に備え、職業・産業共通の能力を、学生時代、就職後を通じて習得することが必要。
- より実践的・具体的な能力開発が行えるよう、
  - ・企業の求める職業能力、労働者が有する職業能力の明確化
  - ・キャリア・コンサルタントなど企業内外での相談体制の整備が必要。

##### ○民間部門と公共部門の連携

- 対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練の受講機会が確保されるよう「公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックス」を目指す。
- 民間教育訓練機関の育成・振興のため、質の向上に向けた取組の評価が必要。
- ものづくり分野の人材は、全国ネットワークを生かしたポリテクセンター・カレッジにおける高度な訓練の実施が一層重要。

##### ○職業能力の「見える化」

- 多様な働き方の推進等にあわせて、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題である業種を重点に、各業界固有かつ業界共通性の高い能力評価として業界検定等の「ものさし」を整備することが重要。
- 個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進することが重要。
- 今後、「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」の議論も踏まえ、職業能力評価体系の整備、教育訓練等関連制度との統合的運用等を行っていく必要。

## ②-2「労働市場インフラ」の戦略的強化～外部労働市場の整備～

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

### <2.マッチング機能の強化>

#### 【現状・課題】

- ハローワーク、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体、縁故(前の会社のあっせん等)など様々な機関が、それぞれの得意の分野・手法により機能を果たすとともに、必要に応じて連携。 → **外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化**

#### 【今後の方向性】

### 外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化

#### ○民間人材ビジネスの活性化・活用、ハローワークとの連携

- 民間人材ビジネスの機能がより一層発揮されるよう、ビジネス・モデルの開発への支援等の環境整備を進めることが必要。
- 利用者が自身にあった事業者を選択できるよう、各事業者が自社の強みをよりわかりやすく伝えるような環境整備が必要。
- 安心して民間人材ビジネスを利用するために、行政と業界団体が連携して質の向上を推進することも重要。
- 民間人材ビジネスとハローワークが連携し、外部労働市場のマッチング機能を強化。  
(学卒未就職者の就職支援等、民間人材ビジネスの強みを発揮できるものを委託・ノウハウ構築等)

#### ○地方公共団体とハローワークの連携

- 地方自治体とハローワークとの連携を引き続き強化。
  - ・ハローワークの職業紹介等と地方公共団体の福祉等の業務をワンストップで一体的に取り組む業務
  - ・地方自治体と国との雇用対策協定

### ○外部労働市場全体のマッチング機能を高めるインフラとしてのハローワーク

- (例) ・求人情報を民間人材ビジネス、地方公共団体といった他のマッチング機関に提供。  
・来所する求職者に対して、自ら行うサービスに加えて他のマッチング機関への情報や様々な機関を利用した求職活動の進め方について助言。

#### ○ハローワークの改革・機能向上

- ・ハローワークごとの評価制度の導入など、目標設定や管理手法を検討。
- ・職員の専門性やマネジメントスキルの向上。
- ・IT技術活用による、労働市場の把握・分析、データに基づいた効果的なマッチング。
- ・求職者の多様な求職活動への支援。(例 対面の相談以外は、ハローワークに通わず自宅でパソコンを活用して求職活動)

### ③人材の成長を企業の強みにつなげる雇用管理/④良質な雇用機会の創出

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要

#### <個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理>

##### 【現状・課題】

- 企業業績の向上のためには、質の高い人材の量的確保だけでなく、個々の労働者の意欲を高めることが必要であり、それに雇用管理(採用、処遇、配置、退職等)のあり方が大きく影響。
- 労使コミュニケーションは、労働者による仕事の工夫を引き出すとともに、苦情や不満を解消し、生産性の向上に寄与。
- 「標準」、「典型」とされてきた雇用慣行が変容しつつある現在、労使の話し合いの重要性は高まっている。

##### 【今後の方向性】

- 公正で納得できる処遇、キャリア形成に配慮した人事配置など、労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理が必要。
- 企業内の苦情・紛争処理の仕組みの整備、企業外の紛争処理制度の周知。  
あわせて、労働者が自らの権利を理解するため労働法等の教育が必要。
- 企業環境の変化の中では、特に、当事者である経営者と労働者の話し合い、試行錯誤が必要。

#### <良質な雇用機会の創出>

##### 【現状・課題】

- 近年、雇用が増加しているのは付加価値生産性が相対的に低い部門。
- IT化による定型業務の減少に加え、高齢化、世帯規模縮小等により労働集約的な産業の伸びが想像される。
- サービス業、介護、建設等の労働集約的な産業では離職率が高い、処遇が悪い等を背景に人手不足。
- 労働移動を円滑に行うためには、良質な雇用機会の創出が不可欠。

##### 【今後の方向性】

- 付加価値生産性の高い仕事(非定型・高スキル)を増やすこと、高い付加価値を作り出せる人材を育成することが重要。
- 雇用は生産活動の派生需要。産業政策により良質な雇用機会の創出が必要。  
製造業は1つの成長の軸。引き続き適切な産業政策が必要。
- サービス業、介護、建設、農業など労働集約的な分野は、技術進歩による自動化・省力化の余地の余地の追求を図るとともに、雇用環境の改善のために、業界や業所管省庁による対応も必要。

## ⑤-1「全員参加の社会」の実現に向けて

- 生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちはだかる壁を乗り越えていくためにも、「**全員参加の社会**」の実現は**最優先の課題**。
- 「**全員参加の社会**」に**ふさわしい働き方の構築**（多様な働き方、時間意識の向上等）と**意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を提供**することが求められる。

### ＜1.「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築＞

#### ①労働者の希望を生かした多様な働き方の実現

- いわゆる正社員とそれ以外の非正規雇用労働者という二分法ではなく、それぞれの層に応じた適切な対応がとられるべき。
- 正規雇用を希望しながらそれがかかわらず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）に関しては、正規雇用への転換に向けた支援が必要。
- パートタイム労働者や派遣労働者などとして働き続けることを希望する者に関しては、能力開発、希望に応じキャリアアップに向けた支援、処遇の改善を図っていくことが必要。
- 労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮が出来るよう、「多様な正社員」の普及・促進を図るなど、多様な働き方が提供される環境整備が必要。

#### ②「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

- 恒常的な長時間労働は、人的資本の形成、メンタルヘルスなど健康の維持、女性の活躍にとって大きな課題。
- 恒常的な長時間労働がなく、年次有給休暇が円滑に取得できる働き方を進めていくため、社会全体のコンセンサス形成と総合的な対策が講じられることが必要。
- 多様な働き方の推進、恒常的な長時間労働の是正といった働き方の改革のためには、制度的な取組のほか、労と使が実現に向けて十分話し合うことが重要。
- 労働者自身も効率的に仕事を進めることが重要であると認識を持つこと、上司や会社も仕事の効率性を評価することが重要であるほか、上司の人事評価に部下の長時間労働の状況や有給休暇取得状況を反映させる取組の検討も必要。
- 政府も、企業、労働者の取組が進むよう、より実効性のある枠組みについて検討を行う必要。

## ⑤-2「全員参加の社会」の実現に向けて

### <2. 意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を>

#### ①教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供

- ・若者は将来の我が国を支える貴重な存在。
- ・在学中からの職業意識の涵養・就職活動時の若者と企業とのマッチング・就職後の定着支援等総合的かつ体系的な対策が必要。
- ・教育行政と労働行政の連携強化が必要。インターンシップなど職場体験が適正に実施されるとともに、その機会を充実。
- ・若年層を恒常的に大量雇用し、低水準の過酷な労働条件で、キャリアや技能の形成が期待できない労働を強いるようなビジネス・モデルは見直しを。

#### ②高齢者も成長の一翼を担う

- ・我が国の成長のためには、高齢者、特に団塊の世代の更なる活躍が不可欠。この世代の「社会参加モデル」の構築の可否が経済社会へ大きなインパクト。
- ・生涯現役社会を実現すべく、様々な働き方や活躍する場を創造すべき。
- ・高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手として、企業から地域への移行の架け橋となるような取組が必要。

#### ③「女性の活躍は当たり前」という社会へ

- ・女性が結婚・出産後も継続して働き活躍できる、また離職した場合でも再就職して活躍できるような取組の推進が必要。
- ・更なるポジティブ・アクションの推進のため、女性の管理職等への登用状況の情報開示、助成金や税制上の措置等により実効性のある取組を推進していく必要。

#### ④男性の働き方にも多様性・柔軟性を

- ・各人の家庭責任、健康状態、能力開発意欲等にあわせ、労働時間や勤務形態が選択できることが必要。
- ・恒常的な長時間労働の是正はもとより、家事・育児参加を促進するための環境整備が必要。

#### ⑤障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して

- ・障害者等がその能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができることが必要。
- ・精神障害者等の就労支援の強化や福祉、教育、医療などから雇用への円滑な移行の一層の推進が必要

#### ⑥様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援

- ・生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親家庭、刑務所出身者、社会から孤立し十分な支援が届いていない者等の支援が必要。

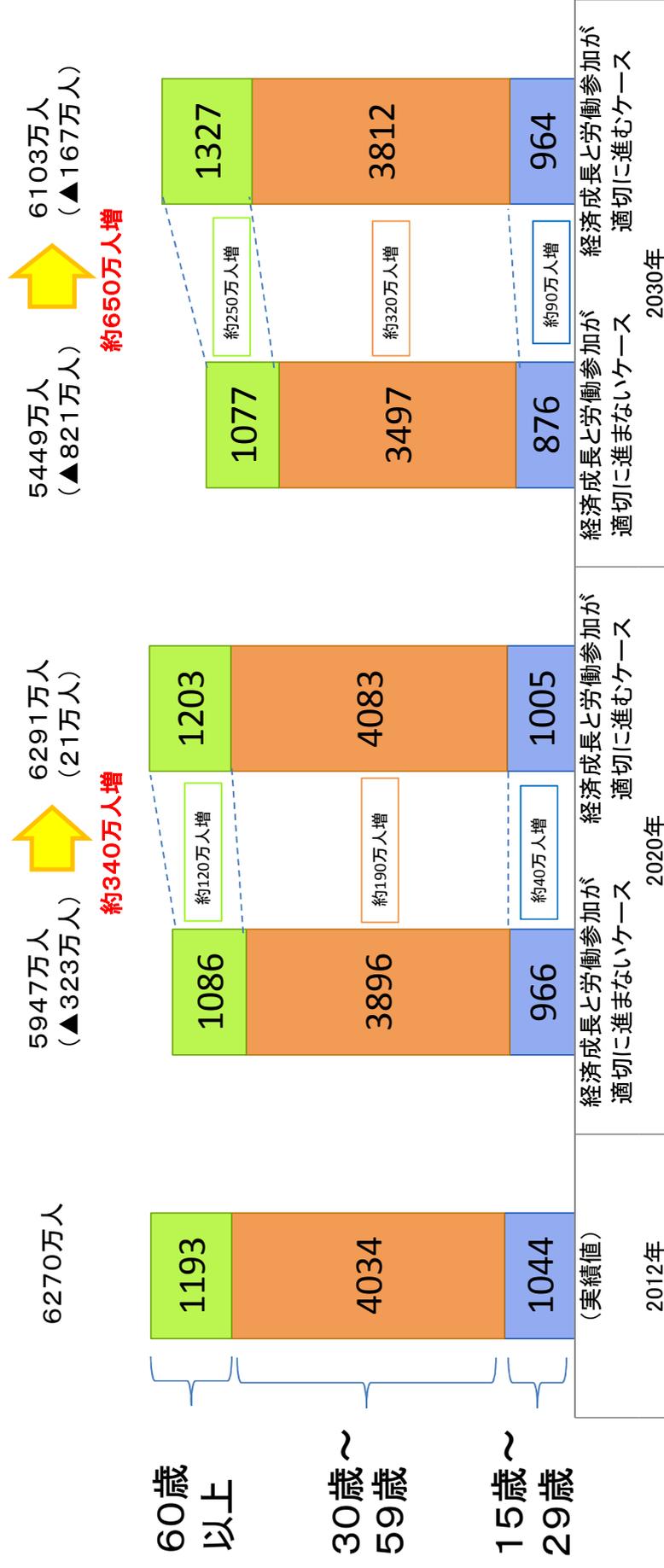
#### ⑦外国人材の活用により我が国の経済活性化を

- ・高度外国人材の受け入れ・定着に政府全体で取り組む必要。
- ・定住者(日系人など)、日本人の配偶者等の就業推進も重要。

# 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション(1)

○ 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲821万人(2012年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約650万人増となり、2012年比で▲167万人に留まる見込みである。

## 2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進む市場への参加が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

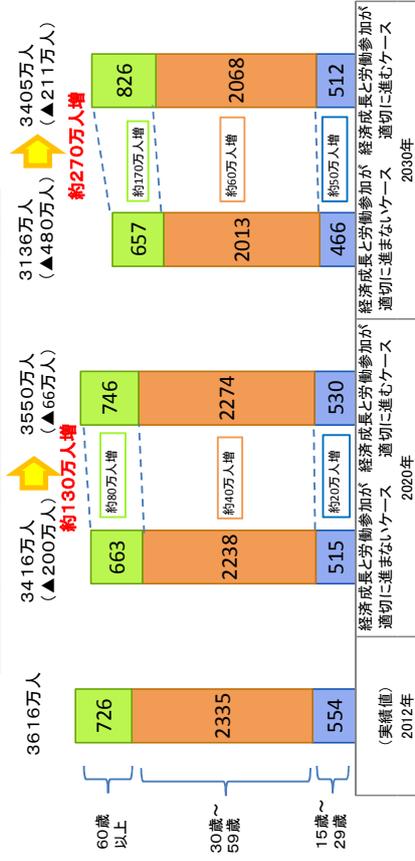
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

# 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション(2)

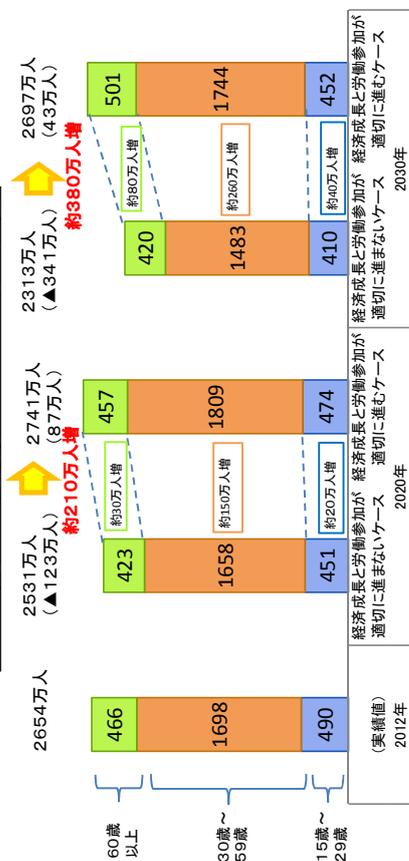
○ 「経済成長と労働参加が進むケース」では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高齢者層の労働力率は上昇し、「経済成長と労働参加が進まないケース」より、2030年時点での就業者数は約270万人増となるが、人口減少の影響で、2012年比で211万人減少する見込み。

○ 「経済成長と労働参加が進むケース」では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消するため、「経済成長と労働参加が進まないケース」よりも、2030年時点での就業者数は約380万人増となり、人口減少下にも関わらず、2012年比で43万人の増加となる見込み。

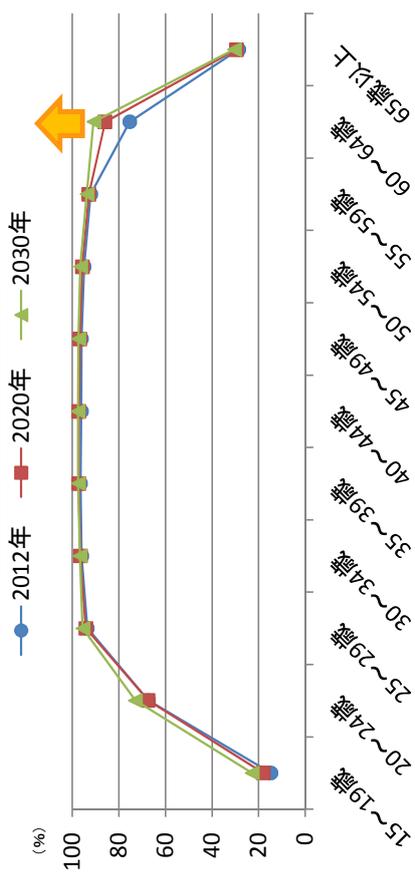
2030年までの就業者シミュレーション(男性)



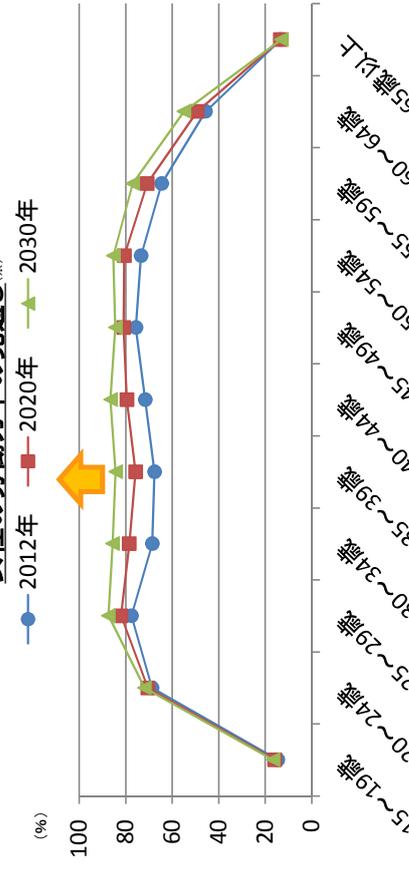
2030年までの就業者シミュレーション(女性)



男性の労働力率の見通し(※)



女性の労働力率の見通し(※)



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し

# 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション(3)

○「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の場合、大幅な人口減少下にある2030年でも、医療・福祉の就業者数は962万人(2012年706万人)となる。また、製造業の就業者数は994万人(2012年:1032万人)となる。

	2012年 実績値		2020年		2030年		経済成長と労働参加が 適切に進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 一定程度進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進むケース
	経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 一定程度進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 一定程度進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 一定程度進むケース					
農林水産業	240	215	233	248	248	173	201	220	220	416	220
鉱業・建設業	506	459	464	470	470	409	926	994	994	416	994
製造業計	1032	951	986	1048	1048	870	926	994	994	416	994
食料品・飲料・たばこ	145	126	131	138	138	98	111	118	118	118	118
一般・精密機械器具	133	128	136	143	143	113	129	139	139	139	139
電気機械器具	157	146	156	168	168	147	147	158	158	158	158
輸送用機械器具	115	94	97	105	105	93	98	103	103	103	103
その他の製造業	482	457	465	494	494	434	441	476	476	476	476
電気・ガス・水道・熱供給	31	29	30	31	31	24	25	27	27	27	27
情報通信業	209	219	223	228	228	216	223	242	242	242	242
運輸業	319	302	309	313	313	279	279	297	297	297	297
卸売・小売業	1093	979	990	1042	1042	806	867	941	941	941	941
金融保険・不動産業	248	210	212	217	217	176	205	205	205	205	205
飲食店・宿泊業	325	302	308	316	316	249	269	299	299	299	299
医療・福祉	706	800	834	850	850	908	944	962	962	962	962
教育・学習支援	295	265	265	266	266	220	220	223	223	223	223
生活関連サービス	163	144	144	163	163	114	114	160	160	160	160
その他のサービス	319	314	319	324	324	292	309	334	334	334	334
その他のサービス	449	467	470	477	477	468	504	504	504	504	504
公務・複合サービス・分類不能の産業	335	291	293	293	293	248	251	279	279	279	279
産業計	6270	5947	6088	6291	6291	5449	5725	6103	6103	6103	6103
農林水産業		-25	-7	8	8	-67	-39	-20	-20	-20	-20
鉱業・建設業		-47	-42	-36	-36	-97	-93	-90	-90	-90	-90
製造業計		-81	-46	-16	-16	-162	-106	-38	-38	-38	-38
食料品・飲料・たばこ		-19	-14	-7	-7	-47	-34	-27	-27	-27	-27
一般・精密機械器具		-5	3	10	10	-20	-4	6	6	6	6
電気機械器具		-11	-1	11	11	-25	-10	1	1	1	1
輸送用機械器具		-21	-18	-10	-10	-22	-17	-12	-12	-12	-12
その他の製造業		-25	-17	12	12	-48	-41	-6	-6	-6	-6
電気・ガス・水道・熱供給		-2	-1	0	0	-7	-6	-4	-4	-4	-4
情報通信業		10	14	19	19	7	14	33	33	33	33
運輸業		-17	-10	-6	-6	-44	-22	-22	-22	-22	-22
卸売・小売業		-114	-103	-51	-51	-287	-226	-152	-152	-152	-152
金融保険・不動産業		-36	-36	-28	-28	-73	-72	-43	-43	-43	-43
飲食店・宿泊業		-23	-17	-9	-9	-76	-56	-26	-26	-26	-26
医療・福祉		94	128	144	144	202	238	256	256	256	256
教育・学習支援		-30	-30	-29	-29	-75	-75	-72	-72	-72	-72
生活関連サービス		-19	-12	0	0	-49	-16	-3	-3	-3	-3
その他のサービス		-5	0	5	5	-27	-10	15	15	15	15
その他のサービス		18	18	28	28	19	26	55	55	55	55
公務・複合サービス・分類不能の産業		-44	-42	-42	-42	-87	-84	-56	-56	-56	-56
産業計		-323	-182	-21	-21	-821	-545	-167	-167	-167	-167

出典：2012年実績値は総務省「労働力調査」(労働力需給推計の表章産業区分に(独)労働政策研究・研修機構で組み替え)、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定し、かつ労働市場への参加が一定程度進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2015年までは経済成長が一定程度進むケースと同程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、産業計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

※労働力需給推計では、派遣労働者は派遣元の産業である「その他のサービス」に分類しており、他の産業には派遣労働者は含まれていないことに留意。なお、「労働力調査」においては、2012年まで労働者派遣事業所の派遣労働者は、派遣先の産業ではなく、派遣元の産業に分類されていたが、2013年からは派遣先の産業に分類されるようになった。「労働力調査」の2013年平均の主な産業における派遣労働者の数は次の通りである。製造業：34万人、卸売・小売業：13万人、医療・福祉：9万人。

## 雇用政策研究会 委員名簿

氏名	所属・役職
あべ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
かんばやし りょう 神林 龍	一橋大学経済研究所 准教授
くろだ さちこ 黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院 准教授
げんた ゆうじ 玄田 有史	東京大学社会科学研究所 教授
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環・学際情報学府 教授
せいけ あつし 清家 篤	慶應義塾長
つる こうたろう 鶴 光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科 教授
◎ ひぐち よしお 樋口 美雄	慶應義塾大学商学部 教授
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	(独)労働政策研究・研修機構 副主任研究員
みやもと たろう 宮本 太郎	中央大学法学部 教授
もろずみ みちよ 両角 道代	明治学院大学法学部 教授
やまかわ りゅういち 山川 隆一	東京大学法学部 教授

計12名

(◎は座長、敬称略・五十音順)

## 雇用政策研究会の開催経過

第1回 平成25年9月27日（金）

○我が国の経済・雇用情勢と課題（論点提示）

第2回 平成25年10月24日（木）

○人的資源の最大活用について

- ・ 内部労働市場（企業内部での人材配置と活用）と外部労働市場を通じた労働力の最適配置、活用
- ・ 人的資本の質の向上（能力開発・評価）

第3回 平成25年11月15日（金）

○全員参加の社会の実現について

- ・ 若者、非正規雇用労働者、高齢者、障害者、女性の就労促進

第4回 平成25年12月6日（金）

○正規雇用労働者の働き方について（労働時間、休暇）

○これまでの主な論点に対する議論の整理について

○労働力需給推計について（非公開）

第5回 平成25年12月18日（水）

○報告書案の検討

第6回 平成26年1月27日（月）

○報告書とりまとめ

## 目 次

<u>序章 仕事を通じた一人ひとりの成長を可能とする雇用政策</u> . . . . .	1
<u>第1章 労働市場の将来ビジョン ～人的資源の最適配置と最大活用～</u> . . . . .	2
(1) 企業内部での人材育成・配置・活用（内部労働市場）の機能と課題 . . . . .	2
(企業内の労働力配置の柔軟性と長期的な人材育成は日本企業の強み) . . . . .	2
(内部労働市場の課題) . . . . .	2
(2) 外部労働市場の機能と課題 . . . . .	3
(企業の枠を超えた人材の最適配置) . . . . .	3
(外部労働市場の課題) . . . . .	3
(外部労働市場の三要素：能力開発・能力評価、マッチング機能、良質な雇用機会) . . . . .	4
(3) 労働市場の将来ビジョン . . . . .	5
(それぞれの企業が内部労働市場と外部労働市場のベスト・ミックスを追求) . . . . .	5
(外部労働市場の活用に向けた職務要件や労働条件の明確化) . . . . .	5
<u>第2章 労働市場インフラの戦略的強化 ～外部労働市場の整備～</u> . . . . .	6
(1) 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」 . . . . .	6
(人的資本の育成ルートの多元化) . . . . .	6
(企業内の人材育成の方向性) . . . . .	6
(個人主導の能力開発への支援) . . . . .	7
(どのような能力を身につけるべきか) . . . . .	7
(民間部門と公共部門の連携による最適な能力開発機会の提供) . . . . .	8
(職業能力の「見える化」) . . . . .	9
(2) マッチング機能の強化 . . . . .	11
(マッチング機関がそれぞれの強みを活かして最大の効果を発揮するために) . . . . .	11
(民間人材ビジネスの活性化・活用) . . . . .	11
(民間人材ビジネスとハローワークの連携) . . . . .	12
(地方公共団体とハローワークの連携) . . . . .	12
(ハローワークの改革・機能向上：P D C Aによる継続的な改善、職員の資質の向上、I Tを活用したイノベーション) . . . . .	13
(その他のマッチング機能) . . . . .	13
(3) 失業なき労働移動のための一体的な支援 . . . . .	14
<u>第3章 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理 ～内部労働市場の改善～</u> . . . . .	16
(質の高い成長、質の高い雇用管理) . . . . .	16

(労使コミュニケーション、労使自治の尊重、紛争処理) . . . . .	16
<b>第4章 「全員参加の社会」の実現に向けて</b> . . . . .	19
(1) 全員参加の社会にふさわしい働き方の構築 . . . . .	19
①労働者の希望を生かした多様な働き方の実現 . . . . .	19
②「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう . . . . .	20
(2) 意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を . . . . .	21
①教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況の若者にキャリア形成のチャンスを 提供 . . . . .	21
②高齢者も経済成長の一翼を担う . . . . .	24
③「女性の活躍は当たり前」という社会へ . . . . .	25
④男性の働き方にも多様性・柔軟性を . . . . .	26
⑤障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して . . . . .	27
⑥様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援 . . . . .	27
⑦外国人材の活用により我が国の経済活性化を . . . . .	29
<b>第5章 良質な雇用の創出</b> . . . . .	30
(1) 労働需要の変化の方向性 . . . . .	30
(労働需要の量的側面の見通し/需給均衡には付加価値生産性向上が不可欠) . . . . .	30
(労働需要の質的側面の見通し/労働市場の二極化への対応) . . . . .	30
(2) 雇用志向の積極的な産業政策 . . . . .	31
(3) 雇用環境の改善に向けて ～サービス業などの人手不足産業～ . . . . .	32
(4) 今後、地域の雇用機会の確保が一層課題に . . . . .	33
<b>第6章 2030年・日本の姿</b>	
<u>～ 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション ～</u> . . . . .	35
(1) 「日本再興戦略」における数値目標 . . . . .	35
(2) 2030年・日本の姿 . . . . .	35
<b>まとめ</b> . . . . .	37
<b>参考資料</b> . . . . .	39
<b>付属資料</b> . . . . .	72

## 雇用政策研究会報告書

～仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して～

### **序章 仕事を通じた一人ひとりの成長を可能とする雇用政策**

日本経済は2008年秋のリーマンショック後の2009年から景気拡張過程に移行し、2011年に生じた東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越えて、2012年に入り増勢を維持してきた。その後、世界景気の減速やエコカー補助金の政策効果の反動等により輸出や生産が落ち込み、景気は弱い動きとなったが、2013年に入って持ち直しに転じた。2012年秋以降の株高の進行等を背景に家計や企業のマインドが改善しており、個人消費や生産が持ち直していることなどが背景としてあげられる<sup>1</sup>。そのような中で、現下の雇用情勢は一部に厳しさがみられるものの改善が進んでいる状況にある。

一方で、少子高齢化に伴う人口減少、グローバル化による産業競争の激化など、雇用をとりまく社会や経済は構造変化の中にある。

長引くデフレから脱却し、経済を持続的な成長軌道にのせていくことが喫緊の課題であり、雇用政策も「成長を支える」ものであることが求められる。

これからの雇用政策は、「全員参加の社会」の実現により、人的資本を量的に拡大すると同時に、人材育成を大幅に強化して人的資本の質の向上を図る。さらに、労働力の最適配置と雇用管理の改善によって人的資本のポテンシャルの最大活用を実現する。これにより労働力供給が経済成長のボトルネックとなることを回避するとともに、成長を牽引するイノベーションの担い手を育成する<sup>2</sup>。

忘れてはならないのは、経済成長はそれ自体が目的なのではなく、国民生活が物心両面において向上することが最終的なゴールであるということである。したがって、経済成長を追求する政策は、同時に、国民にとって良質な雇用、すなわち「公正の確保・安定の確保・多様性の尊重」を満たす雇用機会を保障し、誰もが仕事を通じた経済的な自立と成長を目指せる雇用社会を実現する政策であることも必要である<sup>3</sup>。

なお、経済成長には、国内の消費需要が十分に確保されることが重要である。そのため、安定した雇用と経済成長の果実の適切な分配の実現を図ることも成長のための雇用政策の重要な課題である<sup>4</sup>。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省「労働経済白書（平成25年）」

<sup>2</sup> 図表1

<sup>3</sup> 労働政策研究・研修機構、厚生労働省「雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会」（2007年）

<sup>4</sup> 図表2

## **第1章 労働市場の将来ビジョン ～人材の最適配置と最大活用～**

労働需要を満たすように人材を配置するメカニズムには、企業と労働者を結びつける「外部労働市場」と、企業内で労働者と仕事を結びつける「内部労働市場<sup>5</sup>」の二つがある。二つの市場は、相互に影響しあいながら補完的に機能しており、労働市場の機能強化を図る際にはその関係に留意する必要がある。

### **(1) 企業内部での人材育成・配置・活用（内部労働市場）の機能と課題 （企業内の労働力配置の柔軟性と長期的な人材育成は日本企業の強み）**

我が国の大企業を中心とした典型的な雇用慣行では、企業は新規学卒者を定期一括採用し、主として業務の実践の中で技能形成を図り、仕事ぶりを通じて労働者の能力・意欲・経験等の情報を掌握し、その情報をもとに柔軟に職務を割り当てて人材を活用している。正社員の職務、勤務場所、労働時間などについての企業の裁量権は大きく、事業活動上の必要があれば、職務の変更、転勤、残業を命ずることができる。この柔軟さに加えて、非正規雇用労働者を活用することで、企業は、業務の繁閑や市場環境の変化への対応を図ってきた。

柔軟さと引き換えに、企業は、原則として定年までの雇用を正社員に保障する。そのような相互関係に基づく長期雇用が、労働者の企業特長的技能の習得、労使の信頼関係の基盤となり、企業の競争力の源泉となってきた。

我が国の企業の多くは、新規学卒採用から始まる長期雇用を今後も維持していく姿勢を示している<sup>6</sup>。企業という「組織」の強みは、「市場」で買えない技術やノウハウを組織内で作り出すことから生まれる。人材の長期的な育成と安定的な雇用は、基本的には今後も重視されるべきである。政策面では、産業構造調整や経営努力を阻害するような過度の雇用維持のための支援策は行うべきではないが、甚大かつ急激な外的ショックの際の雇用維持のための公的支援は、人的資本の散逸防止、労働者の生活の安定のために引き続き必要である。

#### **(内部労働市場の課題)**

ただし、内部労働市場についても課題が指摘されている。例えば、現場主義の熟練形成（広範囲のジョブ・ローテーションとOJT中心）を重視する一方、労働者の主体的なキャリアの選択や専門性の深化は重視されていない。また、雇用が保障される一方で、業務量の増加にまず残業で対応するために残業が削減しにくいという指摘もある。また、技術革新やグローバル化など企業を取り巻く環境変化はスピードを増しつつあり<sup>7</sup>、人材の内部育成だけでは間に合わないおそれも

<sup>5</sup> 対等な関係の売り手と買い手が厳密には存在しないことから「市場」という呼び方が適当ではないのではないかという議論もあることに留意。

<sup>6</sup> 図表 3

<sup>7</sup> 図表 4

生じている。また、中高年正社員が過剰だと感じている企業もある。

## **(2) 外部労働市場の機能と課題**

### **(企業の枠を超えた人材の最適配置)**

こうした内部労働市場と相互補完的なものが外部労働市場だが、そこでは企業は必要とする技術・技能を持った人材を、賃金等のシグナルを媒介にして採用することにより、企業の枠を越えて人材の最適配置を行う。企業にとっては、専門性を有する人材を採用できれば育成に要する時間とコストが省けること、労働者にとっては、自らの能力をより発揮できる職場やより条件のよい職場を探すことが可能であることなどが、外部労働市場の利点である。

その一方、そこで懸念されるのは、例えば、一般に企業外での一般的技能の訓練は、公的支援がなければ本人がすべて負担せざるを得ないが、その場合、十分な訓練が行われない可能性があり、必要な人的資本が形成されないことや、企業が共同で利用できる能力評価の仕組みやルールの整備については、一企業で対応できる問題ではないことである。また、企業が人材を採用しようとする際に、対象者についての信頼し得る情報が得にくいことも、外部労働市場の利用を阻害する要因となる。

### **(外部労働市場の課題)**

グローバル化による市場環境の変化、IT化等の技術変化等により事業活動の新陳代謝のスピードが速まるとともに、事業の先行きについての不確実性が高まっている。その一方で、高齢化の進展とともに、労働者の職業生涯は長期化している。

これに対応するために、年功的処遇から成果主義的な要素を取り込んだ処遇制度への移行、長期雇用以外の多様な雇用形態の導入など様々な見直しを行いながら、内部労働市場は競争環境の変化への適応を遂げてきている。

同時に、外部労働市場を利用して必要な技術・技能を持った人材を中途採用する企業も増えつつある。

それぞれの企業が、内部労働市場の改善を進めるとともに、内部労働市場と外部労働市場のベスト・ミックスを探っている状況である。

しかしながら、マクロな視点から労働市場を見ると、近年、医療・福祉業、建設業、サービス業といった産業で労働力の不足感が強い一方、製造業では過剰感がみられる<sup>8</sup>。また、同一産業内、例えば製造業の中でも、労働力の過剰感に悩む企業と労働力不足企業が混在している。このような状況では人的資本が十分に活用されているといえず、産業間、企業間の労働力配置を調整する必要

---

<sup>8</sup> 図表 5

がある。

調整が十分に進んでいない大きな要因は三つある。一つは、過去において、産業構造の変動に対応した雇用の調整が、主として企業・企業グループ内の人員再配置、企業間の出向、新規入職者の入職先の変動、さらには企業の事業転換によって実現されてきたため、在職者が在籍企業とは関係のない企業に転職するためのノウハウや支援体制が未整備であることである。

二つ目は、受け皿となる雇用機会の質と量の問題である。現状では、中高年正社員の余剰感が相対的に強いとされているが、この層（45～59歳）の転職の約4割は賃金低下を伴う<sup>9</sup>ものであり、転職を躊躇させる大きな要因となっている。

加えて、需要が増加しているスキル（IT、医療福祉、高度経営等）と、求職者が有しているスキルが合致せず、スキルのミスマッチが生じていることも、労働移動を阻害する要因となっている。

### **（外部労働市場の三要素：能力開発・能力評価、マッチング機能、良質な雇用機会）**

外部労働市場を通じた再配置が円滑に行われるためには、以下の三つの取組が必要である。

#### ○ 能力開発・能力評価制度の整備

スキルのミスマッチを解消するとともに、マッチングを効率的に進めるため、必要な能力を身につけるための能力開発と、各人が身につけている職業能力を「見える化」するための能力評価システムが、整合性をもって整備されることが必要である。加えて、企業が提供する雇用機会の職務内容の明確化も重要である。

#### ○ マッチング機能の強化

労働移動の経路には、ハローワーク、民間人材ビジネス（民営職業紹介事業、労働者派遣事業、求人情報提供事業）、学校、地方公共団体、縁故（前の会社のあっせん等）など様々なものがある<sup>10</sup>。それぞれが強みを活かして、労働市場全体としてのマッチング機能を高めていくことが必要である<sup>11</sup>。

#### ○ 良質な雇用機会の創出

成長分野等労働移動の受け皿となる雇用機会の場が、転職先として魅力

<sup>9</sup> 厚生労働省「雇用動向調査（特別集計）」によると、前職が一般雇用者で、45～59歳である転職者のうち、転職後賃金が低下した者の割合は、全体（賃金変化不詳を含む）のうち41.0%となっている。（2002年～2011年平均）

<sup>10</sup> 図表6

<sup>11</sup> これらのマッチング機能は、単純な求人・求職条件の突合にとどまるものではなく、求人者・求職者双方への専門的な働きかけ等を通じて、求職者の職業への適応性を増大させ、企業の人材確保の機会を広げるよう構築されることが重要である。

的なものであることが必要である。

能力開発・能力評価制度及びマッチング機能は、これからの労働市場を支える重要な「労働市場インフラ」である。「労働市場インフラの戦略的強化」がこれからの雇用政策の最重要課題である。

一方、良質な雇用機会の創出への政策的支援は、産業政策が牽引役となることが期待される。産業政策が、労働力供給構造に適合した「良質な雇用機会の創出」につながるものとなるよう、雇用政策との連携を図ることが重要である。

### **(3) 労働市場の将来ビジョン**

以上を踏まえると、経済社会の変化に対応した労働力の最適な配置を実現するためには、企業内部の人材育成・配置・活用機能を改善するとともに、企業間の労働移動を支援する労働市場の機能強化と受け皿となる雇用機会の創出を進め、内部労働市場、外部労働市場双方の機能の改善を図ることが必要である。

#### **(それぞれの企業が内部労働市場と外部労働市場のベスト・ミックスを追求)**

企業内部での人材育成・配置・活用、外部労働市場からの人材調達をどのように組み合わせるのかは、それぞれの企業が、自ら決定していくものである。各企業は、競争環境や自社の有する資源等に適合した採用・配置・処遇・能力開発の仕組みを、試行錯誤を重ねながら構築していくこととなる。

その結果、「日本的雇用慣行」のような一つの標準的なモデルに収斂しない可能性も大きい。雇用政策としては、企業の様々な選択が可能になるよう、内部労働市場の改善のための企業の自主的努力への支援とともに、外部労働市場の活用が選択肢となり得るよう「労働市場インフラ」の整備を積極的に進めていくことが政府に求められる役割である。

#### **(外部労働市場の活用に向けた職務要件や労働条件の明確化)**

内部労働市場のあり方と外部労働市場のあり方は密接に関連することから、企業内部の雇用管理においても外部労働市場の動向を踏まえる必要がある。例えば、外部からの人材調達を行おうとするポストに関しては、職務要件や労働条件など労働契約内容を精緻化する、労働移動の可能性が高い労働者層については、配置・処遇に当たって企業共通的な職業能力の形成や能力に対する適切な評価に配慮するなど、外部労働市場と企業内の雇用管理制度との関係づけについても考慮することが必要になると考えられる。

## **第2章 労働市場インフラの戦略的強化 ～外部労働市場の整備～**

第1章で述べたように、労働市場インフラ（能力開発・能力評価制度及びマッチング機能）の戦略的強化は、これからの雇用政策の最重要課題である。また、雇用が不安定であり、人的資本形成が困難な非正規雇用労働者の能力開発も課題である。

このため、企業における職務の明確化、職業能力の見える化、非正規雇用労働者も含めた企業内外の能力開発を推進していくことが重要であり、これらは、求人・求職のマッチングにも寄与するものである。

また、各種マッチング機関を相互補完的に活用し、外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化することが求められる。

### **(1) 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」**

#### **(人的資本の育成ルートの多元化)**

低成長が長期化した背景として、人的資本が十分に形成されなかったという指摘がある<sup>12</sup>。その要因として、教育訓練機会が不十分である非正規雇用労働者が増加したことが考えられる。

現在、長期的な人的資本の形成を促進し、その結果、労働者の処遇の改善、企業の生産性の向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる、といった好循環を生み出すことが非常に重要になっている。特に、ステップアップを目指す労働移動の増加、多様な働き方の拡大等が期待されることを踏まえれば、企業内の人材育成だけでなく、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練、中長期的なキャリア形成のための民間教育訓練等の役割も重要性を増す。

企業内の人材育成も推進しつつ、職業能力を開発するルートの多元化がこれからの課題である。

#### **(企業内の人材育成の方向性)**

我が国の企業は、OJTとジョブ・ローテーションによって人を育てることに長けていると評価されている。今後、職場の実践の中で、労働者の技能形成を促すための配慮（例えば、業務改善の工夫や異常への対処など、スキル・アップにつながる仕事への挑戦の機会を組み込むことなど）が、一層広まることが望まれる<sup>13</sup>。

一方、不連続的な技術革新への対応や体系的な知識の習得など off-JT のほうが効率的な場合があることなども認識し、企業は、off-JT への投資にも戦略的

<sup>12</sup> Fukao, Miyagawa, Shinoda and Tonogi “Intangible Investment In Japan” (2009年)

<sup>13</sup> 小池和男、中馬宏之、太田聡一「もの造りの技能」(2001年：東洋経済新報社)

小池和男、猪木武徳(編著)「ホワイトカラーの人材形成」(2002年：東洋経済新報社)

に取り組んでいくべきと考えられる。女性の職域拡大や管理職登用の推進といった観点からも、教育訓練を積極的に行っていくことが必要である。大学等の教育機関が、社会人にそのような教育の機会を積極的に提供することも望まれる。

また、能力開発の対象から除外されやすい非正規雇用労働者についても、意欲と能力に応じて、業務の内外でキャリアアップのための技能形成を図る機会を提供<sup>14</sup>するよう配慮することが望ましい。

加えて、労働者が、自分のキャリアと目の前の仕事との関連を意識しながら仕事をするかどうかで、キャリア形成の効果は異なることがあるため、労働者自身に「キャリアを築く」という自覚を持たせるとともに、企業や産業界のニーズと本人の希望をすりあわせたキャリアの展望とモチベーションを喚起するためには、キャリア・コンサルティングの普及も有効であると考えられる。

なお、外部労働市場を活用しようとする企業においては、企業内の雇用管理においても、外部労働市場との接続を念頭におき、企業横断的な職務能力評価の枠組みを、採用、社内での教育訓練、人事評価等に反映させることも有用だと考えられる。

企業が自社の従業員のために実施する訓練<sup>15</sup>は、一義的には企業が負担して行うべきだが、費用やノウハウ不足のために教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練の支援（コスト、ノウハウ等）、育成にコストがかかる失業者や就職困難者などを受け入れて訓練を行う企業への支援については、強化する必要がある。

### **（個人主導の能力開発への支援）**

技術や市場環境の変化により、労働者の蓄積した技能の陳腐化が生じやすくなっている。また、企業自身も事業の長期的な展望が持てない中で、企業が提供するキャリアパスのみに依存することは労働者にとってリスクを伴うようになっている。

また、企業共通の能力については、企業内での人材育成だけでは限界があることから、個人の主体的な能力開発が重要となってくる。

このようなことから、労働者自らが十分把握・理解し、主体的に自己の能力開発・キャリア形成に取り組むことが必要である。

### **（どのような能力を身につけるべきか）**

長期化した職業生涯の途中で、仕事のやり方、技術の変化により習得した技能が無用化するリスクも高まっており、変化への対応を織り込んだ能力を身につけ

---

<sup>14</sup> 政府としては、非正規雇用労働者の企業内での能力開発を促進するためキャリアアップ助成金などによる支援を行っている。キャリアアップ助成金では、off-JT と組み合わせて行うOJT も助成対象としている。

<sup>15</sup> 図表 7

ることが望まれる。例えば、問題を見つけ、その問題がなぜ起きているかについての仮説を立てて、それを誰にでもわかる方法できちんと検証して結論を導くという、系統的に、あるいは科学的にものを考える知的能力<sup>16</sup>、課題に対して様々な事情や利害得失を考慮しながらバランスのとれた解決策を導く能力、相手の意向や感情を把握する能力、わかりやすくものごとを伝える能力などの職業・産業共通の能力を、学生時代はもちろん就職後にも身につけていくことが必要である。

しかし、現状として労働者の大多数が、仕事が忙しいため自己啓発をする余裕がない等の理由で、自己啓発が十分に行われていない<sup>17</sup>という問題がある。

したがって、政府は、社会人となってから、労働者が主体的に能力開発・キャリア形成に取り組むことができるような環境を整備していくことが必要である。

企業の教育訓練はOJTが中心であるが、経験を省みて理論化することによって、より普遍的な学びを得ることができる。大学等の教育機関が、社会人にそのような教育の機会を積極的に提供することが望まれる。

キャリアアップやキャリア・チェンジの場面では、より実践的・具体的な能力開発も求められる。その前提として、まず、企業が求める職業能力、労働者が有する職業能力の双方の明確化を図ったうえで、今後どのような能力を身につけるべきか等を把握することが重要である。

そのため、キャリア・コンサルタント<sup>18</sup>の養成を進めるとともに、企業内外での相談体制の整備を推進するほか、中長期的なキャリア形成に資する知識・技能を習得するための経済的支援を実施することなどが求められる。

企業は、学習内容が現在の業務と関連する場合などに、労働者が訓練を受講するための金銭面・時間面の配慮をすること、学習履歴の評価、処遇への反映などの支援を行うことが重要である。

### **(民間部門と公共部門の連携による最適な能力開発機会の提供)**

産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等が、それぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練<sup>19</sup>の実施の重要性が一層増している<sup>20</sup>。

また、非正規雇用労働者の若者等の中長期的なキャリア形成を促す訓練を含め、

<sup>16</sup> 清家篤「雇用再生」(2013年：NHK出版)

<sup>17</sup> 図表8

<sup>18</sup> 図表9

<sup>19</sup> 雇用保険の受給終了者、雇用保険の適用がなかった者、学卒未就職者など、雇用保険を受給できない求職者が職業訓練によるスキル・アップを通じて早期の就職を目指すための制度(求職者支援制度)に基づいて実施される無料の職業訓練。

<sup>20</sup> 図表10

教育訓練・職業訓練の担い手として役割を高めつつある民間教育訓練機関<sup>21</sup>の育成・振興を図ることが必要である。具体的には、民間教育訓練機関における質の向上に向けた取組を適正に評価する仕組みを検討することが必要である。

一方、科学技術の進展や急速な技術革新等が進む中、訓練に多くの設備投資等を要するものづくり分野における人材<sup>22</sup>の育成については、民間教育訓練機関では訓練がほとんど実施されておらず、全国ネットワークを生かしたポリテクセンター<sup>23</sup>やポリテクカレッジ<sup>24</sup>における高度な訓練が一層重要である。また、ものづくり分野の人材確保のため、学校段階から、ものづくり分野の魅力発信・キャリア教育を一層推進することが必要である。こうした人材確保・育成の取組を通じて、日本の競争力の源泉であり、安定雇用の受け皿でもある中小企業等におけるものづくり分野の技術力・熟練技能を維持・向上していくことが求められる。

このように、公共部門と民間部門の適切な役割分担のもと、対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練メニューを受講する機会が確保されるよう公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックスを目指していくことが重要である。

### （職業能力の「見える化」）

多様な働き方の推進や円滑な労働移動支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備による能力の向上に併せ、外部労働市場型の職業能力のものさしの整備による能力の適正な評価、「見える化」の重要性が一層増している。これは求人企業と求職者の的確なマッチングに資するものである。

また、職業能力を適切に評価することは、労働者の教育訓練・目標設定、労働者が能力開発に取り組む動機付け、企業内の人事配置・処遇など内部労働市場の観点からも重要である。

加えて、労働移動の可能性が高く、かつ、キャリアアップの機会が乏しくなりがちな非正規雇用労働者層にとって、企業横断的な基準による能力評価は大きな意義を有する。

そのため、多様な働き方の推進等にあわせて、特に、労働需要の増加が認められ、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題として顕在化している業種を重点に、各業界固有かつ、業界共通性の高い能力評価の「ものさし」（業界検定等の

<sup>21</sup> 図表 11 離職者訓練の約 8 割は民間教育訓練機関により実施。

<sup>22</sup> 図表 12

<sup>23</sup> ものづくり分野を中心に、①失業者の早期再就職を図るための雇用のセーフティネットとしての離職者訓練（6ヶ月中心）②中小企業の労働者等に高度な技能と知識を習得させるための在職者訓練（2～5日）を実施する施設。全国で 61 所。

<sup>24</sup> 高度なものづくり分野において、①高校卒業者を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダー（職長、工場長等）となり得る中核的な人材を育成する学卒者訓練（2年又は4年間）②中小企業の労働者等に高度な技能と知識を習得させるための在職者訓練（2～5日）を実施する施設。全国で 11 校。

実践的な能力評価のツール等)を整備することが重要である。

これに加え、個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カード<sup>25</sup>の活用等も一層促進することが重要である。

上記のような課題認識のもと、平成25年9月より厚生労働省内の「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」において、

- 職業能力の構造として、企業特殊能力、業界内共通能力（業界・職種固有かつ業界共通性の高い知識・技能）、業種・職種共通的に求められる基礎能力といった分類が可能で、さらには、その中で知識・技能・実践力といった要素が考えられること
- こうした職業能力の中で、外部労働市場で特に重視される、業界内共通能力について、業界自身が把握する人材ニーズを反映した実践的な評価の枠組みの整備が求められること
- その際、人材育成投資の過小性等の観点も踏まえ、非正規雇用労働者等を主な対象として、キャリア形成上の課題を抱える各層の活用、企業の人材確保・養成にも資するものとして設計することが考えられること
- 教育訓練機会と能力評価の仕組みの一体的な整備が効果的と考えられること
- 諸外国でも、我が国同様、職業能力の開発と職業能力評価の連動性が重視されており、我が国の制度設計・運用上も参考になること
- 労働市場政策上、非正規雇用労働者のキャリアアップ実現等の観点から、職業能力の「見える化」の必要性が高い職域（対人サービス職種等）で求められる能力の特性（制度・技術等の関係で予め明確ではなく、変化の程度が大きい等）に応じた相応しい評価方法を考えるなら、現行の技能検定制度等では評価が難しく、新たな業界検定等の能力評価の仕組み整備の必要性が認められること

等といった方向性・課題認識の下、効果的な具体の職業能力評価制度のあり方について議論されている。

今後、その結果も踏まえ、業界検定の整備も含めた技能検定制度、職業能力評

---

<sup>25</sup> ジョブカードとは

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
- 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訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度

価値基準といった現行の制度の見直しを含め、職業能力評価制度・体系の整備、職業能力評価と教育訓練、キャリア形成支援、マッチング等、労働市場政策上の関連制度との統合的運用を行っていくことが必要である<sup>26</sup>。

## (2) マッチング機能の強化

### (マッチング機関がそれぞれの強みを活かして最大の効果を発揮するために)

ハローワーク、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体など様々なマッチング機関が、それぞれの得意の分野<sup>27</sup>・手法により役割を果たすとともに、必要に応じて機関どうしが連携することで、各機関が相互補完的に外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化することが必要である。

その中で、ハローワークには外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるインフラとしての役割が期待される。

例えば、ハローワークの求人情報を広く他のマッチング機関にも提供し<sup>28</sup>、活用してもらうことにより、求人企業にとって利用可能なサービスの幅が広がり、またハローワーク以外のマッチング機関を利用する求職者にとっては、求人を選択肢が広がる。

また、ハローワークは、来所する求職者に対して、自ら行うサービスに加えて、他のマッチング機関についての情報や様々な機関を利用した求職活動の進め方について助言することで、各人の希望、能力・適性等に応じて適切なサービスが受けられるようになる。

マッチング機関の連携・協力のあり方は、これから様々な工夫の余地がある。利用者にとっての利便性と安心を兼ね備え、マクロ経済の観点からみて効率的な労働力の配置を実現できる労働市場インフラを目指して、官民の関係者の知恵を結集していくことが重要である。

### (民間人材ビジネスの活性化・活用<sup>29</sup>)

民間人材ビジネスは、様々なサービスを組み合わせた総合的な人材サービス、高度人材のマッチング等について、強みを発揮している。

こうした分野を伸ばし、民間人材ビジネスの活性化を図ることで、外部労働市場におけるマッチング機能の強化を図っていくことが必要である。

---

<sup>26</sup> 図表 13

<sup>27</sup> 図表 14

<sup>28</sup> 労働市場全体としての求人・求職のマッチング機能を強化するため、ハローワークが保有している求人情報を、職業紹介を行う民間人材ビジネスや地方自治体等が希望する場合に、オンラインによって提供する予定（平成 26 年 9 月開始予定。）。

また、ハローワークの保有する求職情報の提供については、平成 26 年夏頃までに検討結果をとりまとめ、必要な措置を講ずる予定。

<sup>29</sup> 図表 15

具体的には、民間人材ビジネスの機能がより一層発揮されるよう、ビジネス・モデルの開発への支援等の必要な環境整備を進めることが考えられる。

また、民間人材ビジネスの利用者が自身に合った事業者を選択できるよう、各事業者が自社の強みをよりわかりやすく伝えるよう環境を整えていく必要がある。

利用者が安心して民間人材ビジネスを利用するためにも、行政と業界団体が連携して業界の質の向上を推進することも重要である。

### **(民間人材ビジネスとハローワークの連携)**

ハローワークと民間人材ビジネスは、それぞれが強みを有する職種、地域<sup>30</sup>が異なっており、外部労働市場の中で両機関は相補的な役割を果たしている。

ハローワークと民間人材ビジネスがそれぞれの強みを発揮するとともに、両者が連携することによるシナジー効果（共同作用、相乗作用）を生かして、外部労働市場のマッチング機能の強化を図ることが効果的である。

また、長期失業者の再就職支援、子育て後の職場復帰支援、学卒未就職者の就職支援等の民間人材ビジネスが強みを発揮できるものについて、国から民間人材ビジネスに委託し、事業実施を通じて支援のノウハウを構築していくことも必要である<sup>31</sup>。

### **(地方公共団体とハローワークの連携)**

地方公共団体においては、地域の課題に応じて、無料職業紹介事業を含む各種の雇用対策を実施している。外部労働市場全体のマッチング機能を強化するためには、国と地方の連携を強化し、一体となって雇用対策を進めることが引き続き求められる。

地方自治体の提案に基づき、ハローワークの職業紹介等と地方公共団体の福祉等の業務をワンストップで一体的に実施する連携事業（一体的実施<sup>32</sup>）、国と地方公共団体が地域の雇用対策に一体となって取り組むための雇用対策協定の締結など、これまで推進してきた取組をより深化させていくことが考えられる。

また、上述のハローワークの保有する求人情報の地方公共団体への提供は、地

---

<sup>30</sup> 図表 16

<sup>31</sup> 平成 25 年度補正予算案において、以下の取組を民間人材ビジネスを活用して行うこととしている。

- ・学卒未就職者など就業経験の乏しい若者に対し、派遣期間終了後に派遣先への職業紹介を予定する「紹介予定派遣」制度を活用した正社員就職支援
- ・育児・介護等による離職者に対し、研修等と職業紹介を一体的に行う仕組みを活用した早期再就職支援

<sup>32</sup> 国と地方自治体との一体的実施については、平成 26 年 1 月 14 日現在 32 道府県 80 市区町で実施。

方公共団体の無料職業紹介などの機能強化に資するものであり、地域住民へのサービスの向上にも寄与するものである。

### **(ハローワークの改革・機能向上：PDCAによる継続的な改善、職員の資質の向上、ITを活用したイノベーション)**

ハローワークにおいては、業務の成果について徹底した管理を行うため、民間企業で用いられているPDCAサイクルによる目標管理手法を取り入れ、数値目標を設定した上で、これに対する毎月の進捗状況を把握して、目標達成に向けた取組や指導を徹底している<sup>33</sup>。

更なる機能向上のためには、ハローワーク間で好事例を共有するなどその機能向上を図ることが出来るような手法やハローワークごとの評価制度の導入など、目標設定のあり方やその管理の手法を検討していく必要がある。

その際には、利用者の意見や要望を把握し、それらをサービスにフィードバックしていくことや、これまでハローワークが業務改善のために主体的に行ってきた取組を十分検証、再評価した上で、さらに取組を促進していくことも重要である。加えて、ハローワークの職員一人ひとりが目標を意識し、日々の業務を遂行できるようにするという視点も忘れてはならない。そのため、窓口相談に従事する職員の職業相談・紹介技能を高め一層の専門性向上を図ることが求められる。また、非常勤職員を含めた職員をマネジメントするスキルを高めることにより、ハローワーク全体としての機能向上を図ることが必要である。

保有するビッグデータやIT技術を効果的に活用し、ハローワーク業務の効率化を推進していくことが必要である。ビッグデータやIT技術の効果的な活用により、労働市場の把握・分析、データに基づいたより効果的なマッチング、求職者の求人検索の利便性向上や各種情報提供機能の強化が可能となる。上記の視点を踏まえたハローワークのシステムのイノベーションが行われるべきである。

また、IT技術の効果的な活用により、求職者の多様な求職活動への支援が可能になる。例えば、求職者がハローワークに毎日通うというスタイルだけでなく、対面の相談以外は自宅のPCを活用するといったスタイルが考えられ、その観点からもシステムの構築の検討が必要である。

### **(その他のマッチング機能)**

円滑な労働移動には、求人・求職者それぞれについての信頼できる情報がやりとりされることが重要である。例えば、前の会社の雇用主によるあっせんなど、求職者の特性をよく知った者によるマッチングの機能も重要である<sup>34</sup>。

<sup>33</sup> 具体的には就職率や求人充足率等の主要な指標について、ハローワークごとに目標を設定している。

<sup>34</sup> 樋口美雄、児玉俊洋、阿部正浩「労働市場設計の経済分析」(2005年：東洋経済新報社)

そのような一形態として出向・移籍がある。出向・移籍による労働移動に関する情報提供、相談等を行う機関として、産業団体の拠出により設立された産業雇用安定センター<sup>35</sup>がある。労働力の産業間・企業間移動を円滑に行うためには、このような機関の機能を充実させることも必要である。

### (3) 失業なき労働移動のための一体的な支援

従来型の雇用慣行が揺らぎを見せているが、それに代わる雇用システムについて社会のコンセンサスはいまだ形成されていないため、これからの雇用のあり方に社会の不安が高まっている。「失業なき労働移動」を支える切れ目のない支援の仕組みをつくることは、そのような不安への対応策としてまず第一に取り組むべき課題である。

前述した能力開発・能力評価制度の整備、マッチング機能の強化という政策ツールを活用し、「失業なき労働移動」という政策目的にあわせて、以下のような一貫通貫の政策パッケージとして取り組むことが考えられる。

#### ○ 求職者・求人者に関する情報の充実

求職者が既に獲得した知識・技能のみならず自らの職業・職務への適性を知り、それをアピールできること、求人者が求める人材に必要な能力、高い成果を生み出す行動特性（コンピテンシー）・適性等を明らかにした上で採用活動を行うことにより、双方にとってより望ましいマッチングが実現できると考えられる。

#### ○ 労働者・求職者に対するキャリア・コンサルティング

労働者とその適性や職業経験等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等の職業能力開発を効果的に行うためには、キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの実施が有効である。また、キャリア・コンサルティングは転職活動における求職者の気持ちの切り替え（意欲の向上や就職に向けた視野の拡大等）にも資すると考えられる。

#### ○ 技能のミスマッチの解消

企業や業界が求める知識・技能等についての情報が求職者にわかりやすく提供されること、労働者個人が能力の向上を心がけること、さらに必要な技能を身につけるための能力開発の機会が確保されることによってマッチングの可能性はより大きなものとなる。

---

<sup>35</sup> 図表 17

また、市場のニーズを意識した能力開発を在職中に個人主導で行う場合の支援も重要である。

○ 労働移動に伴うコストの支援

労働移動に伴い必要なスキルアップ・スキルチェンジのための訓練費用は、移動に伴うコストと言える。移動のために訓練を行う労働者や転職者を受け入れた上で訓練を行う企業に対して必要な支援を行うことが考えられる。

○ 移動元企業による転職支援の促進

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者については、なるべく失業を経ない形で再就職先に移動できるようにすることが望ましい。そのためには、移動元の企業による再就職支援（再就職先のあっせん、再就職支援会社への委託など）が重要である。

○ 転職者・転職希望者の経験交流

転職者や転職希望者など似たような境遇にあるものどうしが、グループワーク等により転職活動に関する悩みや課題、業界研究などを行うことも有益であると考えられる。また、転職の優良事例を事例集などの形で共有できるようにすることも有益であると考えられる<sup>36</sup>。

○ 一時的・試行的な転職体験機会の提供

出向、インターンシップ、体験入社などの機会を通じて、企業は、多様な人材の中から、経験・資格など客観的なスペックのみにとらわれず、求める職務能力や行動特性を備えた者であるかどうかを仕事を通じて見分けることができる。また、求職者の側も、実際の仕事を体験することにより、仕事内容や職場環境などについて書類だけではわからない情報を得ることができる。このように、企業、求職者の双方にとって、リスクを抑えてチャンスを広げられることから、よりよいマッチングが実現する可能性が高まると考えられる。

---

<sup>36</sup> 現在検討を進めている労働移動支援助成金の拡充においては、移動元企業が民間の職業紹介事業者に対し、離職を余儀なくされる労働者の再就職に係る支援としてグループワークの実施についても委託し、その費用を負担した場合、再就職実現時の助成額を上乗せすることを予定している。

### **第3章 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理 ～内部労働市場の改善～**

#### **(質の高い成長、質の高い雇用管理)**

企業業績の向上のためには、質の高い人材を量的に確保するだけでなく、個々の労働者の意欲を高めることが必要である<sup>37</sup>。労働者のモチベーションには雇用管理（採用、処遇、配置、退職等）のあり方が大きく影響する<sup>38</sup>。

労働者の主体性、内発性を引き出すとともに、職場における使用者と労働者の良好な関係を維持するためには、次の点を重視した雇用管理が必要である。

- 公正で納得できる処遇
- キャリア形成に配慮した人事配置
- ワーク・ライフ・バランスの尊重
- 雇用管理の個別化・多様化と、個人間の処遇の均衡の両立
- 労働者の発言の機会の確保（苦情処理、労使協議、労働組合）

関係法令の遵守を確保するとともに、質の高い雇用管理のため、行政が事業主に対して雇用管理に関する啓発・指導を行うとともに、各企業の雇用管理の状況（離職率、労働条件等）についての情報開示を推進し（「若者応援企業」宣言、求人票記載事項の充実等）、企業の自主的な改善努力を促進することにより、求職者の適切な企業選択を支援する必要がある。

#### **(労使コミュニケーション、労使自治の尊重、紛争処理)**

労働組合の組織状況をみると、労働組合員数は1994年の1,269万9千人まで増加した後、減少傾向で推移しており、2013年6月30日現在における労働組合数は2万5,532組合、労働組合員数は987万5千人となっている。推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は2013年に17.7%となっており、長期的に低下傾向で推移している。このように、労働組合に加入していない労働者の数が増えているが、労使が十分にコミュニケーションをとることは、今後も必要であると考えられる。

企業内の労使コミュニケーションのあり方は、労働者の意欲、生産性に大きな影響を与える。労使コミュニケーションには、現場も含めた労働者による仕事の工夫を引き出すという積極的に生産性の向上につながる効果と、労働条件や職場環境等についての労働者の苦情や不満を解消し、生産性を阻害する要因を取り除くという効果が期待できる<sup>39</sup>。

仕事や職場についての労働者の意見や不満に対しては、まずは、いちばん身近

<sup>37</sup> 図表 18

<sup>38</sup> 図表 19

<sup>39</sup> 図表 20

な相談相手である上司に部下が相談できることが重要であり<sup>40</sup>、管理者のプレイング・マネージャー化が進む中でも部下への対応がおろそかにされないことがないよう留意すべきである。不満のほか、業務改善、労働条件、職場環境等について、労働者の要望や提案を聴取し、雇用管理の改善に役立てていくことも重要である<sup>41</sup>。

労働者の個別の苦情・紛争に対しては、企業内の苦情・紛争処理の仕組みを整備しておくことも必要である。その際、苦情・紛争処理のプロセスに労働組合や従業員組織が関与することは、コンプライアンスの観点からも意義がある。

また、企業が問題解決に責任を持とうとしないなど企業内では解決が困難な場合もあることから、企業外の紛争処理の制度について周知を図ることも重要である。

このような苦情・紛争処理の解決の仕組みが整備されることによって、企業内の雇用管理の適正化が促されるという面もある。なお、このような仕組みが適切に機能するためには、何よりもまず、労働者が、自分自身の働き方に関する基本的な権利を理解しておく必要があり、学校段階の教育や、就業後の企業内外での労働法や関連諸制度についてのより効果的な周知が重要である。また、その履行の確保のために、労働基準監督官などの人的資源が重要であることから、十分な数の労働基準監督官を確保する等、行政体制の充実等が求められる。

企業の成長と安定した雇用関係を実現しようとする労使の努力が、我が国の経済を支える雇用慣行を築きあげてきた。今後も、変化し続ける企業環境に対応した新たな雇用のあり方は、当事者である経営者と労働者の十分な話し合いと、知恵の出しあい、試行錯誤なくしては生まれ得ない。これまで「標準」「典型」とされてきた雇用慣行が変容しつつある現在、労使の話し合いの重要性は高まっている。

また、個別企業内の対応では解決できない重大な社会的課題や、企業を越えた人材活用、働き方の問題が生じた場合には、企業の枠を超えて労使で話し合いを行うことも重要である。

労働者が企業に対して不満（恒常的な長時間労働等）を表明する方法は、離職（exit）と発言（voice）の二つがあり<sup>42</sup>、雇用管理の劣化を防ぐためには、両方のメカニズムが機能することが必要である。外部労働市場の活性化によって転職の選択肢が拡大した場合、労働者の企業に対する発言の有効性が強まる（バーゲニングポジションの向上）一方、労働者が発言を回避して離職を選択すること

---

<sup>40</sup> 図表 21

<sup>41</sup> 佐藤博樹「人材活用進化論」（2012年：日本経済新聞出版社）

<sup>42</sup> A. O. Hirshman (1970) . Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States Harvard University Press (A. O. ハーシュマン 矢野修一 (訳) (2005)「離脱・発言・忠誠 一企業・組織・国家における衰退への反応」ミネルヴァ書房)

で、労働者の不満が企業に伝わりにくくなる可能性もあることから、労働者の発言の機会の確保もあわせて促進する必要がある。

## 第4章 「全員参加の社会」の実現に向けて

「全員参加の社会」は、年齢、性別、心身の状況や生活環境などにかかわらず、誰もが、働く意欲と能力の発揮を通じて、経済的自立、生活水準の向上、社会参加、生きがいを追求できる社会である。それはまた、生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちはだかる壁を乗り越えていくためにも、最優先で実現することが必要な目標である。

多様なライフスタイルや価値観をもった人たちの参加を促進するには、働き方にも多様な選択肢が必要となる。活動形態については、企業による雇用のほか、起業・自営、ボランティア、地域での助け合い、NPO、コミュニティ・ビジネスなどが、就労場所については、オフィスのほかにテレワーク等の在宅勤務、また労働時間については、恒常的な長時間労働が解消されるとともに、各人の時間選好に配慮した選択肢が提供されることが重要である。

### (1) 全員参加の社会にふさわしい働き方の構築

#### ① 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現

非正規雇用労働者は長期的に増加傾向にある<sup>43</sup>が、今後の労働力人口の減少を見据えると、多様化する働き方へのニーズに対応しつつも、労働者の意欲と能力に応じて誰もが仕事を通じて成長し、それが、企業の生産性の向上にもつながっていくことが、経済成長を支えるために必要である。

これまで、いわゆる正社員とそれ以外の非正規雇用労働者という二分法で労働者を区分しがちであったが、非正規雇用労働者の中にも様々な層が存在し、また、いわゆる正社員とは異なるが無期契約労働者であるものも存在することから、「非正規雇用労働者」とひとくくりにせず、それぞれの層に応じた適切な対応がとられるべきである。

正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規<sup>44</sup>）に関しては、正規雇用への転換に向けた支援（企業内転換・転職支援、能力開発支援）が必要である。特に、派遣労働者については、正規雇用を希望する割合が他の形態に比べ高いことから、正規雇用への転換のための支援が求められる。

その前提として、正規雇用の場を確保していくことが必要であり、成長分野の産業、製造業など正規雇用の場を提供できる産業、各地域で地域の就労ニーズにあった産業の育成を図ることが必要である。その際、地域や社会全体でのニーズを踏まえ、必要な訓練を受けることができるよう、コンソーシアム方式で、地域の公共職業訓練機関、民間教育訓練機関、経済団体等と連携し、身近な場で能力開発機会を提供していくことが必要である。

<sup>43</sup> 図表 22・23

<sup>44</sup> 図表 24

一方で、パートタイム労働者や派遣労働者などとして働き続けることを希望する者に関しては、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行うとともに、処遇の改善を図っていくことが必要である。

また、パートタイム労働者や派遣労働者などとして働き続けることを希望する者を含めて、労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、「多様な正社員」の普及・促進などを図り、企業において多様な働き方が提供される環境を整備する必要がある<sup>45</sup>。こうした環境整備は、非正規雇用労働者の処遇改善やいわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものである。

さらに、成長分野の人材確保のためには、労働者が能力に応じた処遇を求めて自発的に他の企業に転職することでキャリアアップするような働き方を実現していくことが必要であり、そのためにも第1章で述べたような外部労働市場の活性化が重要である。

非正規雇用労働者として働く場合であっても、正規雇用との不合理な格差の固定化を招かない等に留意し、職務の内容や責任度合い等に応じた公正な処遇がなされるよう、引き続き労働関係法令の周知や指導などを実施していくべきである。

また、労働関係法令の適用について、非正規雇用労働者に十分認識されることが必要であり、例えば、有期契約労働者の契約期間等の事項について、労働者の理解が図られるよう配慮が必要である。

## ② 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

家庭状況、健康状態、ライフスタイル等の多様性を尊重しながら「全員参加の社会」を実現し、国民各層の潜在能力を引き出していくためには、「いつでも残業できなければ正社員になれない」という現状を変えていくことが必要である。

長期的に年間総労働時間は減少傾向にある<sup>46</sup>ものの、これはパートタイム労働者の比率が高まったこと等が要因と考えられ、特に30代の男性は依然として週労働時間が60時間を超える者が多い<sup>47</sup>など、未だ根深い問題となっている。恒常的な長時間労働は、主体的な能力開発のための時間を奪うことになり、人的資本の形成のためにも、さらには、メンタルヘルスをはじめ労働者の健康の維持のためにも大きな課題であり、現状の改革が必要である。また、女性の活躍の阻害要因にもなっている面もある。

<sup>45</sup> 2013年9月から「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会を開催している。

<sup>46</sup> 図表25

<sup>47</sup> 図表26

したがって、恒常的な長時間労働がなく、年次有給休暇<sup>48</sup>が円滑に取得できるといった働き方を進めていく必要がある、そのためには、社会全体のコンセンサスを形成し、総合的な対策が講じられる必要がある。

まず、企業、顧客（消費者）・取引先のそれぞれが「時間意識」を高めることが必要である。管理者・企業は、時間＝コストという観点でビジネス・モデルを構築して現場まで徹底し、顧客や取引先も「時間＝コスト」を意識して発注をするような環境を整備し、長時間労働を強いる等労働者にしわ寄せがいくことがないようにすべきである。

多様な働き方の推進、恒常的な長時間労働の是正といった働き方の改革のためには、制度的な取組も重要な推進力となるが、これらの問題が企業内部の問題であることから、当事者がお互いに理解し取り組んでいくことが必要である。したがって、労と使がその実現に向けて十分話し合いをしていくことが重要である。加えて、長時間労働の抑制の観点から、政府において、賃金不払残業（サービス残業）の是正をはじめとする割増賃金の適正な支払いや、違法な時間外労働の是正等、労働基準関係法令の履行の確保を図ることも重要である。

また、労働者自身も働く時間の長さよりも効率的に仕事を進めて成果をあげることが重要であることを認識し、長時間労働の解消、年次有給休暇の取得に取り組むべきである。一方で、上司や会社による評価基準も働き方に大きな影響を与えると考えられ<sup>49</sup>、労働時間の長さではなく仕事の効率性を評価するようにすべきである。そこで、部下の長時間労働や年次有給休暇取得状況の達成状況を上司の人事評価に反映させるといった取組も考えられる他、「働き方・休み方改善指標（仮称）<sup>50</sup>」を活用すること等による好事例の提供なども検討をする必要がある。

政府においても、長時間労働の解消、年次有給休暇の取得促進に向けて、企業、労働者の取組が進むよう、より実効性のある枠組みについて検討を行う必要がある。

また、上司との円滑なコミュニケーションが、求められている仕事の内容・水準の明確化につながり、無駄な作業を生むことを避けることにつながるという指摘もあり、長時間労働の抑制に役立つ仕事の進め方の好事例を提供していくことも考えられる。

## （２）意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を

### ① 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況の若者にキャリア形成のチャンスを提供

---

<sup>48</sup> 図表 27

<sup>49</sup> 図表 29

<sup>50</sup> 企業や労働者が自主的に働き方・休み方の現状や課題を評価できるようにするためのツールとして、厚生労働省において開発するもの。

若者は将来の我が国を支える貴重な存在である。若者の雇用のありようは、経済はもちろん、結婚・出産など人口動態にも影響を与え、今後の我が国の社会経済の持続可能性を左右する。

もし若者が、学校から職業への移行の段階でつまずき、最初の仕事で身につけるべき「努力して仕事を続ける習慣」を身につけられなければ、後になるほど取り戻すのは困難になる。また、若年期は知識・技能の習得も早く、この時期を無為に過ごすことが生涯にわたって与える損失は計りしれない。マクロ経済の観点からも、若者が長期的に着実に技能を蓄積できること、高度な能力開発にチャレンジできることが、人的資本の高度化やイノベーションの実現にとって非常に重要である。

また、更なる少子化を防ぐ観点からも、結婚して家庭をもち、子育てができる水準の収入と労働条件を備えた雇用機会を若者に提供することが必要である。

しかしながら、現状では、学卒時の就職支援は充実しつつあるものの、学校中退者、ニート、卒業時の未就職者、非正規就職者<sup>51</sup>、就職後に早期離職した者などへの支援は、残念ながら行き届いていない。

今、問題を抱えた若者を放置してしまえば、その影響は数十年にわたって続き、将来における日本の人的資本を大きく毀損する。真に憂うべき事態と言わざるを得ない。

今後、一層希少な存在となる若者<sup>52</sup>に対して、在学中、学校から職場への移行、職場への定着後、転職といった各段階で、働く意欲を失ったり、仕事から不本意に脱落したりする者が生じないように、また、各自に適した能力開発に取り組めるように、きめ細かな支援体制を早期に整備することが重要であり、そのため、総合的かつ体系的な対策を推進していくことが必要である。

まずは、学校から職場への移行を円滑にするためには、教育行政と労働行政の連携強化も必要である。学校の進学指導においても、将来のキャリアを見据えた学校、学科を選択できるようにする必要がある。

学校段階において、将来のキャリアを見据えた進路選択ができるようなキャリア教育が必要であり、プログラム開発、人材養成など体制整備等が必要である。また、働く上での基本的な権利についても学ぶ機会を持つべきである。さらに、キャリア教育に加え、学校段階での学習は、社会人となって様々な職務を担う上でベースとなるものであることから、学生時代にもしっかりと学習を行う必要が

---

<sup>51</sup> 神林龍「若年雇用問題の議論のために」(『若年者の雇用問題を考える』樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著 2013年：日本経済評論社)は、若年層の非正規化には、大卒一般労働者の初任時の名目賃金が1990年代以降ほとんど変化せず、中高年齢層との相対賃金という観点から上昇傾向にあることが影響しているのではないかと指摘している。

<sup>52</sup> 図表 30・31

ある。加えて、若者のキャリア形成のため、学校段階から、ジョブ・カードの活用を含めたキャリア・コンサルティングの充実が必要である。

また、就業前の情報が不十分<sup>53</sup>であることが若者の早期離職<sup>54</sup>につながっていると考えられることから、若者が適切に企業を選択することができるよう、各企業の雇用管理の状況（離職率、労働条件等）についての情報開示を推進（「若者応援企業」宣言、求人票記載事項の充実等）するとともに、経営者の理念、賃金、キャリアパスなど判断材料となる企業情報を提供することが重要である。

特に、実際の仕事の間を理解する上で、インターンシップなど職業体験の機会は非常に重要である。将来的には、全ての学生が参加することができるように学校が率先して取組を推進するとともに、企業も学生の受け入れを行う等、抜本的な強化が求められる。その際、学生が安心してインターンシップに参加でき、有意義なものとなるように、企業のインターンシップの実施内容について一定の水準が保たれるような環境を整備することも検討していく必要がある。

学卒未就職者への対策は一定の成果をあげている一方、就職を途中であきらめて進学も就職もすることなく卒業した者<sup>55</sup>や、学校からの中退者<sup>56</sup>に対しては、就職支援が及ばず、多くの者が無業、フリーター等<sup>57</sup>に移行している。これまで各種対策を講じてきている<sup>58</sup>ものの、現在でも180万人のフリーターが存在しており、安定した雇用を希望する方を正規雇用化する取組とともに、不本意にフリーターとまらない取組が必要である。また、将来のキャリアを意識せず安易に無業、フリーター等の働き方を選択しないよう、まずは教育行政で対応すべきである。

若年層を恒常的に大量に雇用し、低水準の過酷な労働条件で、キャリアや技能の形成が期待できない労働を強いるようなビジネス・モデルについては、その見直しが必要である。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業については、当該企業自身はもとより、当該企業が属する業界全体のイメージ、人材確保にも影響を与える。さらに、若年者が働くこと自体を嫌悪するようになり、労働市場から退出してしまうおそれがあるなど、全員参加の社会実現に取り組む中で大きなマイナスになると考え

---

<sup>53</sup> 図表 32

<sup>54</sup> 図表 33

<sup>55</sup> 図表 34-①②

<sup>56</sup> 図表 35・36

<sup>57</sup> 図表 37

<sup>58</sup> 各種対策のうちの一つに、主にフリーター・ニート等職業経験、技能、知識などから安定的な就職が困難な求職者について、一定期間試用雇用（トライアル雇用）することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進することなどを通じて、早期就職の実現等を図ることを目的に、トライアル雇用を実施する事業主に助成を行うトライアル雇用奨励金制度がある。

られる。したがって、こうした企業において、労働関係法令違反が確認された場合には、その是正を図ることがまず必要である。

ニート<sup>59</sup>については、「地域若者サポートステーション」において、キャリア・コンサルタント等の専門人材により、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就労に向けた支援が行われており、その成果が着実に出てきているとともに、こうした手法による支援が効果的・効率的であることが利用者・関係者等から評価されているところである。今後とも、地方自治体をはじめとする地域の関係機関のネットワークを活用し、合宿形式のプログラム、職場体験等、対象者に応じた支援メニューを充実していく等、一層の支援強化を図ることが必要である。

また、こうした職業的自立に向けた支援については、景気改善の中で就労できる層は就労促進が進む一方で、就労につながりにくい層が残る。職業的自立のみならず活動自体に対する評価の視点も重要である。

## ② 高齢者も経済成長の一翼を担う

少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中で、我が国が成長し続けるためには、高齢者のますますの活躍が必要不可欠<sup>60</sup>である。特に、団塊の世代（654万人）<sup>61</sup>が65歳を超えていくことを踏まえると<sup>62</sup>、この世代を中心として「シニアの社会参加モデル」を構築できるかどうかは、その後続く世代への影響も含めて、我が国の経済社会に非常に大きなインパクトを与える<sup>63</sup>。

これまで、高年齢者雇用安定法に基づき、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の取組を行ってきた。今後は、人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者の様々なニーズ<sup>64</sup>も踏まえ、高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会を実現すべく、様々な働き方や活躍する場を創造していく必要がある。高齢者の活躍する働き方としては以下のようなものが考えられる。

- 専門性を活かしたスペシャリストとしての業務
- これまでの経験を若い世代へ継承させる業務（技能伝承等）
- 定年前と同じ仕事や同じ職場での継続的な業務
- 高齢者の希望にも沿った軽負担・弾力的な業務
- 生きがい重視の業務

<sup>59</sup> 図表 37

<sup>60</sup> 我が国の男性の高齢者の就業率は、諸外国と比較して高い水準にある。図表 38

<sup>61</sup> 図表 39

<sup>62</sup> 2015年には団塊の世代が全員65歳を超え、65～69歳層は約970万人にのぼると推計されている。（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）中位推計」）

<sup>63</sup> 「労働力需給推計」（詳細は第6章に後述）の「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」に比べて、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の場合の2030年時点の就業者数は、60～64歳層で101万人増、65～69歳層で86万人増となる。

<sup>64</sup> 図表 40

### ○ 地域での起業

若年人口が減少することも念頭において高齢者の能力を最大限活用するよう、企業が業務設計に取り組むこと（高齢者の戦力化）、高齢期に備えたセミナー等を開催すること、シルバー人材センターがホワイトカラー向けの業務を拡充すること等が必要である。とりわけ、子育て支援、高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手としても高齢者への期待は大きいため、企業から地域への移行の架け橋となるような取組（中年期から地域活動を行う、企業が地域活動を紹介する等）が生涯現役社会を実現させるために重要である<sup>65</sup>。

### ③ 「女性の活躍は当たり前」という社会へ

女性の活躍促進は、女性本人のためという観点のみならず、社会の持続可能性、企業の発展、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠の課題となっている。男女が働き、共に家事、育児等の家庭責任を果たしていくことが必要な時代になっている。

そのために、女性が結婚・出産後も継続して働くことができるようにするとともに、離職した場合であっても再就職して活躍できるような取組を進めていく必要がある。

しかし、現状では、女性の育児休業の取得率は近年8割を超える水準を維持している<sup>66</sup>ものの、依然として第1子出産前後の継続就業率<sup>67</sup>は約4割にとどまっており、また、管理職に占める女性割合が国際的にみて低い<sup>68</sup>など、女性が十分に活躍できているとは言えない。これらの状況から、継続就業について、引き続き状況把握を行っていく必要がある。

女性労働者の半数近くを有期契約労働者が占めていることを踏まえると、これらの女性が妊娠・出産後も継続して就業し、活躍できるように、有期契約労働者であっても産前・産後休業や一定の要件を満たせば育児休業を取得することがで

<sup>65</sup> 企業から地域への移行の架け橋となるような取組の実例

- ・ 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市）  
セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化し他地域への普及を目指す。
- ・ 70歳現役社会づくり（福岡県）  
NPO・ボランティア団体の活動や地域活動、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスへの参加など、高齢者の共助社会づくりの参加を促進。
- ・ 特定非営利団体 ニッポン・アクティブライフ・クラブ（NALC）  
中高年齢者が、助け合いや地域貢献（家事援助、話し相手、子育て支援、介護、福祉施設の手助けなど）をすることを目的としている全国ネットのNPO法人。  
ボランティア活動をした時間を点数として預託（貯金）しておき、将来自分がボランティアを必要とするとき、預託しておいた点数を使ってボランティア提供が受けられる「時間預託制度」を設けている。

<sup>66</sup> 図表 41

<sup>67</sup> 図表 42

<sup>68</sup> 図表 43

きることを周知することも含めて支援する必要がある。また、事業所規模別の育児休業取得率をみると小規模での取得率が低くなっているなど、中小企業の取組支援を進めていく必要がある。さらに、女性が将来の見通しを持てるような取組が必要であり、育児をしつつ活躍する女性を増やすことを含めてポジティブ・アクション<sup>69</sup>をこれまで以上に進めていく必要がある。

そのためには、企業における役員・管理職等への女性の登用に向けた目標設定の奨励や情報開示促進等によりポジティブ・アクションに取り組む企業が社会的により評価されるようにすることや、助成金制度や税制上の優遇措置（くるみん税制）、公共調達を通じた取組等経済的インセンティブの付与や女性が活躍している事例を提供すること等、より実効性のある方策を推進していく必要がある。その際、ワーク・ライフ・バランスの観点や次世代育成支援的な観点も含めて考えていく必要がある。

また、男性労働者も含めて、親の介護と仕事が両立できず<sup>70</sup>に離職を余儀なくされるケースが増加しているのは深刻な問題である。労働者の介護と仕事の両立は、今後ますます広範な問題となるため早急に備えを進める必要がある。

再就職に関しては、妊娠・出産を機に離職すると、その後、正社員としての再就職が困難になることから、情報提供・セミナーによる再就職に向けた準備のための支援、女性が円滑に再就職でき、能力発揮できる雇用管理モデルの普及、インターンシップ、トライアル雇用制度、マザーズハローワーク、再就職後の能力開発への支援、学び直し等による総合的な再就職支援の取組を行う必要がある<sup>71</sup>。

#### ④ 男性の働き方にも多様性・柔軟性を

これまで、家計、社会保障など「支える側」と「支えられる側」の二分法的な思考で仕組みが作られていた。しかし、「支える側」とみなされてきた現役世代の男性であっても、男性のライフコースが多様化しており、育児・介護責任への対応、キャリア形成のための自主的な能力開発など、場面に応じて社会的な支えを必要とするようになってきている。

壮年期の男性は、特に労働時間が長時間化する傾向があり、それが標準とみなされるきらいがある。恒常的な長時間労働の是正はもとより必要だが、加えて、

<sup>69</sup> 図表 44 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

<sup>70</sup> 図表 45

<sup>71</sup> 育児休業からの職場復帰や再就職に役立つ情報を提供する「カムバック支援サイト」の創設、託児付き再就職支援セミナーの新設、女性が円滑に再就職でき、能力を発揮できる雇用管理モデルの普及、育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練を実施した事業主への助成制度（キャリア形成促進助成金における育休取得能力アップコース（仮称））の創設・実施が平成 25 年度補正予算案及び平成 26 年度予算案に盛り込まれている。

男性も女性と同様に、各人の家庭責任、健康状態、能力開発意欲などにあわせて労働時間や勤務形態の選択の幅があることも必要である。

特に、男性が家事・育児へ参加<sup>72</sup>していくことで、社会全体のワーク・ライフ・バランスも促進されることから、引き続き、男性の家事・育児参加を促進するための環境整備が必要である。

## ⑤ 障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して

全ての人が意欲さえあれば活躍できる「全員参加の社会」の構築を目指す観点から障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現が必要である<sup>73</sup>。

このため、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止や障害者の障害特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な措置（合理的配慮）の提供義務、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする法改正などを行ってきた<sup>74</sup>。改正法の施行に向けては、障害者雇用施策と障害者福祉施策との有機的な連携を図り、総合的かつ効果的な支援を行っていくことが必要である。

また、近年、ハローワークを通じた精神障害者の新規求職申込件数、就職件数が大幅に増加している中であって、改正法の施行を見据え、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、企業に対する大幅な支援策の充実を進めていくことが必要である。

発達障害者や難病患者に対し、その特性に応じた就労支援を充実・強化していく必要がある。

加えて、福祉、教育、医療などから雇用への円滑な移行を一層進めるためには、障害者自身のみならず、障害者が企業で働くことに対する企業、保護者、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等の理解・協力が不可欠である<sup>75</sup>。

さらに、がん患者等の長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた者などに対しては、その特性に応じた就労支援を強化していく必要がある。

## ⑥ 様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援

様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを積極的に支援していくことも重要である。

---

<sup>72</sup> 男性の育児参加を促進するため、積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報する「イクメンプロジェクト」を実施している。参加型の公式サイトや「イクメン企業アワード」などを通じて、多くの個人・企業への浸透を図るなど、社会的な気運の醸成を図っている。

<sup>73</sup> 図表 46

<sup>74</sup> 図表 47

<sup>75</sup> 図表 48

生活保護受給者は216万人を超え（平成25年10月現在）、過去最高水準で推移している。特に稼働年齢層と考えられる「その他の世帯」が約28万9千世帯となっており、10年前の約8万5千世帯（平成15年度）と比較して3倍強と大きく増加している。このため、生活保護受給者の就労による自立を促進するため、「一体的実施<sup>76</sup>」を活用した地方自治体への常設窓口の設置や巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を強化しているところである。なお、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、福祉事務所を設置する地方公共団体において、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行う「生活困窮者自立支援法」が平成25年12月に成立した。今後、同法に基づき地方公共団体において各種就労支援が実施されることとなり、実効ある取組が求められる。また、ハローワークにおいても、同法に基づく自立相談支援事業の実施機関と連携し、就労支援を進める必要がある。

母子家庭の母及び父子家庭の父（ひとり親）は子育てと家計を一人で担わなければならない不利を抱えていることから、仕事と子育ての両立の厳しさ、非正規雇用の増加等の影響を顕著に受け、厳しい状況に立たされており、転職やキャリアアップの支援、子育て支援の充実など、就業により自立するための支援が必要とされている。

こうした実情を踏まえ、福祉事務所等に新たに「就業支援専門員」を配置し、相談体制の強化を図る事業が創設される等、地方自治体における就業支援の充実強化が図られているが、ハローワークにおいても、こうした地方自治体における就業支援と引き続き連携し、きめ細かな就業支援を行っていくことが求められる。

加えて、再犯防止の観点からも、刑務所出所者等に対する就労支援も重要である。矯正施設（刑務所、少年院等）、保護観察所、ハローワーク等関係機関が連携した上で、きめ細かな支援を行うことが求められる。

さらに、社会から孤立して十分な支援が届いていない者<sup>77</sup>への対応も今後必要となると考えられる。アウトリーチ<sup>78</sup>の充実や福祉から就労への移行支援などの政策対応が求められる。

---

<sup>76</sup> 国と基礎自治体の一体的実施については、平成26年1月14日現在32道府県80市区町で実施。そのうち、生活保護受給者等を対象にしたものは61市区。

<sup>77</sup> 玄田有史「孤立無業（SNEP）」（2013年：日本経済新聞出版社）で「孤立無業」の概念が示されている。

「孤立無業（Solitary Non-Employed Persons:SNEP（スネップ）」：20歳以上59歳以下の在学中を除く未婚無業のうち、ふだんずっと一人か一緒にいる人が家族以外にはいない人々。

<sup>78</sup> “アウトリーチは、医療・福祉等の分野において、ケアが必要にもかかわらず、そのための施設に通うことができない人々にケア提供者が自ら出向いて支援する取組を指している。”（玄田有史「孤立無業者（SNEP）の現状と課題」（2013年））

## ⑦ 外国人材の活用により我が国の経済活性化を

我が国で就労する外国人労働者は平成 25 年 10 月末現在約 72 万人となっている<sup>79</sup>。日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から、高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり<sup>80</sup>、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組むことが求められる。異なる文化の受容によるイノベーションの創出やグローバル展開への貢献といった、高度外国人材の活用によるメリットを各企業が認識した上で、企業の高度外国人材の活用を積極的に推進していくとともに、外国人留学生の就職・定着支援<sup>81</sup>について、関係機関、大学、企業が連携しつつ効果的な支援を行っていくことが求められる。日本人留学生など海外経験者が帰国した際の就職支援も重要である。

また、定住者（日系人など）、日本人の配偶者等、我が国における活動制限のない外国人の就業を推進することも重要である。企業における雇用管理の改善を促進するほか、日本語能力の改善等を図る研修や職業訓練の実施、社会保険の加入促進等を通じて安定した雇用を確保し、意欲と能力に応じた働き方を実現していく必要がある。

外国人技能実習制度<sup>82</sup>は、実践的な技能・技術・知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に貢献している。人権侵害等の不正行為等が発生しないよう、技能実習制度の適正化を推進する必要がある。

なお、外国人労働者の受け入れ範囲については、出入国管理法上、「我が国の産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して決定されているところであり、労働市場や医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響も踏まえ、国民的議論が必要である。

---

<sup>79</sup> 図表 49

<sup>80</sup> 図表 50

<sup>81</sup> 外国人留学生の日本企業への就職・定着促進には企業のワーク・ライフ・バランスも重要であるとの指摘がある。

<sup>82</sup> 図表 51・52

## 第5章 良質な雇用の創出

### (1) 労働需要の変化の方向性

#### (労働需要の量的側面の見通し/需給均衡には付加価値生産性向上が不可欠)

生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちほだかる壁を乗り越えていくためには、第4章のとおり、多様なライフスタイルや価値観をもった人たちの労働参加を促し、「全員参加の社会」を実現することが重要である。

一方で、第6章の労働力需給推計を踏まえると、実質2%の経済成長の前提のもと、今後労働生産性が向上すれば需給が均衡することが見込まれるが、生産性が停滞すれば労働力不足が基調となるおそれがある。

#### (労働需要の質的側面の見通し/労働市場の二極化への対応)

近年、雇用が増加しているのは付加価値生産性が相対的に低い部門である<sup>83</sup>。

今後、どのような労働に対する需要が増加・減少するのだろうか。欧米各国では、IT化が労働需要に与える影響については、中程度のスキルでできる定型的な仕事（ITと代替的關係にある仕事）が減少する一方、ITによる代替はできない仕事として、手仕事や対人関係の単純な仕事や、非定型的で、問題の解決能力、創造性など高度なスキルが必要とされる仕事（ITと補完的關係にある仕事）が増加したという分析がある<sup>84</sup>。

日本においては、IT化による定型業務の減少が生じたことに加えて、高齢化や世帯規模縮小によるサービス消費構造の変化により、低スキルだが非定型的、手仕事の労働（家事支援、育児・介護、修理、美容等）の需要が増加したとの指摘がある<sup>85</sup>。今後の労働需要の動向には、IT化、国内企業の海外進出に加えて、家族機能に代替するサービス消費需要の影響にも留意する必要がある。

一方で、労働力供給は、大学・大学院進学率の高まりや、海外留学、労働者の能力開発の促進などにより、今後も高学歴化、高度化した労働者が増加すると予

<sup>83</sup> 内閣府「経済の好循環実現検討専門チーム会議」中間報告（2013年11月22日）

“ほとんどの先進諸国においても、サービス産業の生産性の伸びは製造業より低い、中でも日本は、伸びの差が大きく、持続的な経済成長を生み出す上での課題となっている。製造業が生産性を高めても、サービス化により経済において比重を高めているサービス業の生産性が高まらなければ、経済全体の生産性を損なう恐れがある（いわゆる「ボーマルの病」）”

図表 53・54

<sup>84</sup> Autor, David H., Frank Levy and Richard J. Murnane (2003), "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics* 118(4), 1279-1333

<sup>85</sup> 池永肇恵「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」（日本労働研究雑誌 2011年2月号）

池永肇恵・神林龍「労働市場の二極化の長期的推移—業務の非定型化を通じて」（No462, PIE/CIS Discussion Paper, 2009年）

想される。同時に、就業率が高まり、従来よりも幅広い層が、多様な形態で労働力化することも見込まれる。

こうした動向を踏まえると、重要なのは、付加価値生産性の高い仕事（非定型・高スキル）を増やすことと、高い付加価値を作り出せる人材を育成することである。例えば、高度なマネジメントやイノベーションを担える人材の育成の仕組みを、学校教育・再教育、職業能力開発、雇用管理の各段階で意識的に整備していく必要がある。

高スキルで生産性の高い就業者の増加は、当該就業者の雇用増にとどまらない波及効果をもたらす。例えば、家事、飲食、娯楽などの労働集約的なサービスに対しての需要が高まり、それに伴って雇用の拡大や、需給の逼迫による賃金の上昇といった好循環が生まれることが期待できる。

労働集約的な産業は、雇用吸収力はあるものの、相対的に付加価値生産性が低い。労働力資源の希少性が高まる中では、できる限りの省力化を図ることが求められる。生産工程の自動化は相当進展したが、今後は、サービス業、医療・福祉業など労働集約的な産業においても、技術進歩の成果を取り入れて自動化、IT化の余地を追求することも必要だろう。自動化・省力化によって、一人当たりの付加価値生産性は上昇するものと考えられる。この点は、産業政策の問題でもあり、業界、業所管省庁が取り組んでいく必要があると考える。

加えて、これらの雇用機会を魅力あるものとするための（3）に掲げるような雇用管理改善等の取組や、（2）に掲げるような良質な雇用機会の創出、さらにはプロダクトイノベーションによって新たな成長の源泉を生み出していくなど、産業全体として、労働の二極化が進まないように注意していく必要がある。

## （2）雇用志向の積極的な産業政策

能力開発・評価の機能、マッチング機能を整備したとしても、良質な雇用機会が創出されなければ、人々が労働移動に強い抵抗感をもつのは当然である。

現状では、同一職種・産業への転職が多い<sup>86</sup>が、今後は異なる職種・産業への転職の必要性が高まってくることが考えられる。転職に伴う賃金の変化をみると、特に異職種・産業への転職はより賃金の低下を伴う<sup>87</sup>。賃金など労働条件のよいところには人は移動する。

したがって、良質な雇用機会の創出が不可欠であり、雇用が生産活動の派生需要であることを考えれば、この問題は産業政策の問題であり、着実な成長戦略、産業政策を行っていく必要がある。

そのような中、我が国の製造業で、長年にわたって築き上げてきた「技術力」、

---

<sup>86</sup> 図表 55

<sup>87</sup> 図表 57・58

「人材の厚み」等は引き続き日本の強みである。また、製造業は、それに関連する地場の企業など非常に裾野が広い産業であるとともに、製造業の所得水準は比較的高い。今回の推計でも 2030 年に 994 万人の就業者数となっている<sup>88</sup>。それを実現するためにも製造業が日本の成長の 1 つの軸となっていくように、雇用面の適切な政策を行うとともに、産業政策なども講じていく必要がある。

また、製造業のみならず日本再興戦略の戦略市場創造プランで掲げられた以下のテーマに関連する産業において、良質な雇用機会が創造されることが期待される。

- 国民の「健康寿命」の延伸  
健康増進・予防サービス、生活支援サービス、医薬品・医療機器、高齢者向け住宅等の分野
- クリーン・経済的なエネルギー需給の実現  
再生可能エネルギー、次世代自動車、省エネ住宅・建築物等の省エネ技術関連製品・サービス等の分野
- 安全・便利で経済的な次世代インフラの構築  
インフラマネジメント、車両安全運転支援システム、宇宙インフラ整備等の分野
- 世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現  
農林水産物・食品、6次産業、コンテンツ・文化等の日本ブランド等の分野

### (3) 雇用環境の改善に向けて ～サービス業などの人手不足産業～

#### ① サービス業

宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業などのサービス業においては、新規大卒・高卒者の入職後 3 年以内の離職率は製造業と比べて 2 倍以上となっている<sup>89</sup>。また、サービス業における非正規雇用労働者の数は増加している。

この状況を踏まえて、適正な雇用管理、中核的な人材も含めた人材を育てるといった視点をサービス業界全体で持ち、改善していく必要がある。

#### ② 介護

少子高齢化に伴い、介護労働者に対する需要が高まり、それに応じて介護職員の数は漸増している<sup>90</sup>ものの、不足が指摘されている。一方で、介護職員の離職率は高い<sup>91</sup>。ただし、離職率については事業所により二極化が見られる。

魅力改善のため、雇用管理改善の支援、働く方が納得をして働くことができる賃金水準、介護保険制度における介護労働者のキャリアパスへの配慮（有資格者

<sup>88</sup> 別添「労働力需給推計（経済成長と労働参加が適切に進むケース）」参照

<sup>89</sup> 図表 33

<sup>90</sup> 図表 59

<sup>91</sup> 図表 60

の処遇改善など)、共働きしやすい環境の整備が必要である。

また、職員が定着している事業所の好事例を提供するとともに、業界自体としても業界の魅力向上の取組が必要である。

介護保険制度の見直しにより、高齢者向けの生活支援サービスの充実が図られる予定となっており、様々な主体によるサービス提供が推進され、この分野も雇用の場としての可能性があることを念頭に置いておく必要がある。

### ③ 建設

建設分野は、若年労働者の減少、高齢化の進展がみられ、人材確保や技能継承のために、若年労働者の確保が課題である<sup>92</sup>。建設分野の技能習得には10年、20年と長期の時間が必要であると言われており、長期的視点による人材育成が重要である。建設業界自身が、新規学卒者をはじめ若い人に魅力を伝えるとともに、入職した者を将来の担い手として大事に育成していく取組を進める必要がある。

さらに建設分野には、不安定な収入、長時間労働など厳しい雇用環境に置かれている<sup>93</sup>という問題があり、重層下請構造など産業構造上の問題と密接に関連することから、関係省庁や業界が連携して取り組むことが必要である。

### ④ 農業

農業についても、建設と同様に就業者の減少、高齢化の進展による担い手不足、賃金も低いという問題がある<sup>94</sup>。

農業は、日本再興戦略において成長産業として位置づけられているが、産業としての高度化（6次産業化の推進や高付加価値化等）・競争力強化を推進する人材の育成・確保が必要である。農業の魅力のPRや、生活できる賃金水準を得ることができるように関係省庁の取組が必要である。

## (4) 今後、地域の雇用機会の確保が一層課題に

「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」によると、いずれ総人口はすべての都道府県で減少、65歳以上人口さえ減少する地域も出現する。

就職に伴う地域間の移動をみると、若い層での都市部への移動が高まっているが<sup>95</sup>、これは地域の雇用機会が少ないことも一因であると考えられる。

将来、高齢者が減少する地域では、現状では地域の重要な雇用の受け皿となっている介護分野の雇用も減少することから、地域の雇用機会をどうするかという視点が必要である。

地域の人口が減少していく中で地域が活力を維持していくための将来像を示

<sup>92</sup> 図表 61

<sup>93</sup> 図表 62

<sup>94</sup> 図表 63

<sup>95</sup> 図表 64

していくことも重要である。例えば、コンパクトシティのように機能の集約と人口の集積を図るなど、豊かで住みやすい地域の環境作りを進めて行く中、地域雇用政策やハローワーク等の労働関係機関における就労支援策についても、一層、地方公共団体の地域づくりに関する方針と調和を図ることが必要である。

## **第6章 2030年・日本の姿～ 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション～**

最後に、ここまで述べてきた各種施策等を実施し、「日本再興戦略」で掲げられた成長率等が確保された場合の2030年・日本の姿を、仮にこうした施策が実行・実現に至らず、成長率等が確保されなかった場合の姿と比較しながら、展望する。

### **(1) 「日本再興戦略」における数値目標**

「日本再興戦略」では、成長戦略を始めとする三本の矢を実施することなどを通じて、中長期的に、2%以上の労働生産性の向上を実現する活力ある経済を実現し、今後10年間の平均で名目GDP成長率3%程度、実質GDP成長率2%程度の成長を実現することを目指す、とされている。

また、2020年までに、20歳～64歳の就業率80%、20歳～34歳の就業率78%、60歳～64歳の就業率65%、25歳～44歳女性の就業率73%など、達成すべき成果目標が掲げられている。

今回の「労働力需給推計」の経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、こうした目標等とも整合的な状況となっている。

### **(2) 2030年・日本の姿**

経済成長を達成できないまま、現在の性・年齢階級別の労働力率が変化しないという、政策効果がほとんど出ない場合（経済成長と労働参加が適切に進まないケース）をシミュレーション<sup>96</sup>すると、2030年の就業者数は5449万人と、2012年の就業者数（6270万人）と比較して821万人減少となるが、こうした就業者数の減少は、成長に向けた大きな阻害要因となる。

全員参加の社会の実現に向けて第4章に掲げられた各種政策の効果が適切に発現せず、労働供給自体が大幅に減少していく場合には、成長分野も含めた産業全体で適切な労働力・人材が確保できず、内需拡大の期待もできないことから、日本経済がほぼゼロ成長状態になる。医療・福祉分野の就業者数は、2030年に908万人（2012年は706万人）にまで増加するが、経済成長と労働参加が適切に進むケースと比較すると増加数は少ないものとなる。製造業においては、その就

<sup>96</sup> 別添「労働力需給推計」参照

「労働力需給推計」では、派遣労働者は派遣元の産業である「その他の事業サービス」に分類しており、他の産業には派遣労働者は含まれていないことに留意。なお、「労働力調査」においては、2012年まで労働者派遣事業所の派遣労働者は、派遣先の産業ではなく、派遣元の産業に分類されていたが、2013年からは派遣先の産業に分類されるようになった。「労働力調査」の2013年平均の主な産業における派遣労働者の数は次の通りである。製造業：34万人、卸売・小売業：13万人、医療・福祉：9万人。

業者数は2030年には870万人（2012年は1032万人）と、2012年の就業者数と比較して162万人も減少する。

一方で、全員参加の社会の実現による若者・女性・高齢者等の労働市場への参加と経済成長が適切に進む場合（経済成長と労働参加が適切に進むケース）はどうであろうか。人材の最適配置と最大活用が実現され、質の向上や量的な拡大を目指す全員参加の社会の実現のための各種政策の効果が発現し、経済成長が進み、その果実の適切な分配により国内の消費需要が十分確保される、誰もが仕事を通じて成長できる雇用社会の将来の姿である。

このケースでは、2030年の就業者数は6103万人と、2012年の就業者数（6270万人）と比較して167万人の減少に留まるといった結果が出る。医療・福祉分野の就業者数は、2030年に962万人となり、2012年の就業者数と比較して256万人増加する。また、製造業の就業者数は2030年には994万人となり、2012年の就業者数と比較して38万人の減少にとどまる。

また、性別に就業者数を見ると、2012年と比べて、男性は年齢計の就業率は増加するが、人口減少等の影響で就業者数は減少する。女性はM字カーブの解消等により、年齢計の就業率、就業者数がともに増加する。

## まとめ

### **（「労働市場インフラ」の整備による労働力の最適配置の実現 ～能力開発と職業能力の「見える化」、マッチング機能の強化、質の高い雇用機会の創出～）**

外部労働市場の活性化に向けて、新たな技能、能力の習得、適切な能力評価、それをもとにした採用、処遇に向けた社会的な職業能力の評価の整備や、マッチング機能の向上といった「労働市場インフラ」を整備していくことが必要である。

また、人々が移動を希望するような良質な雇用機会の創出、そのための産業施策や、企業が受け入れた労働者を活用し適切に処遇するといった、市場全体の取組が必要である。

### **（危機意識をもって全員参加の社会を着実に実現 ～特に若者には「成長できる仕事」を～）**

労働力人口が減少する中で、働く意欲と能力のある方が参加することが出来るよう、それぞれに必要なとされる支援を行っていく必要がある。特に、社会の担い手として中長期的な技能の蓄積を図る、少子化に歯止めをかけるためにも若者に対する総合的かつ体系的な枠組による支援を行っていく必要がある。

### **（限りある労働力を前提としたビジネス・モデルを）**

労働人口の制約が強まる中、非正規など低賃金労働力を投入するビジネス・モデルは量的にも限界が来る。限りある労働力を技能蓄積し、成長に貢献できるような形で活用するよう、産業政策、さらには産業界自身に取り組むことが必要である。

### **（職業能力開発ルートを多元化し、人的資本の質の向上を）**

技術や市場環境の変化への対応を図るとともに、キャリア・コンサルティングを活用しながら、企業内の人材育成の一層の充実を図るとともに、個人主導の主体的な能力開発、キャリア形成を促進することが重要である。

### **（産業、教育、社会保障の各施策に「雇用」の視点を）**

良質な雇用機会の確保のためには、雇用は生産活動の派生需要であることを踏まえると産業政策と、若者の学校段階でのキャリア教育、中退者、卒業者ともに学校から職業への円滑な移行のためには教育政策と、介護分野の労働者の処遇改善や、年金の支給開始年齢と雇用との接続を考えると社会保障政策と、といったように雇用政策だけではなく、関連する諸政策との連携が不可欠である。

### **（労使による熟議を通じて、変化への対応に知恵を結集）**

戦後、「日本的雇用慣行」が形成されてきた過程と同様に、企業を取り巻く環

境変化に対応した新たな雇用のあり方は、当事者である経営者と労働者の十分な話し合いと、知恵の出しあい、試行錯誤なくしては生まれ得ない。労使の話し合いの活性化が求められる。

**< 参考資料 >**

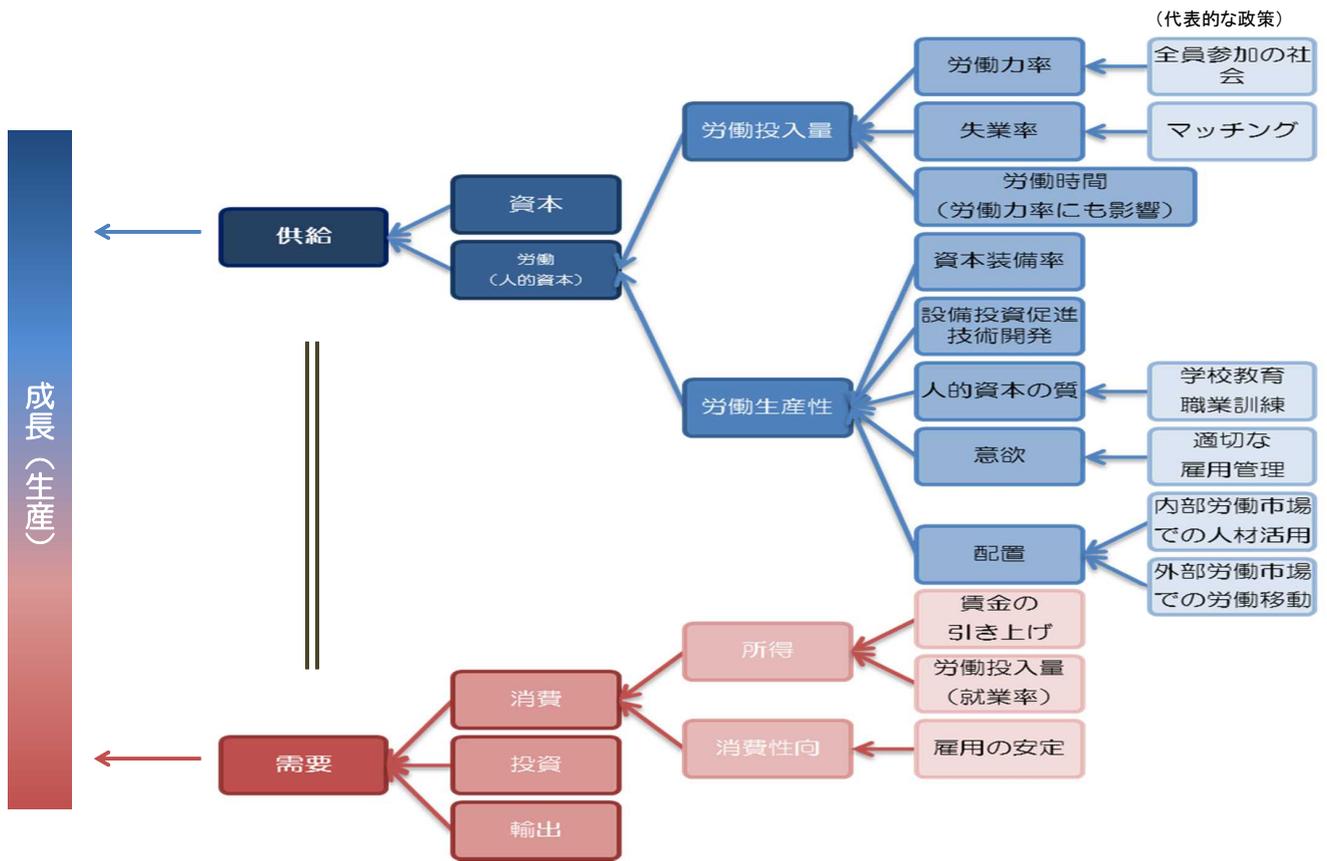


## <参考資料>

### 目次

図表 1	成長と労働政策	39
図表 2	実質経済成長率の要因分解(成長会計)	39
図表 3	正社員の雇用についての企業の考え方(企業規模別)	40
図表 4	内部労働市場に影響する環境変化	40
図表 5	産業別日銀短観(雇用人員判断)[2010年～2013年:四半期毎]	41
図表 6	入職経路と入職者数	41
図表 7	企業の支出する教育訓練費の推移	42
図表 8	自己啓発の問題点	42
図表 9	キャリア・コンサルタントについて	43
図表 10	職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担	43
図表 11	民間教育訓練機関の現状	44
図表 12	ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題	44
図表 13	「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性	45
図表 14	入職経路別に見た入職後の職業の割合	45
図表 15	民営職業紹介事業所数及び常用就職件数の推移	46
図表 16	入職者の入職後の地域と入職経路割合	46
図表 17	(公益社団法人)産業雇用安定センターについて	47
図表 18	企業の雇用戦略(①競争力の源泉と競争力をさらに高めるために強化すべきもの)	47
図表 19	企業の雇用戦略(②従業員の能力を最大限発揮させるための雇用管理事項)	48
図表 20	労使協議機関及び職場懇談会の成果について	48
図表 21	職場での上司とのコミュニケーションについて	49
図表 22	15歳以上人口の内訳(男女計)	49
図表 23	非正規雇用労働者の動向	50
図表 24	不本意非正規の分布	50
図表 25	総労働時間の推移	51
図表 26	週労働時間別雇用者等の推移	51
図表 27	年次有給休暇の取得率等の推移	52
図表 28	長時間労働の抑制を阻害している要因(職場の雰囲気)【正社員のみ】	52
図表 29	長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)【正社員のみ】	53
図表 30	年齢別労働力人口の推移	53
図表 31	年齢別労働力人口の推計	54
図表 32	若者の離職理由・就職する際の情報入手状況	54
図表 33	新規学校卒業者の離職状況(平成22年3月卒業者)	55
図表 34-①	高等学校、大学卒業後の状況	55

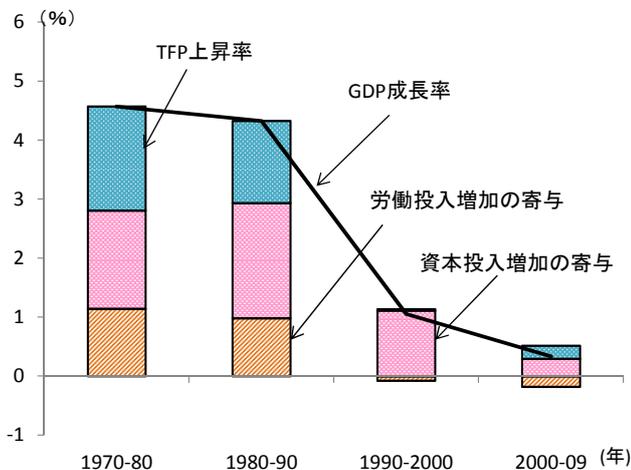
図表 34-②	大学(学部)卒業後の状況	56
図表 35	高校中退後の動向	56
図表 36	大学等の高等教育中退後の動向	57
図表 37	フリーター・ニート等の数の推移	57
図表 38	高齢者の就業率の国際比較	58
図表 39	団塊の世代の高齢化	58
図表 40	高齢者の就業理由(複数回答)	59
図表 41	育児休業について	59
図表 42	女性の継続就業	60
図表 43	管理職に占める女性割合について	60
図表 44	ポジティブ・アクションの取組状況について	61
図表 45	仕事と介護の両立の状況について	61
図表 46	障害種別の障害者雇用の状況	62
図表 47	障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要	62
図表 48	福祉、教育から雇用への移行状況	63
図表 49	就労する外国人のカテゴリー	63
図表 50	高度人材外国人ポイント制度(24年5月7日施行)の概要	64
図表 51	技能実習制度の仕組み	64
図表 52	技能実習制度の現状	65
図表 53	我が国の所得水準と雇用吸収力の関係	65
図表 54	我が国の産業別の労働生産性水準(対米国比)	66
図表 55	転職の状況(産業別)	66
図表 56	転職を伴う賃金変動について	67
図表 57	転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の産業別、産業間移動の別、2009～2011年平均)	67
図表 58	転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の職業別、職業間移動の別、2011年平均)	68
図表 59	介護職員の推移と見通し	68
図表 60	介護職員の離職率・賃金	69
図表 61	建設労働者の年齢構成と入・離職者数の推移	69
図表 62	建設労働者の労働条件	70
図表 63	農業の就業状況と課題	70
図表 64	年齢別の地域間労働移動について	71



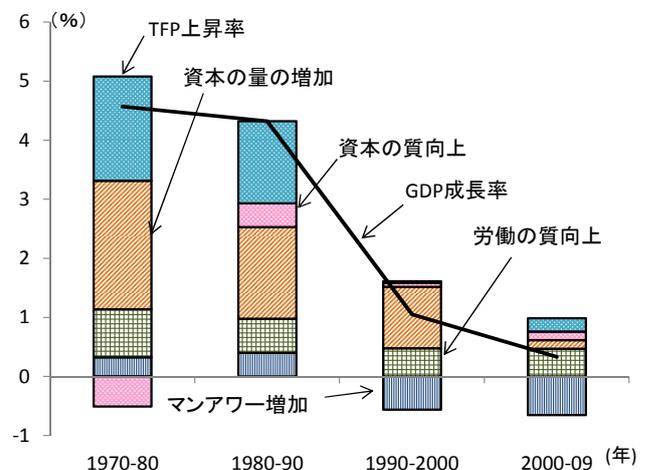
図表2 実質経済成長率の要因分解(成長会計)

- 経済成長への寄与は資本や全要素生産性の向上が大きく、労働投入の寄与は小さい。
- 1990年代以降、労働投入が減少したが、労働の質の向上が成長を下支えた。

《投入量に質の変化を含めた場合》



《質の変化を分けてみた場合》



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

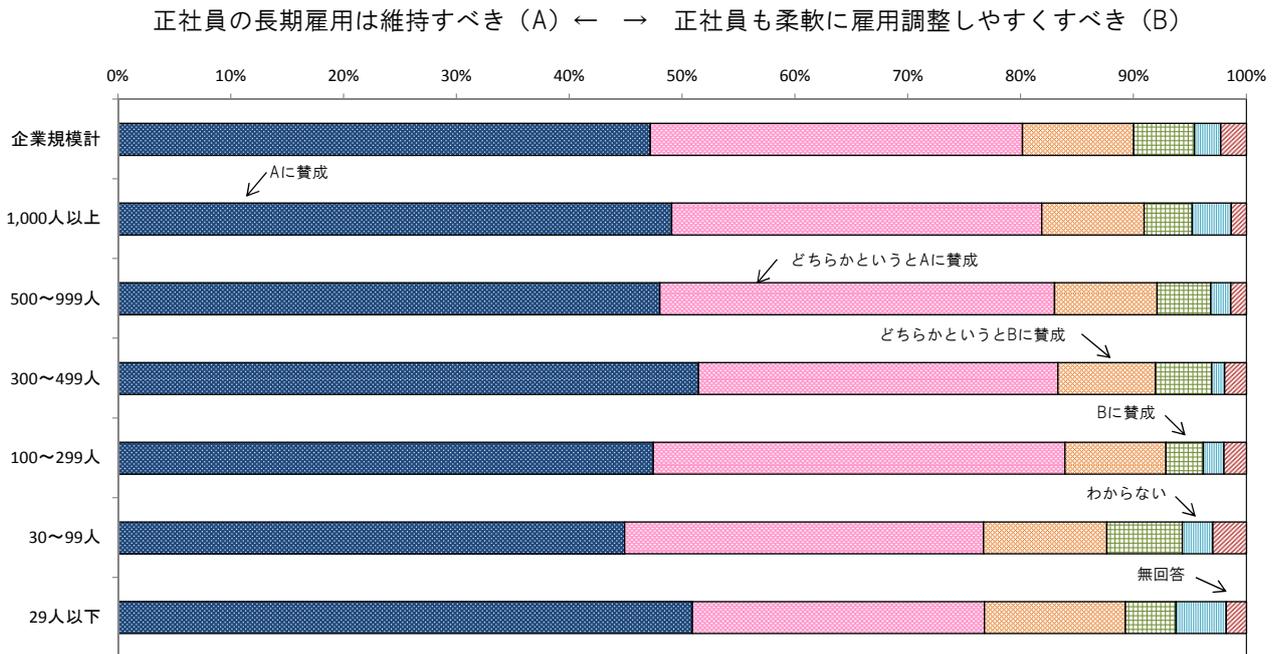
厚生労働省労働政策担当参事官室が(独)経済産業研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2012」をもとに作成。

(注) 1) 労働の質は労働者の属性別時間当たり労働コストのシェアの変化を考慮したもの、資本の質は産業部門、資産別資本サービス価額のシェア変化を考慮したものである。詳しくは<http://www.rieti.go.jp/database/JIP2012/>を参照。

2) 成長率は各年の前年比成長率(%)の平均であり、期中成長率の年率ではない。

図表3 正社員の雇用についての企業の考え方(企業規模別)

○ 正社員の長期雇用の維持については、約8割の企業が肯定的となっている。



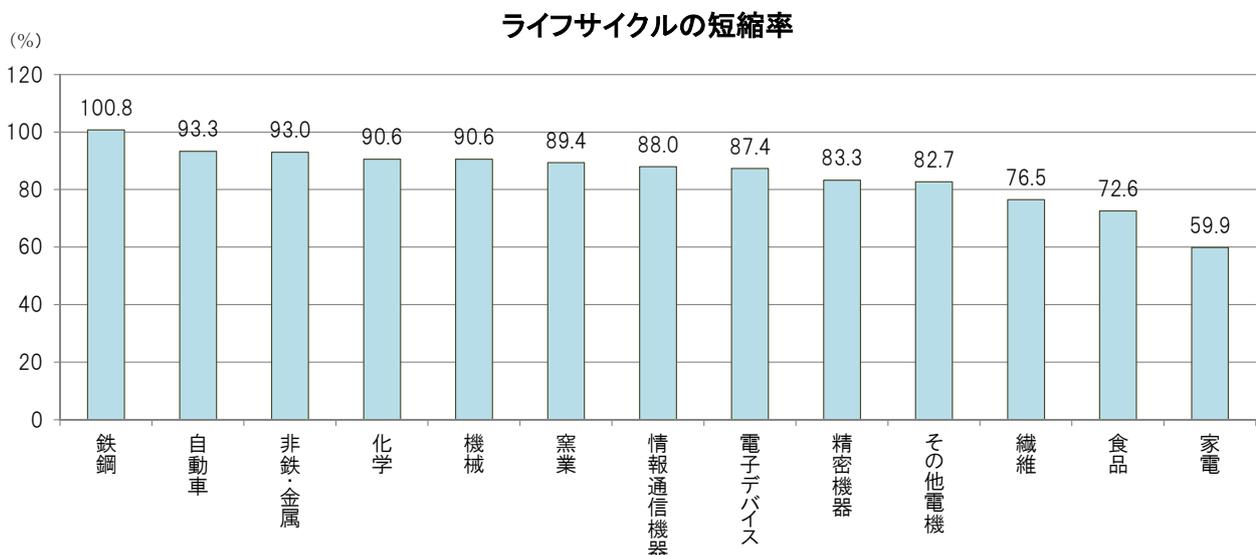
(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

(注) 1) Aとは「正社員の長期雇用は維持すべき」という考え、Bとは「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」という考え。  
2) 規模計には規模不明の内訳も含まれる。

図表4 内部労働市場に影響する環境変化

- 近年の急激な技術革新、市場ニーズの多様化等により、製品が市場に投入されてから、成長、成熟、衰退までの製品のライフサイクルの期間は短くなる傾向がある。ライフサイクルが短縮する中で、企業は効率性と新規性を求められるようになっている。
- 業種別にみると、特に家電産業における短期化が著しく、5年前の59.9%になっている。その他、食品、繊維産業で短縮率が大きい。



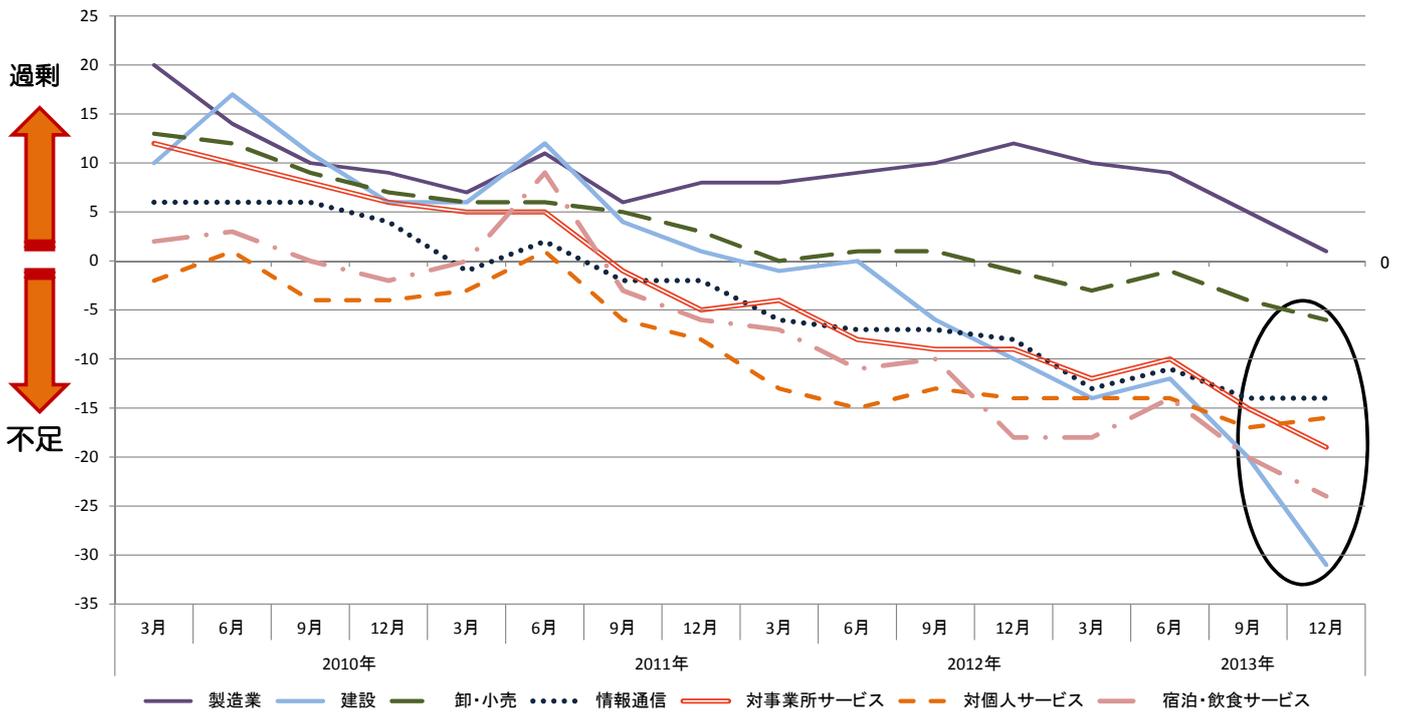
(資料出所) 経済産業省・厚生労働省・文部科学省「ものづくり白書2007」

注1) 上場している製造業企業を対象にしたアンケート調査結果、有効回答数227社

注2) 主力製品の現在のライフサイクル年数(産業別平均値) / 主力製品の5年前のライフサイクル年数(産業別平均値)

図表5 産業別日銀短観(雇用人員判断)[2010年~2013年:四半期毎]

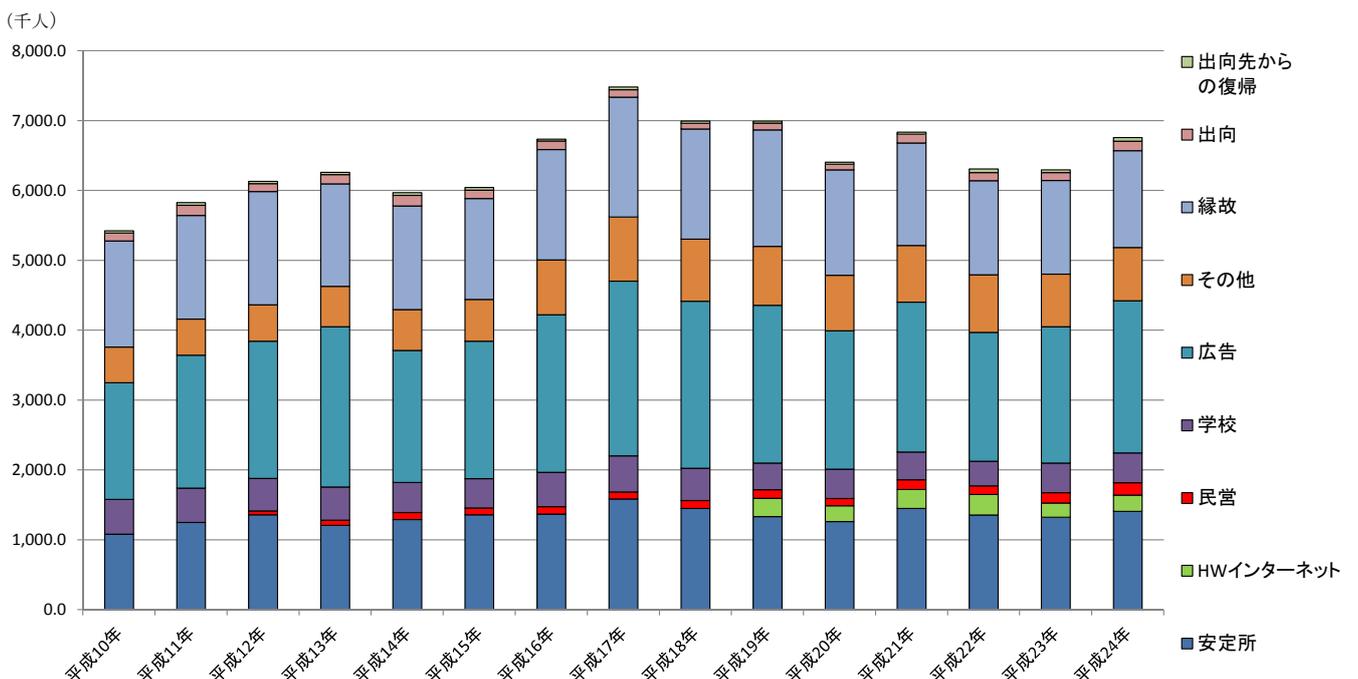
○ 建設業、サービス業で人員不足感が強い。



(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」  
注) %ポイントは「過剰」-「不足」にて算出

図表6 入職経路と入職者数

○ 雇用動向調査によると、平成24年の入職者数(約680万人)のうち、入職経路として安定所を利用した者は、約141万人(20.8%)。民営職業紹介所を利用した者は、約18万人(2.6%)となっている。

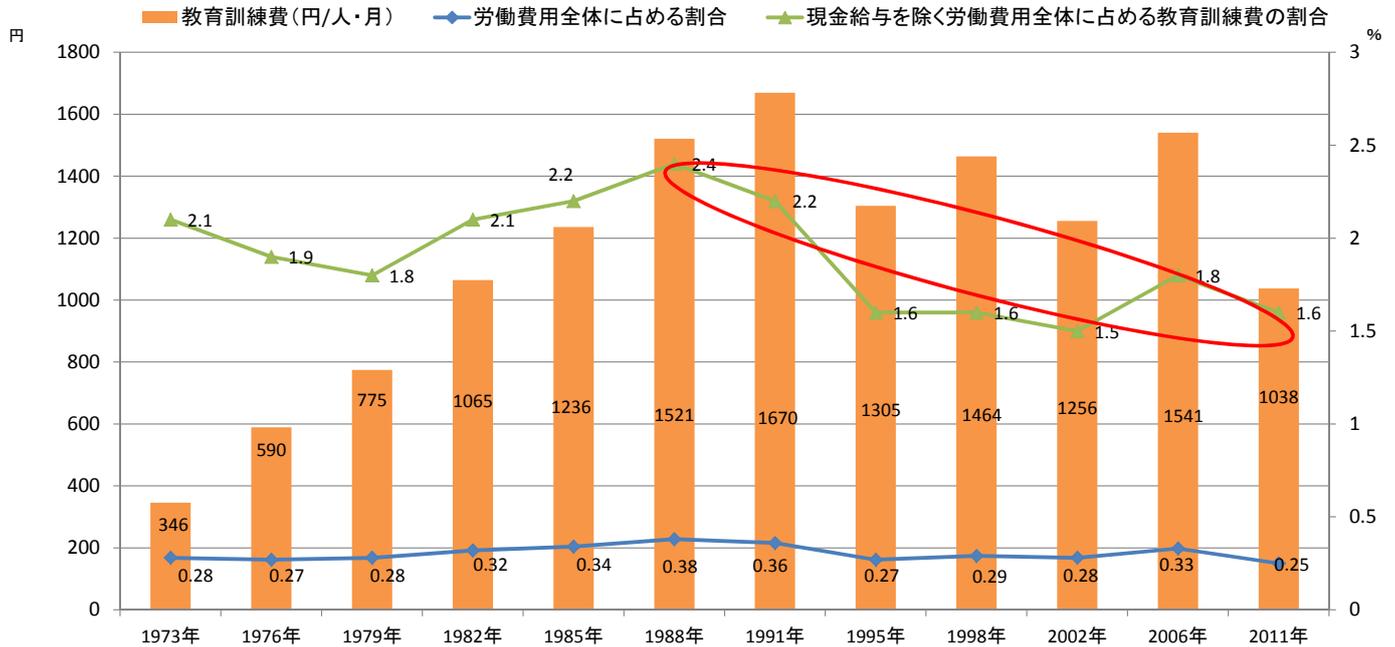


(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」  
注1) 民営(民営職業紹介所)は平成12年より調査している。  
注2) HWインターネット(ハローワークインターネットサービス)は平成19年より調査している。  
注3) 平成16年から「教育、学習支援業」を含む。

## 図表7 企業の支出する教育訓練費の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



(資料出所)・労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)  
 ・ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。  
 ・現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

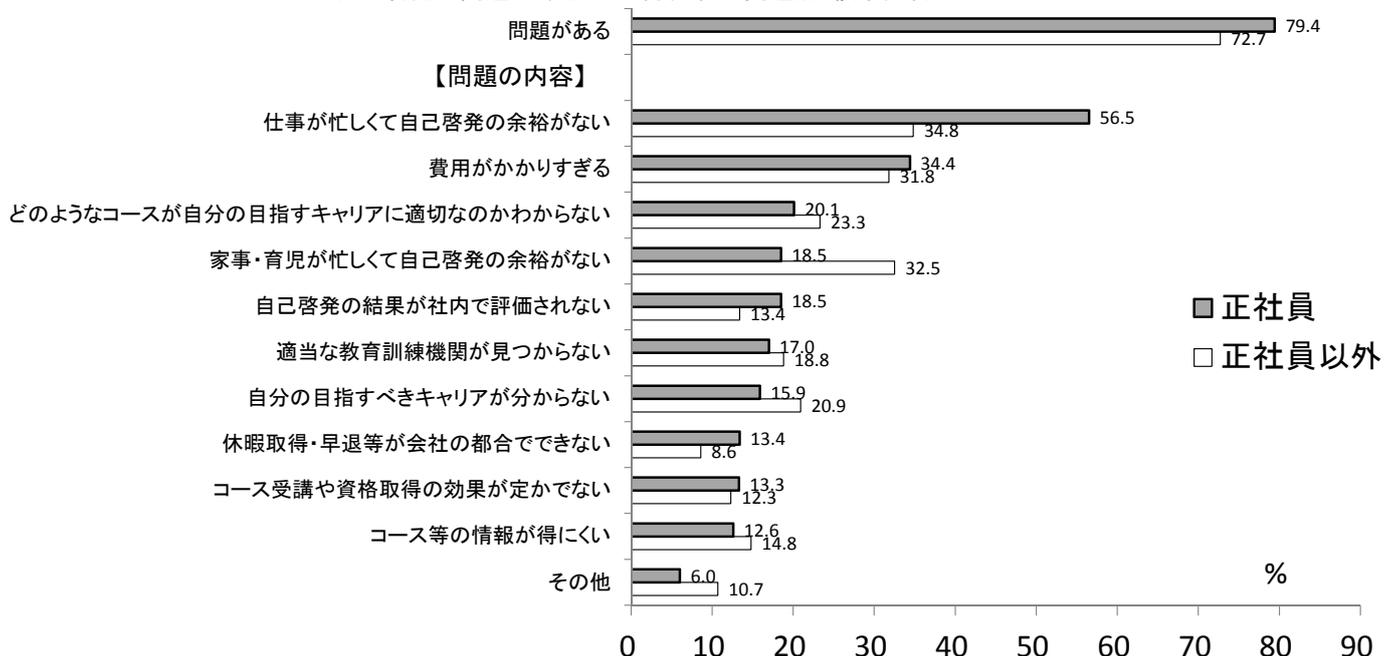
## 図表8 自己啓発の問題点

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 正社員・非正社員ともに7割超が自己啓発に問題があると回答。  
 ○ その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。  
 ※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

【個人調査】

自己啓発に問題があったとした労働者の問題点(複数回答)



(資料出所) 平成24年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成23年度)

図表9 キャリア・コンサルタントについて

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、約81,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。

標準レベルキャリア・コンサルタント

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
- ※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事・労務関係業務の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

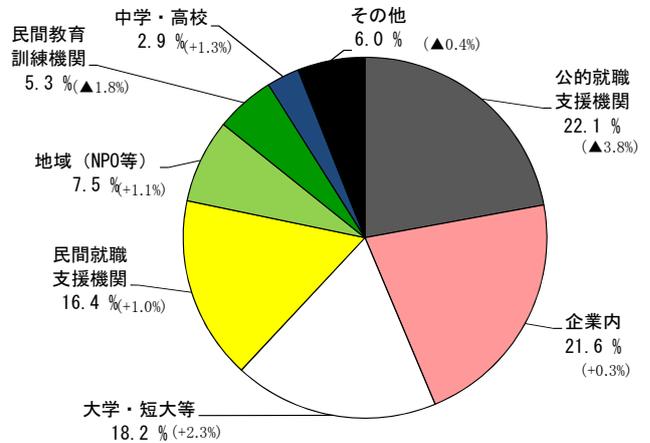
登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(8時間程度)を修了した者等。
- ※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
- ※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
- 登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。

キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



資料出所:厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ(平成25年度)  
※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

図表10 職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担

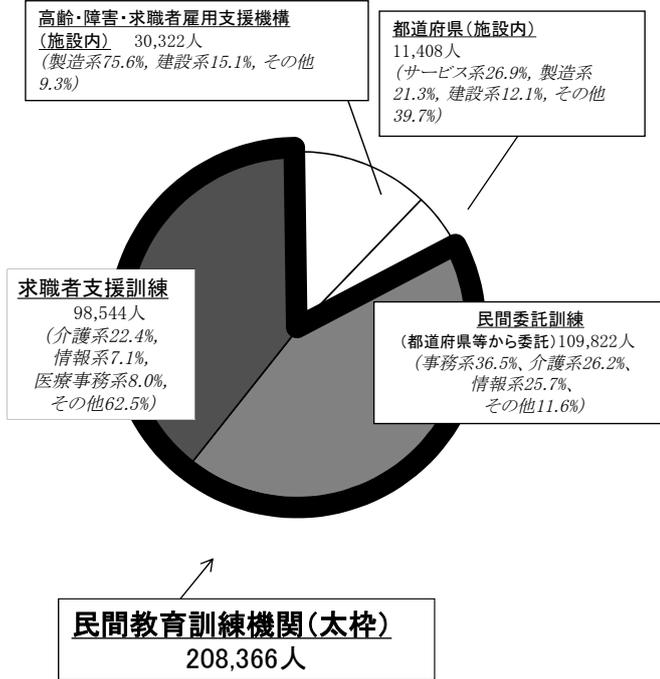
国(高障求機構*)	都道府県	民間教育訓練機関
<p><b>訓練規模(H24(確定値))</b></p> <p>離職者訓練: 30,322人 (就職率 84.9%)</p> <p>学卒者訓練: 5,903人 (就職率 97.8%)</p> <p>在職者訓練: 49,555人</p> <p><b>特徴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 離職者訓練や、高度な学卒者訓練を実施。</li> <li>○ 民間で実施していないものづくり分野を中心に実施。</li> <li>○ 全国ネットワークによるスケールメリット(※)を活かし、                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①全国異動により計画的に育成された職業訓練指導員、</li> <li>②職業能力開発総合大学校を中心に全国各施設からの改善提案を反映したカリキュラムにより、全国規模で訓練水準を維持・向上</li> </ul> </li> <li>※ 震災や雇用情勢の急激な悪化等の際、指導員や訓練資源を柔軟に投入。</li> </ul>	<p><b>訓練規模(H24(確定値))</b></p> <p>離職者訓練: 11,408人 (うち3割5分が東京都) (就職率 73.0%)</p> <p>学卒者訓練: 12,658人 (就職率 92.7%)</p> <p>在職者訓練: 53,446人</p> <p><b>特徴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎的な学卒者訓練や、地域産業の人材ニーズに対応した離職者訓練を実施。</li> <li>(木工関係などいわゆる生業系や、自動車整備等を実施)</li> <li>○ 個々の財政事情等により、実施状況には大きな格差有り。</li> <li>(5県で離職者訓練実績がゼロ。当該5県機構訓練受講者:3,659人)</li> <li>○ 訓練指導員の異動は、基本的には当該都道府県のみ</li> </ul>	<p><b>訓練規模(H24・速報値)</b></p> <p>(速報値)</p> <p>離職者訓練: 208,366人</p> <p>専修学校生徒数: 650,501人</p> <p>教育訓練給付: 130,218人</p> <p><b>特徴</b></p> <p>就職率</p> <p>委託訓練: 69.2%</p> <p>求職者支援訓練: 79.2%(実践コース)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない教育訓練機会を提供。</li> <li>○ 専修学校、教育訓練企業、公益法人等が実施可能な訓練を実施。</li> <li>○ 国は民間委託訓練や求職者支援訓練を通じて、求職者に対し民間が実施する訓練機会を提供。</li> </ul>
<p>各都道府県の地域訓練協議会(地域の労使団体、高障求機構、都道府県、民間教育訓練機関がメンバーであり、労働局が事務局)において、機構、都道府県、民間教育訓練機関の行う各都道府県の訓練計画を策定。</p>		
<p><b>訓練科目</b></p> <p>例: 金属加工科、機械加工技術科、スマート電力監視システム設計製作科 等</p>	<p><b>訓練科目</b></p> <p>例: 自動車整備科、木工科、介護サービス科、情報サービス科、陶磁器製造科 等</p>	<p><b>訓練科目</b></p> <p>例: 経理、医療事務、O A・コンピュータ研修 等</p>

\* 高障求機構: 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

図表11 民間教育訓練機関の現状

離職者訓練の実施状況

平成24年度は**250,096人**に訓練を実施。  
**約8割**は民間教育訓練機関により実施。



※ 求職者支援訓練は平成24年度速報値

○民間教育訓練プロバイダーの  
 推計数 15,105

(内訳)

民間企業	4,351
経営者団体	5,196
公益法人	2,650
専修・各種学校	2,142
大学等	766

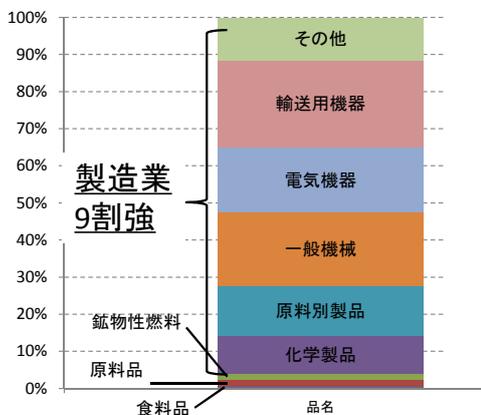
○市場規模 約1.3兆円

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(2007年)

図表12 ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

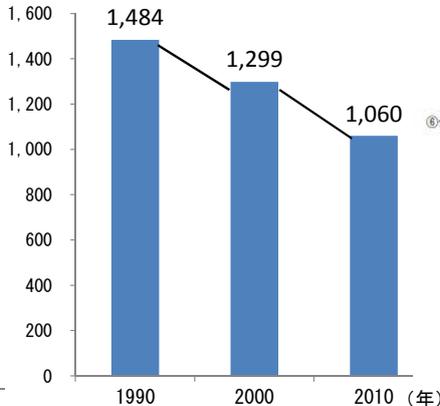
- 製造業は、日本の輸出額の9割強を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約64兆円)に占める製造業の割合



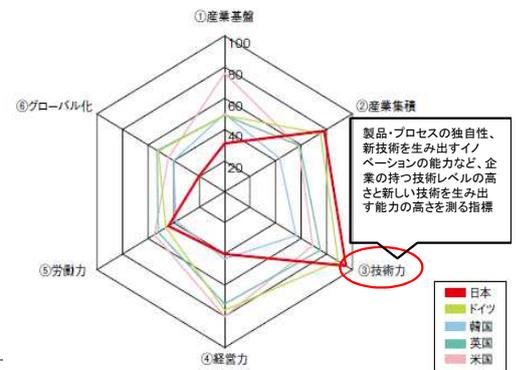
(資料出所) 財務省貿易統計(平成24年度分)

製造業の就業者数の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」(2010年は平成22年(新)基準人口による補間補正值)

主要国の製造業競争力チャート  
 (日本・ドイツ・韓国・英国・米国)

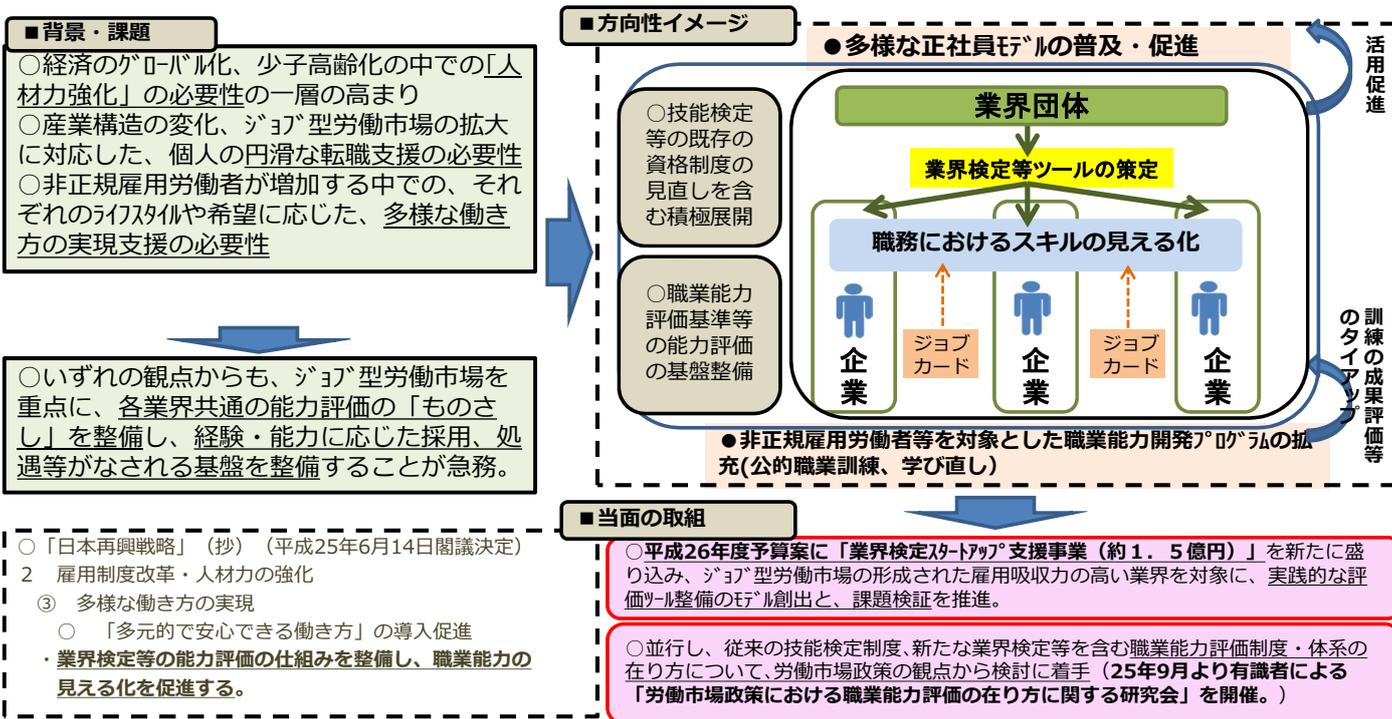


(資料出所) ものづくり白書(2013年版)

技能者育成が進まず、ものづくり人材の減少が続けば、失業率の悪化だけでなく、日本の競争力の源泉である技術力が低下し、日本の研究・開発の基盤も失われるおそれがある。

図表13 「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

○個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「ものさし」を作り、「スキルの見える化」を図ることで、身についた職務スキルの適切な評価、ステップアップへの結びつけ。また、「スキルの向上」に資する能力開発機会を提供。  
→労働者がスキルを身につける意欲を高め、キャリアアップを促進。企業にとっても、的確な人材採用、配置等が可能に。



図表14 入職経路別に見た入職後の職業の割合

○入職後の職業について、「入職経路計」での割合と比較して、  
・「安定所」を入職経路として利用した者の入職後の職業については、事務従事者(約20.2%)、生産工程従事者(約16.8%)、等の割合が高い。  
・「民営職業紹介所」を入職経路として利用した者の入職後の職業については、専門的・技術的職業従事者(約34.2%)、事務従事者(約26%)等の割合が高い。

(単位:%)

	計										
	全経路計	安定所	HWインターネットサービス	民営職業紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の会社	出向	出向先からの復帰
職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	2.6	1.1	1.0	3.4	0.6	0.8	5.2	3.6	6.0	22.3	21.6
専門的・技術的職業従事者	19.0	15.8	17.8	34.2	42.4	11.0	29.8	18.6	15.9	29.8	30.0
事務従事者	16.6	20.2	16.7	26.0	19.2	13.6	15.5	15.3	24.9	26.8	18.2
販売従事者	13.5	8.5	12.6	10.3	8.2	20.4	12.3	11.0	6.5	7.4	13.9
サービス職業従事者	25.0	21.5	27.5	6.1	15.5	35.3	20.0	23.1	12.3	4.0	0.8
保安職業従事者	1.6	1.8	1.2	0.6	0.7	1.0	2.8	2.0	3.9	0.7	0.6
生産工程従事者	11.1	16.8	13.2	17.6	9.3	7.9	8.2	11.7	17.8	5.2	12.5
輸送・機械運転従事者	3.0	4.0	4.0	0.2	0.5	2.5	1.2	4.9	4.6	0.8	0.2
建設・採掘従事者	1.7	3.4	1.0	0.8	2.0	0.5	0.8	2.8	2.5	1.2	1.5
運搬・清掃・包装等従事者	5.7	6.6	5.0	0.6	1.5	6.9	3.8	6.8	5.3	1.6	0.4
その他の職業従事者	0.2	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.3	0.4	0.1	0.4	0.4

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

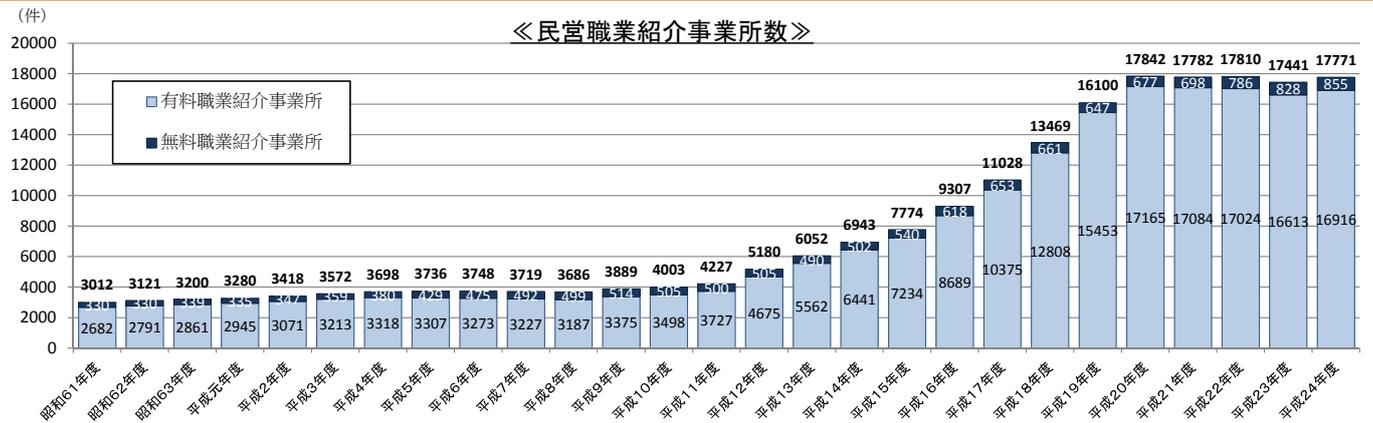
注)入職者(未就業者及び既就業者)について集計。

注)四捨五入の関係で、表の数字を足し合わせても合計が100%にならないことがある。

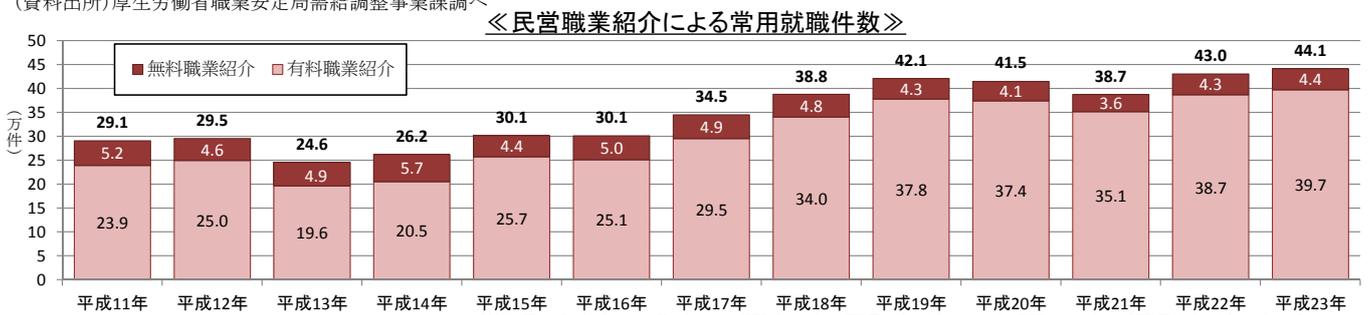
図表15 民営職業紹介事業所数及び常用就職件数の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 民営職業紹介事業所数は平成11年度以降急激に増加したが、平成20年度を境に頭打ちとなり、平成24年度は約1万8千所となっている。
- 民営職業紹介による常用就職件数は、年々増加しており、平成23年の常用就職件数は約44万件となっている。
- 有料職業紹介による常用就職件数は増加傾向にある一方、無料職業紹介によるものは、概ね横ばいで推移している。



(資料出所) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

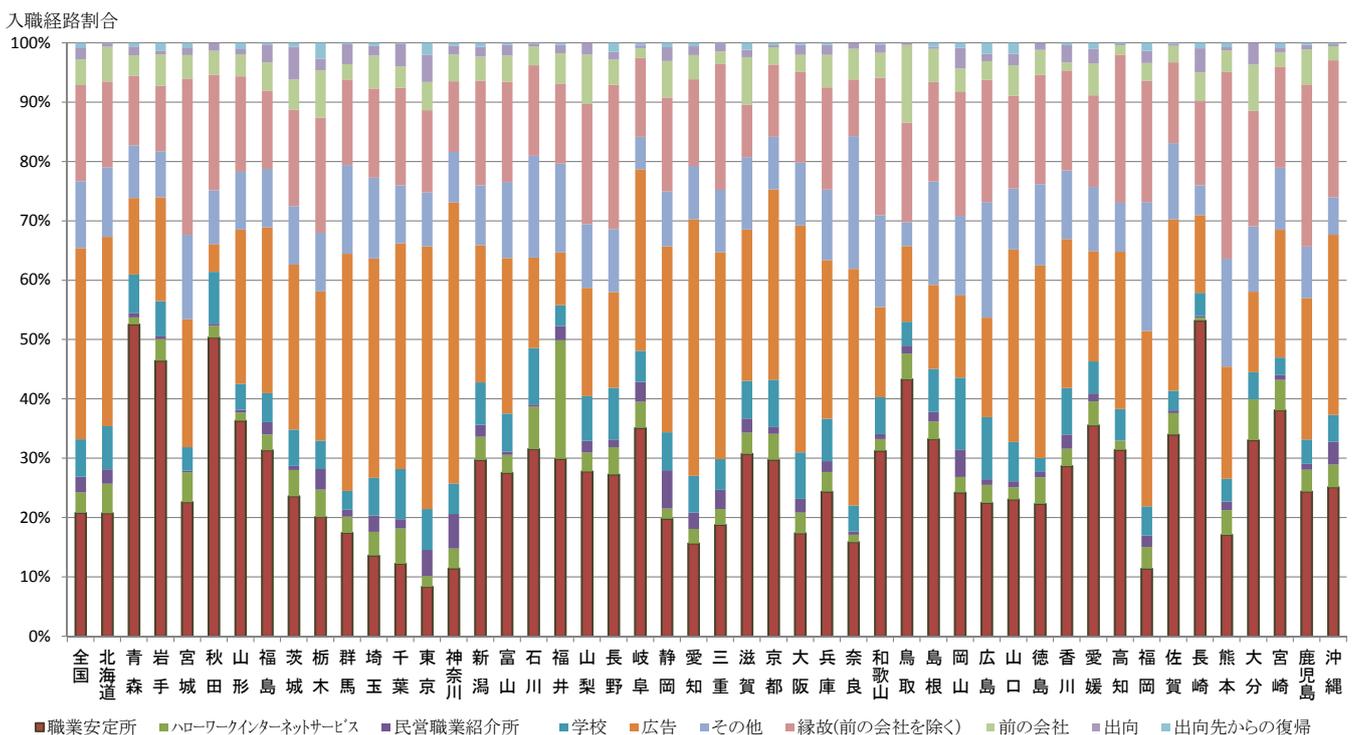


(資料出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告」集計結果 ※常用就職とは、4ヶ月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいう。

図表16 入職者の入職後の地域と入職経路割合

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 入職後の地域(47都道府県)ごとに各入職経路の割合を見ると、地域によって差が見られる。
- 埼玉、千葉、東京、神奈川等の首都圏では、全国での割合と比較して「安定所」の割合が低い。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」。(注) 入職者(未就業者及び既就業者)について集計。

図表17 (公益社団法人)産業雇用安定センターについて

1 設立目的等

- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を行う。
- 昭和62年3月、13の産業団体(※)が5,250万円の基本財産を拠出して設立。

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

2 事業内容等

- 人材の受け入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを行う。
- また、出向・移籍が円滑に進むよう、企業の人事担当者等に相談・援助を行うとともに、対象者に対して、カウンセリングやアドバイス等を行う。
- 補助金の予算額は22年度は23.8億円、23年度は19.9億円、24年度は19.7億円、25年度は20.8億円。
- 自主事業として、円滑な労働移動の実現に向けた各種セミナーを実施している。

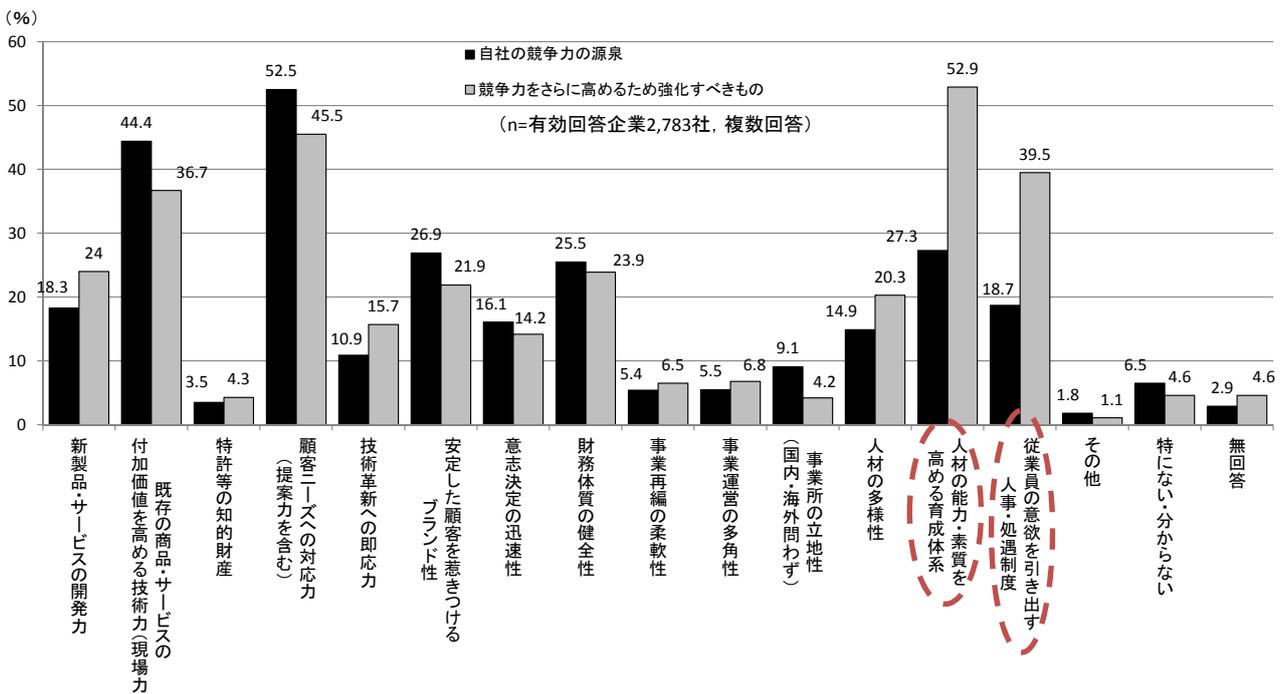
3 実績

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
送り出し件数	18,532件	21,734件	14,206件	14,155件	17,664件
成立件数	7,409件	9,377件	8,591件	8,582件	10,042件
成立率	40.0%	43.1%	60.5%	60.6%	56.9%

※送り出し件数は、人材を送り出す側の企業から産業雇用安定センターに登録された件数。  
成立件数は、人材を受け入れる側の企業が産業雇用安定センターのあっせんにより出向・移籍を受け入れた件数

図表18 企業の雇用戦略(①競争力の源泉と競争力をさらに高めるために強化すべきもの)

- 自社の競争力をさらに高めるために強化すべきもの(複数回答)として、「人材の能力・資質を高める育成体系(52.9%)」、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度(39.5%)」等となっている。

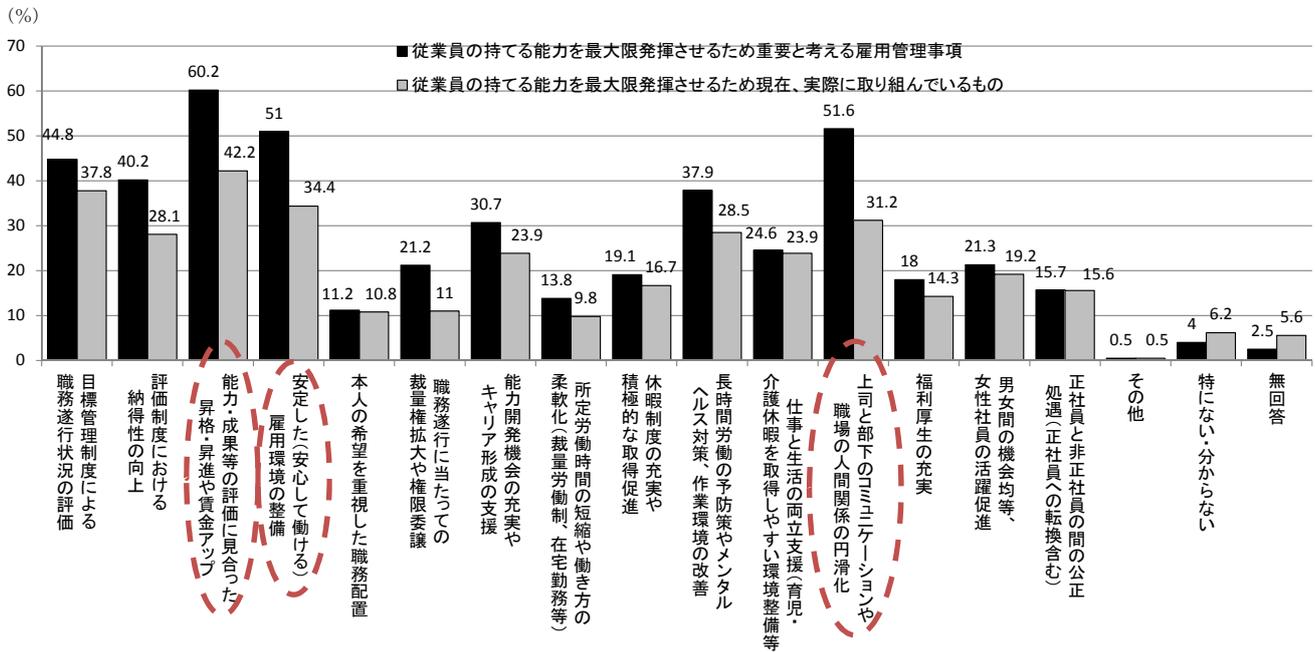


(資料出所)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査(2013年)」

図表19 企業の雇用戦略(②従業員の能力を最大限発揮させるための雇用管理事項)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 従業員の持てる能力を最大限発揮させるために必要な雇用管理事項で、重要であると考えている事項と実際に取り組んでいるものとの差(重要だと考えているが実際には取り組んでいない割合)に着目すると、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化(20.4ポイント差)」、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金のアップ(18.0ポイント差)」、「安定した雇用環境の整備(16.6ポイント差)」等で差が大きくなっている。



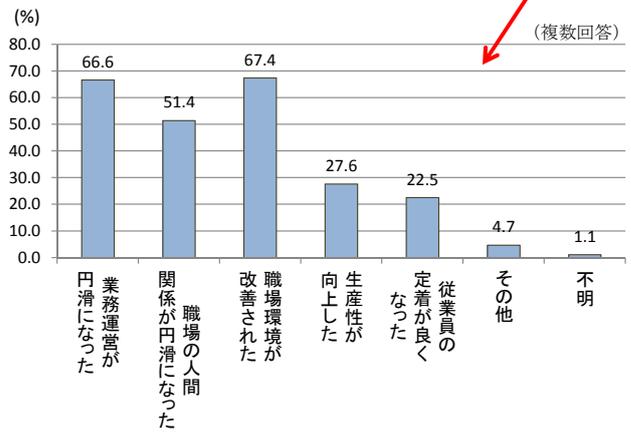
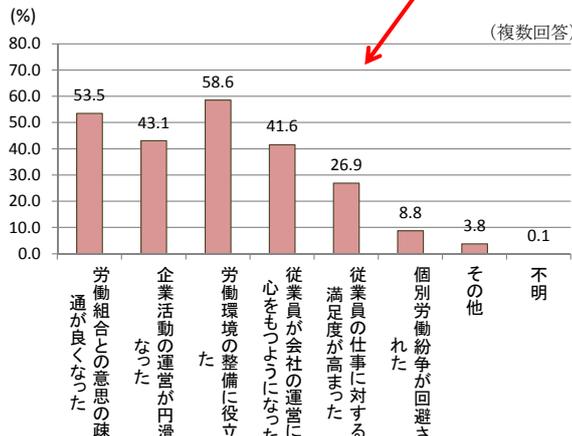
(資料出所)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査(2013年)」

図表20 労使協議機関及び職場懇談会の成果について

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 労使協議機関の成果としては、「労働環境の整備に役立った」が最も多い。また、「従業員の仕事に対する満足度が上がった」は20.9%となっている。  
 ○ 職場懇談会の成果としては、「職場環境が改善された」が最も多い。また、「業務運営が円滑になった」が66.6%、「職場の人間関係が円滑になった」は51.4%となっている。

労使協議機関の有無		成果の有無		職場懇談会の有無		職場懇談会の開催の有無		職場懇談会の成果の有無	
あり	39.6%	成果があった	57.2%	あり	52.8%	開催された	90.7%	成果があった	76.4%
なし	60.3%	成果がなかった	1.2%	なし	46.7%	開催されなかった	8.6%	成果がなかった	0.6%
不明	0.2%	どちらともいえない	35.5%	不明	0.5%	不明	0.8%	どちらともいえない	22.5%
		不明	6.0%					不明	0.5%



(資料出所)厚生労働省「労使コミュニケーション調査(平成21年)」

注)「労使協議機関」:経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議機関、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。

「職場懇談会」:管理者と従業員が課・グループを単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。

注)調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所及び当該事業所に来ようされる常用労働者から一定の方法により抽出した労働者。

図表21 職場での上司とのコミュニケーションについて

- 労働者のうち、不平・不満を伝えたことのある割合は平成21年に21.2%となっている。
- 不平・不満を伝えたことがある者のうち、「直接上司へ」と回答した割合は時系列にみて、7割台で推移している。

《不平・不満を伝えたことの有無別労働者割合(過去1年間)》

	計	不平・不満を伝えたこと「あり」	不平・不満を伝えたこと「なし」	不明
平成元年	100.0	22.8	75.9	1.2
平成06年	100.0	26.5	73.2	0.2
平成11年	100.0	37.4	61.9	0.7
平成16年	100.0	13.7	86.3	0.0
平成21年	100.0	21.2	78.0	0.8

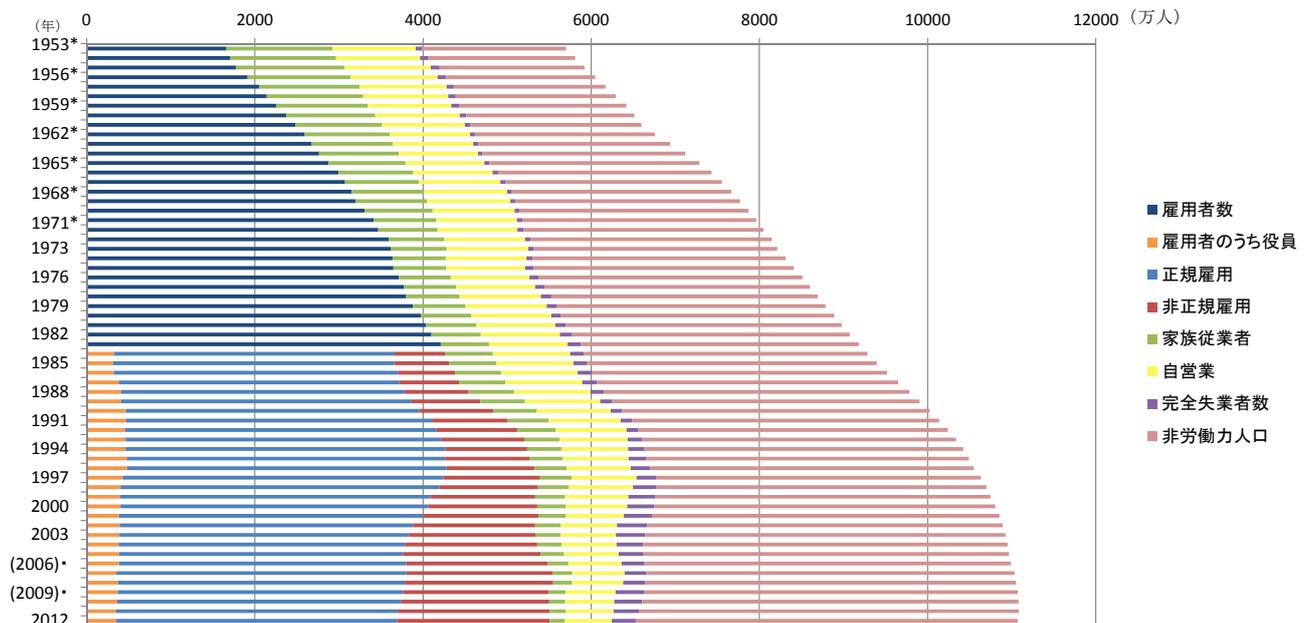
《不平・不満を伝える方法》

	不平・不満を伝えたこと「あり」計	直接上司へ	自己申告制度によって	労働組合を通して	苦情処理委員会等の機関へ	その他	不明
平成元年	100.0	73.1	20.3	15.3	1.7	2.7	2.7
平成06年	100.0	73.5	17.9	19.5	0.7	4.7	-
平成11年	100.0	75.2	10.8	15.9	1.5	10.3	0.2
平成16年	100.0	77.8	10.2	15.1	1.5	11.7	0.0
平成21年	100.0	79.6	4.7	11.6	1.5	8.6	3.1

(資料出所)厚生労働省「労使コミュニケーション調査報告」

図表22 15歳以上人口の内訳(男女計)

- 現在の正規雇用者数は3,300万人程度と1980年代半ばと概ね同水準。家族従業者、自営業は1984年から2012年で750万人減少している。
- 非正規雇用の労働者は1984年から2012年で604万人から1813万人と1200万人増加している。

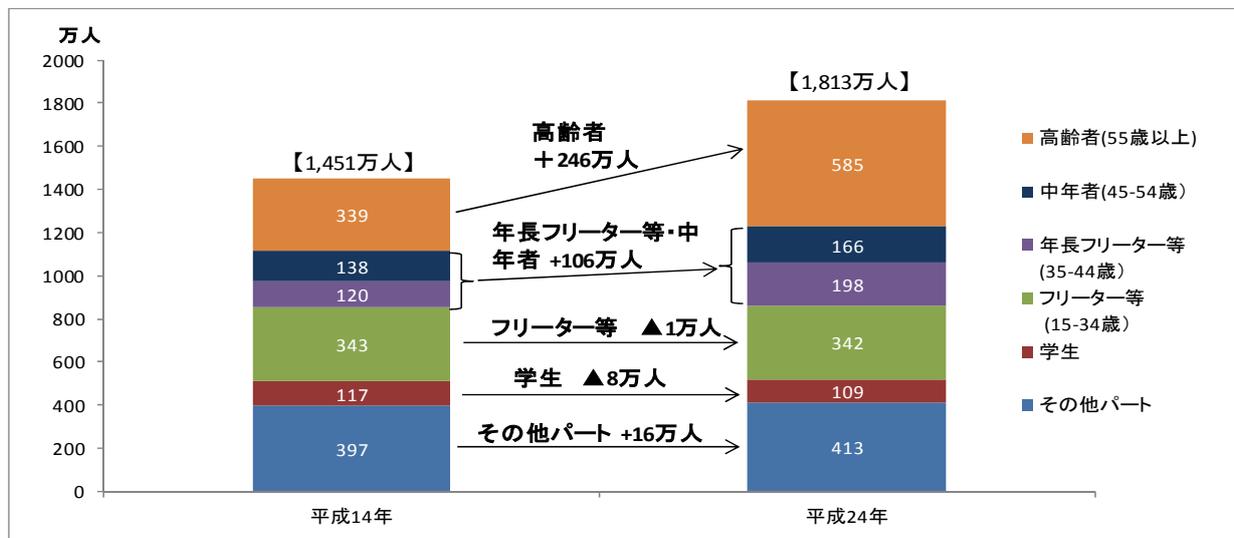


(資料出所)総務省「労働力調査」

注) 1984年以降は雇用者を「雇用者のうち役員」「正規雇用」「非正規雇用」に分解している。  
 注) 雇用者の分解に関して、84年から98年までは2月調査の数値、99年から01年までは2月調査と8月調査の平均、02年以降は年平均の数値を用いている点に留意が必要。  
 注) 年の欄に「\*」を付してある結果数値には、沖縄県分は含まれていない。  
 注) 2012年1月結果から算出の基礎となる人口を2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えられている。これに伴う変動(全国の15歳以上人口で約69万人の増加)を考慮し、2005年から2010年までの数値(「年次」欄に「」を付してある数値)について、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(2010年国勢調査の確定人口による適及ないし補正を行ったもの)に置き換えて掲載されている。このため、当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Stat上のデータベースの数値とは異なる。

図表23 非正規雇用労働者の動向

○ 非正規雇用労働者は、主に高齢者層と、35歳以上の年長フリーター等・中年者が増加。



(資料出所)「労働力調査(詳細集計)」(平成14年、24年)

(注)「高齢者」:55歳以上の非正規雇用労働者

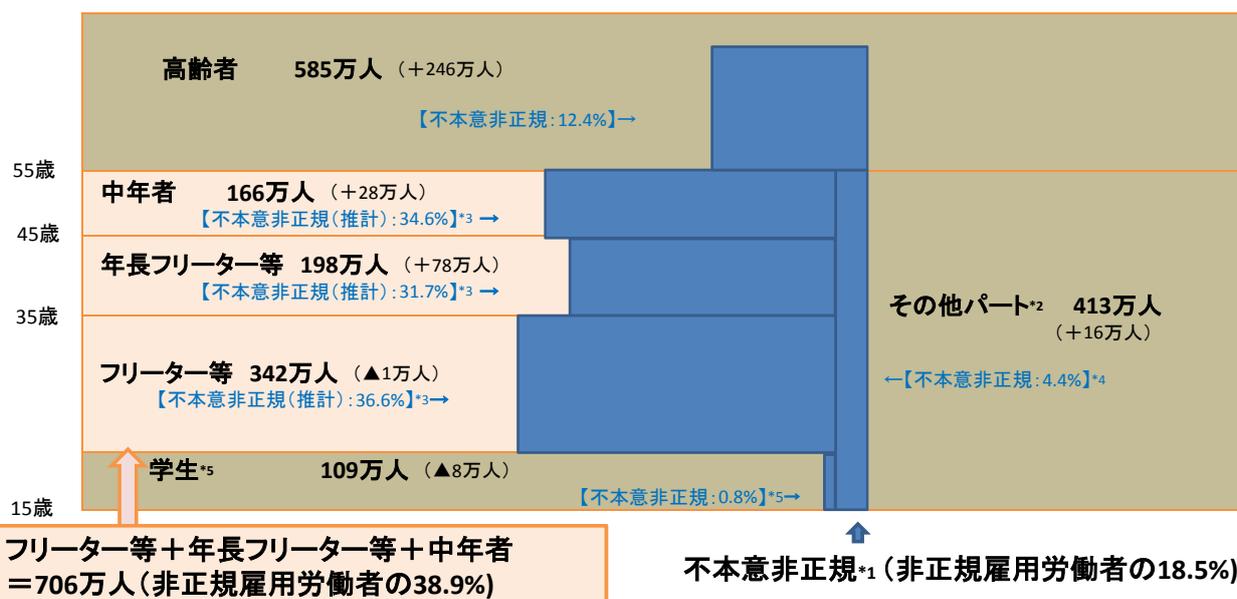
「中年者」(45-54歳)、「年長フリーター等」(35-44歳)、「フリーター等」(15-34歳):それぞれの年齢階級の非正規雇用労働者から、学生・その他パートを除いた数。

「学生」:在学中の非正規雇用労働者(15-24歳)

「その他パート」:世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15-54歳)

図表24 不本意非正規の分布

○ 「不本意非正規」は、学生・高齢者・その他パートを除く層に多い。また、若年層で割合が高い傾向。



(資料出所)労働者数は「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)。括弧内は、平成14年からの増減。

不本意非正規の割合は「労働力調査(詳細集計)」(平成25年7~9月期平均)から算出

(注) \*1「不本意非正規」とは、現職(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

\*2「その他パート」:世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15~54歳)

\*3「不本意非正規」の割合(不本意率)の推計方法:年齢階級ごとの不本意非正規数(年齢階級別労働者数×年齢階級別不本意率)から、年齢階級ごとの「その他パート」

・「学生」である不本意非正規数(年齢階級別「その他パート」数×不本意率(4.4%)、学生数×不本意率(0.8%))を差し引き、これが各年齢層ごとの非正規雇用労働者数(「その他パート」及び学生を除く)に占める割合を算出したもの。

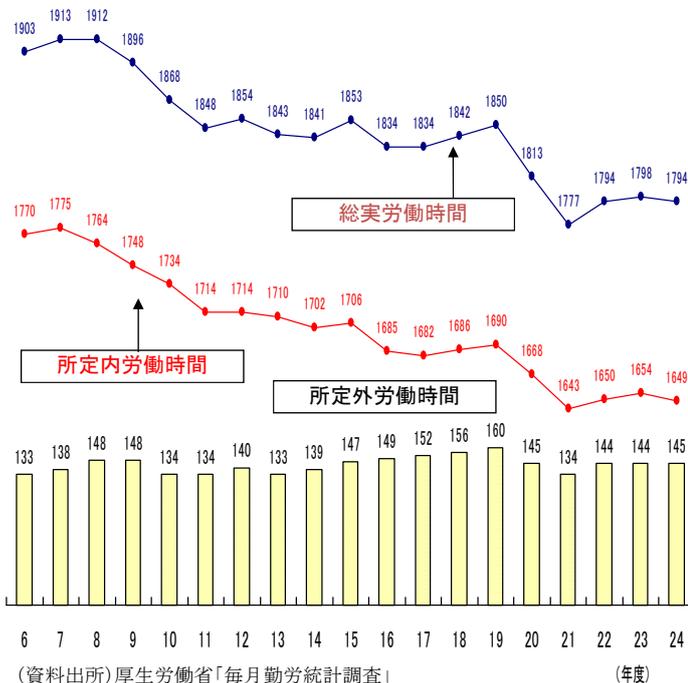
\*4「不本意非正規」の割合(4.4%)は、全年齢計の値。

\*5「学生」の人数は、15~24歳のみの値。ただし、不本意非正規の割合(0.8%)は、全年齢計の値。

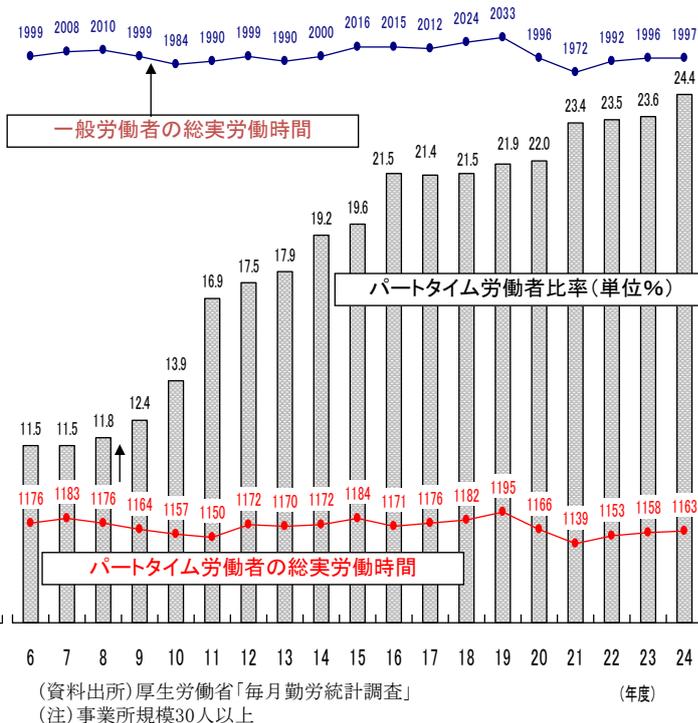
図表25 総労働時間の推移

○ 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



図表26 週労働時間別雇用者等の推移

○ 週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では18.2%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成9年	平成14年	平成19年	平成23年	平成24年
週35時間未満の者	1114万人 21.1%	1211万人 23.2%	1346万人 24.9%	[1384万人] [27.1%]	1436万人 26.8%
週35時間以上週60時間未満の者	3610万人 68.3%	3361万人 64.4%	3482万人 64.5%	[3228万人] [63.2%]	3412万人 63.7%
週60時間以上の者	555万人 10.5%	630万人 12.1%	554万人 10.3%	[476万人] [9.3%]	490万人 9.1%
合計	5285万人	5216万人	5398万人	[5105万人]	5359万人

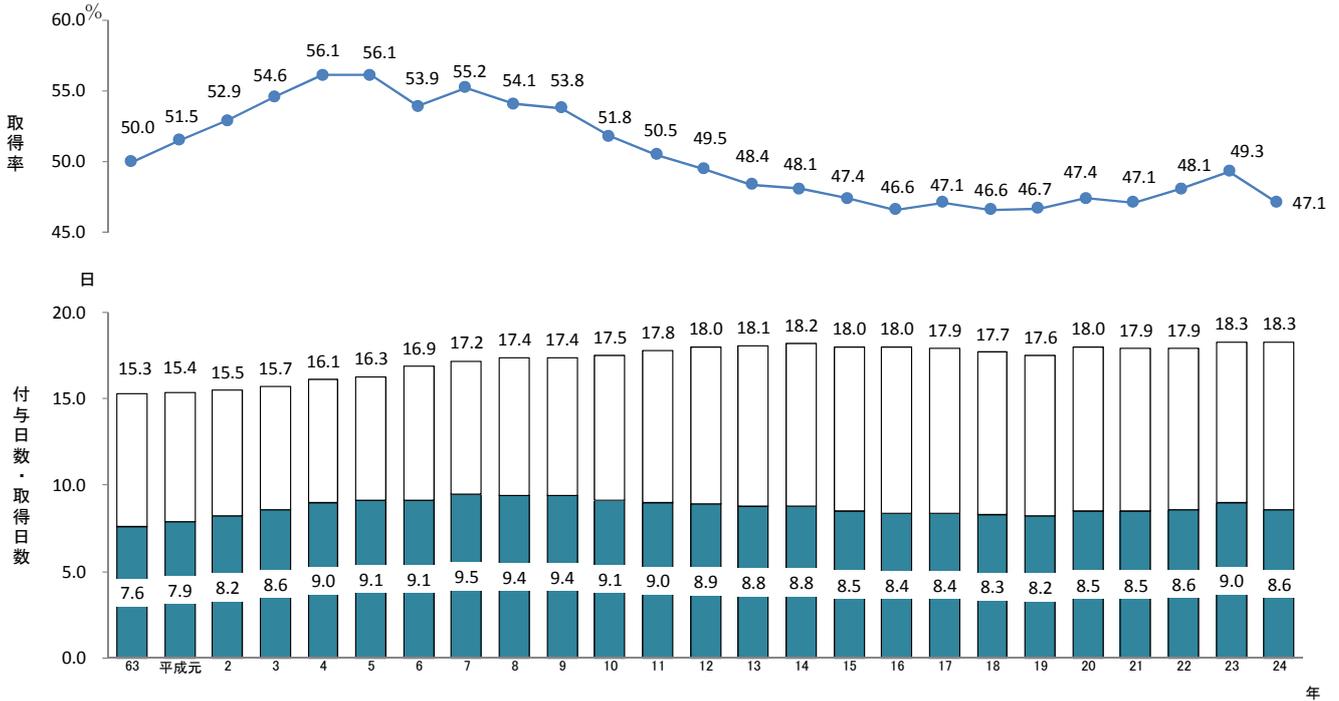
30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成9年	平成14年	平成19年	平成23年	平成24年
週60時間以上の者	160万人 21.2%	194万人 24.0%	176万人 20.2%	141万人 18.4%	144万人 18.2%

(資料出所)総務省「労働力調査」  
(注)上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は非農林業の就業者数(雇用者に加え、自営業者、家族従業者を含む)により作成。  
[]内の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

# 図表27 年次有給休暇の取得率等の推移

○ 年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

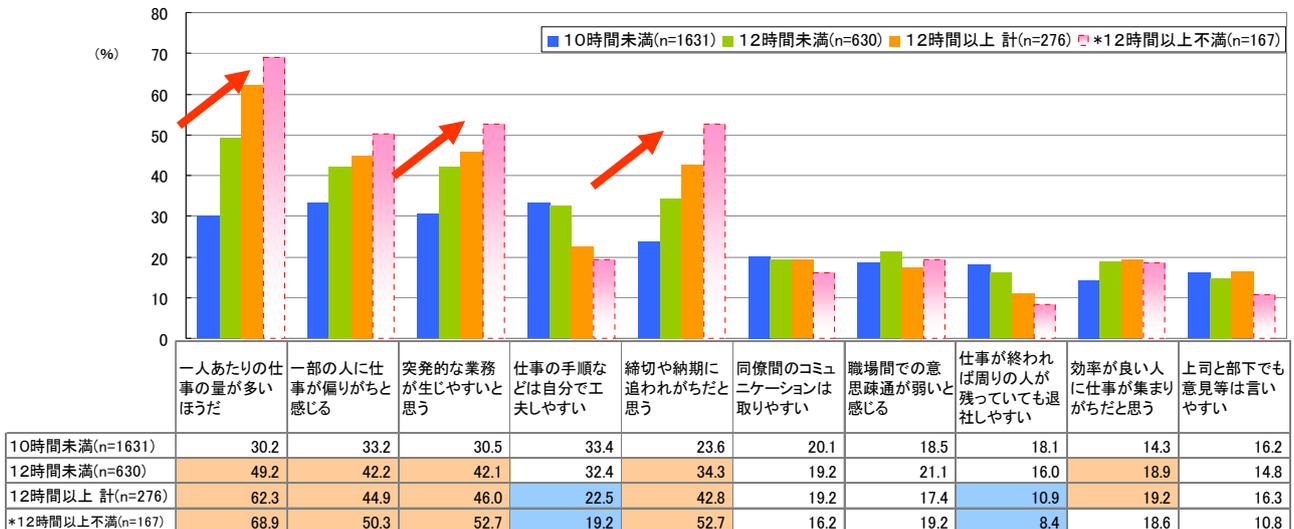
- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
- 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民营企业」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民营企业」

# 図表28 長時間労働の抑制を阻害している要因(職場の雰囲気)【正社員のみ】

○ 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。  
特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

## ● 労働時間別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

- ※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い
- ※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

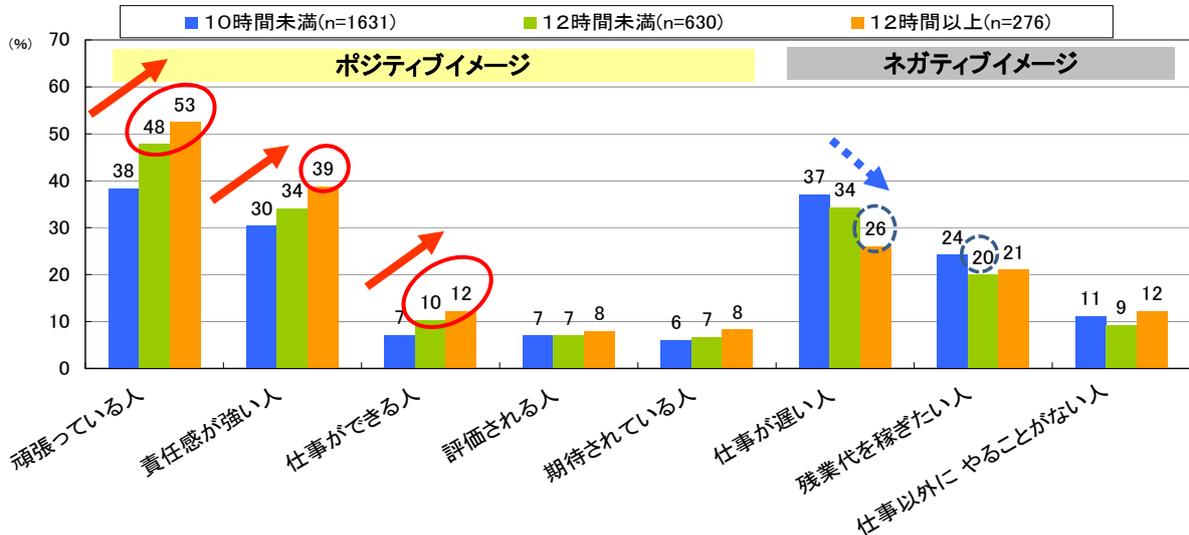
(資料出所) 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査(2013年)」

図表29 長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)【正社員のみ】

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じており、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できる。

● 上司にとって、「残業している人」のイメージ(労働時間別)(複数回答)



Q あなたは「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答え下さい。

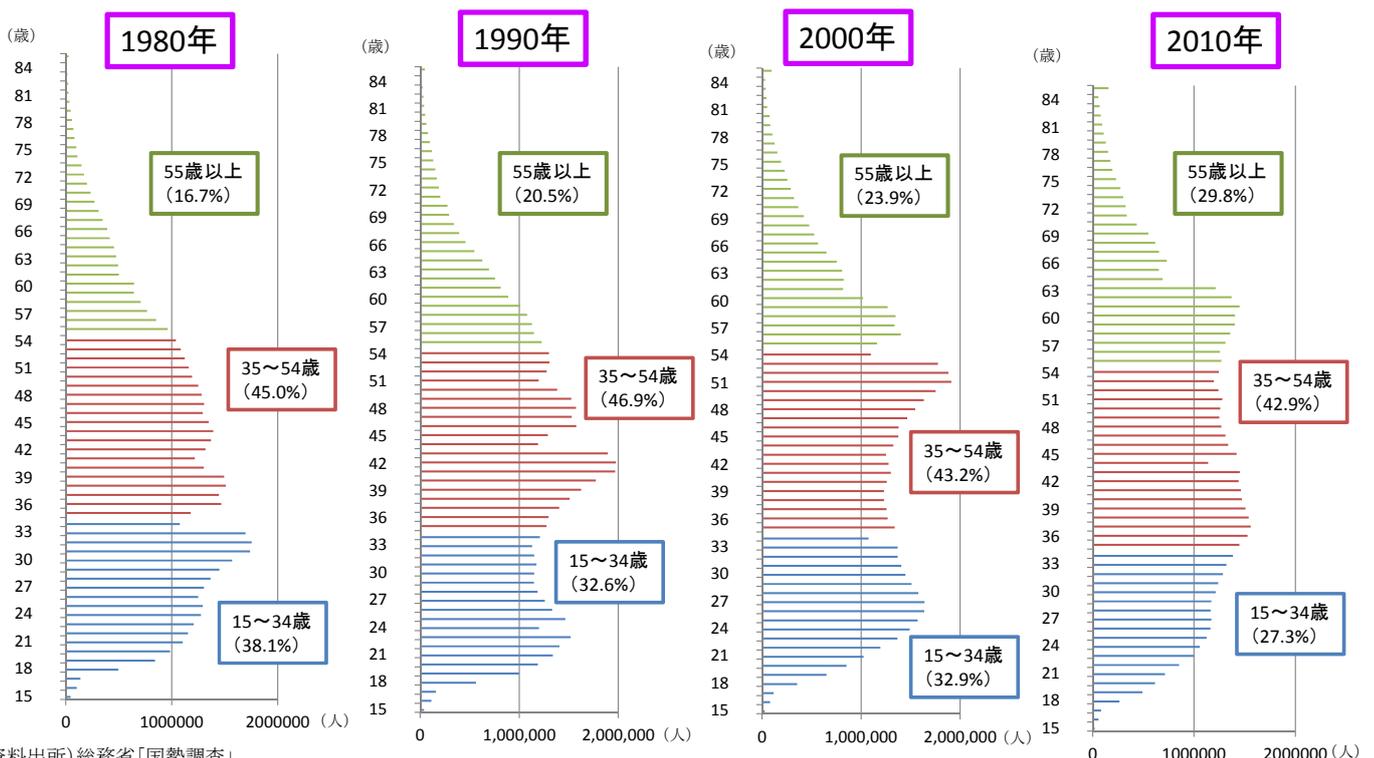
※○は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い  
 ※⊖は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

(資料出所)内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査(2013年)」

図表30 年齢別労働力人口の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 1980年と比べ2010年では、労働力人口に占める若年層(15~34歳)の割合が38.1%から27.3%に低下している。



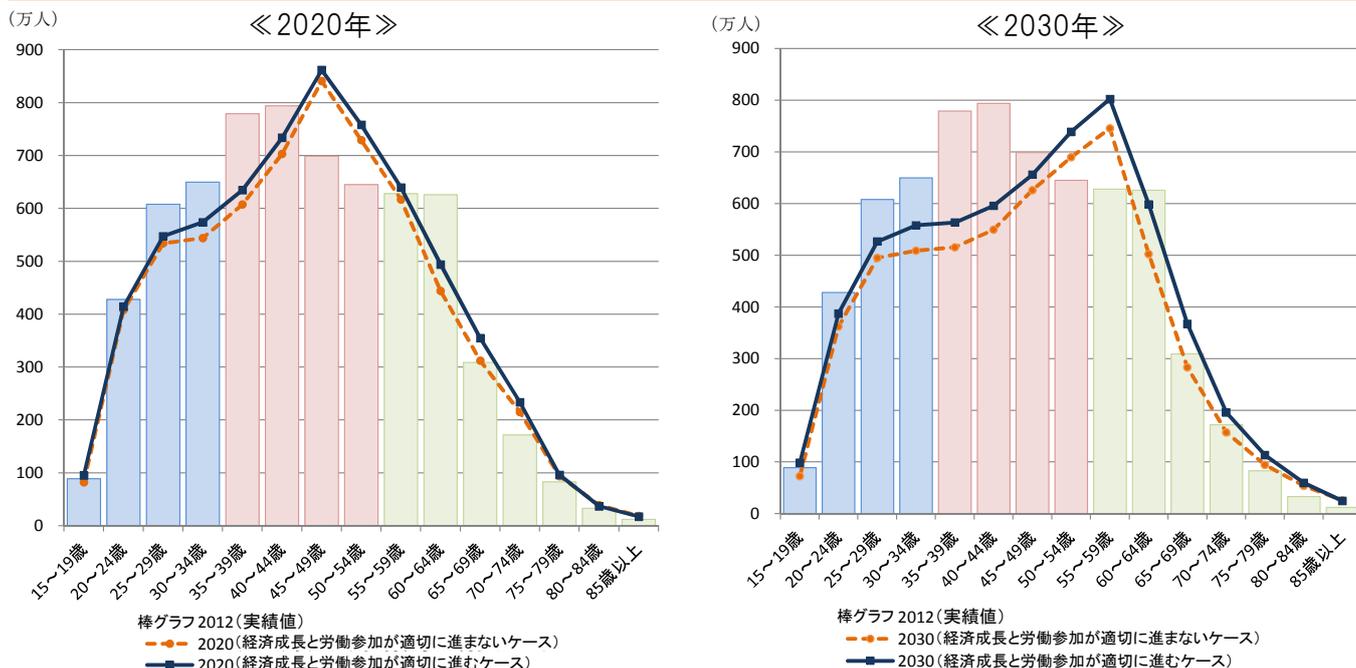
(資料出所)総務省「国勢調査」

注) ボックス内の%は、労働力人口に占める、当該年齢階級の占める割合を示す。

# 図表31 年齢別労働力人口の推計

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 労働力需給推計をもとに年齢別労働力人口をみると、20代～40代前半の層は、2012年と比べて2020年、2030年には大幅に減少する。
- 適切な政策を進めて、労働参加が進んだ場合には、減少幅を縮小することができる。

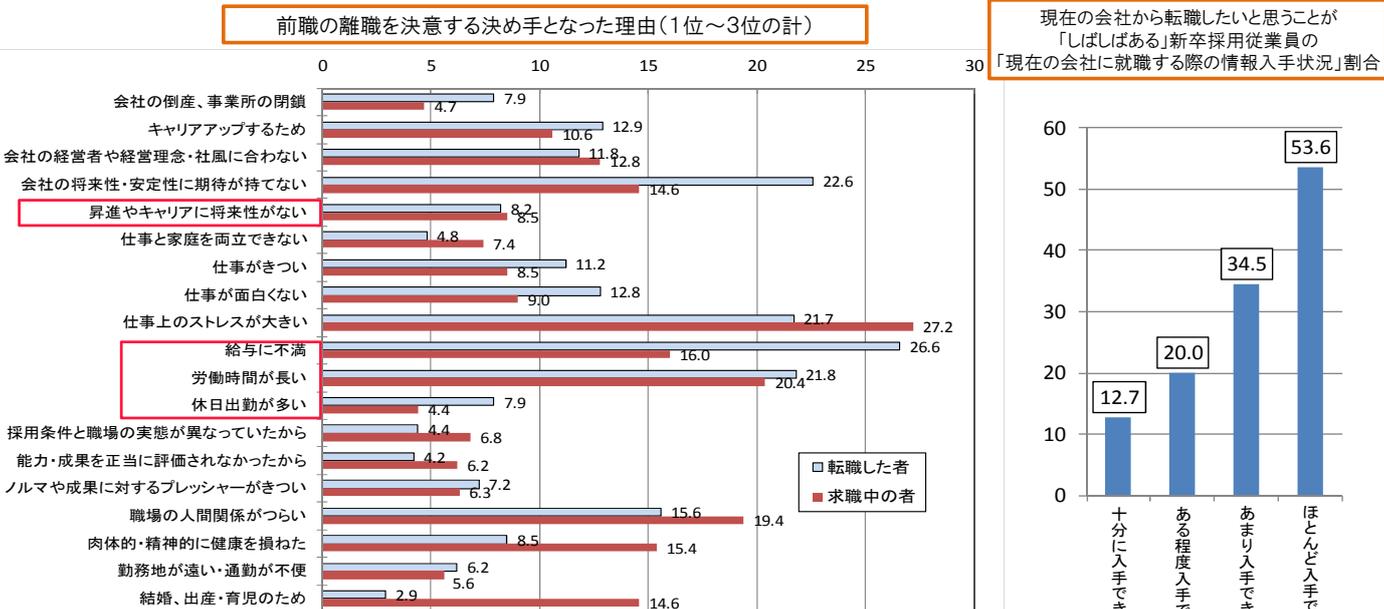


(資料出所) 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は労働政策研究・研修機構推計  
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの  
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース  
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年まで経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

# 図表32 若者の離職理由・就職する際の情報入手状況

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

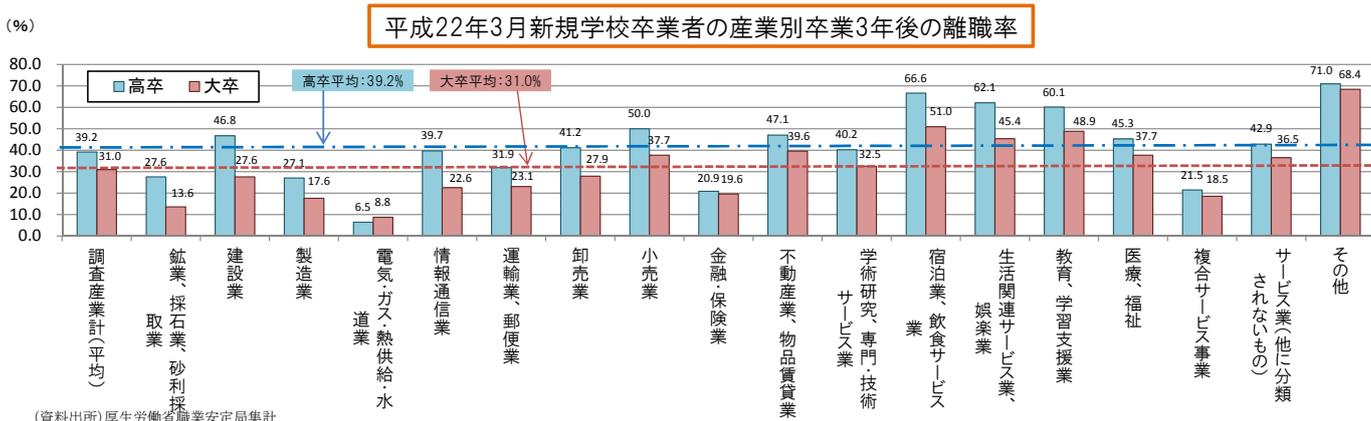
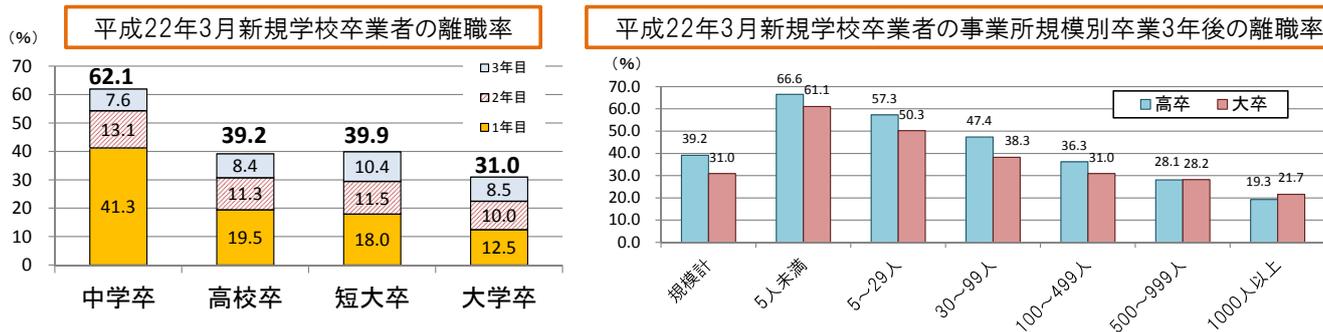
- 前職の離職理由について、離職する決め手になったものとして、「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている。
- 現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」とする新卒採用従業員について、「現在の会社に就職する際の情報入手状況」をみると、「ほとんど入手できなかった」と回答した者が53.6%も存在。



(注) 調査対象は、「転職した者」については、全国の従業員数100人以上の企業に在籍する35歳未満の若年者(正社員)13,320人。「求職中の者」については、全国の公共職業安定所(ヤングハローワーク等含む)32所に来所した求職者(35歳未満)3,477人。これら対象者の中から前職が非正社員の者を除いた者についての調査結果。  
 また、前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。  
 (資料出所) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

図表33 新規学校卒業者の離職状況(平成22年3月卒業者)

○ 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表(平成25年10月末)。公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。



図表34-① 高等学校、大学卒業後の状況

○ 「進学も就職もしていない者の率」について、高等学校では平成20年と平成25年で変わらない。(表1) 大学では、平成20年から平成22年にかけて上昇しているが、その後低下傾向である。(表2・図1)

※ 中途退学者については  
 ・高等学校: 53,937人 [平成23年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査]・ 大学等: 70,392人 [H23学校基本調査より推計]

○ (表1) 高等学校(全日制・定時制、中等学校後期課程を含む)卒業後の状況

	卒業者	大学・短大進学者(率)	うち大学(学部)進学者(率)	専門学校進学者(率)	就職者(率)	一時的な仕事に就いた者(率)	進学も就職もしていない者(率)	不詳・死亡(率)
H10	1,441,061	611,841	-	236,841	327,672	-	113,562	577
		42.5%	-	16.4%	22.7%	-	7.9%	0.0%
H15	1,281,656	572,181	-	241,949	212,864	-	132,276	282
		44.6%	-	18.9%	16.6%	-	10.3%	0.0%
H20	1,089,188	575,659	500,631	167,092	206,628	12,862	53,757	230
		52.9%	46.0%	15.3%	19.0%	1.2%	4.9%	0.0%
H25	1,091,617	581,138	517,398	185,546	184,702	13,624	53,939	302
		53.2%	47.4%	17.0%	16.9%	1.2%	4.9%	0.0%

○ (表2) 大学(学部)卒業後の状況

	卒業者	進学者(率)	就職者(率)	一時的な仕事に就いた者(率)	進学も就職もしていない者(率)	不詳・死亡(率)
H10	529,606	49,706	347,562	11,957	81,711	32,051
		9.4%	65.6%	2.3%	15.4%	6.1%
H15	544,894	62,251	299,987	25,255	122,674	26,605
		11.4%	55.1%	4.6%	22.5%	4.9%
H20	555,690	76,343	388,480	11,485	59,791	10,803
		13.7%	69.9%	2.1%	10.8%	1.9%
H25	558,853	72,821	375,959	16,850	75,928	8,523
		13.0%	67.3%	3.0%	13.6%	1.5%

(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

※ 「就職者」とは、給料、賃金、報酬その他経常的な収入を得る仕事に就くことをいい、自家・自営業に就いた者は含むが、家事手伝い、臨時的な仕事に就いた者は含まない。

※ 「一時的な仕事に就いた者」とは、臨時的な収入を得る仕事に就いた者であり、雇用の期間が1年未満又は雇用期間の長さにかかわらず短時間勤務の者をいう。

※ 「進学も就職もしていない者」とは、

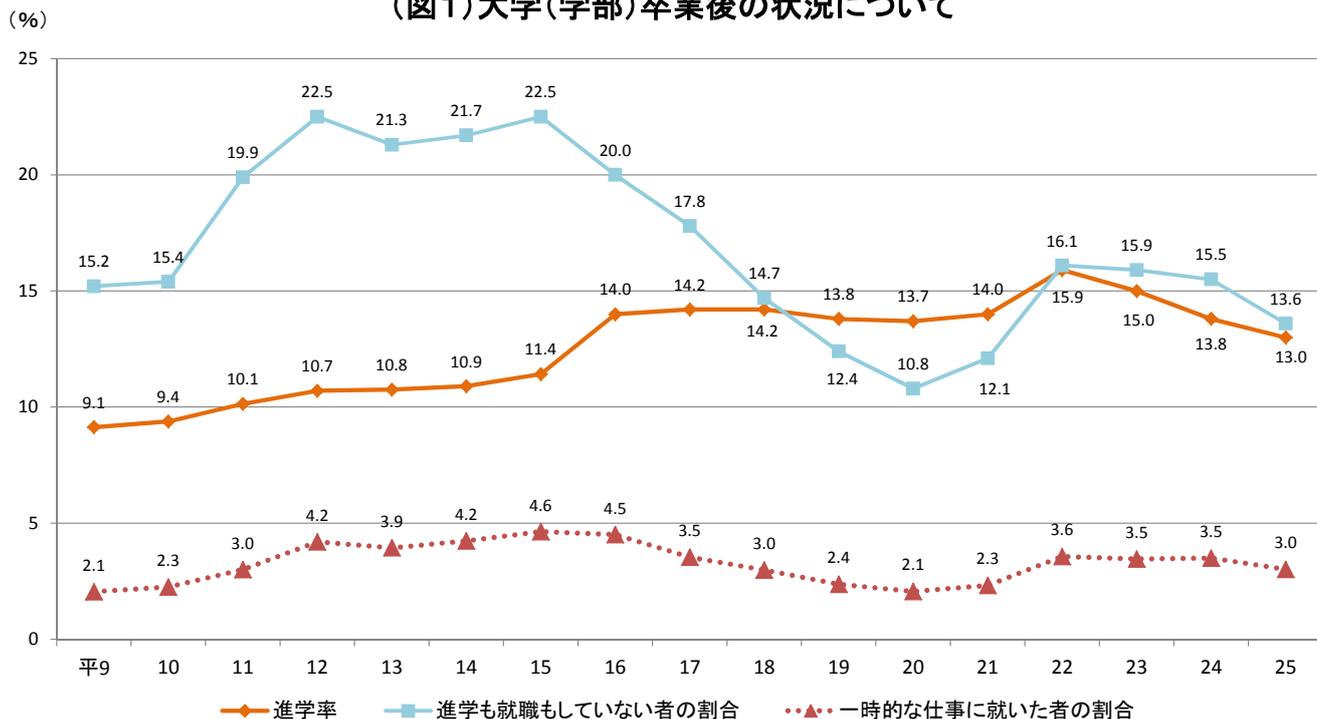
i) 高等学校卒業者については、(イ)家事手伝いをしている者(ロ)外国の学校に入学した者(ハ)その他の者で進路が未定であることが明らかである者をいう。

ii) 大学(学部)卒業者については、進学でも就職でもないことが明らかなる者について、「進学準備中の者」、「就職準備中の者」、「その他」に分けられ、「就職準備中の者」には、

求職中の者並びに公務員・教員採用試験及び国家資格試験の準備中である者が含まれ、家事の手伝いは「その他」に含まれる。

なお、25年度の内訳は「進学準備中の者」:3,326人、「就職準備中の者」41,832人、「その他」:30,770人となっている。

(図1)大学(学部)卒業後の状況について

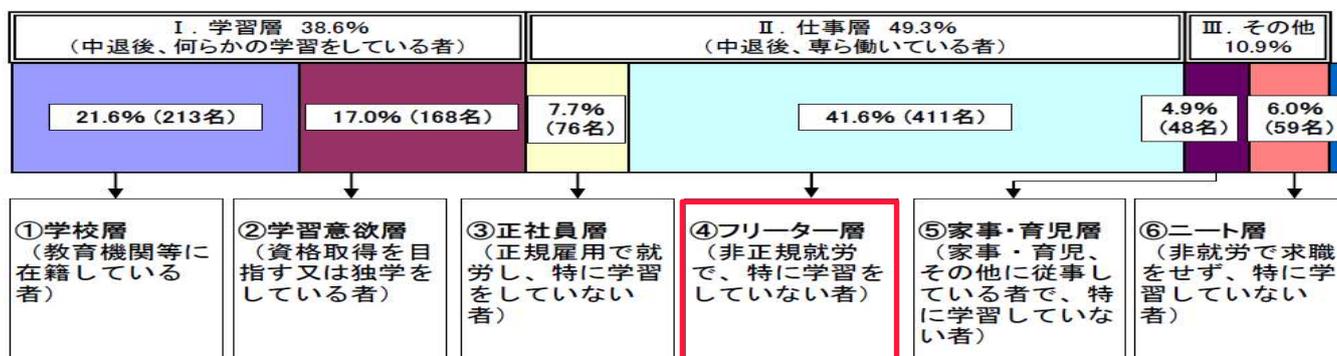


(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

図表35 高校中退後の動向

○ 高等学校を中途退学した後の就業状況については、フリーター層が41.6%となっており、正社員比率が著しく低い状況となっている。

中途退学者の類型別内訳



(資料出所) 東京都教育委員会「都立高校中途退学者等追跡調査」(平成25年3月)

※ 調査対象者:平成22年度と平成23年度に都立高校を中途退学した者(6,947人、回答数988人)

※ 「正規層」とは正規雇用で就労し、特に学習をしていない者、「フリーター層」とは非正規就労で、特に学習をしていない者を指す。また、「I 学習層」のうち、約6割強の者は非正規として就労しながら学習をしている。

《高校の中途退学者数の推計》

○ 平成23年度の高等学校中途退学者については、文部科学省「平成23年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」によると、約5.4万人となっている。

○ 上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約2.2万人の高校中退者が中退後にフリーター層(非正規就労で、特に学習をしていない者)となっていると推計される。

# 図表36 大学等の高等教育中退後の動向

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 大学等の高等教育学校を中途退学した直後の就業状況については、アルバイト・パートが61.7%となっており、正社員比率が著しく低い状況となっている。

離学時の就業状況(学歴別)

	正社員(公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業・無職	その他・無回答	合計	N
男女計 高卒	45.1	35.4	6.3	3.7	7.1	2.4	100.0	381
専門・短大・高専卒	61.5	18.8	11.2	1.0	5.9	1.5	100.0	590
大学・大学院卒	76.2	7.7	7.2	1.7	6.1	1.1	100.0	846
中卒・高校中退	7.8	55.6	3.3	5.6	27.8	0.0	100.0	90
高等教育中退	7.5	61.7	9.2	4.2	15.0	2.5	100.0	120
その他不明	35.5	22.6	6.5	0.0	6.5	29.0	100.0	31
男女計	58.6	21.5	8.1	2.1	7.7	1.9	100.0	2,058

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開—第3回若者のワークスタイル調査(2012)」

※ 調査対象者は東京都内に在住する20～29歳の男女(主婦と学生を除く)

《大学の中途退学者数の推計》

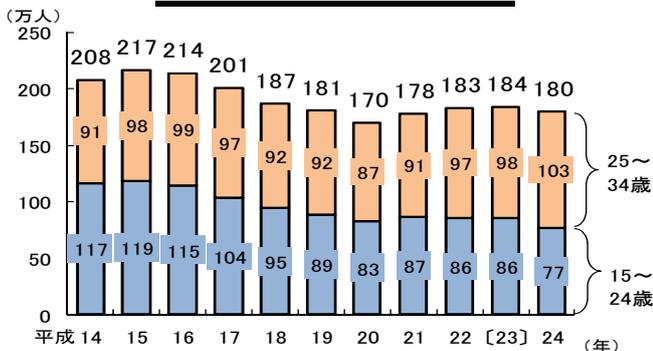
- 平成17年4月大学入学者における中途退学者については、文部科学省「学校基本調査」から約7万人と推計される。
- ※ 平成17年4月大学入学者603,760人のうち、平成21年～24年の各3月卒業者の累計は533,368人となっており、その差を中途退学者と仮定すると70,392人となる。もっとも、平成25年度以降に卒業する者や他大学へ編入等する者も一定程度存在すると考えられることに留意する必要がある。
- 上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約5万人の大学中退者が中退直後にアルバイト・パート又は契約・派遣等の非正規として雇用されていると推計される。

# 図表37 フリーター・ニート等の数の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、3年連続で増加。平成24年は180万人と前年差4万人減。
- 35～54歳におけるパート・アルバイト及びその希望者は平成24年平均で82万人。前年差1万人以上の増加(被災3県を除いた値での比較)
- ニート数は、平成14年以降、60万人台で推移。

フリーターの数の推移(年齢別)



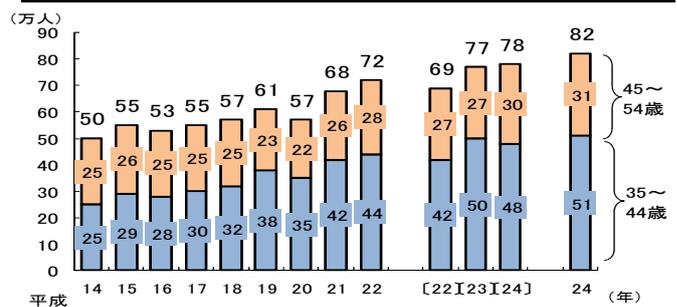
(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

(注2) [ ]を付した平成23年の数値は、東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値について、平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値。

(参考)パート・アルバイト及びその希望者(35～54歳)の推移

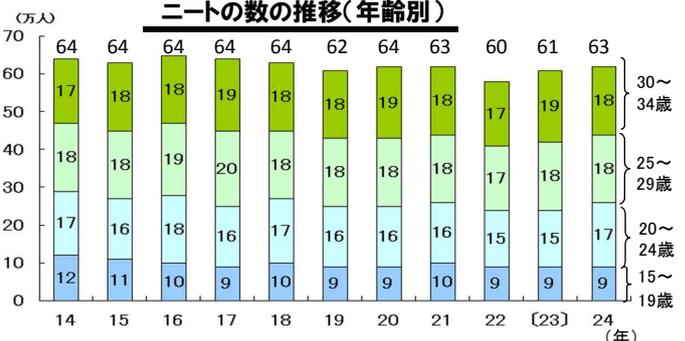


資料出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義の「15～34歳」を「35～54歳」に置き換えて集計。

(注2) [ ]を付した平成22年～24年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

ニートの数の推移(年齢別)



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注1) 「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注2) [ ]を付した平成23年の数値は、東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値について、平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値。

図表38 高齢者の就業率の国際比較

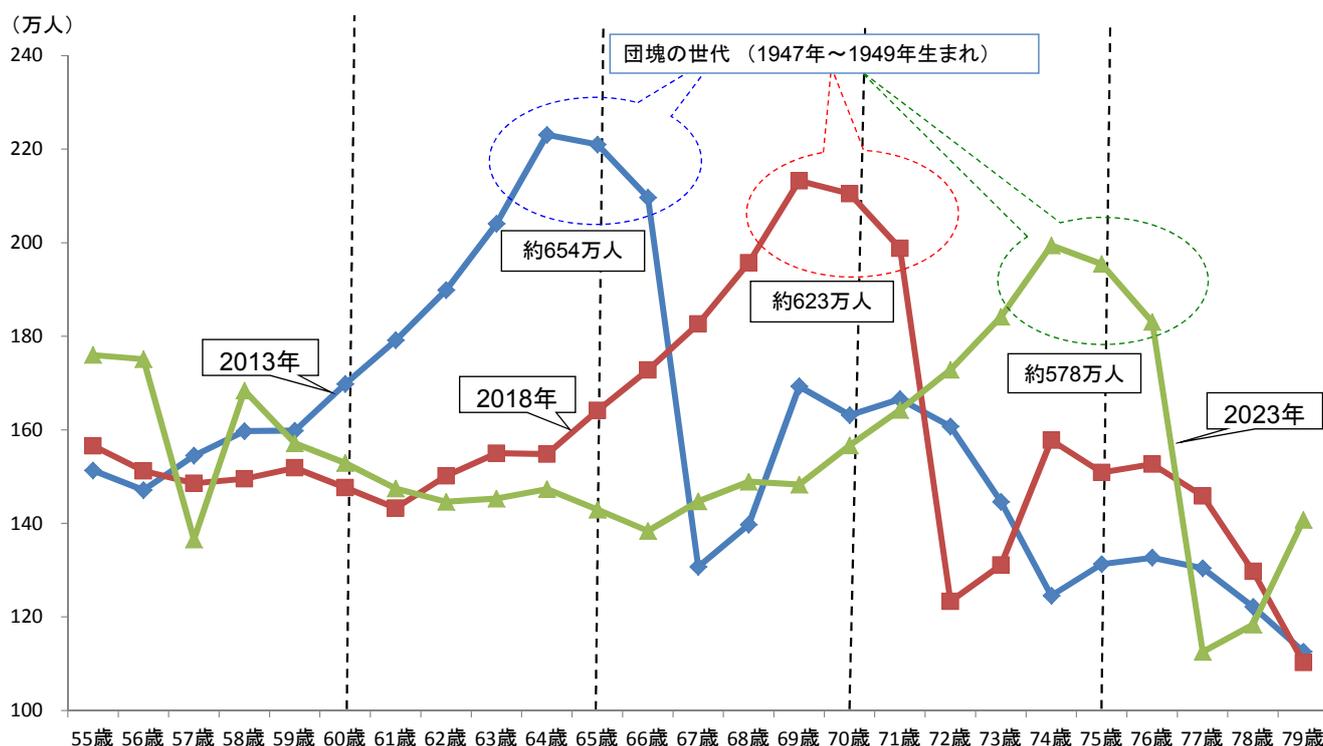
○ 高齢者の就業率は、諸外国と比較して高い水準にあり、特に65歳以上層ではかなり高い水準にある。

		日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国	
就業率 (2011)	男女計	55-59歳	75.2	68.1	69.8	73.8	63.9	55.3	82.1	67.4
		60-64歳	57.3	50.8	44.4	44.2	18.8	20.9	63.4	55.1
		65歳以上	19.3	16.7	8.8	4.6	2.0	3.2	11.8	28.9
	男	55-59歳	88.5	72.8	74.0	80.0	67.4	67.4	83.7	81.7
		60-64歳	70.9	54.7	55.1	52.2	20.4	29.5	68.4	69.6
		65歳以上	27.6	21.3	11.9	6.6	2.8	5.6	15.7	39.6
	女	55-59歳	62.1	63.6	65.7	67.8	60.5	43.8	80.4	53.2
		60-64歳	44.2	47.2	34.2	36.3	17.4	12.8	58.5	41.3
		65歳以上	13.1	13.1	6.3	3.1	1.4	1.3	8.0	21.4

(資料出所)：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2013)」

図表39 団塊の世代の高齢化

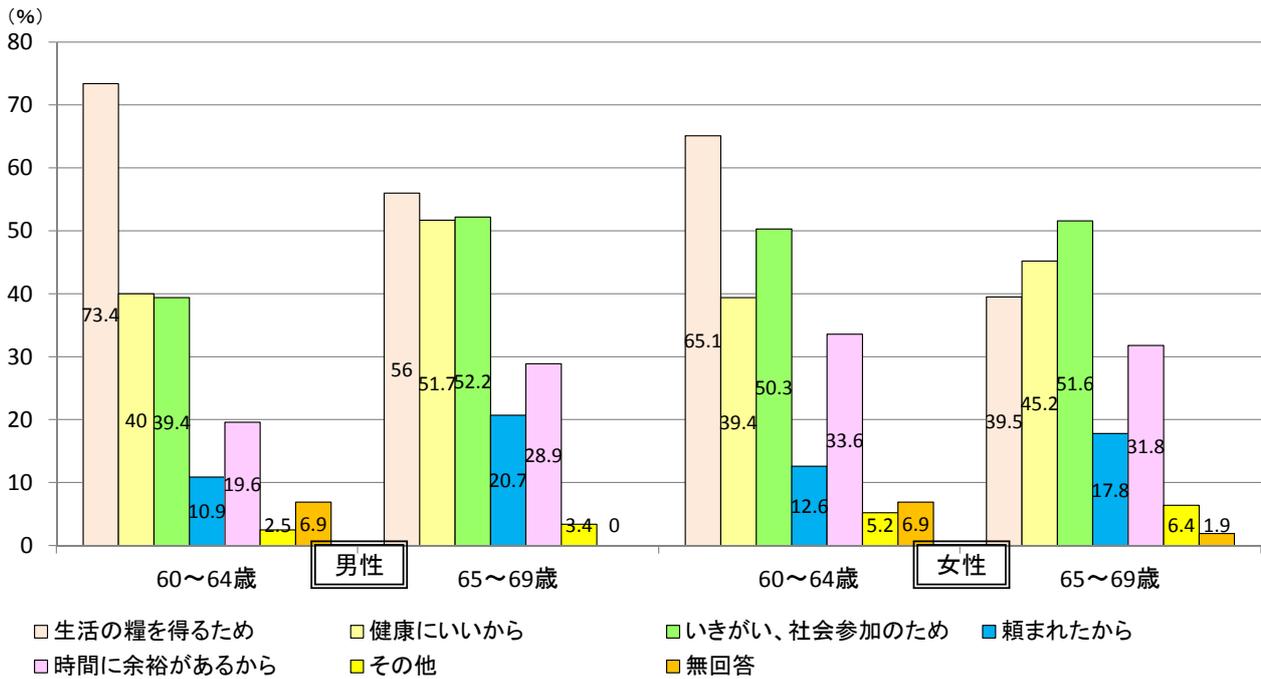
○ 昭和22(1947)年から昭和24(1949)年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、平成24(2012)年から平成26(2014)年には65歳に到達するため、60～64歳層の人口が減少し、65～69歳層の人口は増加する。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計) 中位推計」

図表40 高齢者の就業理由(複数回答)

○ 60～64歳層では男女とも「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳層では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」が「生活の糧を得るため」と同等かそれ以上となっている。



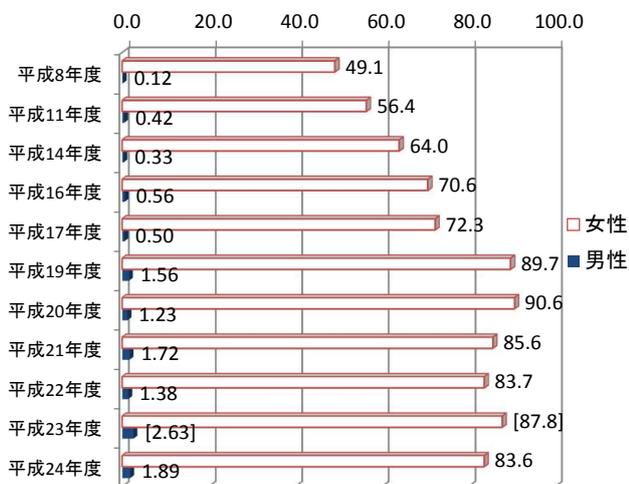
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

- 注1) 基本的に雇用者である者を対象にしたもの
- 注2) 60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む
- 注3) 本調査は、平成23年7月の就業等の状況について調査を行ったもの

図表41 育児休業について

○ 女性の育児休業取得率は8割を上回っている。一方、男性の育児休業者がいた事業所の割合は上昇しているものの、育児休業取得率は1.89%と低い水準で推移している。

【育児休業取得率の推移】



【育児休業者の有無別事業所割合】

	出産者がいた事業所計	育児休業者(女性)あり	育児休業者(女性)なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	育児休業者(男性)あり	育児休業者(男性)なし
平成22年度	100.0	83.4	16.6	100.0	2.8	97.2
平成23年度	[100.0]	[90.1]	[9.9]	[100.0]	[3.7]	[96.3]
平成24年度	100.0	84.8	15.2	100.0	4.0	96.0

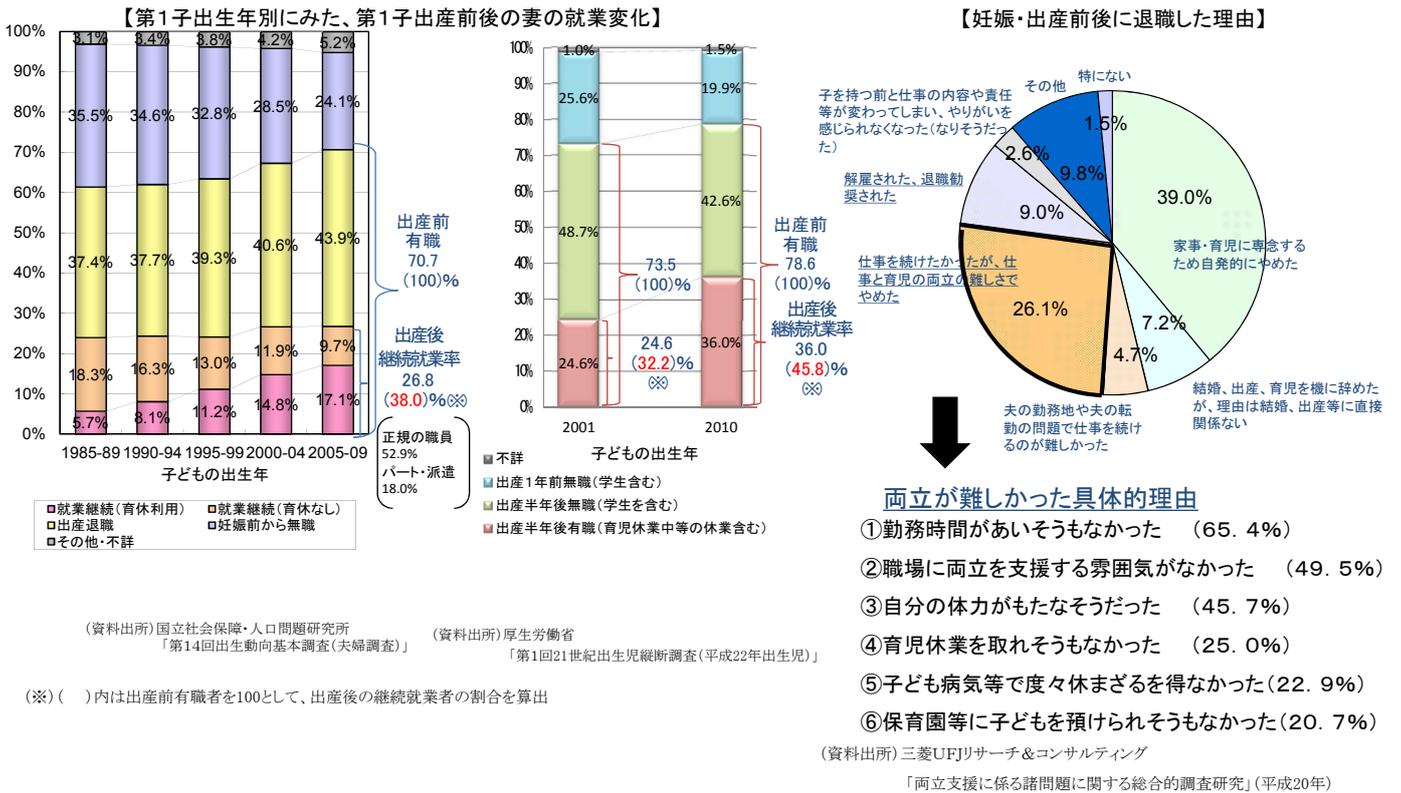
※平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果

(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

注) 育児休業取得率とは、調査前年度1年間の在職中に出産した女性(男性の場合は配偶者が出産した者)のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合のことをいう。

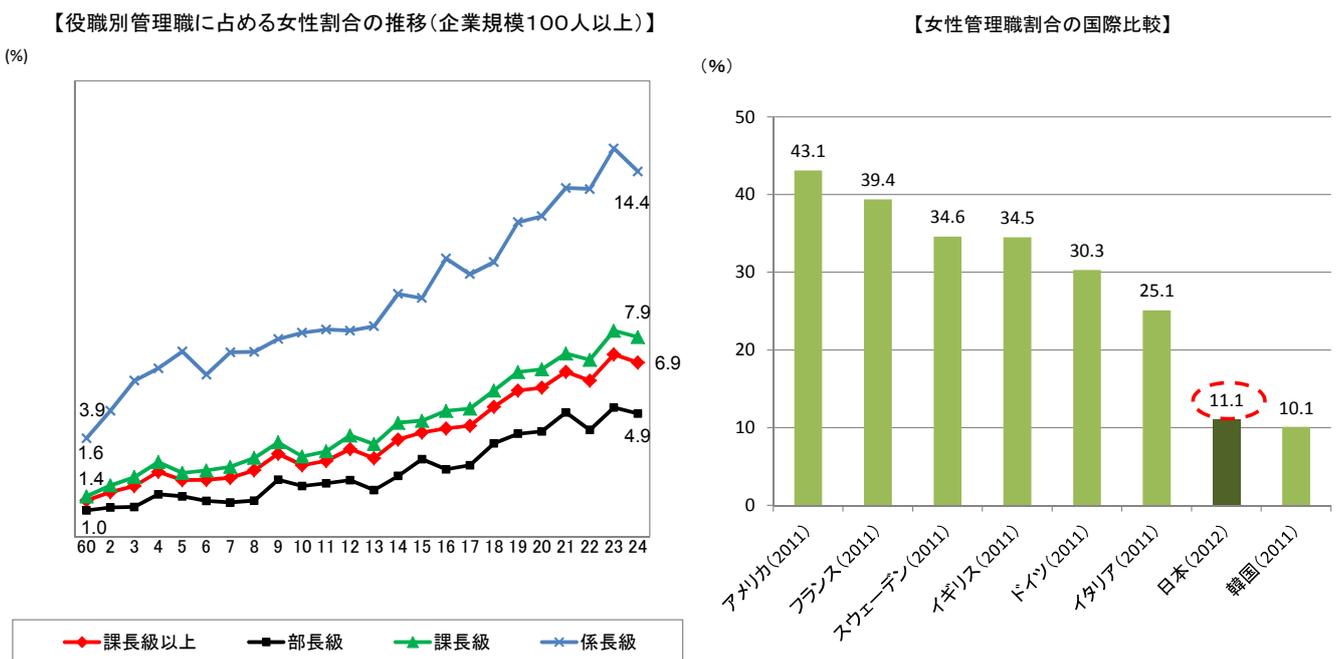
# 図表42 女性の継続就業

- 約6割の女性が出産・育児により退職している。
- 妊娠・出産を機に離職した理由を見ると、「両立が難しかったので辞めた」または「解雇・退職勧奨された」が約35%



# 図表43 管理職に占める女性割合について

- 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



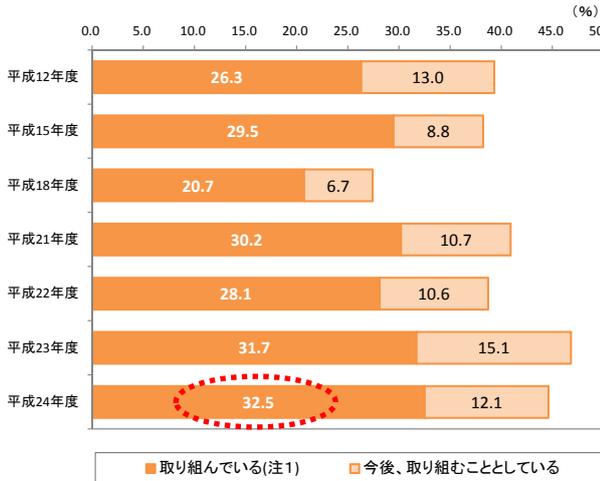
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(資料出所)日本:総務省「労働力調査」、  
その他:労働政策研究・研修機構  
「データブック国際労働比較2013」

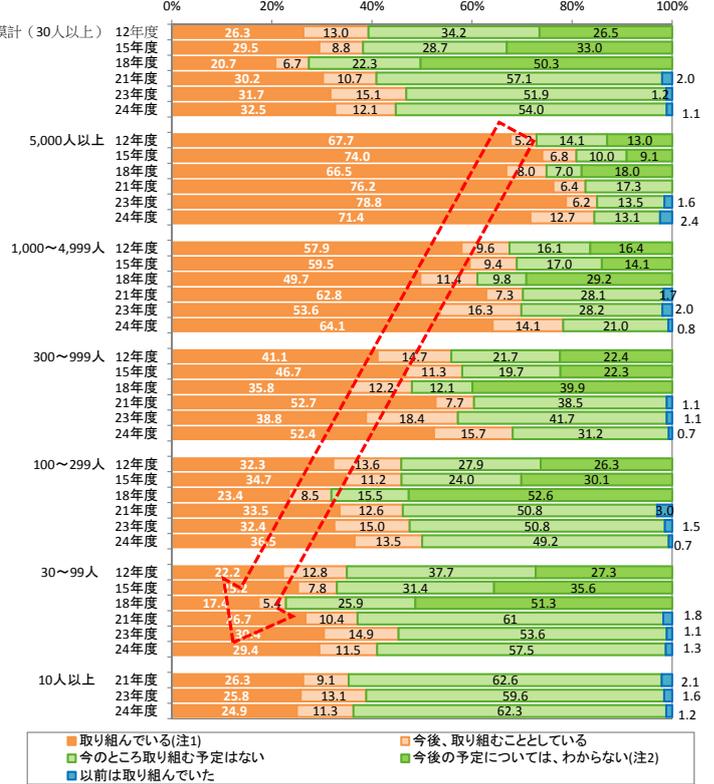
図表44 ポジティブ・アクションの取組状況について

○ ポジティブ・アクションの取組状況を見ると、「取り組んでいる」は32.5%、「今後、取り組むこととしている」は12.1%であるが、企業規模が小さいほどその割合は低い。

【ポジティブ・アクションの取組状況の推移】



【企業規模ポジティブ・アクションの取組状況の推移】



目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)  
 ポジティブ・アクション取組企業の割合  
 32.5%(平成24年度) → 40%超(平成26年度)

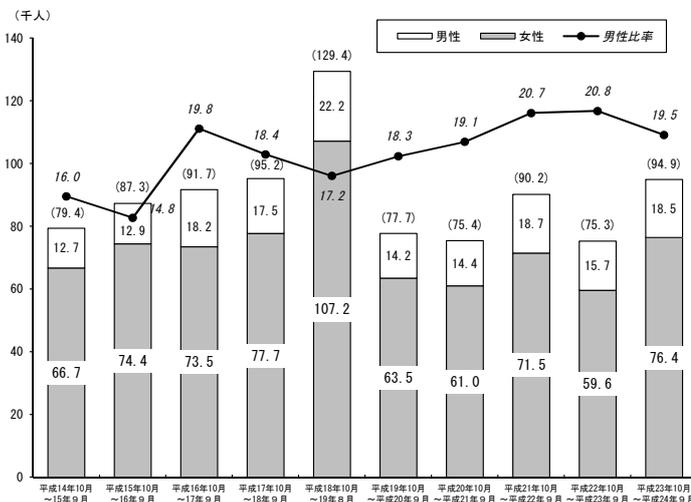
(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 1) 平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。
- 2) 「今後の予定については、わからない」については平成15年度までは「わからない」という選択肢。平成21年度は選択肢から削除した。
- 3) 左のグラフは常用労働者30人以上規模の企業の集計結果である。
- 4) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

図表45 仕事と介護の両立の状況について

- 家族の介護や看護による離職者数の推移を見ると、離職者数は増減を繰り返しているものの、それに占める男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合を見ると、3.2%となっており、性別で見ると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移】



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

年齢階級別	介護をしている雇用者	介護休業取得者	介護休業取得者割合	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
	70歳以上	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

図表46 障害種別の障害者雇用の状況

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加。
- 特に精神障害者が大きく増加。

(単位:人)

	平成24年	平成25年	増減	
障害者数 (人)	382,363.5	408,947.5	+26,584.0	7.0%
身体障害者	291,013.5	303,798.5	+12,785.0	4.4%
知的障害者	74,743.0	82,930.5	+8,187.5	11.0%
精神障害者	16,607.0	22,218.5	+5,611.5	33.8%
実雇用率 (%)	1.69	1.76	+0.07pt	—

(注)「障害者数」とは、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

(資料出所)厚生労働省「障害者雇用状況報告」

図表47 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

- 雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基盤に加える等の措置を講ずる。

**1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応**

**(1) 障害者に対する差別の禁止**

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

**(2) 合理的配慮の提供義務**

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

**(3) 苦情処理・紛争解決援助**

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

**2. 法定雇用率の算定基礎の見直し**

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

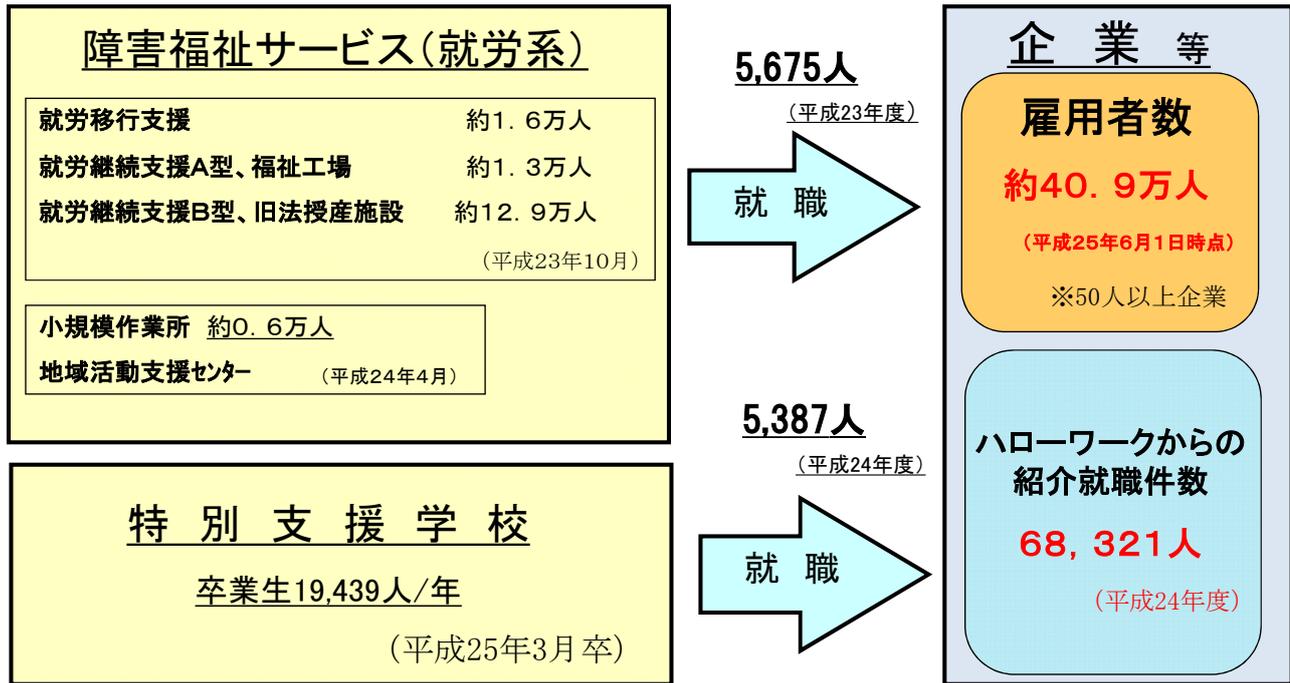
**3. その他**

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

図表48 福祉、教育から雇用への移行状況

- 就労系障害福祉サービス(就労移行支援・就労継続支援A型、福祉工場・就労継続支援B型、旧法授産施設)から一般企業への就職が3.6%
- 特別支援学校から一般企業への就職が27.7%



(資料出所)厚生労働省「社会福祉施設等調査」「平成25年障害者雇用状況」「平成24年度障害者職業紹介等状況」  
文部科学省「学校基本調査」

図表49 就労する外国人の 카테고리

- 「身分に基づき在留する者」が全体の約44%(約31.9万人)、「専門的・技術的分野の者」が全体の約19%(13.3万人)となっている。

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

- ①就労目的で在留が認められる者 約13.3万人**  
(いわゆる「専門的・技術的分野」)  
・その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。  
→「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」  
「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。
- ②身分に基づき在留する者 約31.9万人**  
(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)  
・これらに在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。
- ③技能実習 約13.7万人**  
技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。  
平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)
- ④特定活動 約0.8万人**  
(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等)  
・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約12.2万人**  
・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間等以内)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア	
	企画、営業、経理などの事務職	
人文知識	英会話学校などの語学教師、	
国際業務	通訳・翻訳、デザイナー	
	外国の事業所からの転勤者で上記2つの在留資格に同じ	
企業内転勤	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者	
技能	大学教授	
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者	
法律・会計業務	弁護士、会計士	
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師	
研究	政府関係機関、企業等の研究者	
教育	高等学校、中学校等の語学教師	

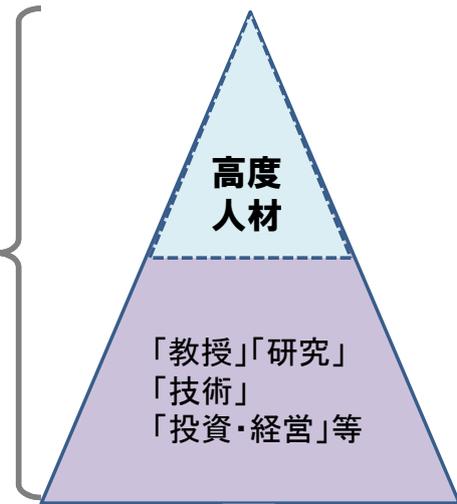
- …「大卒ホワイトカラー、技術者」
- …「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
- …「高度に専門的な職業」

※外国人雇用状況届出(平成25年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(雇用対策法第28条)。なお、「外交」「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

図表50 高度人材外国人ポイント制度(24年5月7日施行)の概要

○ 年収・学歴・職歴・研究実績等についてポイントを付与し、合格点に達すれば出入国管理上の優遇措置を受けることが可能。

※専門的・技術的分野の人材



合格点に達しなくても、現行入管法における就労を目的とする在留資格により**入国・在留が可能**

○ 現行の「専門的・技術的分野」※の中で、イノベーションに資することが期待される産業分野において就労する高度外国人材に対し「**年収**」「**学歴**」「**職歴**」「**研究実績**」等についてポイントを付与。(合格点70点)

○ 優遇すべき高度人材を客観的に選定

【例:30歳前半の高度専門・技術分野の外国人材の場合】

- (年齢) ~34歳により、10点
- (学歴) 修士号により20点、大学卒等により10点
- (職歴) 10年以上で20点、7年以上10年未満で15点 など
- (年収) 年収500万円で15点、600万円で20点 など  
(年収最低基準は300万円)
- (ボーナス点) 5点~15点  
:日本語能力試験1級等や、一定の研究実績があるなど「1項目ごと」にそれぞれボーナス点を付与。

合格点(70点)に達すれば

【優遇措置の例】

- ・ 永住許可要件の緩和(在留歴について通常10年であるところ、概ね5年に)
- ・ 家事使用人の帯同の許容  
(家事使用人に対する月額20万円以上の報酬、高度人材本人の年収1000万円以上等の要件)
- ・ 親の帯同の許容  
(7歳以下の実子養育、高度人材本人の年収800万円以上等の要件あり)

【高度人材外国人の認定状況】

平成25年4月6日時点で434人(うち新規入国17人、在留資格変更417人)

※出典:法務省「高度人材ポイント制の導入後11ヶ月間の実施状況に係る統計分析」

図表51 技能実習制度の仕組み

○ 開発途上国等の「人づくり」に一層協力するため、技能移転の仕組みとして平成5年に創設。

(平成22年7月:現行の技能実習制度の施行)

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【企業単独型】

日本の企業等(実習実施機関)が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

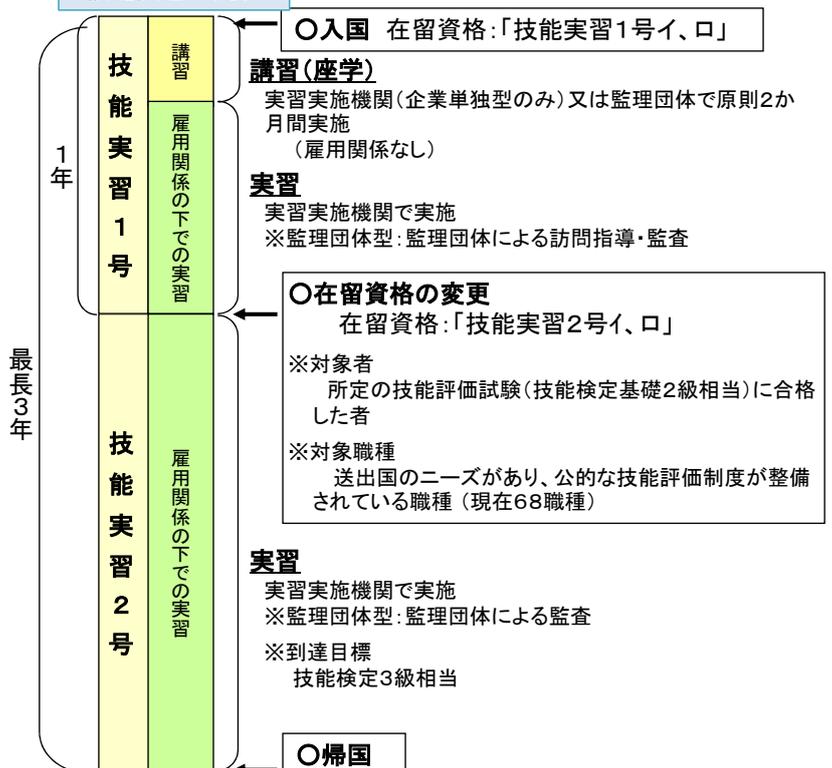
【団体監理型】

商工会や中小企業団体等の営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受入れ、傘下の企業等(実習実施機関)で技能実習を実施

技能実習生の在留資格

	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	技能実習1号イ	技能実習2号イ
団体監理型	技能実習1号ロ	技能実習2号ロ

技能実習の流れ



# 図表52 技能実習制度の現状

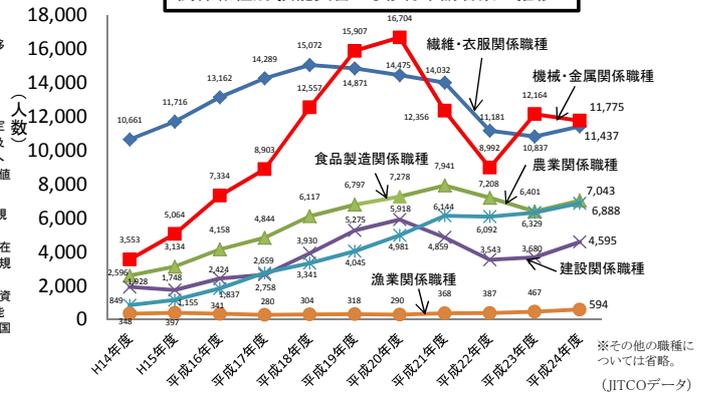
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 技能実習1号の新規入国者数、技能実習2号への移行者数は、東日本大震災の影響及び経済情勢の悪化により減少していたが、経済情勢の持ち直しにより増加に転じ、平成24年の技能実習1号の新規入国者数は67,915人、技能実習2号の移行者数は48,752人
- 受入人数の多い国は、①中国 ②ベトナム ③インドネシア
- 全体で68職種あり、受入人数の多い職種は、①機械・金属関係 ②繊維・衣服関係 ③食品製造関係
- 団体監理型の受入れが96.7%であり、実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業

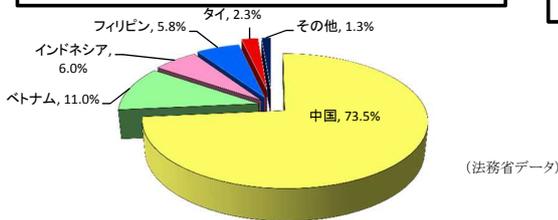
技能実習1号の新規入国者数及び技能実習2号移行申請者数の推移



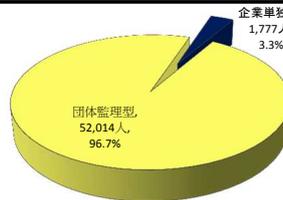
関係職種別 技能実習2号移行申請者数の推移



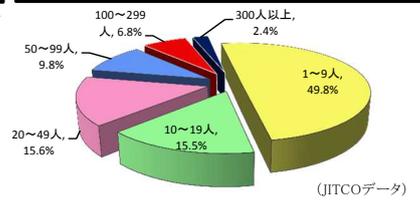
平成24年 在留資格「技能実習」登録者国籍構成比(%)



平成24年度 技能実習移行申請者数受入機関別構成比



平成24年度 技能実習実施機関従業員規模別構成比

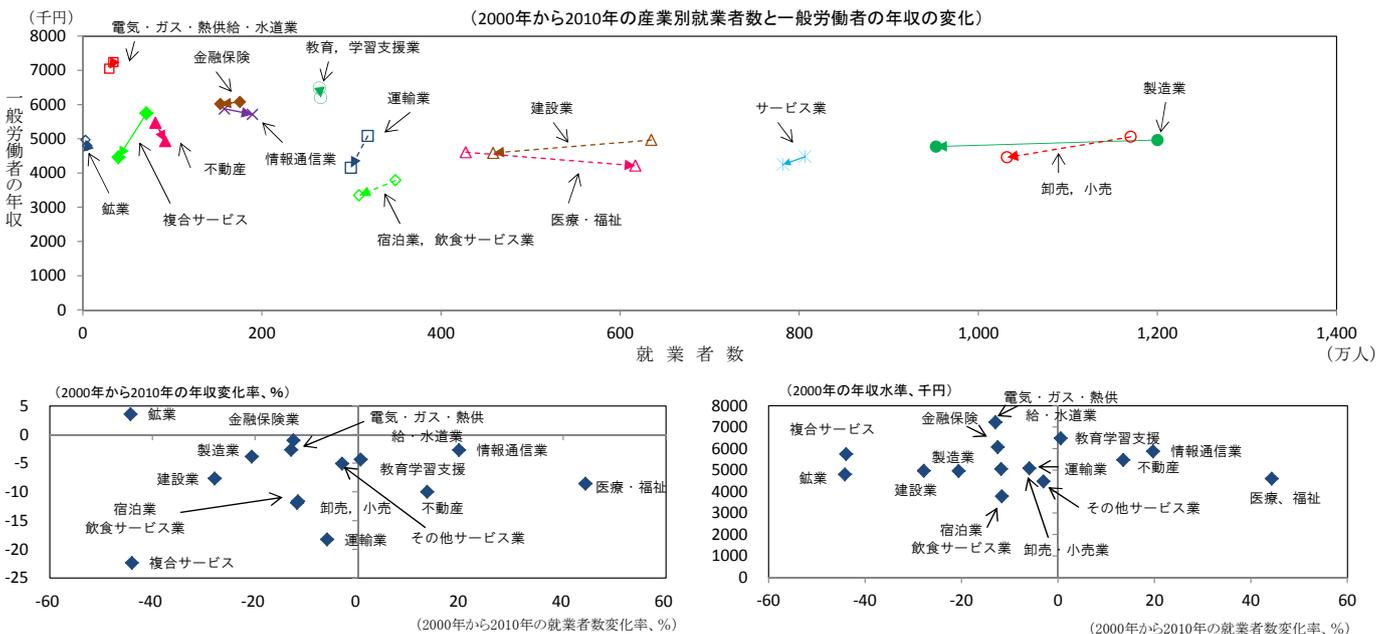


※ 技能実習制度については、見直しが行われ、現行制度は改正入管法の施行に伴い、平成22年7月1日から施行されている。JITCOデータの平成21年度までの数は、旧制度において「特定活動(技能実習)」への移行申請者数、平成22年度以降の数は「技能実習2号」への移行申請者数に基づいている。

# 図表53 我が国の所得水準と雇用吸収力の関係

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 日本はこれまで高所得部門の雇用吸収が弱く、相対的に所得の低い部門での雇用拡大が続いていた。

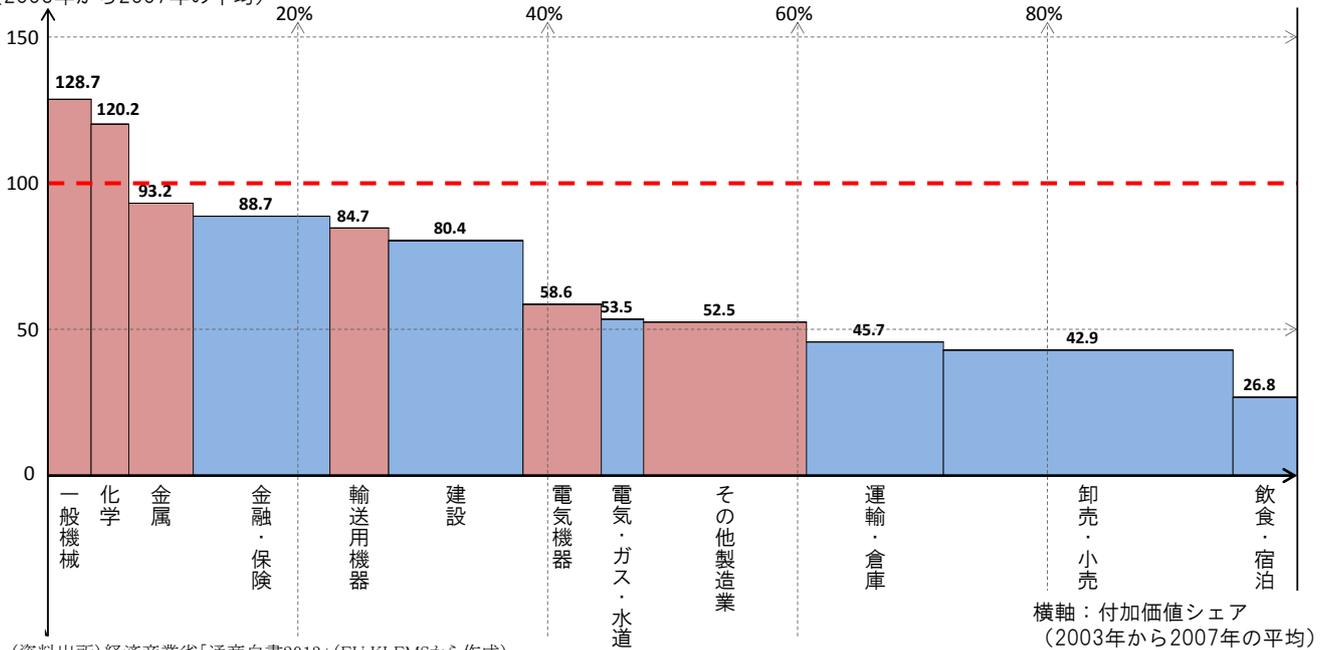


(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」  
 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「国勢調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 2000年国勢調査においては第11回産業分類改定の分類に対応した就業者数が公表されている。また2010年国勢調査においては抽出速報値により第12回産業分類改定の産業小分類による値を表章していることから、これを労働政策担当参事官室において第11回産業分類改定ベースに組み替え、2000年と2010年の数値を第11回ベースで比較している。  
 2) また、年収とは一般労働者について表章したものであり、「きまって支給する給与×12+特別賞与」で計算。「賃金構造基本統計調査」においては、2000年、2010年の賃金水準はそれぞれ第10回、第12回産業分類改定に対応して表章されていることから、1)と同様に組み替え、国勢調査における就業者数で加重平均したものを用いている。なお、常用労働者数の少ない産業小分類の賃金水準は表章されていないため、厳密な比較を行うことはできない。

図表54 我が国の産業別の労働生産性水準(対米国比)

○ 卸売・小売、飲食・宿泊等の労働生産性は米国の生産性の半分以下となっている。

縦軸：労働生産性水準（米国=100）  
（2003年から2007年の平均）



(資料出所) 経済産業省「通商白書2013」(EU KLEMSから作成)

- 注1) 製造業は赤、非製造業は青で色づけしている。
- 注2) 労働生産性=GDP/マンアワーベースの労働投入量
- 注3) 国際比較するために用いた産業別購買力平価レートは、GGDCのデータベースにおいて公開されている1997年のベンチマークの産業別購買力平価レートの値をEU KLEMSデータベースで公開されている付加価値ベースの価格指数を用いて1997年の前後に延長して算出した。

図表55 転職の状況(産業別)

- 入職・離職の多い上位5業種は、同一産業への転職者が最も多い。
- 特に、医療・福祉の産業からの転職者の約8割は同一産業へ転職。

転職 (常用: 単位 万人)

前職産業 \ 現職産業	①製造業 (離職者計:55.9万人)	②医療・福祉 (離職者計:52.4万人)	③卸売・小売業 (離職者計:43.2万人)	④宿泊業、飲食サービス業 (離職者計:37.7万人)	⑤その他サービス業 (離職者計:36.7万人)
④製造業 (入職者計:48.3万人)	28.4	1.5	4.2	2.3	2.9
①医療・福祉 (入職者計:59.1万人)	1.8	40.2	2.9	2.3	2.3
②卸売・小売業 (入職者計:55.7万人)	7.0	2.7	21.0	5.3	5.5
⑤宿泊業、飲食サービス業 (入職者計:39.6万人)	1.9	2.0	4.2	18.2	3.5
③その他サービス業 (入職者計:46.4万人)	7.0	1.6	3.8	3.1	12.5

(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

- 注) 入職前1年間に就業経験のあった労働者について、前職・現職の状況を集計。  
丸囲いの数字は、入職、離職者それぞれにおいて人数の多い産業の順を表す。

図表56 転職に伴う賃金変動について

- 転職に伴う賃金変動は、「変わらない」が3割後半となっている。また、前職雇用者で2000～2011年平均で、賃金増減DI(「増加」-「減少」)は▲0.7%ポイント、前職一般労働者で▲10.4%ポイントの減少超過となっている。
- 前職一般労働者について、離職理由別に転職に伴う賃金変動をみると、「変わらない」が3割後半であるが、賃金増減DIは「自発的理由等」は小幅な減少超過だが、「定年・契約期間満了」、「会社都合」は大幅な減少超過となっている。

《転職に伴う賃金変動》

年	前職雇用者				うち前職一般労働者			
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI
2000	33.2	35.9	30.9	2.3	29.6	36.0	34.4	-4.8
2001	30.3	37.8	31.3	-0.4	27.9	36.6	35.5	-7.6
2002	29.4	38.5	32.2	-2.8	23.8	40.0	36.4	-12.8
2003	30.1	39.7	30.2	-0.1	26.1	38.7	35.2	-9.1
2004	30.3	37.0	32.7	-2.4	25.1	36.7	38.3	-13.2
2005	31.7	37.8	30.5	1.2	26.8	38.0	35.2	-8.4
2006	34.5	36.5	29.1	5.4	30.6	35.4	34.1	-3.5
2007	34.3	35.0	30.7	3.6	29.0	34.6	36.4	-7.4
2008	33.6	32.6	33.9	-0.3	29.8	31.2	39.0	-9.2
2009	26.0	39.1	34.9	-8.9	21.1	37.6	41.4	-20.3
2010	29.9	37.3	32.9	-3.0	24.3	36.4	39.3	-15.0
2011	28.9	38.6	32.5	-3.6	23.5	38.9	37.7	-14.2
2000～2011年平均	31.1	37.1	31.8	-0.7	26.5	36.6	36.9	-10.4

(資料出所) 厚生労働省「労働市場分析レポート(転職入職者の賃金変動に関する状況)」※「雇用動向調査(特別集計)」を用いて作成

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計。

2. 賃金増加(減少)=1割未満の増加(減少)+1～3割未満の増加(減少)+3割以上の増加(減少)、賃金増減DI=賃金増加-減少

3. 一般労働者とは、パートタイム労働者以外の者。パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者

《転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、離職理由別、2002～2011年平均)》

	賃金変動			
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI
自発的理由等	29.9	36.6	33.5	-3.6
定年・契約期間満了	13.3	36.3	50.4	-37.1
会社都合	17.2	37.8	45.0	-27.8
理由計	26.0	36.7	37.3	-11.3

(資料出所) 厚生労働省「労働市場分析レポート(転職入職者の賃金変動に関する状況)」※「雇用動向調査(特別集計)」を用いて作成

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、賃金変化不詳を除く。

2. 賃金増加(減少)=1割未満の増加(減少)+1～3割未満の増加(減少)+3割以上の増加(減少)、賃金増減DI=賃金増加-減少

3. 離職理由について「定年・契約期間の満了」、「会社都合」を非自発的理由とし、それ以外の理由を「自発的理由等」として集計。

4. 離職理由の「定年・契約期間の満了」、「会社都合」は2001年までは「定年、会社都合、契約期間の満了」の1区分で調査、

図表57 転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の産業別、産業間移動の別、2009～2011年平均)

- 産業計でみると、前職と同一産業への転職の場合、賃金が変わらないが42.1%、賃金減少割合が34.9%、賃金増加が23.0%。一方、他産業への転職の場合、賃金減少割合が43.6%、賃金が変わらない33.7%、賃金増加が22.7%。
- 前職の産業別にみると、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」などで、賃金減少割合が4割以上となっている。

	賃金変動				構成比		賃金変動				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI			賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
建設業	19.3	44.7	35.9	-16.6	100.0	学術研究・専門・技術サービス業	23.7	37.6	38.7	-15.0	100.0
同一産業への移動	13.7	55.0	31.3	-17.6	56.5	同一産業への移動	24.8	41.5	33.7	-8.9	19.5
他の産業への移動	26.7	31.4	41.9	-15.3	43.5	他の産業への移動	23.5	36.7	39.9	-16.4	80.5
製造業	19.5	39.8	40.7	-21.2	100.0	宿泊業、飲食サービス業	34.3	30.8	34.9	-0.5	100.0
同一産業への移動	21.4	42.8	35.9	-14.5	44.4	同一産業への移動	35.5	30.5	34.0	1.5	55.4
他の産業への移動	18.0	37.4	44.6	-26.6	55.6	他の産業への移動	32.9	31.2	36.0	-3.1	44.6
電気・ガス・熱供給・水道業	23.2	37.4	39.4	-16.2	100.0	生活関連サービス業、娯楽業	27.5	33.9	38.5	-11.0	100.0
同一産業への移動	1.9	51.4	46.7	-44.7	14.4	同一産業への移動	34.2	32.6	33.2	1.0	27.1
他の産業への移動	26.8	35.0	38.2	-11.4	85.6	他の産業への移動	25.1	34.4	40.5	-15.5	72.9
情報通信業	23.6	33.9	42.5	-18.9	100.0	教育、学習支援業	26.2	41.0	32.8	-6.6	100.0
同一産業への移動	22.0	47.4	30.5	-8.5	35.8	同一産業への移動	24.0	49.0	27.0	-3.0	70.4
他の産業への移動	24.5	26.3	49.2	-24.6	64.2	他の産業への移動	31.5	21.9	46.6	-15.1	29.6
運輸業、郵便業	25.4	42.4	32.2	-6.8	100.0	医療福祉	24.0	36.1	39.9	-15.9	100.0
同一産業への移動	29.4	50.3	20.2	9.2	44.2	同一産業への移動	24.5	37.1	38.5	-14.0	80.2
他の産業への移動	22.2	36.1	41.7	-19.5	55.8	他の産業への移動	22.3	32.2	45.5	-23.3	19.8
卸売業、小売業	23.5	30.2	46.3	-22.8	100.0	複合サービス事業	17.8	36.3	45.9	-28.1	100.0
同一産業への移動	19.6	34.6	45.8	-26.2	48.2	同一産業への移動	7.6	38.3	54.2	-46.6	10.9
他の産業への移動	27.2	26.1	46.7	-19.6	51.8	他の産業への移動	19.1	36.0	44.9	-25.9	89.1
金融業、保険業	14.2	34.8	51.0	-36.7	100.0	サービス業(他に分類されないもの)	23.8	37.2	38.9	-15.1	100.0
同一産業への移動	15.1	49.0	36.0	-20.9	27.0	同一産業への移動	19.9	42.6	37.5	-17.7	28.8
他の産業への移動	13.9	29.5	56.5	-42.6	73.0	他の産業への移動	25.4	35.1	39.5	-14.1	71.2
不動産業、物品賃貸業	17.1	35.8	47.0	-29.9	100.0	合計	22.9	37.6	39.5	-16.7	100.0
同一産業への移動	21.6	45.0	33.4	-11.7	31.5	同一産業への移動	23.0	42.1	34.9	-11.8	46.4
他の産業への移動	15.1	31.6	53.3	-38.2	68.5	他の産業への移動	22.7	33.7	43.6	-20.8	53.6

(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査(特別集計)」を用いて雇用政策課で作成。

(注) 1. 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計。賃金変化不詳を除く。

2. 賃金増加(減少)=1割未満の増加(減少)+1～3割未満の増加(減少)+3割以上の増加(減少)、賃金増減DI=賃金増加-減少。

3. 集計人数の特に少ない農林漁業、鉱業採石業砂利採取業、その他の産業(公務)は表章していない。職業計は、その他の職業を含む。

図表58 転職に伴う賃金変動(前職一般労働者、前職の職業別、職業間移動の別、2011年平均)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 職業計でみると、前職と同一職種への転職の場合、賃金が変わらないが43.5%、賃金減少割合33.7%、賃金増加が22.8%。一方、他職種への転職の場合、賃金減少割合が47.1%、賃金が変わらないが28.0%、賃金増加が25.0%。
- 前職の職業別にみると、「管理的職業従事者」、「事務従事者」、「販売従事者」などで4割以上の賃金減少となっている。

	賃金変動 (単位%、%ポイント)				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
管理的職業従事者	8.9	35.2	55.9	-47.0	100.0
同一職業への転職	10.8	45.3	43.9	-33.2	60.9
他の職業への転職	6.0	19.4	74.6	-68.6	39.1
専門的・技術的職業従事者	24.6	40.2	35.2	-10.6	100.0
同一職業への転職	24.3	43.5	32.2	-7.9	81.6
他の職業への転職	26.2	25.3	48.5	-22.4	18.4
事務従事者	19.9	37.0	43.1	-23.2	100.0
同一職業への転職	19.0	41.1	39.9	-20.8	74.1
他の職業への転職	22.2	25.6	52.2	-30.0	25.9
販売従事者	24.6	31.3	44.2	-19.6	100.0
同一職業への転職	21.9	36.6	41.5	-19.6	48.6
他の職業への転職	27.1	26.2	46.7	-19.5	51.4
サービス職業従事者	26.2	32.5	41.3	-15.1	100.0
同一職業への転職	24.3	33.5	42.2	-17.9	63.5
他の職業への転職	29.5	30.8	39.7	-10.3	36.5

	賃金変動 (単位%、%ポイント)				構成比
	賃金増加	変わらない	賃金減少	賃金増減DI	
保安職業従事者	19.1	39.2	41.7	-22.7	100.0
同一職業への転職	16.6	40.1	43.3	-26.7	40.2
他の職業への転職	20.7	38.6	40.7	-19.9	59.8
生産工程従事者	24.3	51.1	24.7	-0.4	100.0
同一職業への転職	25.5	54.6	19.9	5.6	80.0
他の職業への転職	19.3	36.8	43.9	-24.5	20.0
輸送・機械運転従事者	33.6	37.9	28.5	5.1	100.0
同一職業への転職	33.2	42.7	24.0	9.2	72.2
他の職業への転職	34.5	25.3	40.2	-5.7	27.8
建設・採掘従事者	21.4	42.7	35.9	-14.5	100.0
同一職業への転職	14.8	53.5	31.8	-17.0	57.9
他の職業への転職	30.5	27.8	41.7	-11.2	42.1
運搬・清掃・包装等従事者	30.8	39.9	29.2	1.6	100.0
同一職業への転職	23.7	42.2	34.2	-10.5	50.2
他の職業への転職	38.1	37.6	24.3	13.8	49.8
職業計	23.5	38.9	37.7	-14.2	100.0
同一職業への転職	22.8	43.5	33.7	-10.9	70.2
他の職業への転職	25.0	28.0	47.1	-22.1	29.8

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(特別集計)」を用いて雇用政策課で作成。

(注)1 転職入職者のうち、調査在籍者について集計。賃金変化不詳を除く。

2 賃金増加(減少)=1割未満の増加(減少)+1~3割未満の増加(減少)+3割以上の増加(減少)、賃金増減DI=賃金増加-減少。

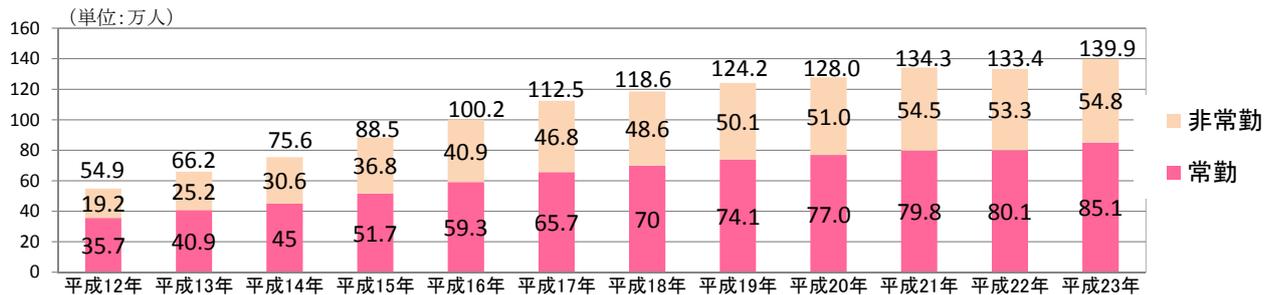
3 集計人数の特に少ないその他の職業(農林漁業作業者又は分類不能の職業)は表章していない。職業計は、その他の職業を含む。

図表59 介護職員の推移と見通し

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 介護保険制度の施行(平成12年4月)後、介護職員、介護その他職員数は増加し、10年間で倍以上となっている。また、2025年には、介護職員は更に1.5倍以上必要と推計されている。

介護職員の推移と見通し



(注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けているため、数量を示す従事者数の実数は単純に年次比較できない。

(注2) 介護職員とは、直接介護を行う従事者であり、訪問介護員も含む。

(注3) 各年の介護サービス施設・事業所調査の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。(訪問リハビリテーション:平成12~22年、通所リハビリテーション:平成12年、特定施設入居者生活介護:平成12~15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

	平成12年度 (2000年度)	平成24年度 (2011年度)	平成27年度 (2015年度) (推計値)	平成37年度 (2025年度) (推計値)
介護職員	55万人	149万人	167~176万人 (164~172万人)	237~249万人 (218~229万人)
介護その他職員	26万人	70万人	81~85万人 (77~81万人)	128~134万人 (102~107万人)

(資料出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計」

(注1) 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。( )内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。

(注2) 介護その他職員には、介護支援専門員、相談員、OT(作業療法士)、PT(理学療法士)などのコメディカル職種等が含まれる。

図表60 介護職員の離職率・賃金

- 介護職員(正規職員)の離職率は、産業計の一般労働者と比べて高い。
- 勤続年数、平均年齢等の要素の違いがあるが、介護分野の平均賃金は産業計の平均賃金と比較して低い。

全産業と介護2職種の離職率

		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	
雇用動向調査結果	全産業平均	15.4%	14.6%	16.4%	14.5%	14.4%	14.8%	
	一般労働者	12.2%	11.7%	12.9%	11.3%	11.7%	11.5%	
	パートタイム労働者	25.9%	24.8%	26.7%	24.1%	23.1%	25.1%	
介護労働実態調査結果	2職種計		21.6%	18.7%	17.0%	17.8%	16.1%	17.0%
	訪問介護員	正規職員	18.2%	22.1%	14.5%	17.5%	16.8%	16.8%
		非正規職員	16.6%	13.1%	12.6%	14.5%	13.1%	13.2%
	介護職員	正規職員	20.4%	18.2%	16.2%	15.4%	14.0%	15.5%
		非正規職員	32.7%	27.5%	23.6%	25.0%	21.7%	23.2%

(資料出所)全産業平均は「雇用動向調査結果(厚生労働省)」、2職種は「平成24年度介護労働実態調査」

※一般労働者:常用労働者のうち、「パートタイム労働者」を除いた労働者。パートタイム労働者:常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

※正規職員:雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員:正社員以外の労働者(契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等)。

介護職員の賃金(一般労働者)

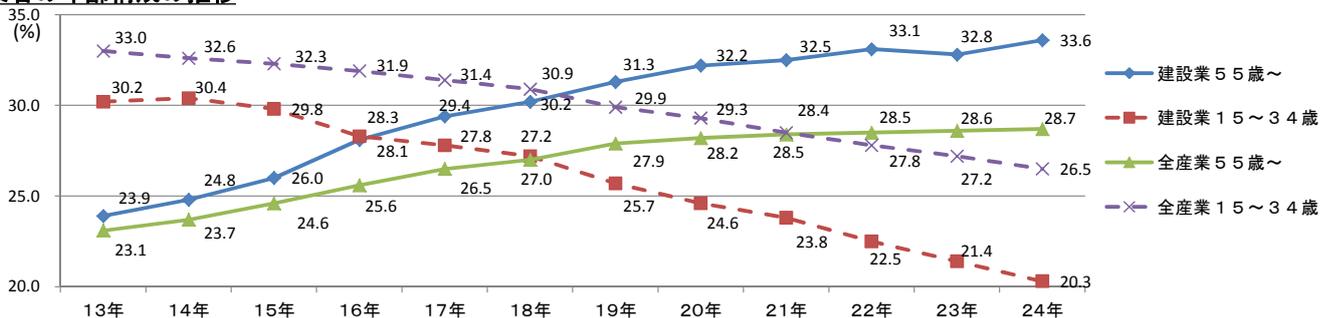
産業別	職種別	男女計			男性				女性			
		平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
		(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)	(%)	(歳)	(年)	(千円)
産業計		41.7	11.8	325.6	67.4%	42.5	13.2	362.3	32.6%	40.0	8.9	249.7
	医療・福祉	39.9	7.7	295.7	26.9%	39.6	8.0	376.1	73.1%	40.0	7.6	266.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.6	6.9	241.4	27.9%	39.2	7.0	274.2	72.1%	41.2	6.9	228.7
	サービス業	42.8	8.0	269.6	67.4%	44.0	8.8	291.5	32.6%	40.4	6.3	224.5
	ホームヘルパー	44.6	5.1	208.5	19.2%	37.0	3.2	226.3	80.8%	46.4	5.5	204.2
	福祉施設介護員	38.3	5.5	218.4	33.1%	35.6	5.3	231.4	66.9%	39.7	5.6	211.9

(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成24年)」

図表61 建設労働者の年齢構成と入・離職者数の推移

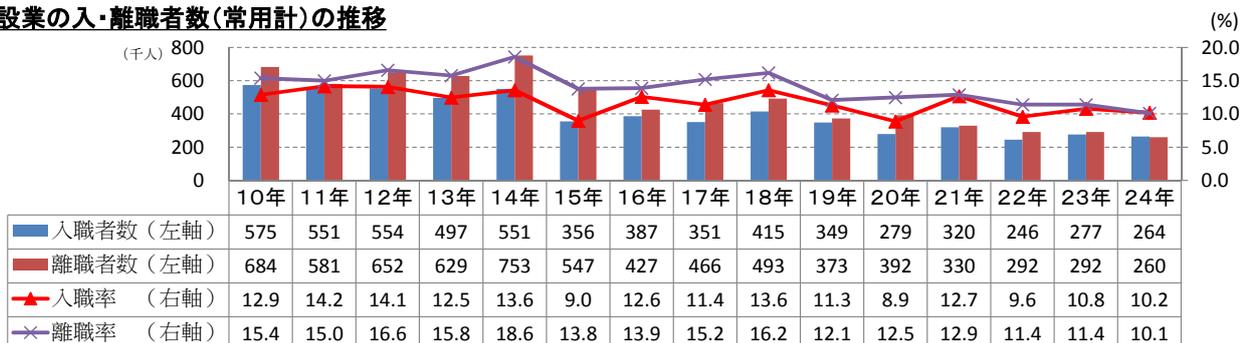
- 建設業就業者の年齢構成別構成比(24年)は、55歳以上が33.6%に増加する一方、34歳以下は20.3%に低下。  
【就業者の平均年齢(※) 建設業・生産労働者(男):44歳(全産業:41.7歳、製造業・生産労働者(男)41.8歳)】
- 建設業の離職率は、入職率を上回っている。(※)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成24年)」より

就業者の年齢構成の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」

建設業の入・離職者数(常用計)の推移



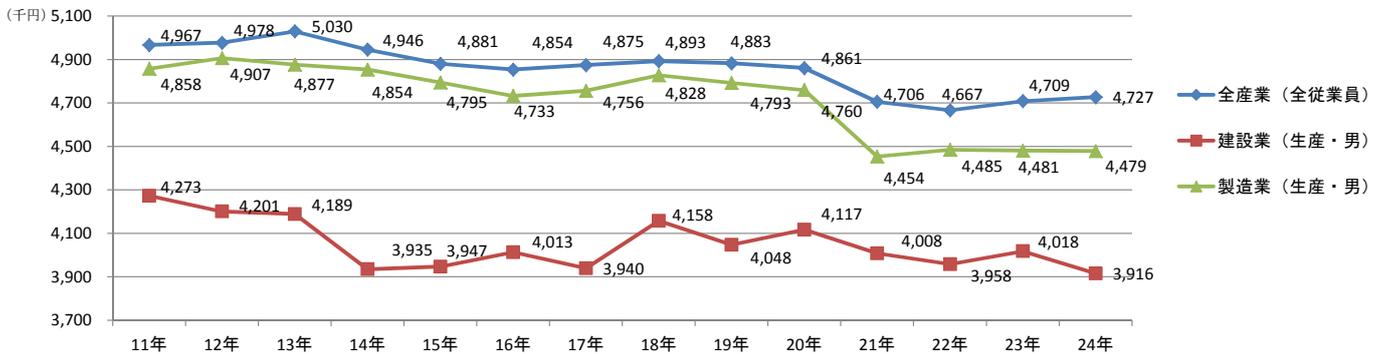
(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査」

# 図表62 建設労働者の労働条件

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 建設業の生産労働者(男)の年収額(平成24年)は、392万円であり、全産業(全従業員)より81万円、製造業(生産労働者・男)より56万円低い。
- 建設業の労働時間(平成24年)は2,108時間と、全産業平均や製造業に比べ長く、完全週休2日制の普及状況は全産業より低い。

## 生産労働者等(一般)の年収額の推移



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 注:推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

## 一般労働者の年間総実労働時間(24年)

区分	年間総実労働時間
全産業	2,030 時間
建設業	2,108
製造業	2,040

(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注)事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間=月平均総実労働時間×12か月

## 完全週休2日制の普及状況(24年)

事項	区分	週休1日又は1日半	週休2日	
			完全週休2日	
企業数	建設業	5.6	91.0	34.6
	全産業	6.5	88.7	44.5
適用労働者数	建設業	3.0	93.2	52.3
	全産業	2.9	89.8	54.6

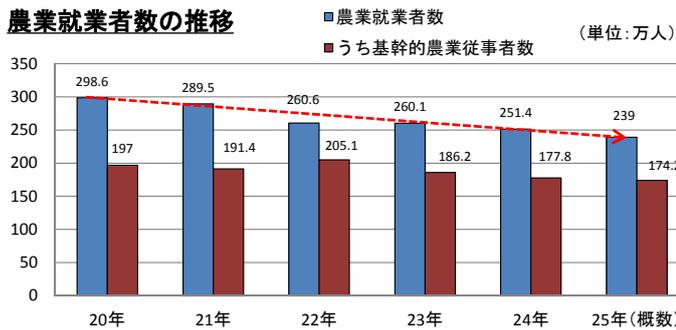
(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」 注)企業規模30人以上

# 図表63 農業の就業状況と課題

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 農業就業者数は、251.4万人(平成24年)であり、平成20年から47.2万人減少。年齢階層別にみると、70から74歳層が最も多く、次に、75から79歳層となっており高齢化している。
- 新規求人(正社員)の賃金分布を見ると、職業計は20~22.5万円層が最も多いが、農業は15~17.5万円層が最も多い。

## 農業就業者数の推移



(資料出所)農林水産省「農林業センサス」「農業構造動態調査」より農林水産省が推計。

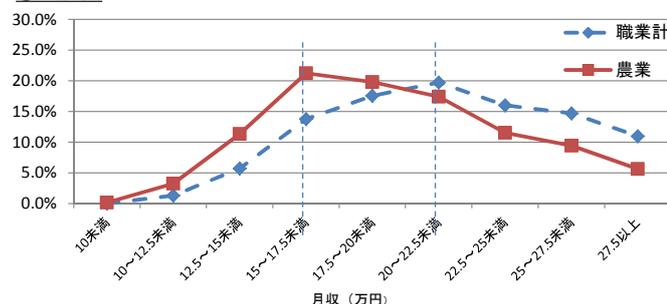
## 基幹的農業従事者の年齢階層別分布



(資料出所)農林水産省「農林業センサス」  
注)「基幹的農業従事者」とは農業就業者のうち、主として農業に従事した者(兼業等により農業以外に従事した日数が多い者を除く)をいう。

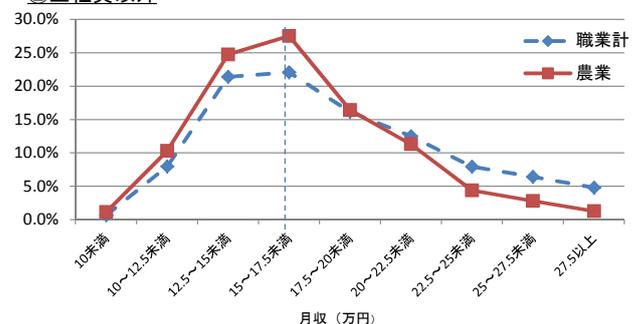
## 新規求人の賃金階層別の分布

### ①正社員



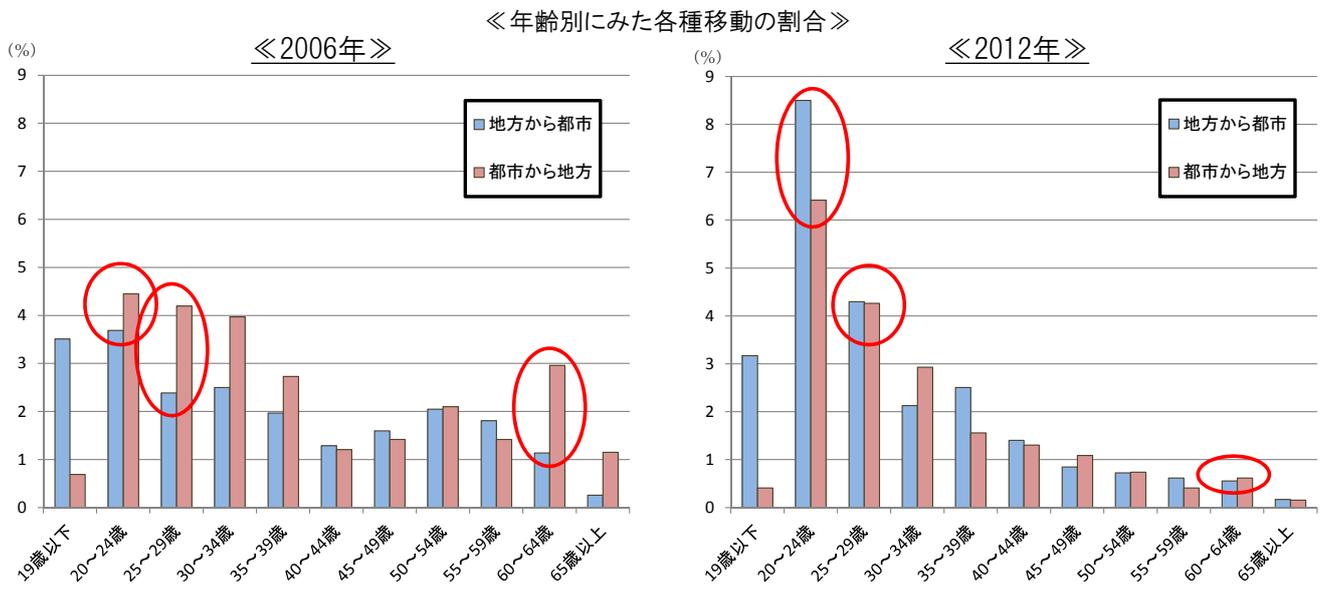
(資料出所)ハローワークシステムによる農山村雇用対策室調べ(平成23年度)

### ②正社員以外



# 図表64 年齢別の地域間労働移動について

- 2006年と2012年を比べると
  - ・ 20～24歳層では、「地方から都市」の割合が「都市から地方」の割合を逆転し、大きく上回るようになった。
  - ・ 25～29歳層では、「地方から都市」の割合と「都市から地方」の割合の差が縮小し、同程度になった。
  - ・ 60～64歳層では、「都市から地方」の割合と「地方から都市」の割合の差が縮小し、同程度になった。



(資料出所)「属性別にみた地域間労働移動の実態—都市と地方の間での移動に注目して—」 大谷剛 労働政策研究・研修機構 Discussion Paper  
 (『雇用動向調査(2006)』を利用した分析)を参考に、雇用政策課で作成。  
 注) 都市とは、南関東(埼玉、千葉、東京、神奈川)、東海(岐阜、静岡、愛知、三重)、京阪神(京都、大阪、京都)を指し、それ以外を地方としている。  
 「地方から都市」への移動の割合、「都市から地方」への移動割合は、それぞれ入職者全体のうち「地方から都市」、「都市から地方」に移動した者の割合を意味する。



<付属資料>



## <付属資料>

### 目次

労働力需給推計の概要	72
労働力需給推計における政策変数等の設定について	73
労働力需給推計モデルのフローチャート	75
労働力人口と労働力率の見通し	76
就業者数と就業率の見通し	77
第1表 年齢階級別人口の推移と見通し	78
第2表 年齢階級別労働力人口の推移と見通し	79
(1)経済成長と労働参加が適切に進まないケース	79
(2)経済成長と労働参加が適切に進むケース	80
第3表 年齢階級別労働力率の推移と見通し	81
(1)経済成長と労働参加が適切に進まないケース	81
(2)経済成長と労働参加が適切に進むケース	82
第4表 年齢階級別就業者数の推移と見通し	83
(1)経済成長と労働参加が適切に進まないケース	83
(2)経済成長と労働参加が適切に進むケース	84
第5表 年齢階級別就業率の推移と見通し	85
(1)経済成長と労働参加が適切に進まないケース	85
(2)経済成長と労働参加が適切に進むケース	86
第6表 産業別就業者数の推移と見通し	87
第7表 「日本再興戦略」の成果目標に掲げられた就業率の見通し	88
第8表 延べ労働投入量と経済成長の関係	89

# 労働力需給推計の概要

## 1 趣旨

様々な経済構造、労働力構造の変化等の下で予想される雇用問題に関し、雇用政策研究会での議論の基礎資料とするため、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「労働力需給推計研究会」を設置し、日本の将来の労働力需給推計を実施。

## 2 推計方法

労働力需給に関する計量経済モデルによるシミュレーションを実施。

### (1) 労働力需要

・産業別（19業種）の労働力需要関数により労働力需要（マンベース）を推計。

※モデルの前提となる経済条件等は別紙参照

（今回は労働力需要関数は新たに推定を行わず、2012年推計時のパラメータを使用）

### (2) 労働力供給

・性・年齢階級別の「日本の将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所、平成24年1月出生中位（死亡中位）推計）に、下記の説明変数によって推計される労働力率を乗じて労働力人口を推計。

#### ① 一般的な就業環境

→失業率、コーホート（世代集団）要因

#### ② 若者の就労に影響を与える変数

→進学率、年齢間賃金格差

#### ③ 女性の就労に影響を与える変数

→保育所幼稚園在所児童比率、男性の家事分担比率、世帯主の将来期待賃金比率、短時間雇用者比率、有配偶出生率、実質賃金

#### ④ 高齢者の就労に影響を与える変数

→65歳まで雇用確保措置

（※）「コーホート（世代集団）要因」とは、ある年における、ある年齢階層に属している者を1つの集団としてとらえ、世代ごとの加齢に伴う変化を考慮するために付加された変数

・女性の労働力率関数は、有配偶及び無配偶他の別に推定。

・上記変数のうち一部を政策変数として操作。継続就業率向上効果等、政策効果の一部は、外生的に算出して労働力率等に直接加算（詳細は別紙）。

### (3) その他

・経済成長・産業構成と労働力供給の規定要因の各想定を組み合わせた以下の3つのシナリオを設定。

#### ① 経済再生シナリオ+労働市場への参加が進むケース

（経済成長と労働参加が適切に進むケース）

#### ② 参考シナリオ+労働市場への参加が一定程度進むケース

（経済成長と労働参加が一定程度進むケース）

#### ③ ゼロ成長シナリオ+労働市場への参加が進まないケース

（経済成長と労働参加が適切に進まないケース）

## 【労働力需給の推計】

上記の仮定の下で、賃金を媒介とした労働力需要と労働力供給の調整を行うことにより、労働力需給を推計。

## 労働力需給推計における政策変数等の設定について

## ●労働力需要ブロック

モデルの前提となる経済条件などは以下のとおり。

## (1) 実質経済成長率・物価変化率

- 内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」(平成 26 年 1 月 20 日経済財政諮問会議提出)の経済再生及び参考シナリオにおける経済成長率・物価変化率の試算値(平均値)を使用。
  - ・経済再生シナリオ(「日本再興戦略」(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)を踏まえた高成長シナリオ): 実質成長率約 2%
  - ・参考シナリオ(成長戦略シナリオの半分程度の成長率を想定): 実質成長率約 1%
- この二つのシナリオに加え、ゼロ成長シナリオ(復興需要を見込んで 2015 年までは参考シナリオと同じ想定だが、2016 年以降、経済成長率、物価変化率がゼロ)も用意。

## (2) 最終需要項目構成・項目別財・サービス構成

- 最終需要項目(消費や投資)構成、及び項目別財・サービス構成は、日本経済研究センター「第 39 回中期経済予測」推計値(～2025 年)の平均変化率を使用し、2007 年 SNA 産業連関表(JILPT による実質化)の値を延長。

## (3) 「日本再興戦略」における成長分野の追加需要、及び「社会保障に係る費用の将来推計の改定について」(平成 24 年 3 月)における医療・介護費用

- 成長分野の新規市場規模に関わる成果目標を産業別に分割し、最終需要に加算。
- 加算後の最終需要計が、先に想定したマクロ経済成長率と整合的になるように調整。
  - ・経済再生シナリオでは、2030 年まで加算。
  - ・参考シナリオでは、医療・介護費用を除く加算額を経済再生シナリオの半分とし、2030 年まで加算。医療・介護費用は、経済再生シナリオと同額を 2030 年まで加算。
  - ・ゼロ成長シナリオでは、医療・介護費用のみ 2030 年まで加算。

## (4) 「日本再興戦略」成果目標、「社会保障に係る費用の将来推計の改定について」推計値への対応

- 健康: 健康増進・予防・生活支援関連産業の需要額が 2020 年に 10 兆円。
- 先端医療技術: 医薬品・医療機器・再生医療の医療関連産業の需要額が 2020 年に 16 兆円。
- エネルギー: 日本企業が獲得する内外市場規模が 2020 年に 26 兆円(国内 10 兆円・海外 16 兆円)、2030 年に国内市場規模が 11 兆円。
- 次世代インフラ: インフラシステムの受注額が 2020 年に国内 16 兆円・海外 19.5 兆円、2030 年に国内 33 兆円。日本が獲得する海外の医療技術・サービス市場規模が 2020 年に 1.5 兆円。
  - ※2020 年の海外のインフラシステム受注額は、目標値 30 兆円からエネルギー・医療を除いた値。
- 農業: 6 次産業の需要額が 2015 年に 3 兆円、2020 年に 10 兆円。農業・食料品製造業の輸出額が 2020 年に合計 1 兆円に増加。
- 訪日外国人観光: 訪日外国人数目標 2013 年に 1000 万人、2030 年に 3000 万人達成により旅行消費額増。
- 医療・介護: 医療・介護費用の家計と政府負担分合計が 2015 年に改革後 57.1 兆円、2020 年に改革後 69.9 兆円、2025 年に改革後 83.1 兆円。
  - ※医療・介護費用は、社会保障に係る費用の将来推計値に自己負担分を加えた値。
  - ゼロ成長シナリオの医療・介護費用は JILPT で推計。
  - ※上記で明示されていない年次の需要額は、トレンド等に基づき JILPT で推計。

## ●労働力供給ブロック

労働力人口を算出するための労働力率の説明変数は以下のとおり。

### (1) 「基本的なトレンド変化の変数」

- 男女別の高校進学率、大学進学率については、これまでの実績にロジスティック曲線をあてはめて2030年まで延長。
- 有配偶出生率の算出には、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年1月推計）における出生率（中位数、5年毎）を使用（中間年は直線補間）。

### (2) 「若年対策」

- フリーター・ニート対策に伴い、若年層の労働市場参加が促進されると想定して、男女15-19歳、20-24歳、25-29歳、30-34歳の労働力率について、2020年には0.01~0.12ポイント上昇すると想定（中間年は直線補間、2021年以降は直線による補外推計）。
- マッチング効率改善に伴い、高卒・大卒就職率の向上を通して若年層の就業が促進されると想定して、15-19歳の就業率について2020年で男性0.27ポイント、女性0.47ポイント、2030年で男性0.28ポイント、女性0.47ポイント、20-24歳の就業率について、2020年で男性0.41ポイント、女性0.11ポイント、2030年で男性0.43ポイント、女性0.12ポイント上昇すると想定。

### (3) 「女性のM字カーブ対策」

- 両立環境の整備に伴い、出産・育児理由の離職が減少すると想定して、継続就業率が高まる結果、女性（有配偶）30-34歳の労働力率について、2020年に2.0ポイント、2030年に1.5ポイント上昇すると想定。
- 労働時間短縮、妻の正規雇用化、夫の意識変化に伴う男性の家事分担比率の高まりで2011年の13.2%から2030年に37.2%相当まで男性の家事分担比率が上がるよう直線補間し、その効果分だけ妻の家事分担比率が低下すると想定。
- 保育所幼稚園在所児童比率（※保育所在所児童数と幼稚園在園者数の合計を0~6歳人口で除したもの）について、保育所・幼稚園の整備に伴い、2012年の53.1%から、それまでのトレンドを延長し、2030年に65.6%まで上昇すると想定。2017年までは保育の受け皿整備による待機児童解消分を考慮。

### (4) 「高齢対策」

- 65-69歳の労働力率について、短時間勤務制度などの普及により、2030年で男性は0.8ポイント、女性は0.4ポイント上昇すると想定（中間年は直線補間）。
- 少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業割合が、2025年には100%となると想定し、定率で延長。

### (5) 「ワーク・ライフ・バランス関連施策など」

- 長時間労働の抑制や年次有給休暇取得率の向上により、フルタイム・短時間雇用者の平均労働時間は、2012年の月間157.2時間から2030年に152.2時間に減少すると想定（フルタイム労働者は2012年の月間178時間から2030年に172.0時間に減少と想定（中間年は直線補間）。短時間雇用者は2012年の月間89.6時間から2030年に111.7時間に増加すると想定（中間年は直線補間））。
- 多様な雇用の受け皿が整備されることに伴い、短時間雇用者比率は2030年に34.7%まで上昇すると想定（実績にロジスティック曲線をあてはめ）（中間線は直線補間）。
- 正規雇用化等により、年齢平均に対する若年層の賃金格差が、2030年時点で15-19歳、20-24歳、25-29歳、30-34歳で10%縮小すると想定（中間年は直線補間）。

各ケースは以下のように設定した。

#### ①労働市場への参加が進むケース

…上記（1）～（5）の全てを前提としている。

#### ②労働市場への参加が一定程度進むケース

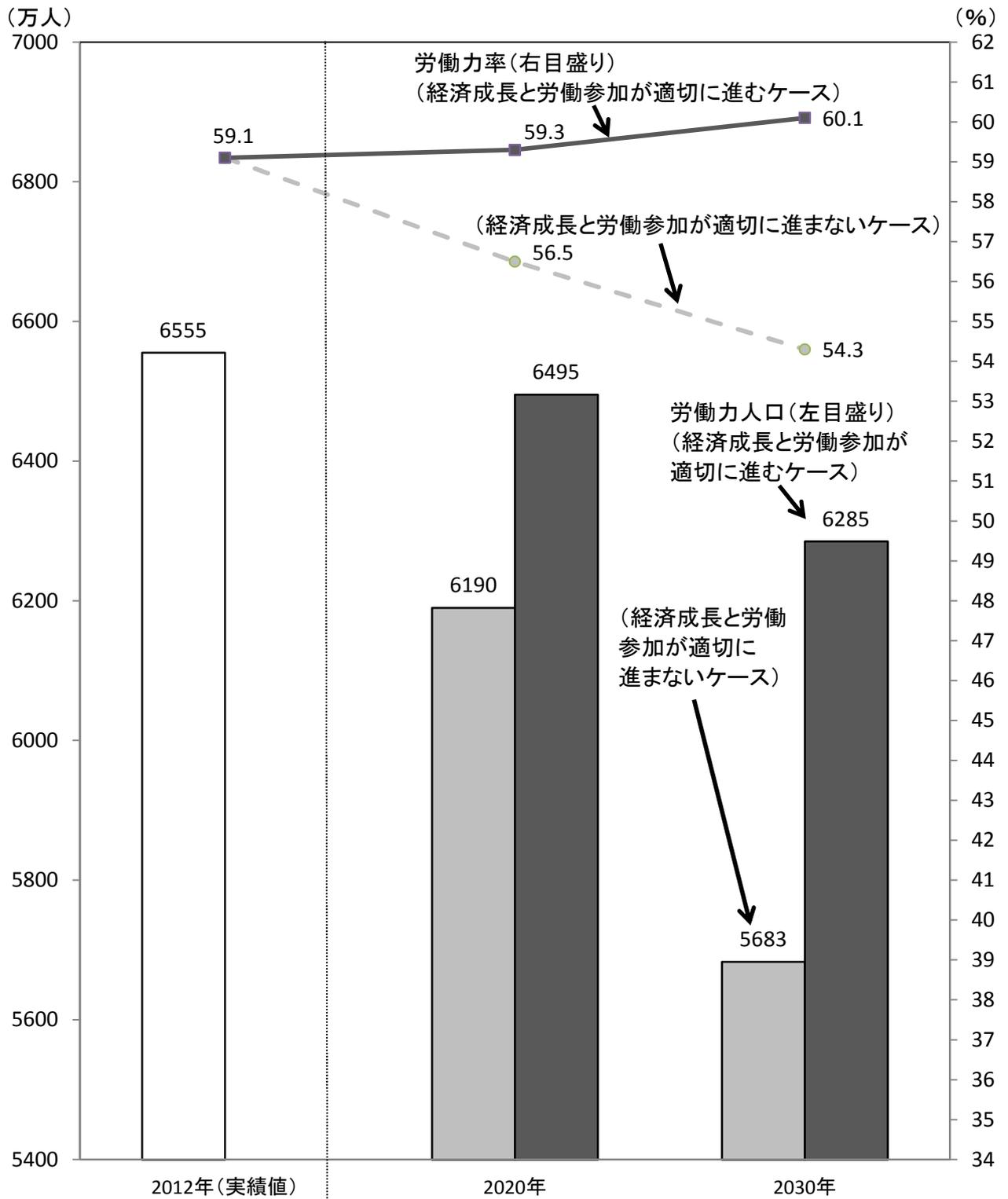
…上記（1）及び、（2）～（5）のうち一定程度を前提としている。

#### ③労働市場への参加が進まないケース

…性、年齢階級別の労働力率が2012年と同じ水準で推移すると仮定。

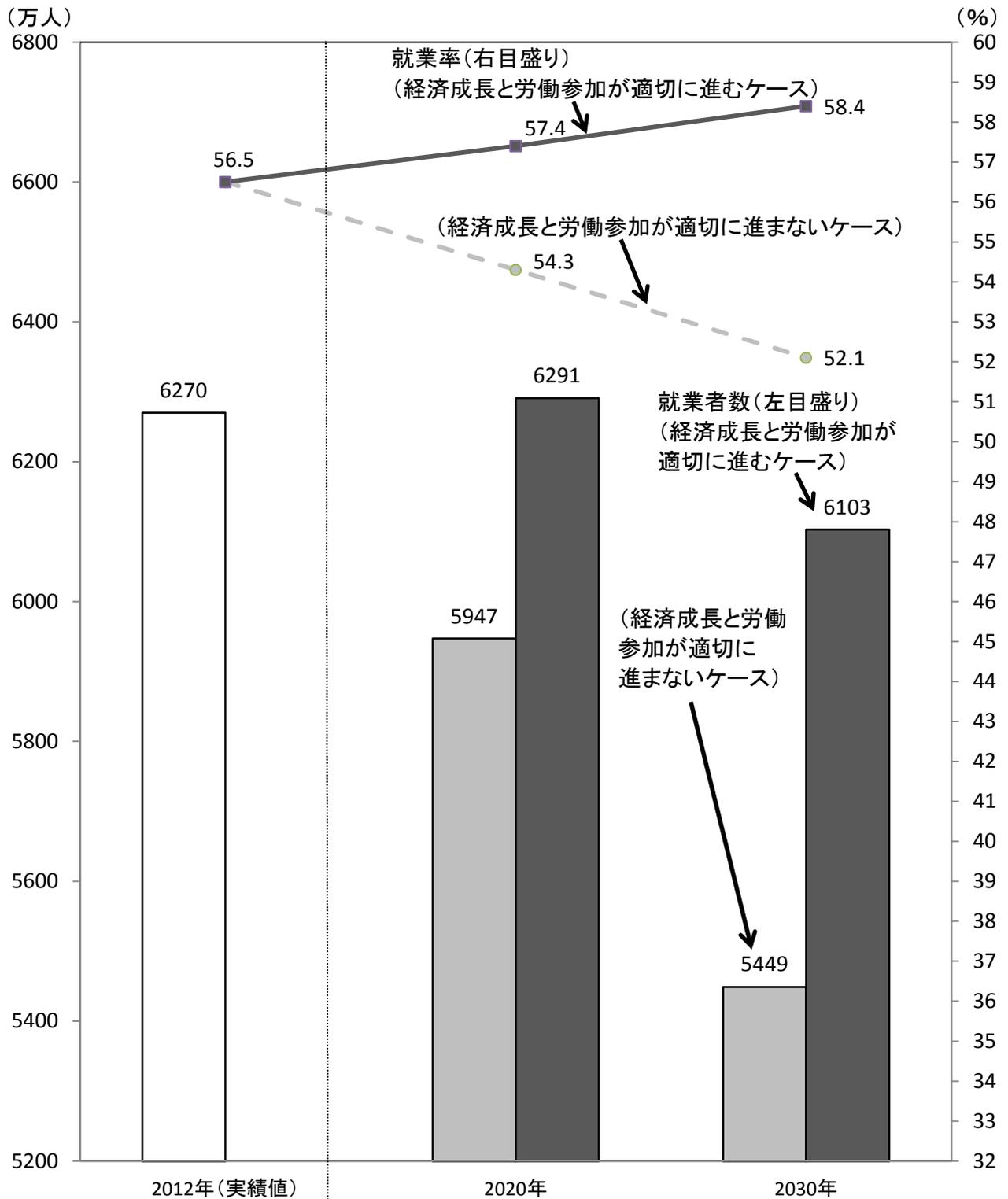


# 労働力人口と労働力率の見通し



(資料出所) 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計  
 (注) 推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口  
 (平成24年1月推計): 出生中位・死亡中位推計」を用いて行ったもの

## 就業者数と就業率の見通し



(資料出所) 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計  
 (注) 推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口  
 (平成24年1月推計): 出生中位・死亡中位推計」を用いて行ったもの

第1表 年齢階級別人口の推移と見通し

(単位:万人)

年 性・年齢		実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	10089	10836	11098	10953	10458
	15～19歳	1003	753	606	558	495
	20～24歳	890	864	629	601	534
	25～29歳	811	994	709	620	575
	30～34歳	781	877	789	654	610
	35～39歳	911	806	948	732	618
	40～44歳	1057	780	944	830	646
	45～49歳	907	902	813	969	721
	50～54歳	809	1036	766	860	812
	55～59歳	770	875	802	782	939
	60～64歳	670	768	1035	734	823
	65～69歳	507	707	809	815	735
	70～74歳	378	586	736	918	671
	75～79歳	304	414	623	706	707
	80～84歳	180	257	460	536	725
	85歳以上	110	216	428	637	846
20～64歳計		7606	7902	7435	6783	6278
女	計	4911	5253	5355	5268	5008
	15～19歳	514	386	311	285	253
	20～24歳	456	443	322	307	273
	25～29歳	412	506	361	319	294
	30～34歳	394	443	400	334	312
	35～39歳	458	407	480	372	318
	40～44歳	531	392	477	421	330
	45～49歳	451	451	409	490	365
	50～54歳	400	516	383	432	409
	55～59歳	378	429	398	389	470
	60～64歳	321	372	508	360	406
	65～69歳	218	333	388	392	356
	70～74歳	155	264	342	431	316
	75～79歳	120	158	273	315	320
	80～84歳	66	90	181	220	307
	85歳以上	36	63	122	200	279
20～64歳計		3801	3959	3738	3423	3177
計	計	5178	5583	5742	5685	5450
	15～19歳	488	367	295	272	241
	20～24歳	434	422	307	294	262
	25～29歳	399	489	348	301	281
	30～34歳	387	434	389	320	298
	35～39歳	452	399	467	360	300
	40～44歳	526	388	467	409	317
	45～49歳	456	451	404	479	355
	50～54歳	409	519	383	429	403
	55～59歳	393	446	404	393	469
	60～64歳	349	397	528	374	417
	65～69歳	290	374	421	423	380
	70～74歳	223	322	394	486	355
	75～79歳	184	256	350	392	388
	80～84歳	114	167	279	315	417
	85歳以上	74	153	305	437	567
20～64歳計		3805	3945	3697	3360	3102

(資料出所)2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」

(注)統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

第2表 年齢階級別労働力人口の推移と見通し

(1) 経済成長と労働参加が適切に進まないケース

(単位:万人)

性・年齢	年	実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	6384	6766	6555	6190	5683
	15～19歳	181	132	89	82	73
	20～24歳	653	629	428	408	362
	25～29歳	641	827	608	534	495
	30～34歳	584	681	650	544	509
	35～39歳	731	643	779	607	516
	40～44歳	884	653	794	703	550
	45～49歳	765	764	699	841	626
	50～54歳	653	853	645	729	690
	55～59歳	560	666	628	617	746
	60～64歳	372	426	626	444	503
	65～69歳	199	265	309	312	283
	70～74歳	96	142	172	215	157
	75～79歳	46	60	83	94	94
	80～84歳	15	20	33	39	54
85歳以上	4	7	12	19	26	
20～64歳計	5843	6142	5857	5428	4996	
女	計	3791	4014	3789	3564	3281
	15～19歳	94	71	46	42	37
	20～24歳	327	322	217	207	184
	25～29歳	396	485	338	298	275
	30～34歳	384	433	384	321	300
	35～39歳	448	398	463	359	306
	40～44歳	518	383	459	405	317
	45～49歳	439	439	393	471	351
	50～54歳	385	499	364	410	389
	55～59歳	348	404	367	359	433
	60～64歳	234	270	383	271	306
	65～69歳	118	170	190	192	174
	70～74歳	58	89	106	134	98
	75～79歳	29	35	51	59	60
	80～84歳	10	12	20	24	34
85歳以上	3	5	7	11	16	
20～64歳計	3479	3633	3368	3101	2862	
計	計	2593	2753	2766	2626	2402
	15～19歳	87	61	43	40	35
	20～24歳	326	307	211	201	179
	25～29歳	245	342	270	236	220
	30～34歳	200	248	267	223	209
	35～39歳	283	245	316	248	209
	40～44歳	366	269	335	299	232
	45～49歳	327	324	306	370	275
	50～54歳	268	354	281	319	301
	55～59歳	212	262	261	258	312
	60～64歳	138	157	242	173	197
	65～69歳	80	95	119	120	109
	70～74歳	39	53	66	81	60
	75～79歳	17	25	31	35	35
	80～84歳	5	8	13	15	20
85歳以上	1	3	5	7	10	
20～64歳計	2365	2508	2489	2327	2134	

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

(注) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

## (2) 経済成長と労働参加が適切に進むケース

(単位:万人)

性・年齢	年	実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	6384	6766	6555	6495	6285
	15～19歳	181	132	89	95	98
	20～24歳	653	629	428	415	387
	25～29歳	641	827	608	548	527
	30～34歳	584	681	650	574	558
	35～39歳	731	643	779	635	563
	40～44歳	884	653	794	734	596
	45～49歳	765	764	699	862	656
	50～54歳	653	853	645	758	739
	55～59歳	560	666	628	640	802
	60～64歳	372	426	626	494	599
	65～69歳	199	265	309	355	367
	70～74歳	96	142	172	234	196
	75～79歳	46	60	83	97	113
	80～84歳	15	20	33	37	60
	85歳以上	4	7	12	17	25
	20～64歳計	5843	6142	5857	5659	5427
女	計	3791	4014	3789	3672	3514
	15～19歳	94	71	46	52	58
	20～24歳	327	322	217	207	199
	25～29歳	396	485	338	300	281
	30～34歳	384	433	384	323	303
	35～39歳	448	398	463	362	310
	40～44歳	518	383	459	409	322
	45～49歳	439	439	393	474	356
	50～54歳	385	499	364	413	395
	55～59歳	348	404	367	361	441
	60～64歳	234	270	383	309	369
	65～69歳	118	170	190	228	237
	70～74歳	58	89	106	143	124
	75～79歳	29	35	51	58	71
	80～84歳	10	12	20	23	35
	85歳以上	3	5	7	10	14
	20～64歳計	3479	3633	3368	3159	2974
計	計	2593	2753	2766	2823	2771
	15～19歳	87	61	43	44	40
	20～24歳	326	307	211	207	188
	25～29歳	245	342	270	248	246
	30～34歳	200	248	267	251	255
	35～39歳	283	245	316	273	254
	40～44歳	366	269	335	325	274
	45～49歳	327	324	306	388	300
	50～54歳	268	354	281	345	344
	55～59歳	212	262	261	279	361
	60～64歳	138	157	242	185	230
	65～69歳	80	95	119	128	130
	70～74歳	39	53	66	91	72
	75～79歳	17	25	31	38	42
	80～84歳	5	8	13	15	24
	85歳以上	1	3	5	7	10
	20～64歳計	2365	2508	2489	2500	2453

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

(注) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

### 第3表 年齢階級別労働力率の推移と見通し

(1) 経済成長と労働参加が適切に進まないケース

(単位: %)

性・年齢		実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	63.3	62.4	59.1	56.5	54.3
	15～19歳	18.0	17.5	14.7	14.7	14.7
	20～24歳	73.4	72.8	68.0	67.8	67.8
	25～29歳	79.0	83.2	85.8	86.2	86.1
	30～34歳	74.8	77.7	82.4	83.2	83.4
	35～39歳	80.2	79.8	82.2	83.0	83.4
	40～44歳	83.6	83.7	84.1	84.8	85.0
	45～49歳	84.3	84.7	86.0	86.8	86.9
	50～54歳	80.7	82.3	84.2	84.8	85.0
	55～59歳	72.7	76.1	78.3	78.9	79.4
	60～64歳	55.5	55.5	60.5	60.5	61.1
	65～69歳	39.3	37.5	38.2	38.3	38.5
	70～74歳	25.4	24.2	23.4	23.4	23.5
	75～79歳	15.1	14.5	13.3	13.3	13.4
	80～84歳	8.3	7.8	7.2	7.3	7.4
85歳以上	3.6	3.2	2.8	3.0	3.1	
20～64歳計		76.8	77.7	78.8	80.0	79.6
女	計	77.2	76.4	70.8	67.6	65.5
	15～19歳	18.3	18.4	14.8	14.8	14.8
	20～24歳	71.7	72.7	67.4	67.4	67.4
	25～29歳	96.1	95.8	93.6	93.6	93.6
	30～34歳	97.5	97.7	96.0	96.0	96.0
	35～39歳	97.8	97.8	96.5	96.5	96.5
	40～44歳	97.6	97.7	96.2	96.2	96.2
	45～49歳	97.3	97.3	96.1	96.1	96.1
	50～54歳	96.3	96.7	95.0	95.0	95.0
	55～59歳	92.1	94.2	92.2	92.2	92.2
	60～64歳	72.9	72.6	75.4	75.4	75.4
	65～69歳	54.1	51.1	49.0	49.0	49.0
	70～74歳	37.4	33.7	31.0	31.0	31.0
	75～79歳	24.2	22.2	18.7	18.7	18.7
	80～84歳	15.2	13.3	11.0	11.0	11.0
85歳以上	8.3	7.9	5.7	5.7	5.7	
20～64歳計		91.5	91.8	90.1	90.6	90.1
計	計	50.1	49.3	48.2	46.2	44.1
	15～19歳	17.8	16.6	14.6	14.7	14.7
	20～24歳	75.1	72.7	68.7	68.3	68.3
	25～29歳	61.4	69.9	77.6	78.3	78.3
	30～34歳	51.7	57.1	68.6	69.8	70.1
	35～39歳	62.6	61.4	67.7	69.0	69.7
	40～44歳	69.6	69.3	71.7	73.0	73.3
	45～49歳	71.7	71.8	75.7	77.3	77.4
	50～54歳	65.5	68.2	73.4	74.4	74.8
	55～59歳	53.9	58.7	64.6	65.7	66.6
	60～64歳	39.5	39.5	45.8	46.2	47.1
	65～69歳	27.6	25.4	28.3	28.4	28.7
	70～74歳	17.5	16.5	16.8	16.8	16.7
	75～79歳	9.2	9.8	8.9	8.9	9.0
	80～84歳	4.4	4.8	4.7	4.7	4.8
85歳以上	1.4	2.0	1.6	1.7	1.7	
20～64歳計		62.2	63.6	67.3	69.3	68.8

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

## (2) 経済成長と労働参加が適切に進むケース

(単位:%)

性・年齢	年	実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	63.3	62.4	59.1	59.3	60.1
	15～19歳	18.0	17.5	14.7	17.1	19.9
	20～24歳	73.4	72.8	68.0	68.9	72.5
	25～29歳	79.0	83.2	85.8	88.3	91.7
	30～34歳	74.8	77.7	82.4	87.7	91.4
	35～39歳	80.2	79.8	82.2	86.7	91.2
	40～44歳	83.6	83.7	84.1	88.4	92.2
	45～49歳	84.3	84.7	86.0	88.9	91.0
	50～54歳	80.7	82.3	84.2	88.1	91.0
	55～59歳	72.7	76.1	78.3	81.8	85.4
	60～64歳	55.5	55.5	60.5	67.4	72.7
	65～69歳	39.3	37.5	38.2	43.6	49.9
	70～74歳	25.4	24.2	23.4	25.5	29.2
	75～79歳	15.1	14.5	13.3	13.7	16.0
	80～84歳	8.3	7.8	7.2	7.0	8.2
	85歳以上	3.6	3.2	2.8	2.7	2.9
	20～64歳計	76.8	77.7	78.8	83.4	86.4
女	計	77.2	76.4	70.8	69.7	70.2
	15～19歳	18.3	18.4	14.8	18.1	22.9
	20～24歳	71.7	72.7	67.4	67.5	73.0
	25～29歳	96.1	95.8	93.6	94.2	95.6
	30～34歳	97.5	97.7	96.0	96.6	96.8
	35～39歳	97.8	97.8	96.5	97.3	97.5
	40～44歳	97.6	97.7	96.2	97.2	97.6
	45～49歳	97.3	97.3	96.1	96.8	97.4
	50～54歳	96.3	96.7	95.0	95.7	96.6
	55～59歳	92.1	94.2	92.2	92.9	93.8
	60～64歳	72.9	72.6	75.4	86.0	90.9
	65～69歳	54.1	51.1	49.0	58.0	66.7
	70～74歳	37.4	33.7	31.0	33.1	39.3
	75～79歳	24.2	22.2	18.7	18.5	22.2
	80～84歳	15.2	13.3	11.0	10.2	11.5
	85歳以上	8.3	7.9	5.7	5.1	5.1
	20～64歳計	91.5	91.8	90.1	92.3	93.6
計	計	50.1	49.3	48.2	49.7	50.8
	15～19歳	17.8	16.6	14.6	16.1	16.7
	20～24歳	75.1	72.7	68.7	70.5	72.0
	25～29歳	61.4	69.9	77.6	82.1	87.5
	30～34歳	51.7	57.1	68.6	78.5	85.7
	35～39歳	62.6	61.4	67.7	75.8	84.4
	40～44歳	69.6	69.3	71.7	79.5	86.6
	45～49歳	71.7	71.8	75.7	80.9	84.5
	50～54歳	65.5	68.2	73.4	80.6	85.4
	55～59歳	53.9	58.7	64.6	70.8	77.0
	60～64歳	39.5	39.5	45.8	49.4	55.1
	65～69歳	27.6	25.4	28.3	30.2	34.2
	70～74歳	17.5	16.5	16.8	18.7	20.2
	75～79歳	9.2	9.8	8.9	9.8	10.9
	80～84歳	4.4	4.8	4.7	4.7	5.8
	85歳以上	1.4	2.0	1.6	1.6	1.8
	20～64歳計	62.2	63.6	67.3	74.4	79.1

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

## 第4表 年齢階級別就業者数の推移と見通し

(1) 経済成長と労働参加が適切に進まないケース

(単位:万人)

性・年齢		実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	6249	6446	6270	5947	5449
	15～19歳	169	117	81	75	66
	20～24歳	629	575	394	386	343
	25～29歳	624	775	569	504	467
	30～34歳	572	648	620	519	485
	35～39歳	719	621	747	584	495
	40～44歳	872	632	763	680	530
	45～49歳	756	740	676	815	605
	50～54歳	645	824	623	704	665
	55～59歳	549	639	605	594	717
	60～64歳	358	392	597	423	477
	65～69歳	196	256	300	301	273
	70～74歳	96	140	169	211	154
	75歳以上	65	87	127	151	173
20～64歳計		5724	5846	5594	5209	4783
女	計	3713	3817	3616	3416	3136
	15～19歳	87	61	42	38	34
	20～24歳	316	291	198	196	173
	25～29歳	388	457	314	281	259
	30～34歳	378	415	365	307	286
	35～39歳	442	387	445	346	295
	40～44歳	511	372	442	392	307
	45～49歳	434	426	380	455	338
	50～54歳	381	481	351	394	373
	55～59歳	340	386	352	343	414
	60～64歳	222	242	362	255	287
	65～69歳	116	162	182	183	166
	70～74歳	57	88	104	131	96
	75歳以上	41	51	78	93	108
20～64歳計		3412	3457	3209	2970	2733
計	計	2536	2629	2654	2531	2313
	15～19歳	82	55	40	37	33
	20～24歳	314	284	195	190	169
	25～29歳	236	318	255	223	208
	30～34歳	195	233	255	212	198
	35～39歳	277	235	302	238	200
	40～44歳	360	261	321	287	223
	45～49歳	322	315	295	360	267
	50～54歳	264	343	272	310	292
	55～59歳	208	253	253	251	303
	60～64歳	136	150	235	167	190
	65～69歳	80	94	117	118	107
	70～74歳	38	53	65	80	58
	75歳以上	24	35	49	57	65
20～64歳計		2312	2392	2383	2239	2050

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

(注) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

## (2) 経済成長と労働参加が適切に進むケース

(単位:万人)

性・年齢	年	実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	6249	6446	6270	6291	6103
	15～19歳	169	117	81	90	93
	20～24歳	629	575	394	393	368
	25～29歳	624	775	569	521	502
	30～34歳	572	648	620	552	538
	35～39歳	719	621	747	614	546
	40～44歳	872	632	763	716	584
	45～49歳	756	740	676	843	643
	50～54歳	645	824	623	737	721
	55～59歳	549	639	605	621	780
	60～64歳	358	392	597	476	578
	65～69歳	196	256	300	346	359
	70～74歳	96	140	169	231	193
	75歳以上	65	87	127	150	196
	20～64歳計	5724	5846	5594	5473	5261
女	計	3713	3817	3616	3550	3405
	15～19歳	87	61	42	48	54
	20～24歳	316	291	198	197	189
	25～29歳	388	457	314	286	268
	30～34歳	378	415	365	312	293
	35～39歳	442	387	445	352	302
	40～44歳	511	372	442	400	316
	45～49歳	434	426	380	463	348
	50～54歳	381	481	351	400	383
	55～59歳	340	386	352	348	426
	60～64歳	222	242	362	295	354
	65～69歳	116	162	182	220	230
	70～74歳	57	88	104	141	122
	75歳以上	41	51	78	90	120
	20～64歳計	3412	3457	3209	3051	2879
計	計	2536	2629	2654	2741	2697
	15～19歳	82	55	40	42	39
	20～24歳	314	284	195	197	179
	25～29歳	236	318	255	235	234
	30～34歳	195	233	255	240	245
	35～39歳	277	235	302	263	245
	40～44歳	360	261	321	316	268
	45～49歳	322	315	295	380	295
	50～54歳	264	343	272	338	337
	55～59歳	208	253	253	272	354
	60～64歳	136	150	235	180	225
	65～69歳	80	94	117	126	129
	70～74歳	38	53	65	90	71
	75歳以上	24	35	49	60	77
	20～64歳計	2312	2392	2383	2422	2382

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

(注) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

## 第5表 年齢階級別就業率の推移と見通し

(1) 経済成長と労働参加が適切に進まないケース

(単位: %)

性・年齢		実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	61.9	59.5	56.5	54.3	52.1
	15～19歳	16.8	15.5	13.4	13.5	13.4
	20～24歳	70.7	66.6	62.6	64.2	64.1
	25～29歳	76.9	78.0	80.3	81.3	81.2
	30～34歳	73.2	73.9	78.6	79.4	79.4
	35～39歳	78.9	77.0	78.8	79.7	80.1
	40～44歳	82.5	81.0	80.8	81.9	82.0
	45～49歳	83.4	82.0	83.1	84.1	84.0
	50～54歳	79.7	79.5	81.3	81.8	81.9
	55～59歳	71.3	73.0	75.4	76.0	76.4
	60～64歳	53.4	51.0	57.7	57.6	58.0
	65～69歳	38.7	36.2	37.1	37.0	37.1
	70～74歳	25.4	23.9	23.0	23.0	22.9
	75歳以上	10.9	9.8	8.4	8.0	7.6
	20～64歳計	75.3	74.0	75.2	76.8	76.2
女	計	75.6	72.7	67.5	64.8	62.6
	15～19歳	16.9	15.8	13.5	13.3	13.3
	20～24歳	69.3	65.7	61.5	63.7	63.6
	25～29歳	94.2	90.3	87.0	88.3	88.1
	30～34歳	95.9	93.7	91.3	91.9	91.7
	35～39歳	96.5	95.1	92.7	93.0	92.9
	40～44歳	96.2	94.9	92.7	93.3	93.1
	45～49歳	96.2	94.5	92.9	92.8	92.7
	50～54歳	95.3	93.2	91.6	91.2	91.1
	55～59歳	89.9	90.0	88.4	88.2	88.1
	60～64歳	69.2	65.1	71.3	71.0	70.8
	65～69歳	53.2	48.6	46.9	46.7	46.6
	70～74歳	36.8	33.3	30.4	30.4	30.3
	75歳以上	18.5	16.4	13.5	12.7	11.9
	20～64歳計	89.8	87.3	85.8	86.8	86.0
計	計	49.0	47.1	46.2	44.5	42.4
	15～19歳	16.8	15.0	13.6	13.6	13.6
	20～24歳	72.4	67.3	63.5	64.7	64.7
	25～29歳	59.1	65.0	73.3	74.0	73.9
	30～34歳	50.4	53.7	65.6	66.3	66.6
	35～39歳	61.3	58.9	64.7	66.0	66.6
	40～44歳	68.4	67.3	68.7	70.2	70.4
	45～49歳	70.6	69.8	73.0	75.1	75.1
	50～54歳	64.5	66.1	71.0	72.3	72.5
	55～59歳	52.9	56.7	62.6	63.9	64.7
	60～64歳	39.0	37.8	44.5	44.7	45.5
	65～69歳	27.6	25.1	27.8	27.9	28.2
	70～74歳	17.0	16.5	16.5	16.5	16.4
	75歳以上	6.5	6.1	5.2	5.0	4.7
	20～64歳計	60.8	60.6	64.5	66.6	66.1

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

## (2) 経済成長と労働参加が適切に進むケース

(単位:%)

性・年齢		実績			推計	
		1990年	2000年	2012年	2020年	2030年
男	計	61.9	59.5	56.5	57.4	58.4
	15～19歳	16.8	15.5	13.4	16.2	18.8
	20～24歳	70.7	66.6	62.6	65.4	69.0
	25～29歳	76.9	78.0	80.3	84.0	87.4
	30～34歳	73.2	73.9	78.6	84.3	88.1
	35～39歳	78.9	77.0	78.8	83.9	88.4
	40～44歳	82.5	81.0	80.8	86.3	90.3
	45～49歳	83.4	82.0	83.1	87.0	89.3
	50～54歳	79.7	79.5	81.3	85.7	88.8
	計	71.3	73.0	75.4	79.3	83.1
	60～64歳	53.4	51.0	57.7	64.8	70.3
	65～69歳	38.7	36.2	37.1	42.5	48.8
	70～74歳	25.4	23.9	23.0	25.2	28.8
	75歳以上	10.9	9.8	8.4	8.0	8.6
	20～64歳計	75.3	74.0	75.2	80.7	83.8
女	計	75.6	72.7	67.5	67.4	68.0
	15～19歳	16.9	15.8	13.5	16.8	21.4
	20～24歳	69.3	65.7	61.5	64.0	69.5
	25～29歳	94.2	90.3	87.0	89.6	91.2
	30～34歳	95.9	93.7	91.3	93.2	93.8
	35～39歳	96.5	95.1	92.7	94.5	95.0
	40～44歳	96.2	94.9	92.7	95.1	95.8
	45～49歳	96.2	94.5	92.9	94.4	95.2
	50～54歳	95.3	93.2	91.6	92.6	93.7
	計	89.9	90.0	88.4	89.5	90.7
	60～64歳	69.2	65.1	71.3	82.1	87.1
	65～69歳	53.2	48.6	46.9	56.1	64.7
	70～74歳	36.8	33.3	30.4	32.6	38.7
	75歳以上	18.5	16.4	13.5	12.3	13.2
	20～64歳計	89.8	87.3	85.8	89.1	90.6
計	計	49.0	47.1	46.2	48.2	49.5
	15～19歳	16.8	15.0	13.6	15.6	16.2
	20～24歳	72.4	67.3	63.5	66.8	68.5
	25～29歳	59.1	65.0	73.3	78.1	83.4
	30～34歳	50.4	53.7	65.6	75.1	82.1
	35～39歳	61.3	58.9	64.7	72.9	81.5
	40～44歳	68.4	67.3	68.7	77.3	84.5
	45～49歳	70.6	69.8	73.0	79.3	83.1
	50～54歳	64.5	66.1	71.0	78.8	83.8
	計	52.9	56.7	62.6	69.3	75.5
	60～64歳	39.0	37.8	44.5	48.2	53.9
	65～69歳	27.6	25.1	27.8	29.9	33.9
	70～74歳	17.0	16.5	16.5	18.6	20.0
	75歳以上	6.5	6.1	5.2	5.3	5.6
	20～64歳計	60.8	60.6	64.5	72.1	76.8

(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

第6表 産業別就業者数の推移と見通し

(単位:万人)

産業	実績				推計					
	年				2020年			2030年		
	1990年	2000年	2012年		成長・参加 進まない	成長・参加 一定程度	成長・参加 進む	成長・参加 進まない	成長・参加 一定程度	成長・参加 進む
農林水産業	451	326	240		215	233	248	173	201	220
鉱業・建設業	594	598	506		459	464	470	409	413	416
製造業	1484	1299	1032		951	986	1048	870	926	994
食品・たばこ	143	160	145		126	131	138	98	111	118
一般・精密機械器具	166	145	133		128	136	143	113	129	139
電気機械器具	249	220	157		146	156	168	132	147	158
輸送用機械器具	108	107	115		94	97	105	93	98	103
その他の製造業	819	697	482		457	465	494	434	441	476
電気・ガス・水道・熱供給	30	34	31		29	30	31	24	25	27
情報通信業	120	158	209		219	223	228	216	223	242
運輸業	301	334	319		302	309	313	275	279	297
卸売・小売業	1150	1174	1093		979	990	1042	806	867	941
金融保険・不動産業	260	250	248		210	212	220	175	176	205
飲食店・宿泊業	325	363	325		302	308	316	249	269	299
医療・福祉	321	451	706		800	834	850	908	944	962
教育・学習支援	257	264	295		265	265	266	220	220	223
生活関連サービス	153	169	163		144	151	163	114	147	160
その他のサービス	127	214	319		314	319	324	292	309	334
その他のサービス・分類不能の産業	371	425	449		467	470	477	468	475	504
公務・複合サービス・分類不能の産業	300	326	335		291	293	293	248	251	279
産業計	6249	6446	6270		5947	6088	6291	5449	5725	6103
農林水産業					-25	-7	8	-67	-39	-20
鉱業・建設業					-47	-42	-36	-97	-93	-90
製造業					81	46	16	162	106	38
食品・たばこ					-19	-14	-7	-47	-34	-27
一般・精密機械器具					-5	3	10	-20	-4	6
電気機械器具					-11	-1	11	-25	-10	1
輸送用機械器具					-21	-18	-10	-22	-17	-12
その他の製造業					-25	-17	12	-48	-41	-6
電気・ガス・水道・熱供給					-2	-1	0	-7	-6	-4
情報通信業					10	14	19	7	14	33
運輸業					-17	-10	-6	-44	-40	-22
卸売・小売業					-114	-103	-51	-287	-226	-152
金融保険・不動産業					-38	-36	-28	-73	-72	-43
飲食店・宿泊業					-23	-17	-9	-76	-56	-26
医療・福祉					94	128	144	202	238	256
教育・学習支援					-30	-30	-29	-75	-75	-72
生活関連サービス					-19	-12	0	-49	-16	-3
その他のサービス					-5	0	5	-27	-10	15
その他のサービス・分類不能の産業					18	21	28	19	26	55
公務・複合サービス・分類不能の産業					-44	-42	-42	-87	-84	-56
産業計					-323	-182	21	-821	-545	-167

(資料出所)2012年までの実績値は総務省「労働力調査」(労働力需給推計の表章産業区分に(独)労働政策研究・研修機構推計)、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

(注)統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、製造業及び産業計とこれらの内訳の合計が必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

労働力需給推計では、派遣労働者は派遣元の産業である「その他のサービス」に分類しており、他の産業には派遣労働者は含まれていないことに留意。なお、「労働力調査」においては、2012年まで労働者派遣事業所の派遣労働者は、派遣先の産業に分類されていたが、2013年からは派遣先の産業に分類されるようになった。

「労働力調査」の2013年平均の派遣労働者の数は次の通りである。製造業:34万人、卸売・小売業:13万人、医療・福祉:9万人。

第7表 「日本再興戦略」の成果目標に掲げられた就業率の見通し

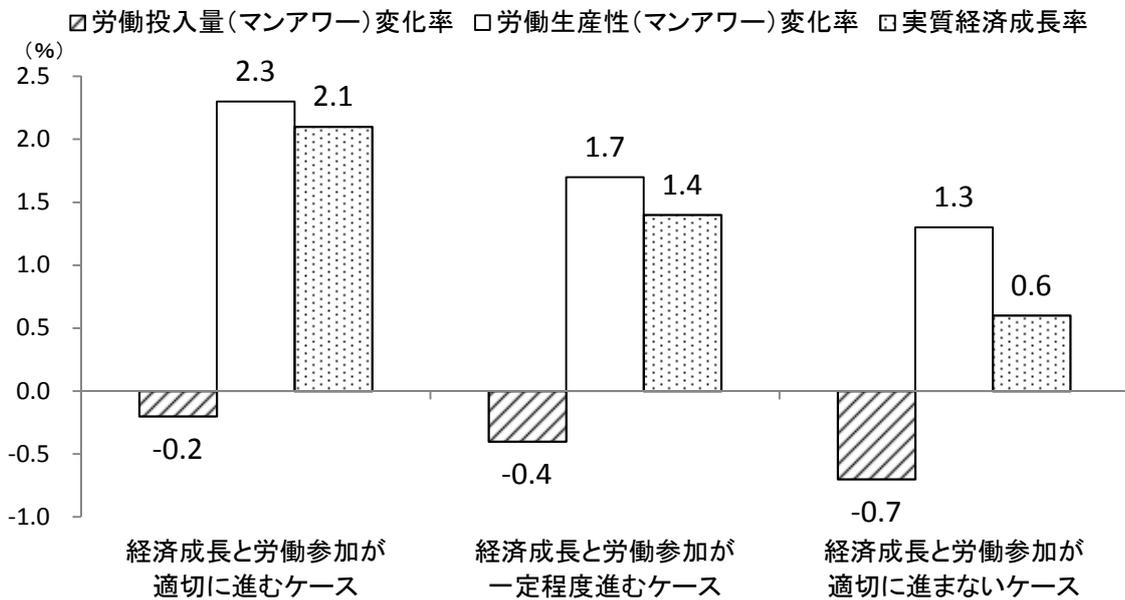
(単位: %)

性・年齢	実績				目標				推計			
	年		2000年	2012年	2020年		2030年		2020年		2030年	
	1990年	2000年	2012年	2020年	2030年	成長・参加 進まない	成長・参加 進む	成長・参加 進まない	成長・参加 進む	成長・参加 進まない	成長・参加 進む	
男	74	73	74	78	75	75	78	75	78	75	82	
女	75	74	75	80	77	81	80	76	81	76	84	
計	53	51	58	65	58	65	65	58	65	58	70	
女性	61	61	68	73	69	76	73	69	76	69	83	

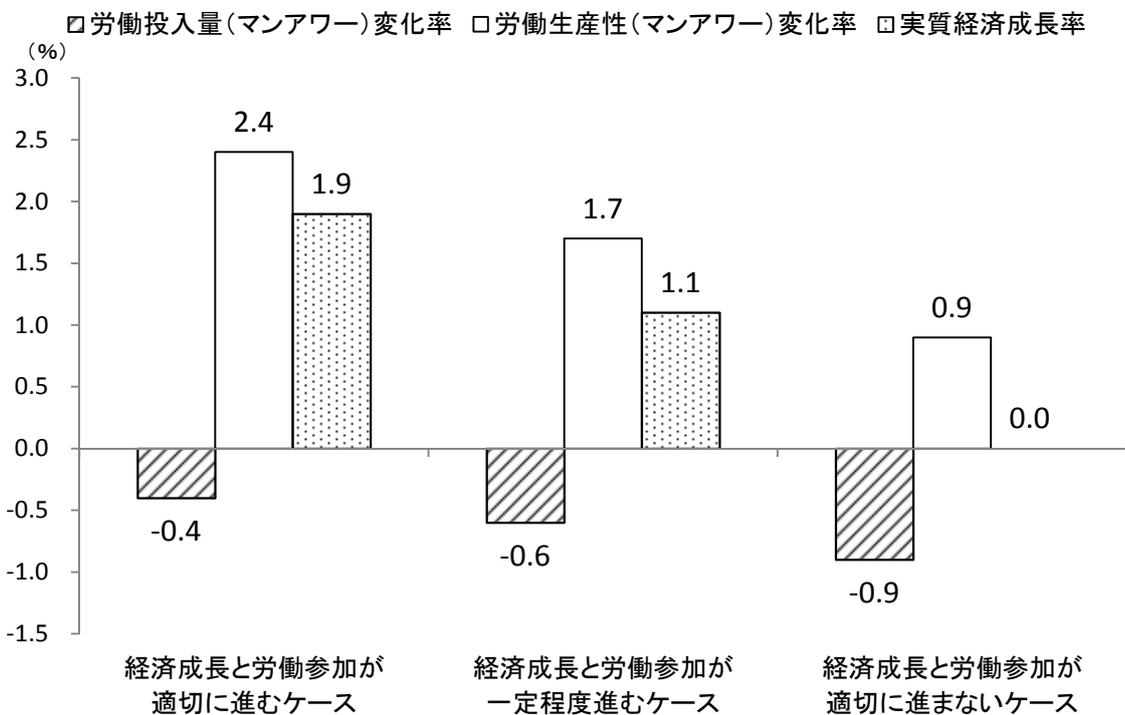
(資料出所) 2012年までの実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

## 第8表 延べ労働投入量と経済成長の関係

2012～2020年(年平均)



2020～2030年(年平均)



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構推計