

問題意識

- 人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である。全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の構築には、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現が求められる。
- こうした問題意識を踏まえ、白書では、労働者を育成し、その就労意欲を引き出すことによって、企業の成長へとつなげていく人材マネジメントについて分析するとともに、職業経験を通じた人的資本の蓄積によって職業能力をさらに高め、安定した生活を送ることのできる職業生涯を通じたキャリア形成に関して分析を行った。

第1章 労働経済の推移と特徴

雇用・失業、賃金、労働時間、物価・勤労者家計、労使関係について、2013年の動向を中心に分析。

雇用増、賃金上昇に向けた動き

- ・ 2014年1～3月期には完全失業率が3.6%となり、有効求人倍率が1.05倍となるなど、雇用情勢は着実に改善しており、人手不足感が高まっている。なお、2014年7月の有効求人倍率は1.10倍と6月に続き22年ぶりの水準となっている。
- ・ 過去の景気回復期と比較して、今回は、所定外労働時間だけでなく就業者数が増加したことが大きな特徴。その内訳をみると、非正規雇用労働者が大きく増加する一方で、正規雇用労働者は減少した。
- ・ 2014年の春季労使交渉では、景気回復に伴い企業収益・雇用情勢の改善がみられたこともあって、多くの企業でベースアップを含めた賃上げの回答が行われた。

第2章 企業における人材マネジメントの動向と課題

企業を取り巻く競争環境が変化する中、労働者を育成し、その就労意欲を引き出すことによって、企業の成長へとつなげていく人材マネジメントについて分析。

企業を成長させる人材マネジメントについて

- ・ グローバル化やITを始めとする技術革新の進展、経営の不確実性の増大など、企業を取り巻く競争環境が変化する中、正規雇用労働者のみならず、様々な雇用形態で働く労働者が増加している。
- ・ 就労意欲を引き出し、競争力を高めることが企業に求められている。労働者の就労意欲が高いと考えている企業では、労働者の定着率が高くなるとともに、労働生産性や売上高経常利益率も高い傾向にある。
- ・ このような企業では、就労意欲が低いと考えている企業と比べ、雇用形態にかかわらず、積極的な雇用管理に取り組んでいる。

第3章 職業生涯を通じたキャリア形成

様々な雇用形態で働く労働者が増加している中、職業経験を通じた人的資本の蓄積によって職業能力をさらに高め、安定した生活を送ることのできる職業生涯を通じたキャリア形成に関して分析。

我が国の職業キャリア形成について

- ・ 我が国における職業キャリアの現状をみると、男性では初職から離職せずに就業し続ける割合が高いが、女性では男性に比べその割合は低い。
- ・ 一方、職業生涯の中で転職を繰り返す者が一定割合存在し、高所得者層では積極的に転職を行っている層がみられる。
- ・ 非正規雇用から正規雇用への移行においては、年齢が若いほど正規雇用への移行可能性が高くなっている。

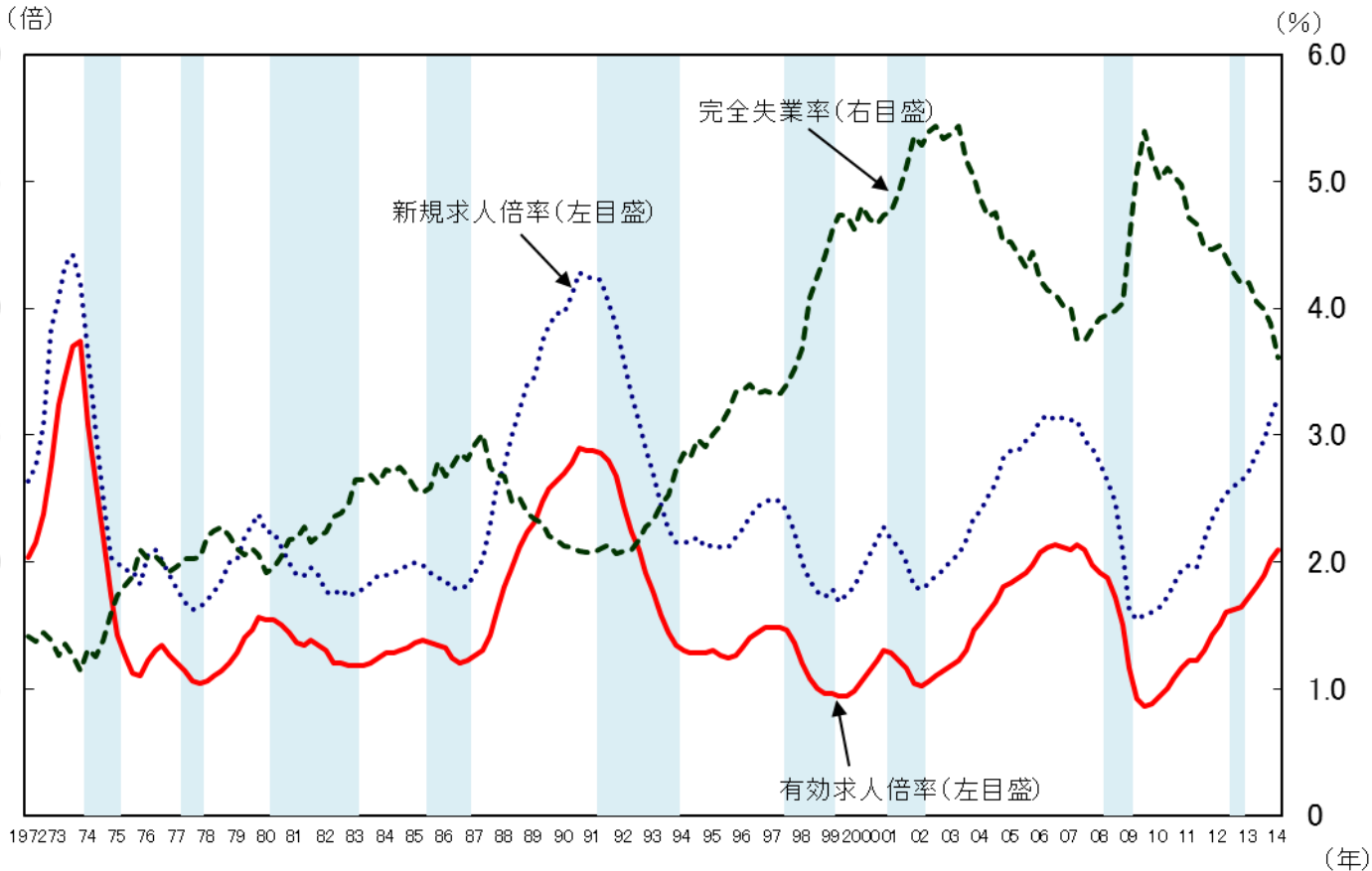
まとめ

- 経済の好循環の実現に向け、企業収益の拡大を持続的な賃金上昇につなげていくために、労働生産性を高めていくことが重要である。
- 多様な労働者に積極的な雇用管理を行い、就労意欲を引き出す人材マネジメントが、企業を成長させるとともに、我が国の経済成長を高めていく。
- 持続的な職業キャリアを通じた人的資本の蓄積によって職業能力を高めることが、人々の職業生活を安定させるとともに、我が国の経済社会の基盤を強固にしていく。

着実に改善した雇用情勢

2014年1～3月期には完全失業率が3.6%、有効求人倍率が1.05倍となるなど、雇用情勢は着実に改善しており、人手不足感が高まっている。

(完全失業率と求人倍率の推移)



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

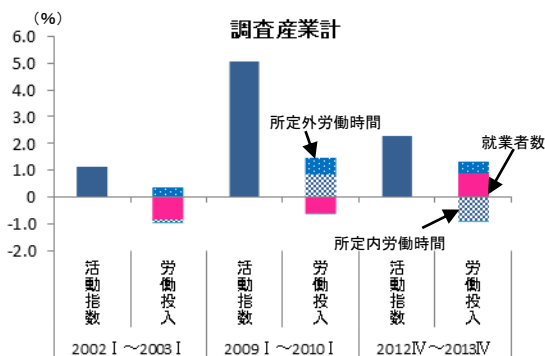
(注) データは四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。なお、2012年7～9月期から2012年10～12月期については暫定。

- 我が国経済は、2008年秋のリーマンショックで急速に悪化した後、2009年初頭に底入れして持ち直しに転じ、2011年の東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越えて、増勢を維持してきた。2012年年央から欧州政府債務危機に伴う世界景気の減速等により弱い動きとなったものの、2013年に入って、経済政策への期待等から株高が進んだこと等を背景に家計や企業のマインドが改善し、内需がけん引する形で景気は持ち直しに転じ、足下では緩やかな景気回復基調にある。
- 企業の生産活動が改善する中で企業収益も改善し、こうした明るい動きは雇用面にも波及している。完全失業率は2013年6月に4年8か月ぶりに4.0%を下回り、有効求人倍率も2013年11月に6年1か月ぶりに1倍を超えた。2014年1～3月期には完全失業率が3.6%、有効求人倍率が1.05倍となるなど、雇用情勢は着実に改善しており、人手不足感が高まっている。なお、2014年7月の有効求人倍率は1.10倍と6月に続き22年ぶりの水準となっている。

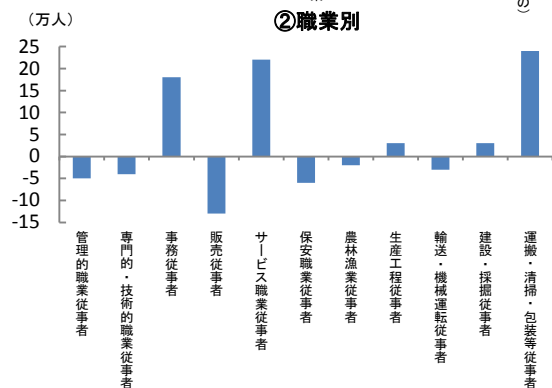
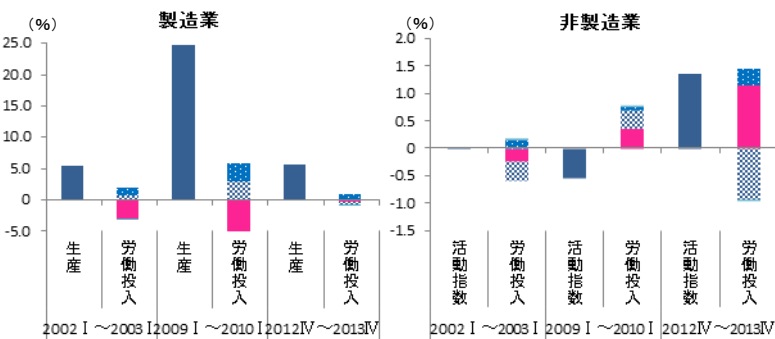
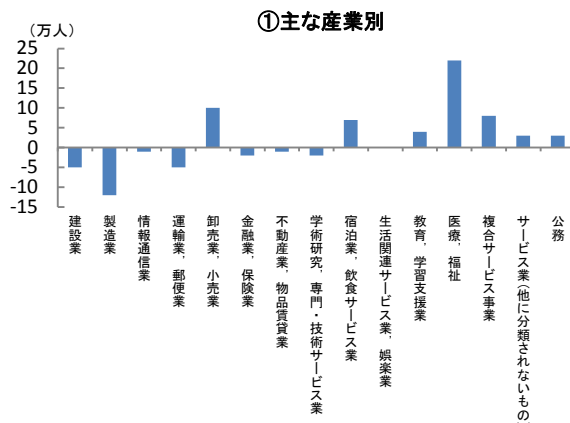
大幅に増加した雇用

今回の景気回復局面は、過去の景気回復局面と比較して、所定外労働時間だけでなく就業者数が増加したことが大きな特徴。

(過去の景気回復期と比較した生産と労働投入の関係)



(2013年の産業別・職業別雇用者数の前年差)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、経済産業省「鉱工業指数」「全産業活動指数」「第3次産業活動指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

資料出所 総務省統計局「労働力調査」「労働力調査(詳細集計)」

- 生産と労働投入について、過去の景気回復局面と比較してみる。今局面の特徴は、製造業については、就業者数の減少が小幅にとどまっていることである。また、非製造業については、活動水準が大きく高まる中で労働投入も増加しており、中でも就業者数が大きく増加している。

このようにみると、今回の景気回復局面では、所定外労働時間だけでなく、就業者数が増加したことが大きな特徴といえる。その内訳をみると、非正規雇用労働者が大きく増加する一方で、正規雇用労働者は減少した。

- 2013年の雇用者数は、前年差約50万人増と6年ぶりに大きく増加した。この雇用者数の増加について、産業別、職業別にみってみる。

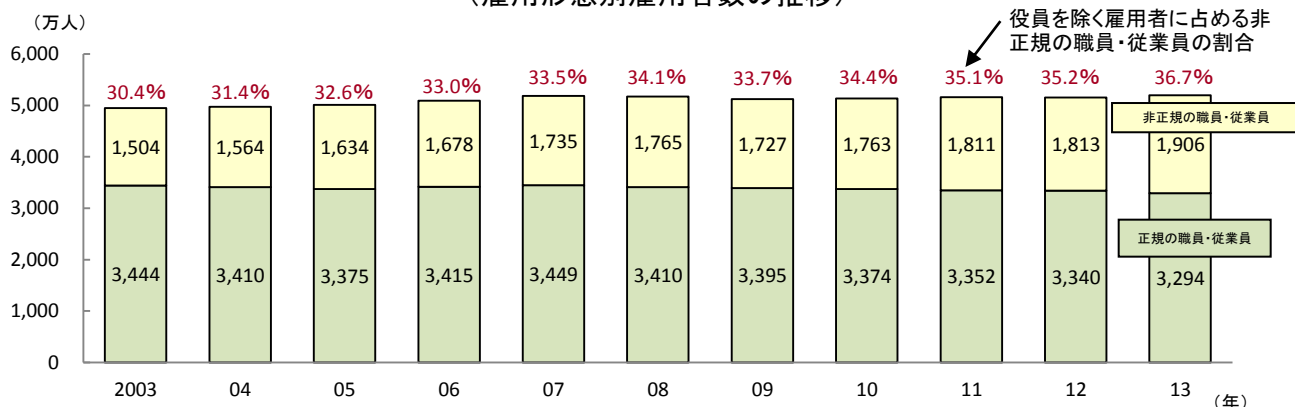
産業別に雇用者数の変化をみると、高齢化に伴い労働需要が増加している医療、福祉や、卸売業、小売業、円安方向への動きを背景に外国人観光客が増加したこと等による宿泊業、飲食サービス業での増加が顕著となっている。医療、福祉、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業における増加は主に非正規雇用によるものであるが、医療、福祉、卸売業、小売業については正規雇用も増加していることが特徴となっている。

職業別にみると、運搬・清掃・包装等従事者、介護サービスや飲食物調理といったサービス職業従事者、事務従事者で大きく増加している。

人口に占める正規雇用労働者の割合

人口に占める正規雇用労働者の割合はそれほど変化しておらず、女性については、2003年から2013年にかけて、各年齢層での正規雇用の割合が高まってきている。

(雇用形態別雇用者数の推移)

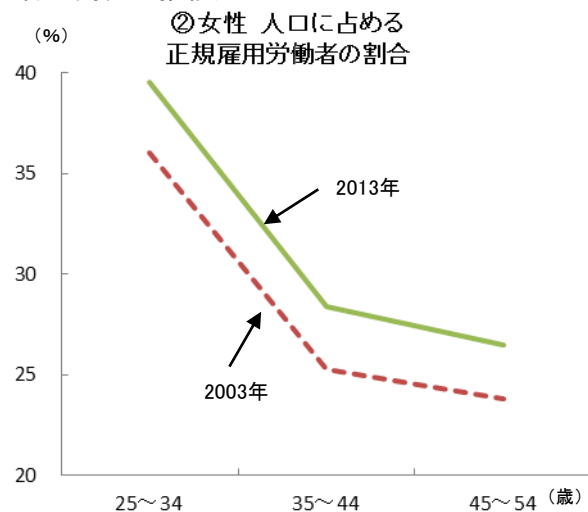
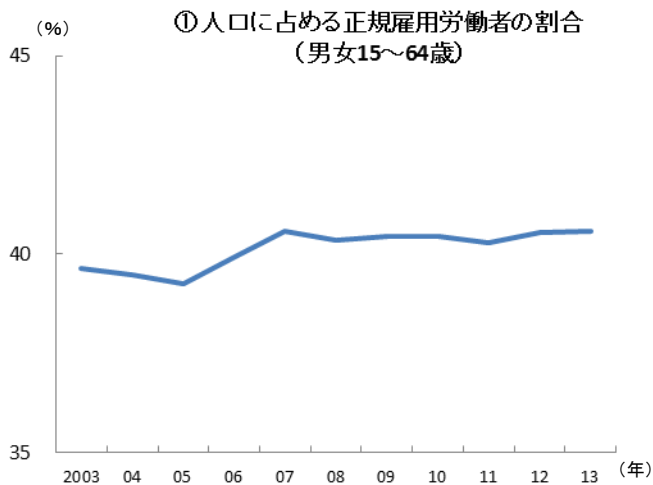


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1) 2005年から2011年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替え集計した値。

2) 2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

(人口に占める正規雇用労働者の割合の推移)



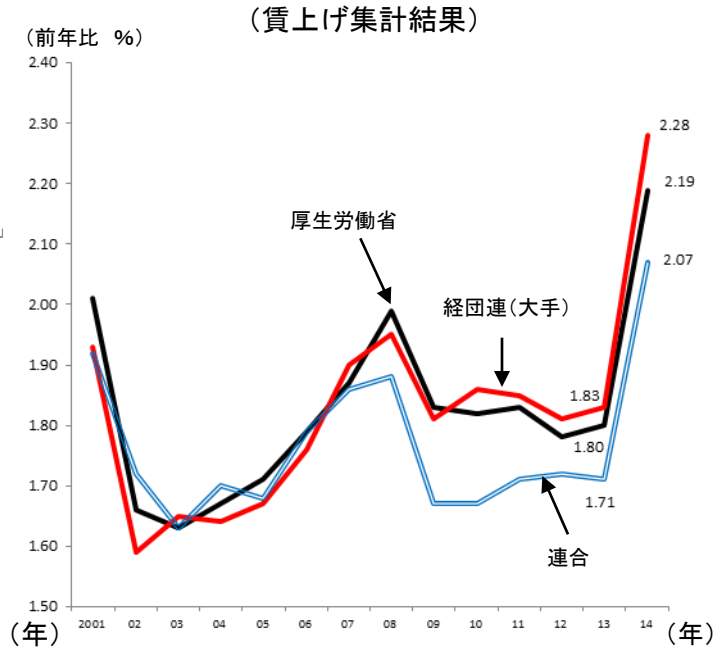
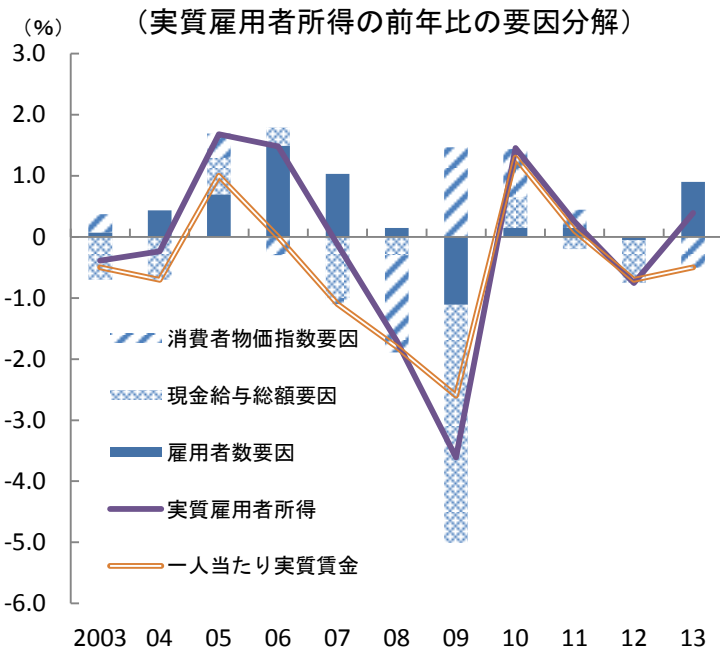
資料出所 総務省統計局「労働力調査」「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 雇用形態別雇用者数の推移をみると、非正規雇用労働者は緩やかに増加している一方で、正規雇用労働者は人口減少の影響等を受け、やや減少傾向で推移している。
- こうした人口減少の影響を除くため、人口(労働力人口と非労働力人口の合計)に占める正規雇用労働者の割合についてみる。15~64歳人口に占める正規雇用労働者の割合は、2005年から2007年にかけてやや高まり、その後、ほぼ横ばいで推移している。女性については、2003年から2013年にかけて、各年齢層での正規雇用の割合が高まってきている。

賃金引上げの動き

2013年の現金給与総額は持ち直しの動きをみせている。

さらに、2014年の春季労使交渉において、定期昇給相当分の維持に加え、ベースアップを含めた賃金の引上げを行う企業が多くみられた。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」総務省統計局「労働力調査」
「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 雇用者所得は、雇用者数(非農林業)×現金給与総額で算出し、実質化のデフレーターは、「持家の帰属家賃を除く総合」を使用。
2) 現金給与総額は、調査産業計、事業所規模5人以上。

資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)(最終集計)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」

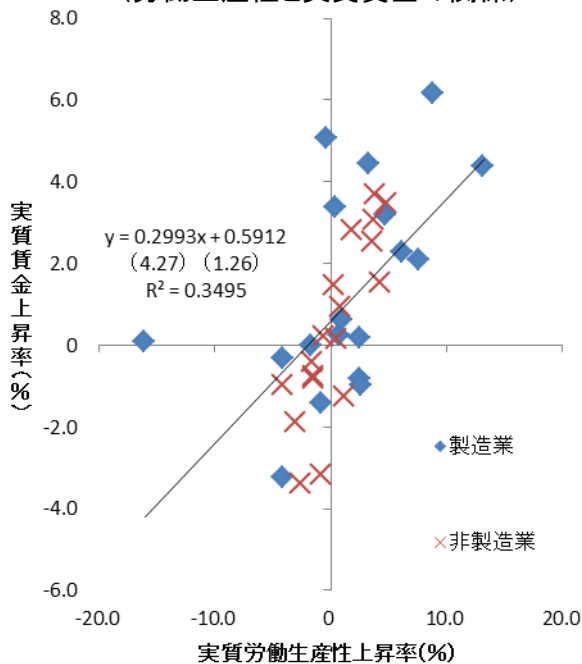
(注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の2003年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業であり、2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。
3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

- 現金給与総額は2011年以降、2年連続で減少していたが、2013年は持ち直しの動きをみせた。具体的には、パートタイム労働者比率の高まりによる減少圧力を受け、所定内給与は減少したものの、好調な生産活動を受けて所定外給与が増加し、また特別給与も増加した。
- マクロの消費への影響という点では、1人当たりの賃金に労働者数を掛けあわせた「雇用者所得」をみる必要がある。実質雇用者所得についてみると、雇用者数の増加が物価上昇による押下げ効果を上回ったことにより、2013年の実質雇用者所得は前年に比べて増加しており、マクロの個人消費の伸びに貢献したと考えられる。
- 2014年の春季労使交渉において、定期昇給相当分の維持に加え、ベースアップを含めた賃金の引上げを行う企業が多くみられたことから、今後は名目でみた賃金も上昇することが期待され、実質雇用者所得、そしてマクロの消費にもプラスの影響が働くことが期待される。

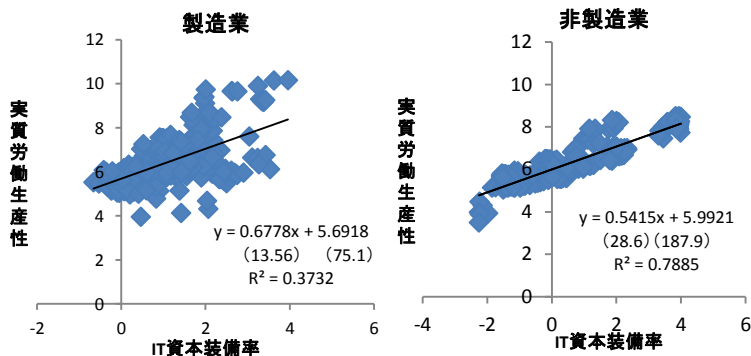
賃金の上昇を可能とする環境の整備に向けて

実質賃金の上昇のためには労働生産性を高めていくことが重要である。
さらなる賃金の上昇のために、IT資本への投資に加え、能力開発等を通じた人的資本の蓄積による労働の質の向上を図っていくことが必要である。

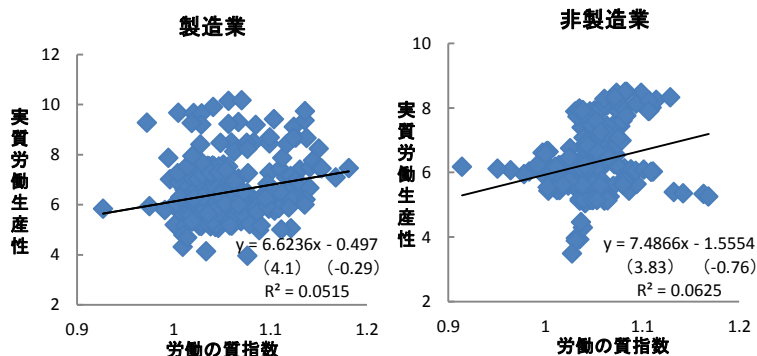
(労働生産性と実質賃金の関係)



(IT資本装備率と労働生産性の関係)



(労働の質と労働生産性の関係)



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(年報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 労働生産性は、従業員1人当たり付加価値をGDPデフレーターで実質化したもの。
2) 実質賃金は、名目賃金=人件費/従業員数とした上で、GDPデフレーターで実質化したもの。
3) 1995年度から2012年度までの数値。

資料出所 (独)経済産業研究所「JIPデータベース2013」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

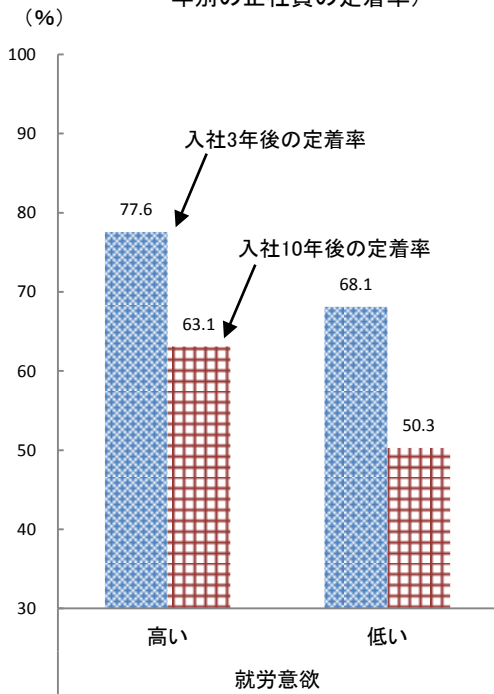
- (注) 1) JIPデータベースの産業分類8-59を製造業、60-97を非製造業(データが使用できない72住宅を除く)としている。
2) 実質労働生産性は、実質付加価値(100万円)/マンアワー(1000人×総実労働時間)で算出し、対数変換している。
3) IT資本装備率は、IT資本ストック(100万円、2000年価格)/従業員数(人)で算出し、対数変換している。
4) 労働の質指数は2000年=1.000としたもの。
5) データは、2005年から2010年までプールしたもの。

- 実質労働生産性上昇率が高くなるにつれて、実質賃金上昇率も高くなる関係があることから、経済の好循環の実現に向け、企業収益の拡大を持続的な賃金上昇につなげていくために、労働生産性を高めていくことが重要である。
- 労働生産性の向上には、資本装備率の上昇と、全要素生産性の上昇という二つの要因があり、全要素生産性には、資本の質的な変化(最先端のIT技術の導入等)や労働の質的な変化(教育訓練による労働者の能力の向上等)を始め様々な要素が影響を与えている。ここでは、IT投資と労働の質に着目しよう。
- IT資本装備率と労働生産性の関係をみると、程度の違いはあるものの、製造業・非製造業ともに、IT資本装備率が高くなるほど労働生産性が高くなっていることが分かる。また、労働の質が高くなるほど、労働生産性が高くなることがうかがわれる。
- このように、IT資本への投資に加え、職場内外での能力開発等を通じた人的資本の蓄積による労働の質の向上を図り、労働生産性を高めていくことが必要である。

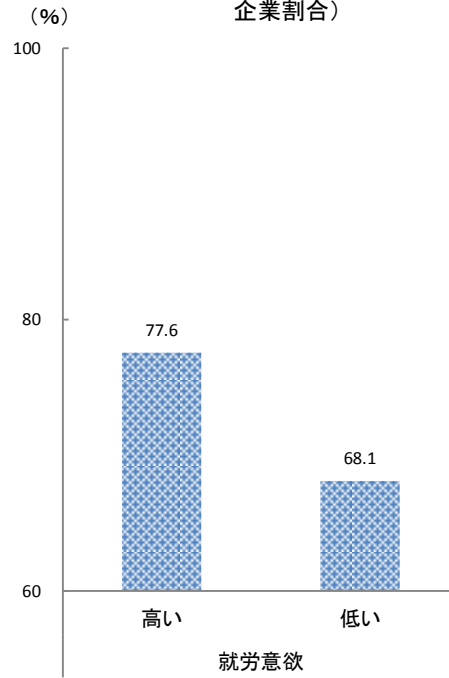
就労意欲を引き出す人材マネジメントと企業パフォーマンス

労働者の就労意欲が高いと考える企業では、労働者の定着率や労働生産性が高いと考える割合が高く、企業の収益性を示す売上高経常利益率も高い傾向がある。

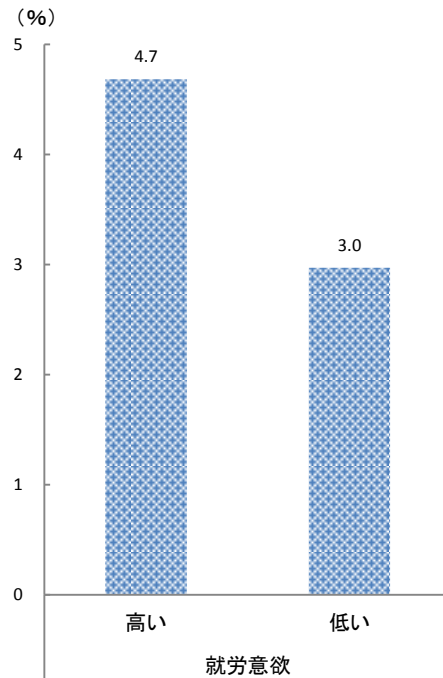
(労働者の就労意欲別にみた入社経過年別の正社員の定着率)



(労働者の就労意欲別にみた「同業他社と比較して労働生産性が高い」と考える企業割合)



(労働者の就労意欲別にみた売上高経常利益率の平均値)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構(2014)「人材マネジメントのあり方に関する調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注)1) 同調査では「貴企業における労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)や従業員の就労意欲について、「同業他社と比べてどう評価するか」を調査している。本図では、就労意欲及び労働生産性について「高い・どちらかと言えば高い」と回答した企業と「低い・どちらかと言えば低い」と回答した企業に関して集計を行っている。

2) 入社経過年後の定着率は、「新規に採用した正社員のうち、採用後3年以上勤めている人の、採用者数に占める割合」を示す。

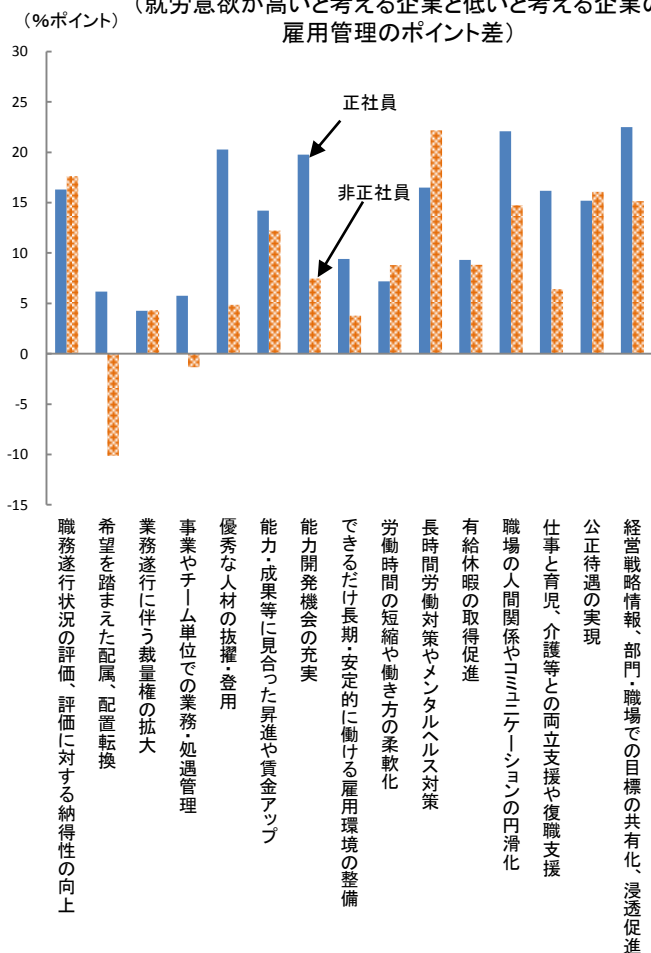
3) 売上高経常利益率は、企業の収益性の尺度であり、経常利益を売上高で除した値として定義される。

- 労働者の働く意欲を引き出し、その能力を最大限発揮させる人材マネジメントは企業の競争力の維持・強化に大きく影響する。まず、労働者の就労意欲が高まることは、労働者の定着率に直接関係するとともに、人材の定着は、仕事を通じた経験によって人的資本が高まることを意味し、企業の生産性や収益性にもよい影響を与えることが考えられる。
- このため、労働者の就労意欲別に労働者の定着率をみると、就労意欲が高いと考える企業では、定着率が高くなるとともに、企業の労働生産性も高い傾向にある。
- さらに、より客観的に企業パフォーマンスを示す財務指標である「売上高経常利益率」をみると、就労意欲が高いと考える企業では、売上高経常利益率は高くなっていることがうかがえる。

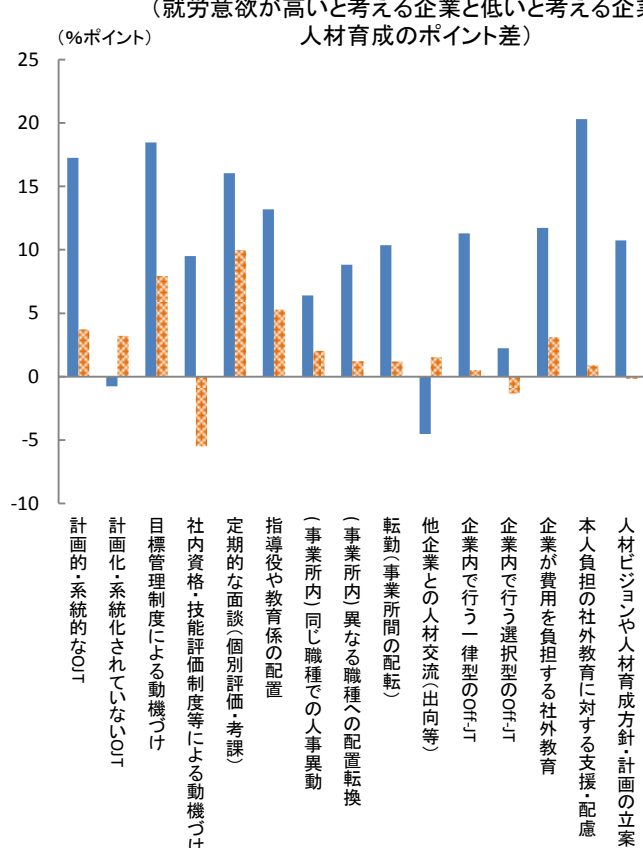
就労意欲を高める人材マネジメント

労働者の就労意欲が高いと考える企業では、広範な人材マネジメントを実施している。

(就労意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の雇用管理のポイント差)



(就労意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の人材育成のポイント差)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構(2014)「人材マネジメントのあり方に関する調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 棒グラフは、従業員の就労意欲が高い、または低いと考える企業別に、各項目に取り組んでいる企業割合を計算し、その差(就労意欲が高い企業割合-低い企業割合)をポイント差として示している。

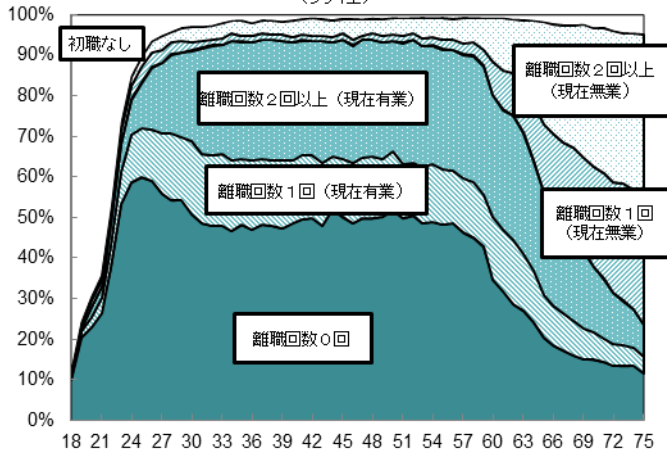
- 労働者の就労意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の雇用管理の違いをみると、就労意欲が高いと考えている企業では、雇用形態にかかわらず、広範な雇用管理に積極的に取り組んでいる。
- 正規雇用労働者では、「経営戦略情報、部門・職場での目標の共有化、浸透促進」、「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」、「優秀な人材の抜擢・登用」、「能力開発機会の充実」、「職務遂行状況の評価、評価に対する納得性の向上」といった項目で取組に差がみられる。
- 非正規雇用労働者では、「長時間労働対策やメンタルヘルス対策」、「職務遂行状況の評価、評価に対する納得性の向上」、「公正待遇の実現」に差がみられる。
- また、人材育成の取組の違いをみていくと、就労意欲が高いと考える企業では「本人負担の社外教育に対する支援・配慮」、「目標管理制度による動機づけ」、「計画的・系統的なOJT」、「定期的な面談」などに取り組んでいる。
- このように、多様な労働者に対して幅広い人材育成を行い、就労意欲を引き出す人材マネジメントは、企業の持続的成長の基盤となる。さらに、こうした取組によってマクロな人的資本の蓄積にもつながれば、労働の質の向上によって我が国全体の経済成長にも資することが期待される。

我が国の職業キャリアの現状

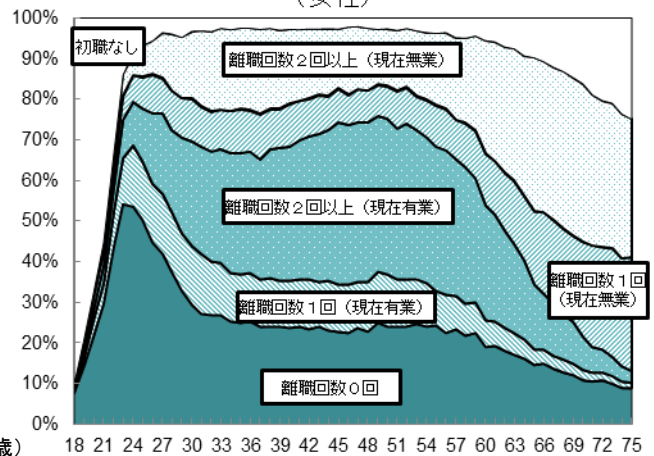
男性では、50歳台半ばまで約半数が初職から離職することなく就業し続けている。女性では、初職から離職せずに就業し続けている者は男性より少ない。継続就業率は、特に女性で、近年上昇している。

(年齢別初職からの離職回数)

(男性)



(女性)

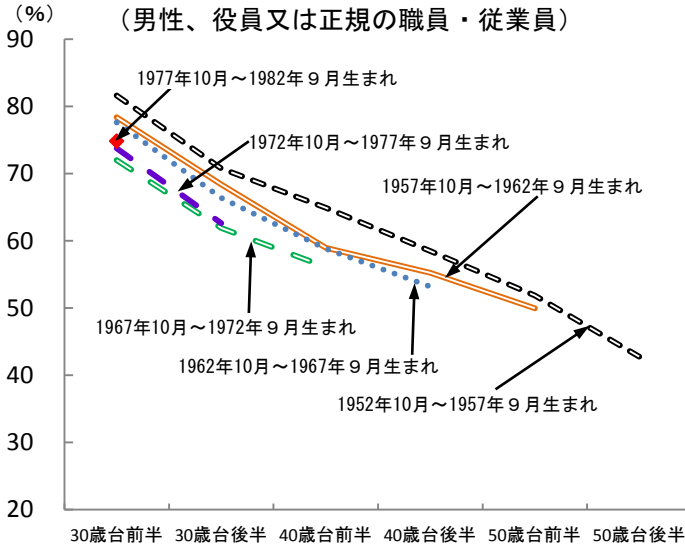


資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

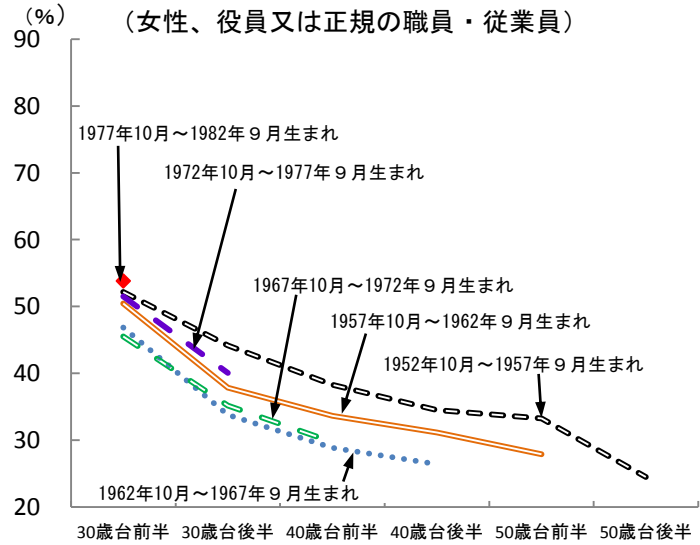
(注) 1) 現職が初職である者を「離職回数0回」、前職が初職である者を「離職回数1回」、その他が初職である者を「離職回数2回以上」とした。
2) 初職の有無が不詳な者は、集計対象から除いた。

(世代ごとにみた20歳台後半からの継続就業率)

(男性、役員又は正規の職員・従業員)



(女性、役員又は正規の職員・従業員)



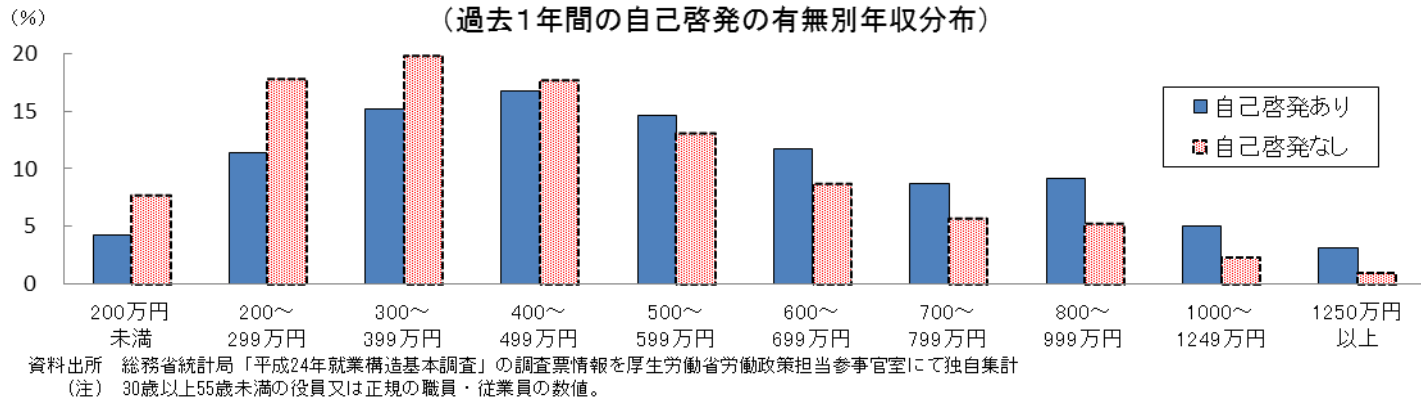
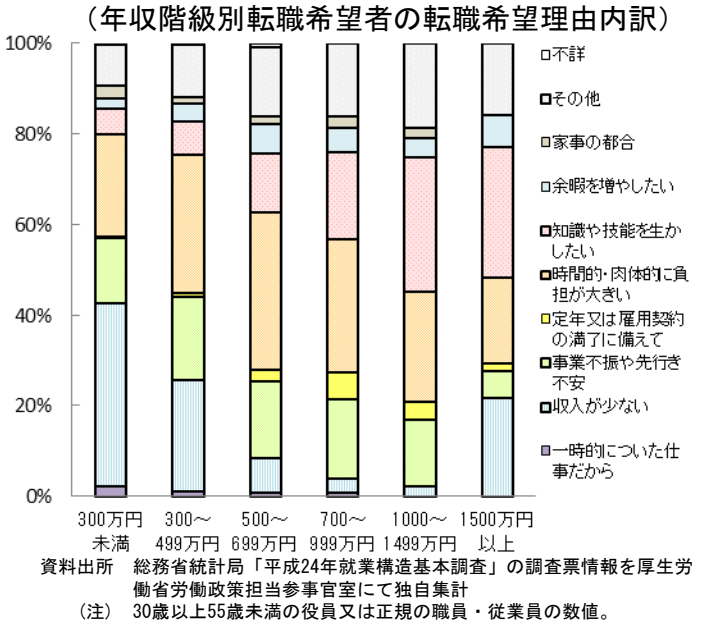
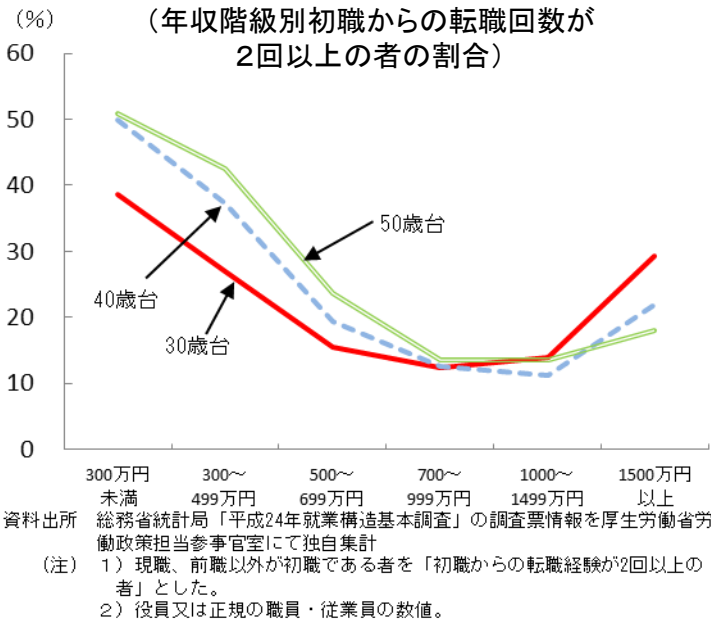
資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計し作成

(注) 20歳台後半から継続就業している者の数を20歳台後半の時点での有業者数で除した比率。

- 男性では、30歳台から50歳台半ばまでは、約半数が初職から離職することなく就業を継続している。
- 女性では、初職から離職せず就業を続けている者の割合は30歳台から50歳台半ばまでおよそ2割5分で、初職から離職せずに就業し続けている者は男性より少ない。
- 世代ごとに正規雇用労働者の20歳台後半からの継続就業率をみると、男女ともに、継続就業率は緩やかに低下してきたが、1967年10月～1972年9月生まれの世代を底として、その後の世代では上昇しており、特に女性では、1977年10月～1982年9月生まれの世代で、30歳台前半までの継続就業率が、1952年10月～1957年9月生まれの世代を上回っている。

円滑な労働移動に向けて

比較的所得が低い層と高所得者層で2回以上の転職経験者が多い。転職希望理由をみると、高所得者層では「知識や技能を生かしたい」が多い。自己啓発を行っている者の方が高い所得を得ている傾向がある。



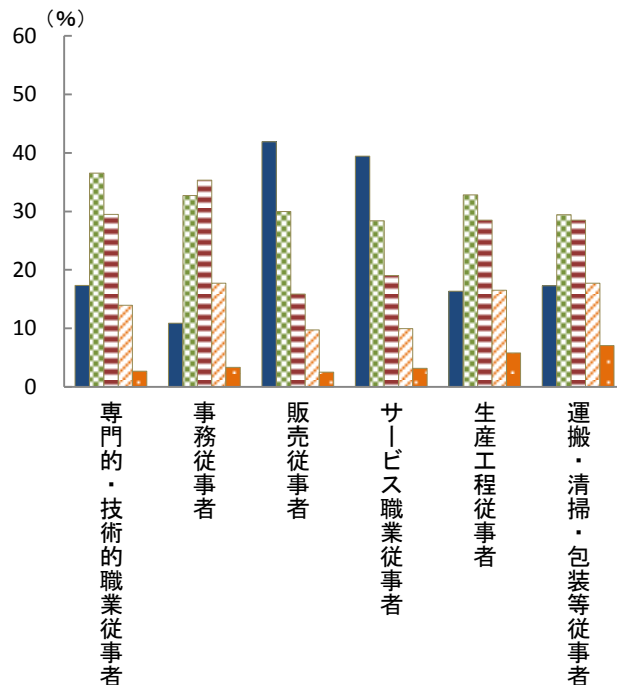
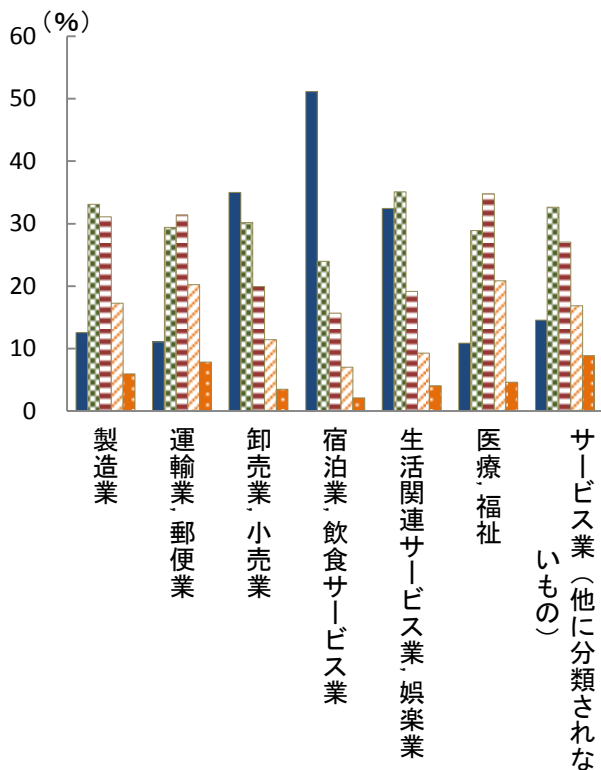
- 年収階級別に転職経験2回以上の者の割合をみると、おおむね年収が500万円未満の層と年収1,500万円以上の高所得者層で割合が高くなっている。また、年収階級別に転職希望者の転職希望理由内訳をみると、高所得者層では、「知識や技能を生かしたい」が多くなっており、高所得者層を中心に、積極的な理由で転職を行っている層が存在していると考えられる。
- 過去1年間の自己啓発の実施の有無別に正規雇用労働者の年収分布をみると、自己啓発を行っている方が高い年収を得ている者が多い。これは、高い処遇を得るためには継続的な自己啓発が重要であることを示唆している。また、転職希望の有無別に自己啓発の実施割合をみると、比較的年収水準が高い層では、転職希望者で更に自己啓発実施率が高くなっており、高い処遇を維持したまま転職を行おうとすれば、自己を高めるための努力が必要であるとの解釈ができる。一方、比較的所得が低い層では、経済的余裕が十分でないこと等から、必要な自己啓発が行えていない可能性がある。
- 円滑な労働移動を促進するためには、公共職業訓練、労働者の自己啓発に対する支援等の公的支援の充実、労働者の職業能力の見える化等、労働市場インフラの戦略的強化が重要である。

販売、サービス職業に多い若年不本意非正規雇用労働者

産業別では「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で、職業別では「販売従事者」、「サービス職業従事者」で若年の不本意非正規雇用労働者が多くみられる。

(年齢別・産業別の不本意非正規割合)

(年齢別・職業別の不本意非正規割合)



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 不本意非正規割合が5%を超える産業・職業について掲載している。

2) 年齢別の不本意非正規は、個々の職種・業種に占める不本意非正規割合(不本意非正規雇用労働者数/職種・業種内の全非正規雇用労働者数)を算出した。

- 厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、「正社員として働ける会社がなかったから」とする、いわゆる「不本意非正規雇用労働者」は、非正規雇用労働者のうち、およそ2割存在している。
- こうした不本意非正規雇用労働者の産業・職業の分布特性を、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の独自集計結果からみると、15歳から24歳層では「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」で不本意非正規の割合が高い。また、職業別にみると、同年齢階層については「販売」、「サービス」といった職業で多くみられる。また、25歳から34歳層では、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」といった産業で多く、職業別にみると「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「生産工程従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」と幅広い職業で、その割合が高くなっている。

非正規雇用から正規雇用へと移行しやすい産業・職業の特徴

非正規雇用から正規雇用へと移行する割合が高い産業として、学術研究, 専門・技術サービス業、医療、福祉、教育、学習支援業、建設業等があげられ、職業(詳細分類)では営業職、看護師、自動車運転従事者等があげられる。

(前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用にく割合(産業別))

(%)

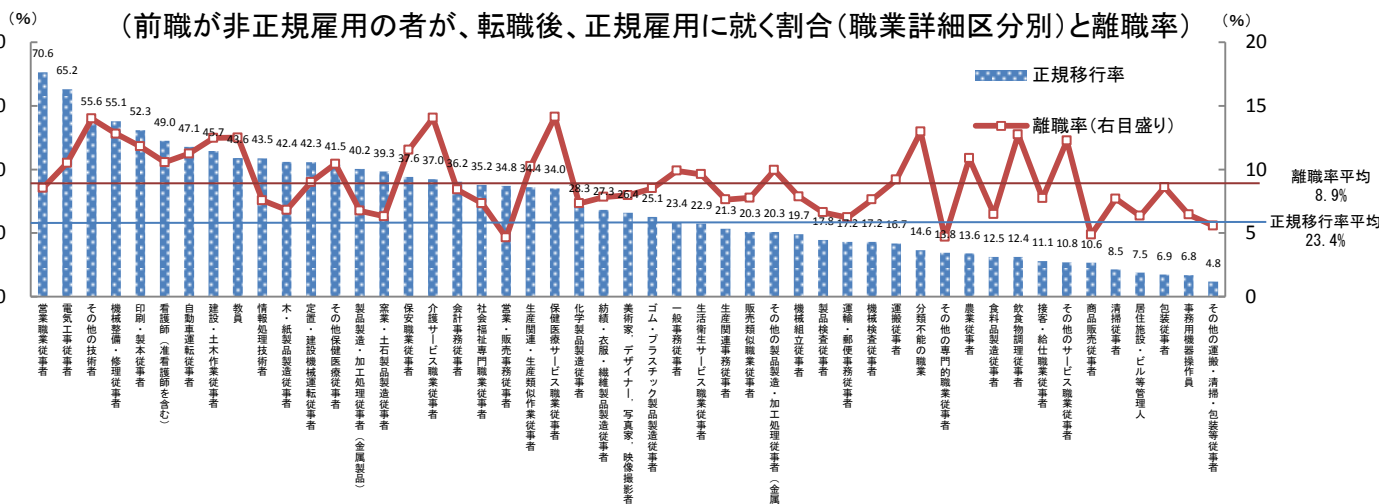
(前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用にく割合(職業別))

(%)

前職の産業	前職の産業からの正規雇用移行率	現職の産業										
		うち建設業	うち製造業	うち情報通信業	うち運輸業、郵便業	うち卸売業、小売業	うち金融業、保険業	うち不動産業、物品賃貸業	うち学術研究、専門・技術サービス業	うち宿泊業、飲食サービス業	うち教育、学習支援業	うち医療、福祉
建設業	26.6	13.0	2.8	0.3	2.2	2.2	0.7	0.4	0.9	0.4	0.0	1.2
製造業	22.7	1.9	9.3	0.3	1.8	2.3	0.5	0.2	0.5	0.6	0.1	3.1
情報通信業	19.6	1.1	2.8	6.0	0.4	1.5	0.4	0.6	0.8	0.4	0.6	1.4
運輸業、郵便業	24.7	1.6	3.0	0.6	10.2	2.4	0.4	0.7	0.1	0.5	0.4	2.1
卸売業、小売業	19.2	1.1	2.5	0.6	0.9	5.7	0.9	0.3	0.4	0.8	0.4	3.6
金融業、保険業	18.2	0.9	1.4	0.4	0.6	2.9	4.4	1.1	0.8	0.1	0.3	3.5
不動産業、物品賃貸業	24.2	1.0	3.4	0.4	2.2	3.2	1.3	2.1	1.9	0.4	0.5	3.5
学術研究、専門・技術サービス業	28.5	2.3	4.9	2.4	0.2	3.1	0.7	1.1	4.5	1.1	3.1	3.1
宿泊業、飲食サービス業	20.0	1.0	2.6	0.5	1.0	2.9	1.1	0.3	0.8	2.9	0.6	4.6
教育、学習支援業	26.9	0.3	2.0	1.0	0.7	2.1	0.4	0.1	1.9	0.2	13.1	3.9
医療、福祉	27.0	0.5	0.6	0.3	0.4	1.1	0.5	0.3	0.3	0.2	0.9	20.9

前職の職業	前職の職業から正規雇用移行率	現職の職業							
		うち専門・技術的職業	うち事務	うち販売	うちサービス	うち生産工程	うち輸送・機械運転	うち建設・探掘	
専門・技術的職業	33.0	21.3	4.7	1.6	2.2	1.8	0.2	0.2	
事務	20.2	2.2	11.4	2.2	2.1	1.2	0.3	0.2	
販売	22.0	2.3	4.4	6.7	4.0	2.2	0.6	0.5	
サービス	22.3	3.6	3.4	3.1	8.0	1.9	0.6	0.6	
生産工程	22.3	1.3	2.2	1.6	3.4	9.1	1.1	1.5	
輸送・機械運転	34.0	0.2	1.8	1.4	1.4	3.6	20.2	1.2	
建設・探掘	29.1	1.3	0.8	2.2	0.5	4.8	2.9	12.8	

(前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用にく割合(職業詳細区分別)と離職率)



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

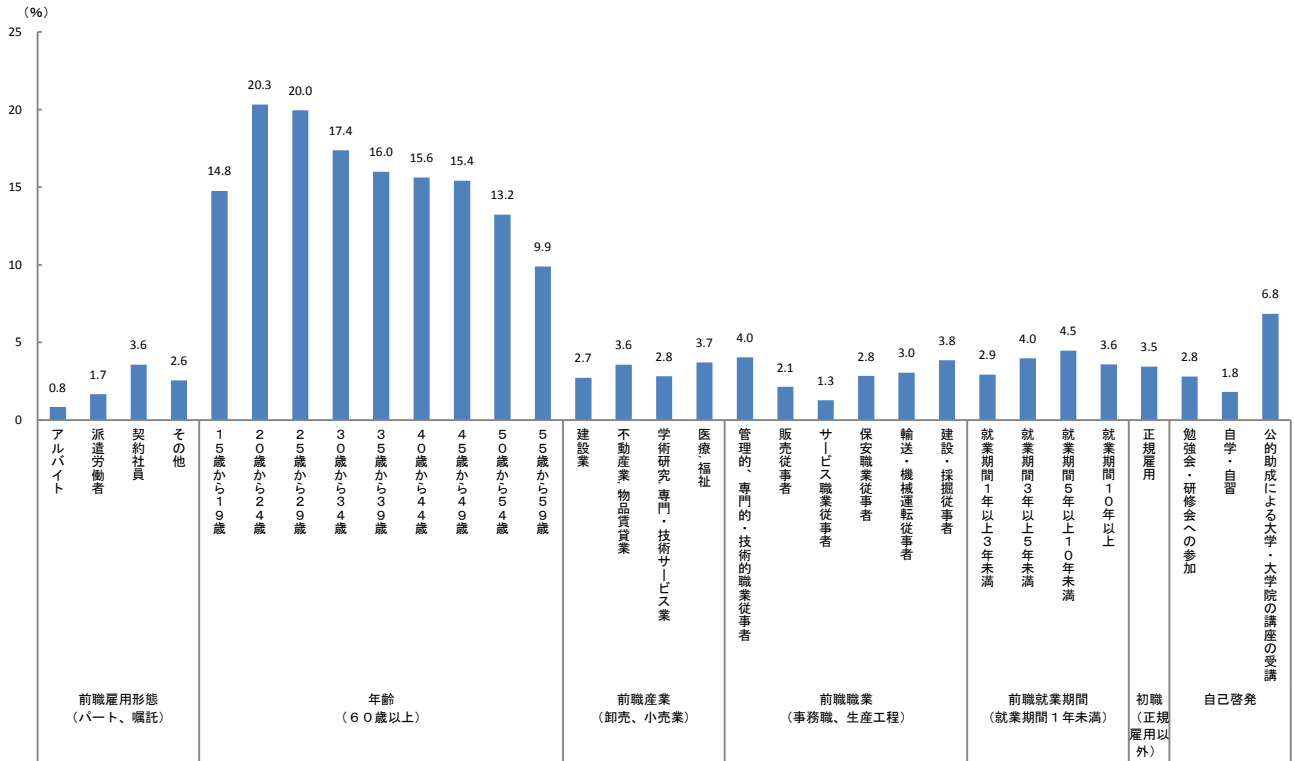
(注) 産業・職業別の正規移行率(過去5年以内に離職し、現在、当該職の仕事に就いている有業者のうち、正規雇用として勤めている者の割合)及び離職率(当該職業の雇用者に占める、過去5年以内に離職した者の割合)を掲載している。

- 前職が非正規雇用の労働者が正規雇用へと移行する際には、同一産業・職業間で移行する割合が高い。その中でも特に、産業別にみると、医療、福祉、教育、学習支援業、建設業等で移行割合が高くなっている。職業別にみると、専門・技術的職業、輸送・機械運転等で移行割合が高くなっている。
- さらに、職業について詳細にみると、営業職、看護師、自動車運転従事者、建設・土木作業従事者など、有資格者やスキルが求められる職業での正規雇用移行率が高くなる傾向が示されている。
- このように、個々の産業や職業に付随する特殊的な知識や技術等が正規雇用へと移行する際に評価されている可能性がある。 -12-

非正規雇用から正規雇用への移行に向けて

年齢が若いほど正規雇用への移行可能性が高く、また学卒後の初職の形態、前職での経験、公的助成による学び直し等が、正規雇用への移行に影響している。

(前職非正規雇用から正規雇用への移行要因の分析)
(プロビット分析)



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注)1) 有意水準が10%未満の要因について上図にまとめている。

2) 上図の値は、分析結果の「限界効果」を指し、各要因の括弧に示される「ベース」と比較した正規移行確率の差を示している。

例えば、年齢が20歳から24歳であれば、前職が非正規雇用であった60歳以上層と比較し、20.3%高い確率で正規雇用に移行できる可能性を表す。

このため、ベースの異なる要因間の限界効果の比較には意味がないことに留意が必要。

- 正規雇用へと移行した者の特徴を統計的に分析すると、年齢が若いほど正規雇用への移行可能性が高いことが分かる。また、前職が非正規の者の就業期間別にみると、同一の職場での就業期間が5年以上10年未満の者で最も正規雇用へと移行しやすい。
- 教育訓練の取組についてみていくと、自己啓発のうち「勉強会・研修会への参加」、「自学・自習」があげられるとともに、公的助成による自己啓発への支援としての「大学・大学院の講座の受講」が最も大きなプラスの効果を持っていることが明らかとなった。さらに、学卒後、初職として正規雇用に就いた者は、一時的に非正規雇用の職に就いたとしても、その後、正規雇用の職を得やすいことが示されている。
- このため、ハローワークを始めとした公的な就職支援によって、新規学卒者を正規雇用の職へと結びつけることが生涯を通じた職業キャリアの安定に重要であるとともに、労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組を促進させるなど、的確な能力開発機会を提供していくことが、生涯を通じた雇用の安定につながっていく。