

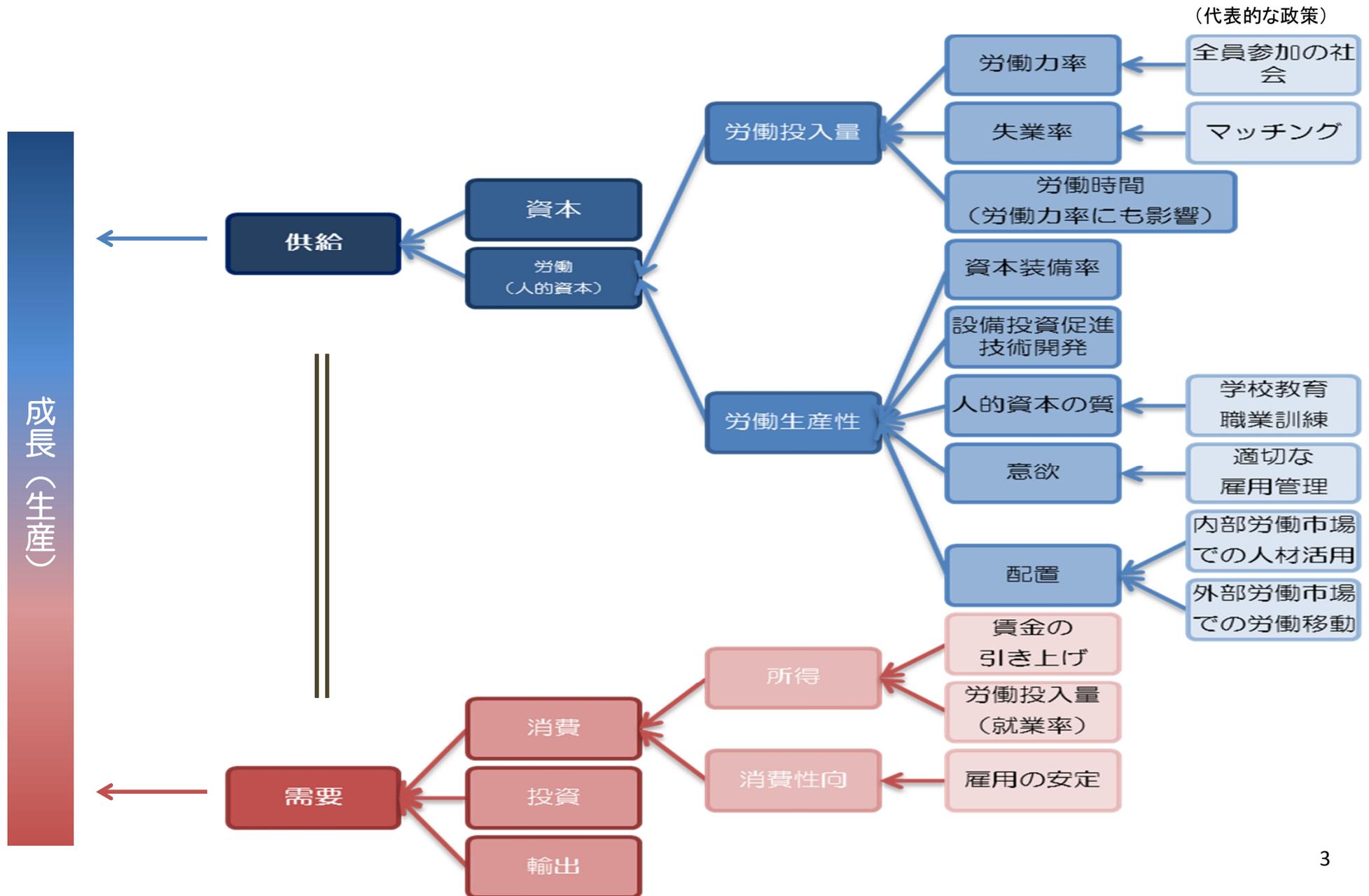
人的資源の最大活用について①

(総論、外部・内部労働市場を通じた労働力配置・雇用管理関係)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

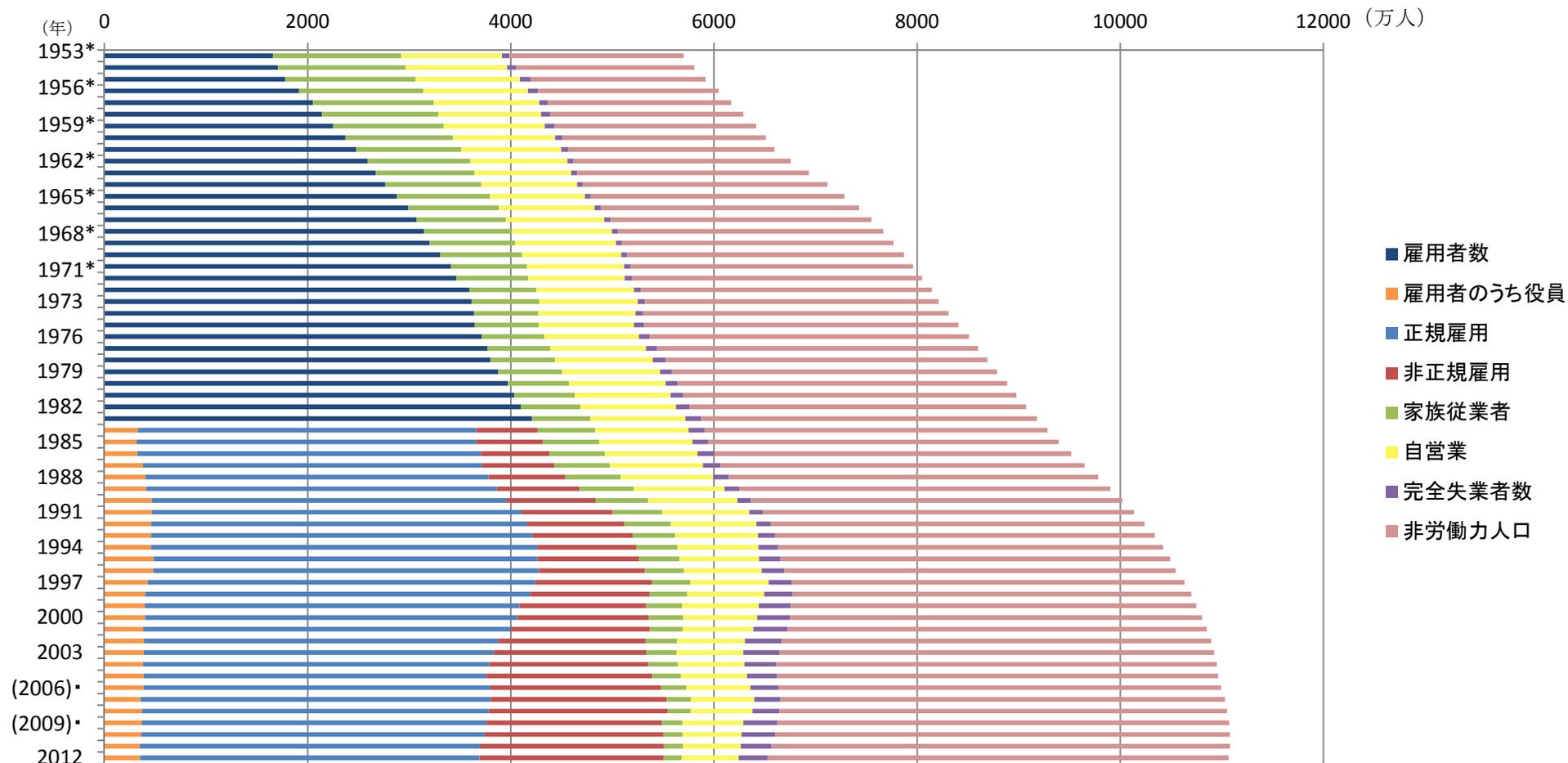
平成25年10月
厚生労働省職業安定局

総論



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。

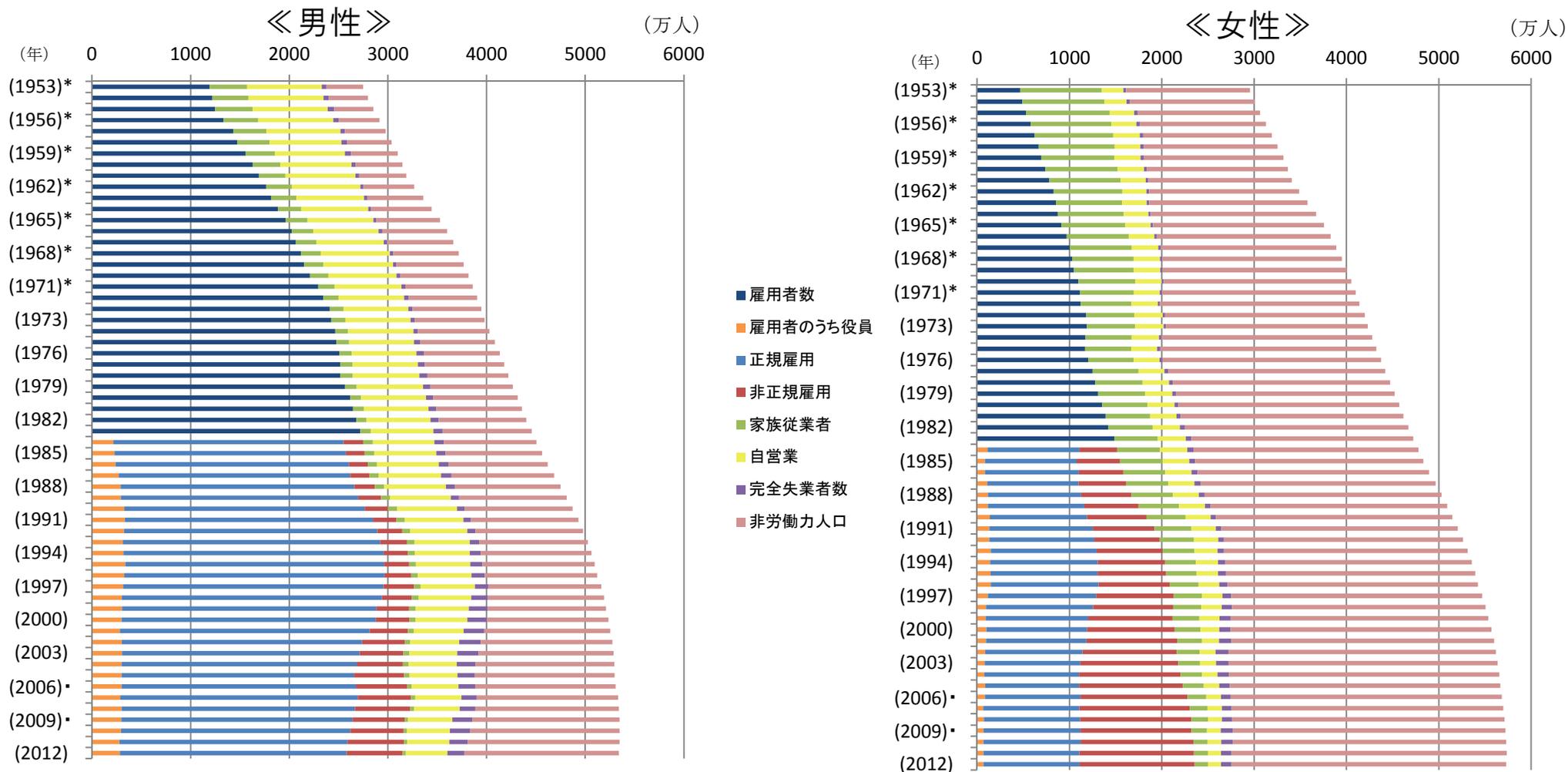
注) 雇用者の分解に関して、84年から98年までは2月調査の数値、99年から01年までは2月調査と8月調査の平均、02年以降は年平均のデータを用いている点に留意が必要。

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遡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。

15歳以上人口の内訳(男女別)

○ 特に女性において、非正規雇用の労働者が大きく増加している。



(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。

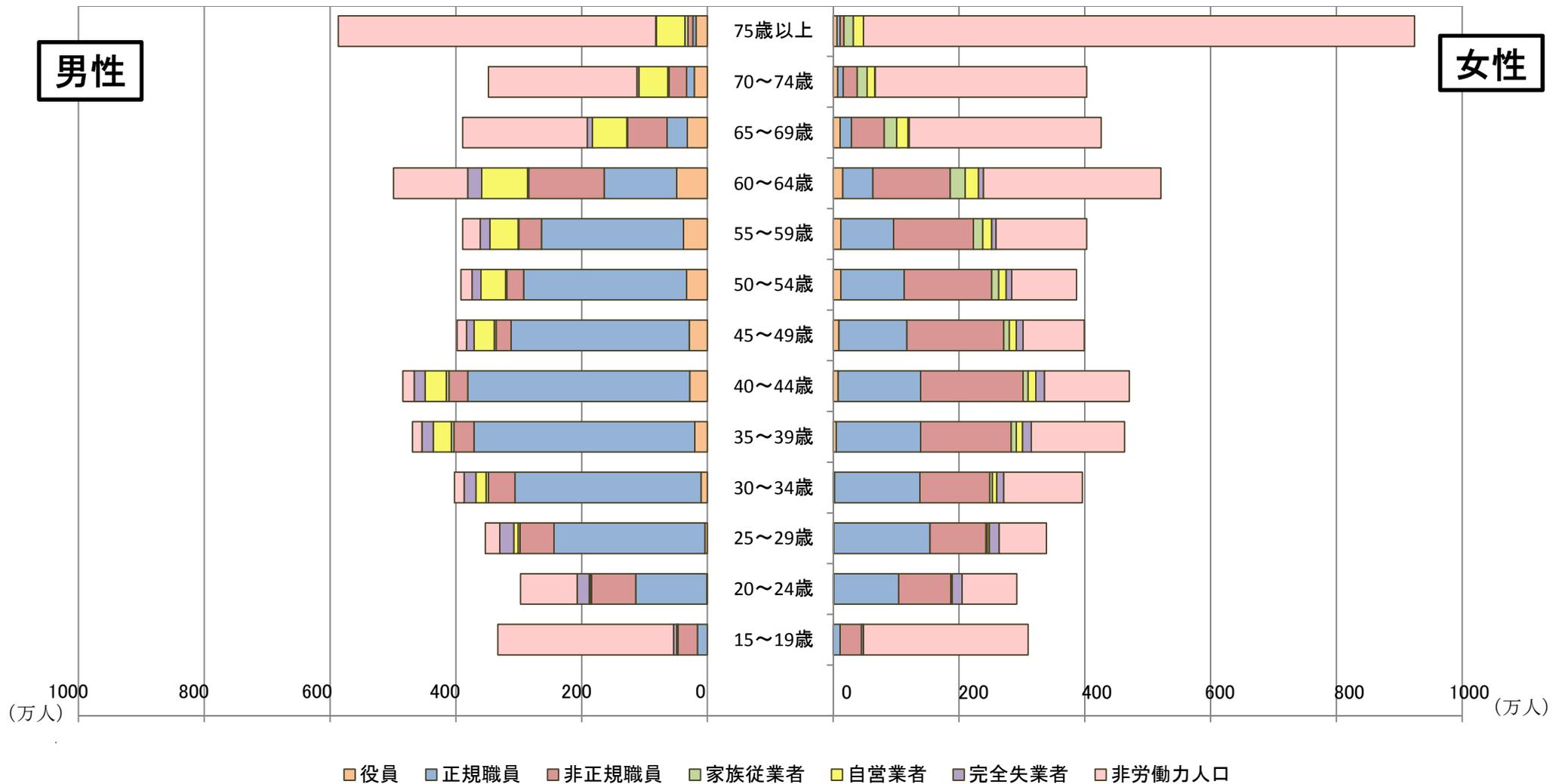
注) 雇用者の分解に関して、84年から98年までは2月調査の数値、99年から01年までは2月調査と8月調査の平均、02年以降は年平均のデータを用いている点に留意が必要。

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遡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。

15歳以上人口の内訳(平成24年)①

○ 25～59歳層の男性で正規の雇用者の割合が高く、35～64歳層の女性で非正規の雇用者の割合が高い。



(資料出所) 総務省「労働力調査(平成24年)」

15歳以上人口の内訳(平成24年)②

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

(万人)	男性						
	役員	正規職員	非正規職員	家族従業者	自営業者	完全失業者	非労働力人口
15～19歳	0	16	31	1	1	5	279
20～24歳	1	113	70	2	2	19	90
25～29歳	4	240	54	3	7	22	23
30～34歳	10	296	42	4	16	19	15
35～39歳	20	351	32	4	29	18	15
40～44歳	28	353	30	4	34	17	18
45～49歳	29	283	24	3	32	12	15
50～54歳	33	259	27	2	39	14	18
55～59歳	38	226	36	1	45	15	28
60～64歳	49	115	120	2	73	22	118
65～69歳	32	32	63	1	55	8	198
70～74歳	21	12	28	2	46	3	236
75歳以上	18	5	8	5	45	1	505

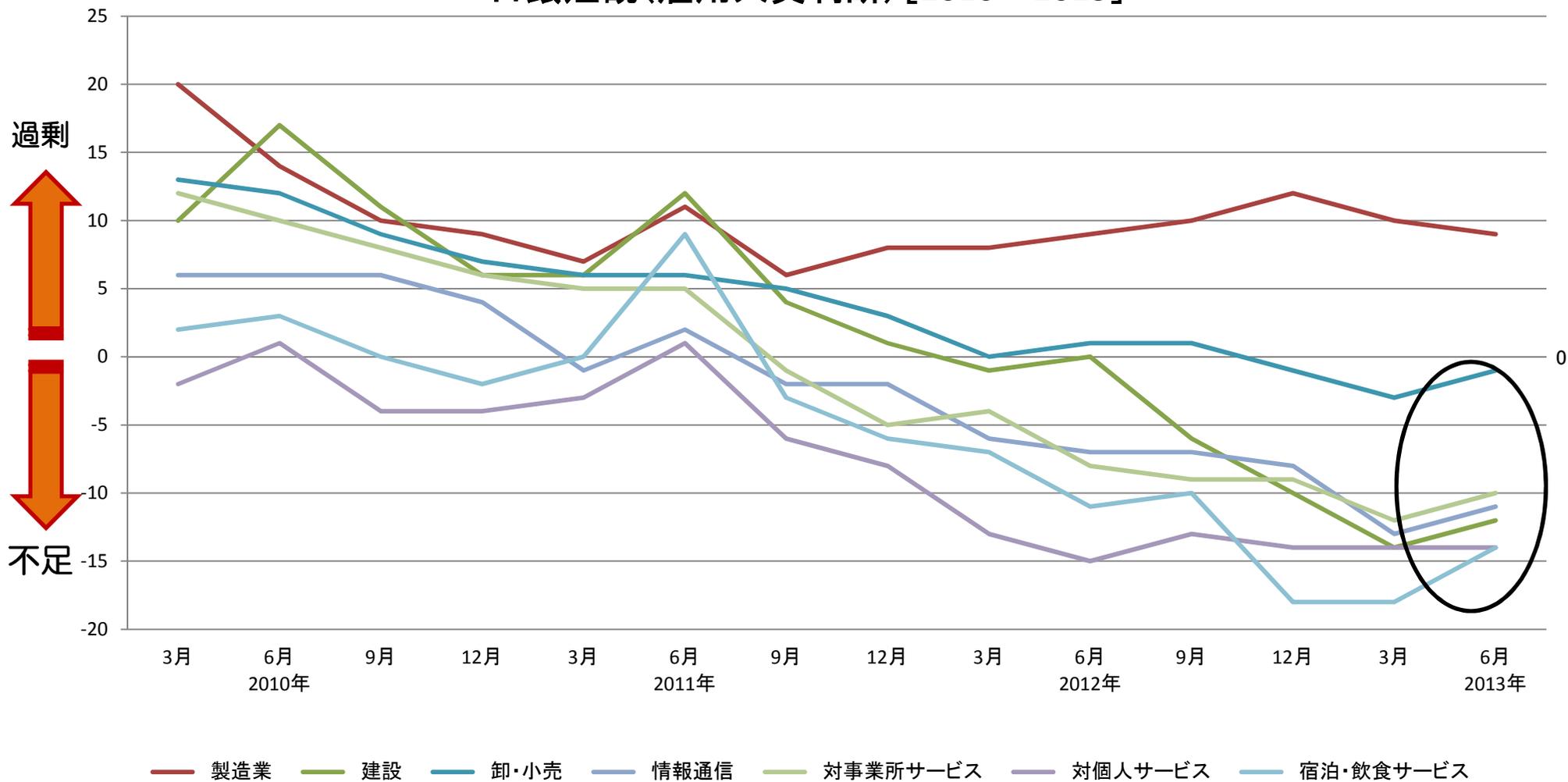
(万人)	女性						
	役員	正規雇用	非正規雇用	家族従業者	自営業者	完全失業者	非労働力人口
15～19歳	0	11	34	0	0	3	262
20～24歳	1	103	83	1	1	16	87
25～29歳	1	153	89	2	3	16	75
30～34歳	2	136	111	4	7	11	125
35～39歳	5	134	144	8	10	14	148
40～44歳	8	131	163	8	12	14	135
45～49歳	9	108	154	9	11	11	97
50～54歳	12	101	139	11	12	9	103
55～59歳	12	84	127	15	14	7	144
60～64歳	15	48	123	24	21	8	282
65～69歳	11	18	52	20	18	2	305
70～74歳	7	9	22	16	12	1	336
75歳以上	6	5	6	15	16	0	876

産業別・職業別の労働力需給の状況

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。

日銀短観(雇用人員判断)[2010～2013]



(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

人手不足職種について(職業分類中分類)

○ 医療や建設に関する職業で求人超過になっている一方、事務に関する職業では求職超過になっている。

《有効求人倍率上位10職種》

(倍)

順位	職種(中分類)	有効求人倍率
1	医師、薬剤師等	6.70
2	建設躯体工事の職業	6.20
3	保安の職業	4.31
4	建築・土木技術者等	3.37
5	外勤事務員	2.61
6	保健師、助産師等	2.59
7	医療技術者	2.53
8	建設・採掘の職業	2.41
9	建設の職業	2.40
10	接客・給仕の職業	2.23

《有効求人倍率下位10職種》

(倍)

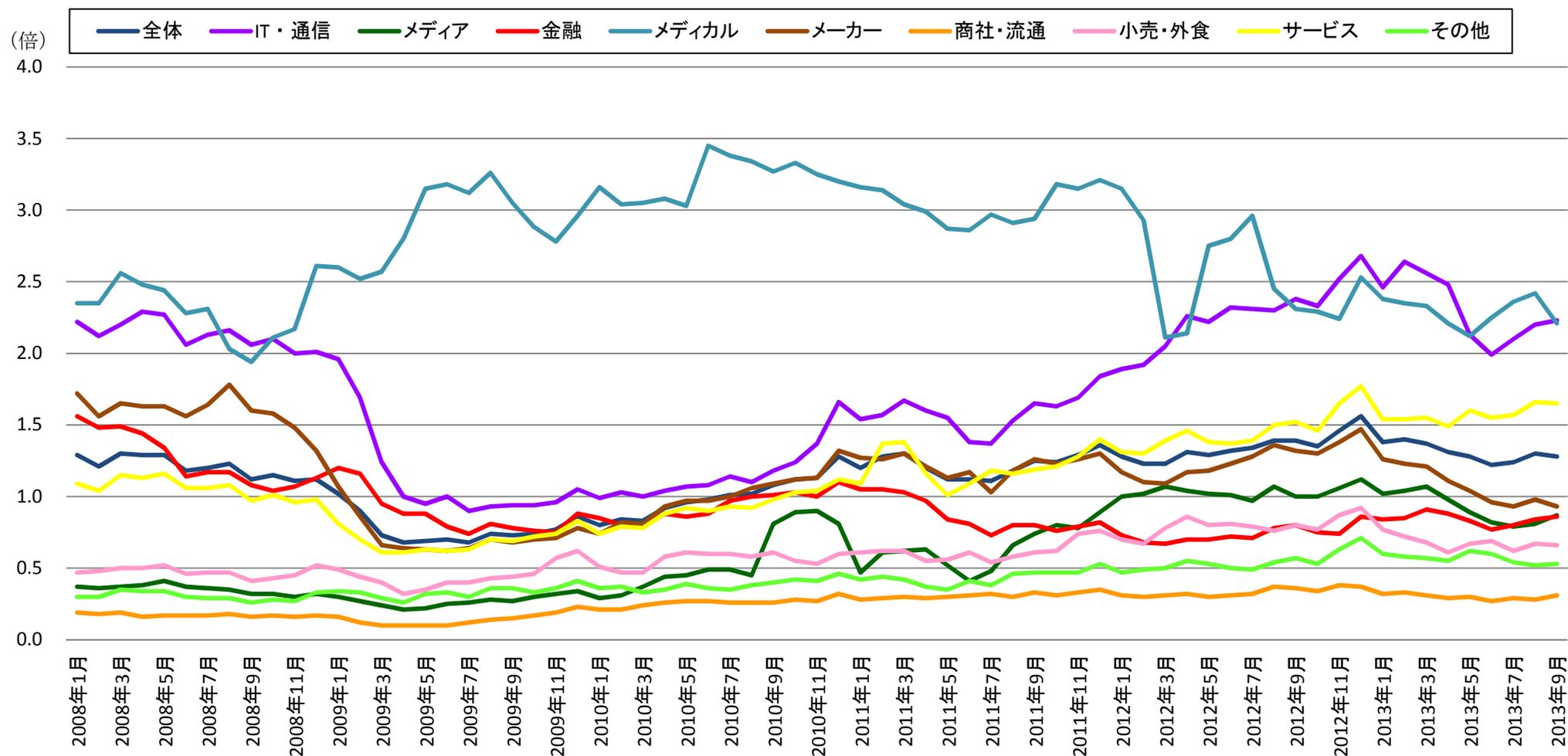
順位	職種(中分類)	有効求人倍率
1	その他の運搬等の職業	0.18
2	一般事務員	0.21
3	鉄道運転の職業	0.22
4	事務的職業	0.26
5	機械組立の職業	0.31
6	生産設備(機械)	0.32
7	製造技術者	0.36
8	会計事務員	0.38
9	美術家、デザイナー等	0.38
10	生産設備(金属)	0.40

業種別の転職求人倍率

○ 民間人材ビジネスのデータによると、2013年9月時点では、サービス、IT/通信、メディカルの業種で転職求人倍率が1.00倍を大幅に上回っている。

※ 業種別転職求人倍率は、(DODAに登録している企業の業種別求人数) / (登録している求職者のうち、現時点で当該業種に就業している者の数) で算出している。

業種別の転職求人倍率

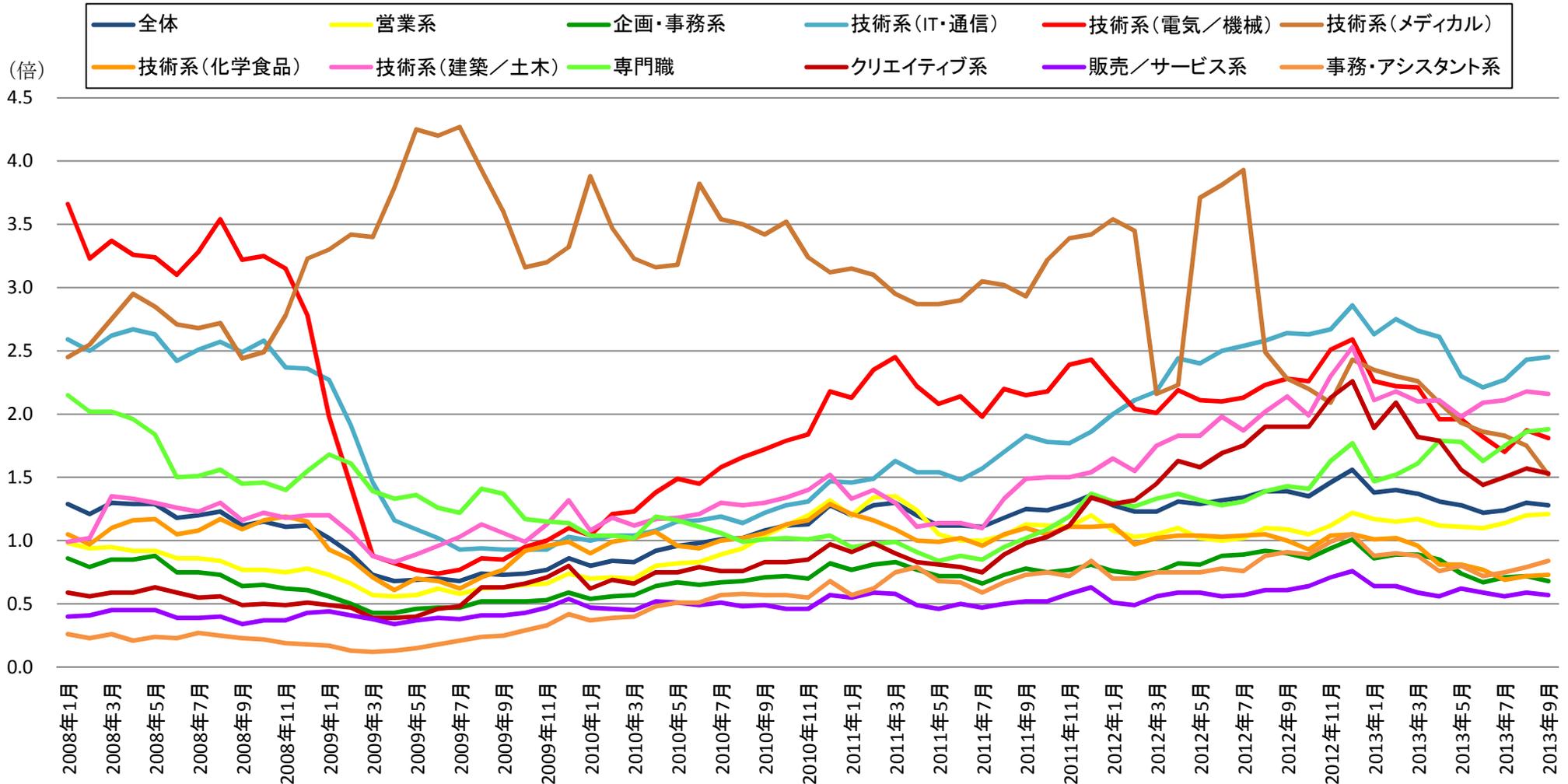


(資料出所): 転職サービスDODA「転職求人倍率レポート」

職種別の転職求人倍率

○ 民間人材ビジネスのデータによると、2013年9月時点では、営業系、技術系(IT/通信、電気/機械、メディカル、建築/土木)、専門職、クリエイティブ系の職種で転職求人倍率が1.00倍を超えている。
 ※ 職種別転職求人倍率は、(DODAに登録している企業の職種別求人数) / (登録している求職者のうち、現時点で当該職種に就業している者の数) で算出している。

職種別の転職求人倍率



(資料出所) : 転職サービスDODA「転職求人倍率レポート」

労働移動の状況

入職者の内訳(常用労働者・一般労働者)

○ 2001年以降、入職者の6割以上が転職者となっている。

■ 新規学卒者 ■ 一般未就業者 ■ 転職入職者

入職者の内訳(常用労働者)

(単位:千人)



入職者の内訳(一般労働者)



(資料出所):厚生労働省「雇用動向調査」

注) 「常用労働者」:(i)期間を定めずに雇われている者 (ii)1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者 (iii)1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われている者 のいずれかに該当する労働者。

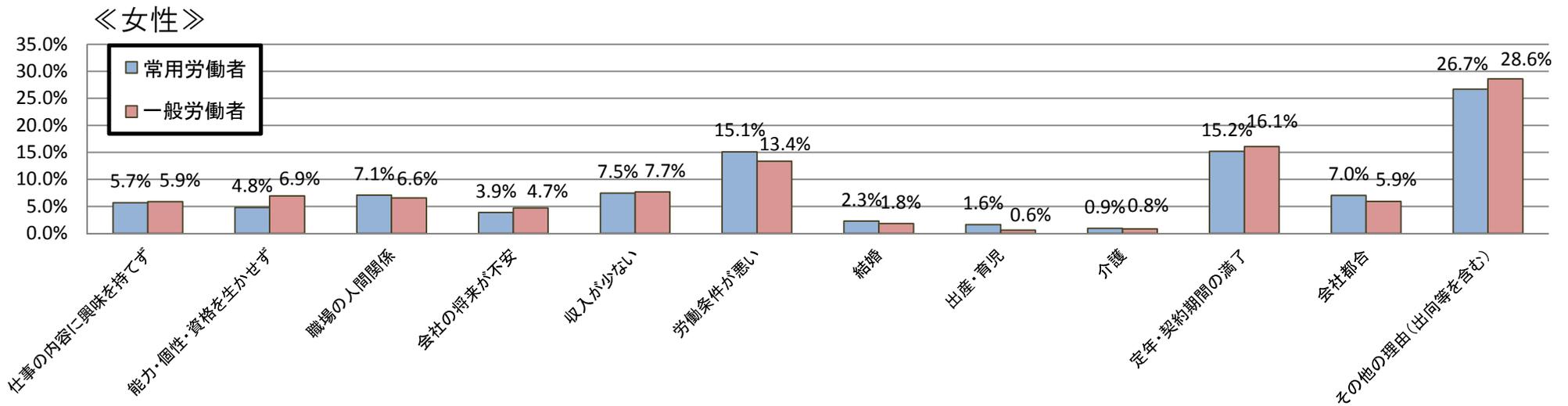
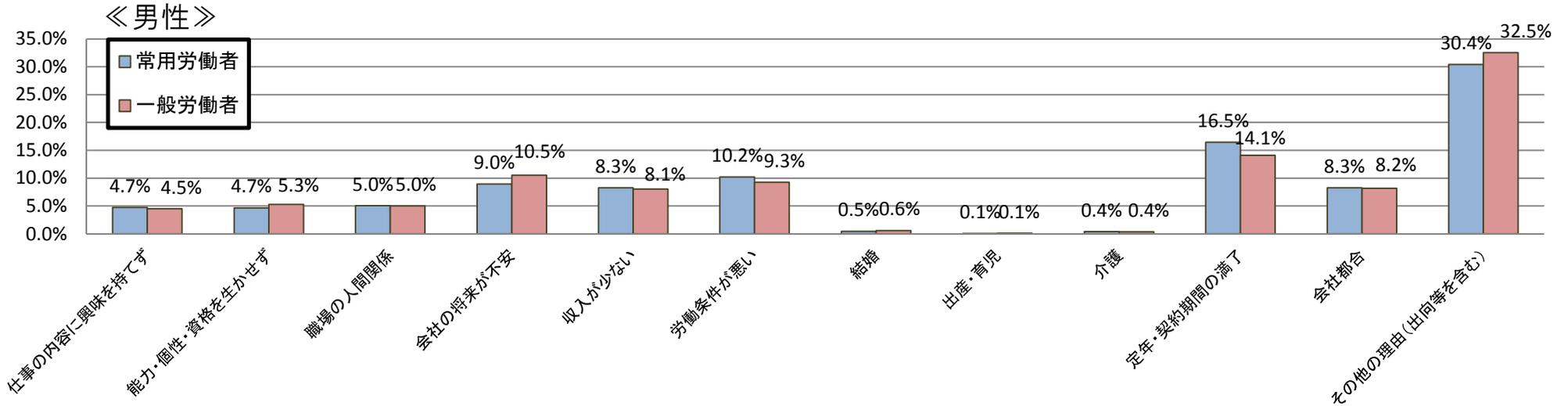
「一般労働者」:常用労働者のうち、「パートタイム労働者」を除いた労働者。

注) 「新規学卒者」:入職する前1年以内に就業経験がなかった者のうち、新規学卒者 「一般未就業者」:入職する前1年以内に就業経験がなかった者のうち、新規学卒者以外

「転職入職者」:入職する前1年以内に就業経験のあった者。

転職入職者が前職を辞めた理由(常用労働者・一般労働者)

○ 常用労働者、一般労働者ともに「その他の理由(出向等を含む)」、「定年・契約期間の満了」の順に多い。



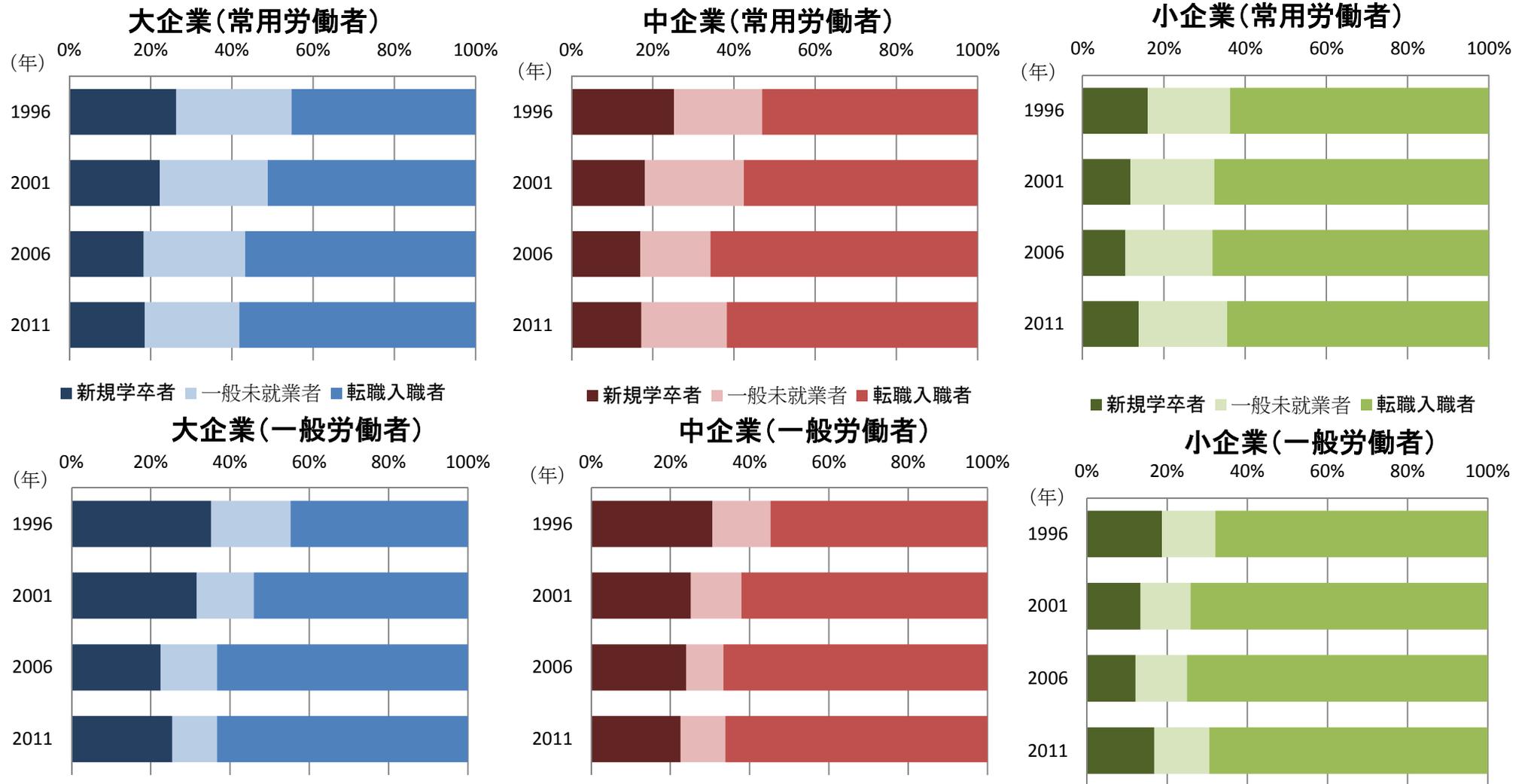
(資料出所): 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

注) 「常用労働者」: (i) 期間を定めずに雇われている者 (ii) 1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者 (iii) 1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われている者 のいずれかに該当する労働者。

「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。

入職者の内訳(企業規模別)

- 時系列でみると、大企業、中企業で転職入職者の割合が増大する傾向となっている。
- 企業規模別では、企業規模が小さいほど転職入職者の割合が大きい。



(資料出所): 厚生労働省「雇用動向調査」

注) 大企業: 従業員数が1000人以上 中企業: 従業員数が100~999人 小企業: 従業員数が5~99人

転職の状況(産業別) (第1回資料 再掲)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 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している。
- 製造業では同一産業への転職は約4割にとどまる。

転職

(常用:単位 万人)

前職産業 現職産業	①製造業 (離職者計:57.1万人)	②医療・福祉 (離職者計:42.1万人)	③宿泊業、飲食サービス業 (離職者計:37.8万人)	④卸売・小売業 (離職者計:36.3万人)	⑤サービス業(他に分類 されないもの) (離職者計:33.8万人)
④製造業 (入職者計:39.8万人)	23.6	0.7	1.5	2.6	2.3
①医療・福祉 (入職者計:54.8万人)	2.8	32.9	3.0	3.0	2.4
⑤宿泊業、飲食サービス業 (入職者計:38.6万人)	2.3	1.6	19.3	3.4	3.5
②卸売・小売業 (入職者計:53.3万人)	6.9	2.7	6.7	18.2	5.4
③サービス業(他に分類 されないもの) (入職者計:43.9万人)	14.3	1.1	2.3	3.2	10.1

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成23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。

入職経路について

- 入職経路をみると、「縁故」のうち、「前の会社」からの斡旋、援助等による場合(定年後の再雇用等)により入職した者は、平成24年で29万人となっている。

(千人)

区分		平成10年	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
入職者計		5,424.6	5,826.2	6,076.4	6,261.7	5,968.1	6,045.0	6,734.5	7,481.7	6,992.9	6,993.0	6,406.6	6,835.5	6,308.5	6,296.9	6,758.7
職業紹介機関等	安定所	1,083.0	1,249.3	1,360.3	1,208.6	1,290.9	1,359.7	1,368.1	1,585.2	1,448.2	1,333.6	1,261.4	1,450.8	1,356.4	1,323.5	1,406.3
	HWインターネット	261.8	228.0	271.6	293.7	202.6	234.0
	民営	.	.	54.4	72.6	100.5	97.1	107.4	100.9	114.6	121.0	102.6	137.6	123.9	149.8	177.0
	学校	496.8	492.8	464.9	475.4	430.0	420.1	489.9	516.8	461.0	381.8	418.3	398.5	351.9	423.8	427.1
	広告	1,667.9	1,900.2	1,965.2	2,292.7	1,889.5	1,967.5	2,256.2	2,500.0	2,390.7	2,259.9	1,980.9	2,143.3	1,843.0	1,951.0	2,178.4
	その他	510.7	517.0	518.7	580.2	585.3	596.5	785.2	917.7	888.5	841.1	796.5	812.1	823.5	753.8	760.5
縁故・出向等	縁故	1,520.7	1,483.1	1,621.3	1,466.1	1,481.2	1,443.4	1,580.8	1,716.8	1,576.8	1,668.4	1,506.7	1,466.6	1,348.9	1,338.7	1,388.4
	前の会社	176.1	208.7	218.1	259.5	299.2	234.2	271.3	325.4	278.0	260.1	285.0	380.8	263.5	307.0	294.8
	出向	110.7	147.2	113.9	133.0	153.2	119.6	121.5	106.4	82.9	97.1	81.6	125.1	116.7	114.5	134.3
	出向先からの復帰	34.7	36.5	32.0	33.1	37.5	41.2	25.5	38.0	30.2	28.4	30.6	29.9	50.4	39.3	52.7

(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年から新産業分類で「教育、学習支援業」を含む。 注4) 平成21年新産業分類。

転職入職者の現在の勤め先を選んだ理由(①前職と現職の就業形態変化別)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 現在の勤め先を選んだ理由について、前職及び現職の就業形態変化別に見ると、「就業形態変化計」の割合と比較して、
 - ・「一般→一般」の層で、「能力・個性・資格を生かせる」、「会社の将来性が期待できる」「その他の理由」の割合が高い。
 - ・「パート→一般」の層で「仕事の内容に興味があった」、「給料等収入が多い」の割合が高い。
 - ・「一般→パート」及び「パート→パート」の層で「労働時間、休日等の労働条件が良い」、「通勤が便利」、「とにかく仕事に就きたかった」の割合が高い。

前職→現職 (就業形態の変化)	合計	現在の勤め先を選んだ理由								
		仕事の内容に興味があった	能力・個性・資格を生かせる	会社の将来性が期待できる	給料等収入が多い	労働時間、休日等の労働条件が良い	通勤が便利	とにかく仕事に就きたかった	その他の理由(出向等を含む。)	不詳
就業形態変化計	100%	23.6%	15.6%	4.9%	4.3%	12.6%	8.7%	9.7%	18.9%	1.7%
一般 → 一般	100%	23.5%	19.3%	7.0%	3.8%	8.3%	5.3%	8.3%	23.1%	1.4%
パート → 一般	100%	33.9%	13.5%	4.5%	8.2%	11.9%	5.2%	9.6%	12.2%	1.0%
一般 → パート	100%	22.0%	14.3%	1.2%	2.3%	17.1%	10.0%	13.8%	16.9%	2.4%
パート → パート	100%	20.5%	8.2%	1.6%	4.8%	21.3%	17.6%	11.4%	12.2%	2.4%

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」特別集計より、職業安定局雇用政策課で作成。

注) 転職入職者(入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者。ただし、「内職」や1か月未満の就業は含まない。)のうち、前職雇用者で、調査時在職者について集計。

注) 「一般」は一般労働者を、「パート」はパートタイム労働者を意味する。

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。

転職入職者の現在の勤め先を選んだ理由(②入職経路別)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 現在の勤め先を選んだ理由について入職経路別に見ると、「入職経路計」での割合と比較して、
- ・「安定所」を利用した者、「民営職業紹介所」を利用した者ともに、「仕事の内容に興味があった」、「能力・個性・資格を生かせる」、「労働時間、休日等の労働条件が良い」の割合が高い。
 - ・「安定所」を利用した者では、「とにかく仕事に就きたかった」の割合が高い。
 - ・「民営職業紹介所」を利用した者では、「会社の将来が期待できる」、「給料等収入が多い」、「通勤が便利」の割合が高い。

入職経路	計	現在の勤め先を選んだ理由								
		仕事の内容に興味があった	能力・個性・資格が生かせる	会社の将来性が期待できる	給料等収入が多い	労働時間、休日等の労働条件が良い	通勤が便利	とにかく仕事に就きたかった	その他の理由（出向等を含む。）	不詳
入職経路計	100%	23.6%	15.6%	4.9%	4.3%	12.6%	8.7%	9.7%	18.9%	1.7%
安定所	100%	30.0%	18.0%	4.6%	4.0%	16.8%	8.7%	12.4%	4.3%	1.2%
ハローワークインターネットサービス	100%	33.9%	14.6%	4.2%	6.8%	12.6%	6.0%	16.1%	5.4%	0.3%
民営職業紹介所	100%	25.0%	19.4%	10.1%	6.2%	13.7%	11.0%	4.3%	6.9%	3.2%
学校	100%	38.3%	13.9%	3.5%	4.5%	11.9%	3.5%	3.5%	17.9%	3.5%
広告	100%	29.4%	13.2%	5.5%	5.2%	16.4%	12.9%	9.1%	6.4%	1.8%
その他	100%	15.1%	16.3%	3.6%	2.4%	5.6%	6.5%	8.3%	40.1%	2.1%
縁故	100%	18.3%	18.2%	5.5%	4.7%	10.7%	7.2%	10.3%	22.8%	2.2%
うち前の会社	100%	10.4%	19.7%	3.5%	2.0%	5.0%	3.9%	9.2%	45.7%	0.5%

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」特別集計より、職業安定局雇用政策課で作成。

注) 転職入職者(入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者。ただし、「内職」や1か月未満の就業は含まない。)のうち、前職雇用者で、調査時在職者について集計。

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。

転職入職者の入職経路別に見た就業形態変化の割合

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

○「安定所」を利用した転職入職者の就業形態の変化を見ると、58.5%が「一般→一般」、13%が「パート→一般」、8.9%が「一般→パート」、19.6%が「パート→パート」となっている。

○「民営職業紹介所」を利用した転職入職者の就業形態の変化を見ると、80%が「一般→一般」、4.8%が「パート→一般」、6.2%が「一般→パート」、8.9%が「パート→パート」となっている。

単位(%)

前職→現職 (就業形態の変化)	入職 経路 計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		安定所	ハローワーク 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		出向	出向から の復帰
								うち前の会社			
一般 → 一般	56.8	58.5	56.3	80.0	43.8	42.5	61.5	57.5	66.5	96.4	96.6
パート → 一般	9.4	13.0	10.9	4.8	21.4	9.6	8.3	8.3	4.0	0.5	0.2
一般 → パート	9.4	8.9	15.6	6.2	2.5	10.0	8.5	10.7	12.9	1.9	2.2
パート → パート	24.4	19.6	17.3	8.9	32.3	37.9	21.6	23.5	16.6	1.2	1.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」特別集計より、職業安定局雇用政策課で作成。

注) 転職入職者(入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者。ただし、「内職」や1か月未満の就業は含まない。)のうち、前職雇用者で、調査時在職者について集計。

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。

転職入職者の就業形態の変化と入職経路

○転職入職者の就業形態の変化別に入職経路の割合を見ると、「就業形態変化計」での割合と比較して、

- ・「一般→一般」の転職入職で「安定所」、「民営職業紹介所」、「前の会社」の割合が高い。
- ・「パート→一般」の転職入職で、「安定所」の割合が高い。
- ・「パート→パート」への転職入職で、「広告」の割合が高い。

単位(%)

前職→現職 (就業形態の変化)	計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		安定所	ハローワーク 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		出向	出向から の復帰
								うち前の 会社			
就業形態変化計	100.0	22.8	3.7	3.7	0.6	27.0	12.9	24.6	7.2	3.4	1.4
一般 → 一般	100.0	23.5	3.7	5.2	0.4	20.2	14.0	24.9	8.4	5.9	2.3
パート → 一般	100.0	31.4	4.3	1.9	1.3	27.6	11.5	21.8	3.1	0.2	0.0
一般 → パート	100.0	21.6	6.1	2.4	0.1	28.9	11.7	28.1	9.9	0.7	0.3
パート → パート	100.0	18.2	2.6	1.3	0.7	41.8	11.4	23.6	4.9	0.2	0.1

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」特別集計より、職業安定局雇用政策課で作成。

注) 転職入職者(入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者。ただし、「内職」や1か月未満の就業は含まない。)のうち、前職雇用者で、調査時在職者について集計。

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。

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。

入職後の職業と入職経路割合

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 入職後の職業計における入職経路の割合と比較すると、
- ・ 事務従事者、保安職業従事者、生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者等で「安定所」の割合が高い。
 - ・ 管理的職業、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、生産工程従事者で、「民間職業紹介所」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	民間職業紹介所	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	20.8	3.5	2.6	6.3	32.2	11.3	20.5	4.4	2.0	0.8
管理的職業従事者	100.0	8.8	1.4	3.4	1.5	9.9	22.6	28.8	10.2	17.1	6.5
専門的・技術的職業従事者	100.0	17.3	3.2	4.7	14.1	18.6	17.6	20.1	3.6	3.1	1.2
事務従事者	100.0	25.3	3.5	4.1	7.3	26.3	10.5	18.9	6.5	3.2	0.9
販売従事者	100.0	13.2	3.2	2.0	3.8	48.8	10.3	16.8	2.1	1.1	0.8
サービス職業従事者	100.0	17.9	3.8	0.6	3.9	45.4	9.0	19.0	2.2	0.3	0.0
保安職業従事者	100.0	24.0	2.6	1.0	2.9	21.5	20.5	26.4	10.8	0.9	0.3
生産工程従事者	100.0	31.6	4.1	4.2	5.3	23.0	8.3	21.6	7.0	0.9	0.9
輸送・機械運転従事者	100.0	27.8	4.7	0.2	1.1	27.1	4.7	33.9	6.9	0.6	0.1
建設・採掘従事者	100.0	40.5	2.0	1.3	7.3	9.0	5.1	32.8	6.4	1.4	0.7
運搬・清掃・包装等従事者	100.0	24.0	3.0	0.3	1.7	38.8	7.4	24.2	4.0	0.5	0.1
その他の職業従事者	100.0	21.7	0.0	1.9	1.3	22.3	16.6	31.8	2.5	3.2	1.3

(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

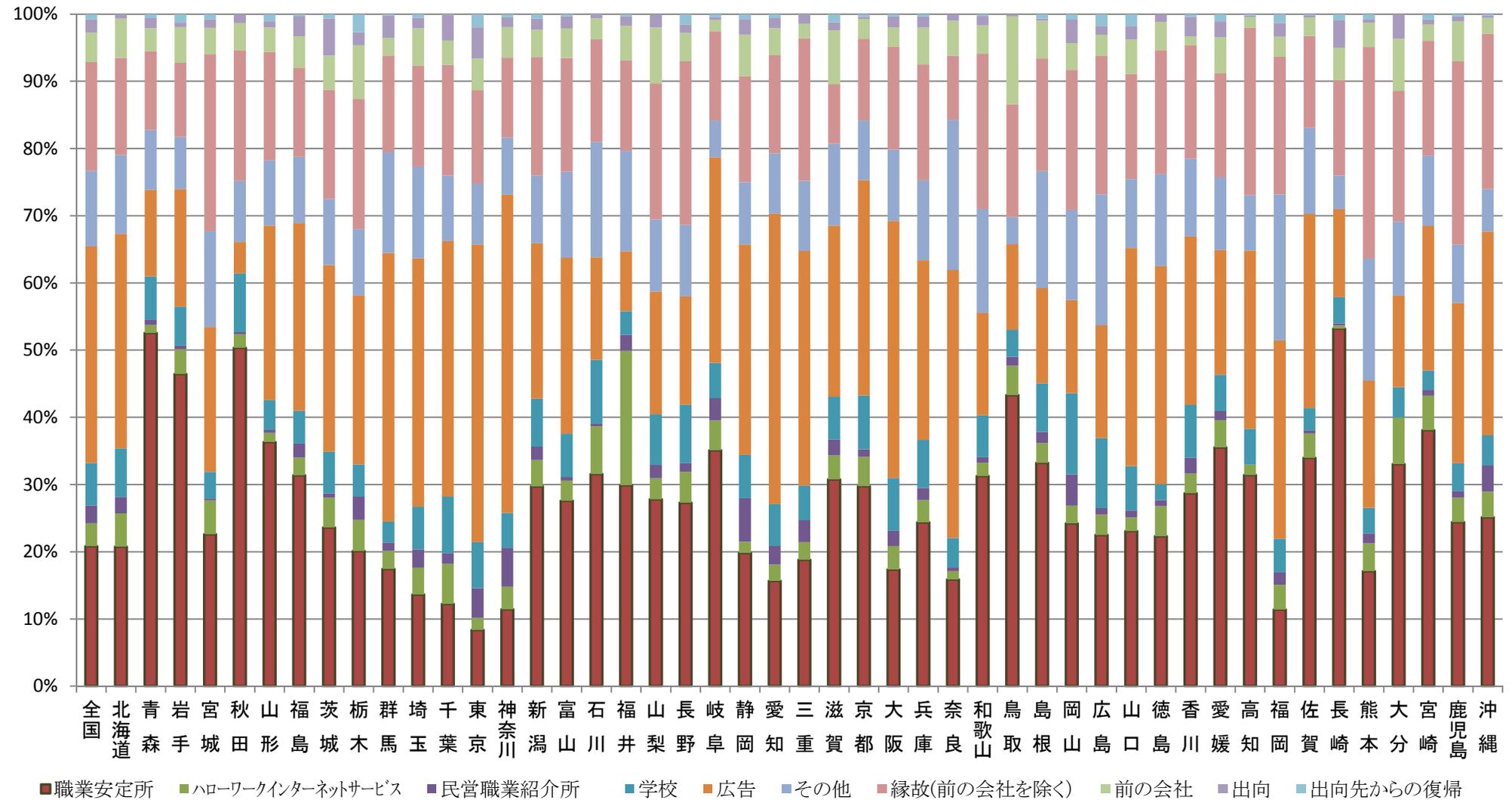
注)入職者(未就業者及び既就業者)について集計。

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。

入職者の入職後の地域と入職経路割合

- 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。

入職経路割合



(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。

退職経験の有無(正社員・正職員)

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

○ 退職経験は正社員・正職員で50.0%となっており、女性の方が高い。

(%)

	男女計	男性	女性
年齢計	50.0	47.2	57.2
18～24歳	12.2	13.6	11.1
25～29歳	33.4	30.3	38.2
30～34歳	52.8	50.0	59.3
35～39歳	58.4	55.6	66.4
40～49歳	55.1	50.0	72.3
50～59歳	55.2	48.8	76.9

(資料出所):リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2012」

注) 数値は「退職経験が1回以上ある」と回答した者の割合を示す。

注) 調査対象母集団は、首都圏50km(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト業務委託として2012年8月最終週に1日でも就業している18～59歳の男女。(学生除く)

注) サンプル数は9790名(男性:5631名、女性:4159名)

転職時の状況 ～退職理由(複数回答)～

○ 転職理由としては「会社の将来に不安を感じて」「年収アップ」「時間的・精神的ゆとりを求めて」「他の会社で新しいキャリアを身につけたかった」などが多い。

	調査数	会社の将来に不安を感じて	年収アップ	時間的・精神的ゆとりを求めて	他の会社で新しいキャリアを身につけたかった	社風や会社の雰囲気が自分にあわなかった	上司または同僚とあわなかったから	評価に納得がなかった	職種または業界を変えたかった	他の会社で今のキャリアをこれまで以上に伸ばしたかった	現状より良い条件の求人を見つけたから	やむにやまれず(リストラ、会社倒産など)	希望しない人事異動・出向・転勤などのため	Uターン、Iターンなど通勤圏の変更のため	雇用形態を変更したかった(派遣→正社員など)	なんとなく会社を替わりたかったから	その他
全体	367	55.0	34.1	33.2	27.0	27.0	25.1	25.1	23.7	23.4	14.2	12.5	12.0	8.7	5.4	1.9	6.3
～25歳	20	35.0	25.0	60.0	30.0	25.0	15.0	15.0	35.0	10.0	20.0	10.0	10.0	0.0	5.0	5.0	10.0
26～30歳	112	55.4	35.7	40.2	32.1	31.3	28.6	25.0	26.8	24.1	18.8	7.1	15.2	11.6	8.0	3.6	4.5
31～35歳	131	61.1	39.7	29.0	31.3	25.2	20.6	21.4	25.2	27.5	9.9	11.5	9.2	8.4	4.6	0.8	3.1
36～40歳	63	47.6	30.2	25.4	19.0	27.0	28.6	33.3	19.0	25.4	15.9	15.9	14.3	6.3	6.3	0.0	12.7
41歳以上	41	56.1	22.0	26.8	9.8	22.0	29.3	29.3	12.2	12.2	9.8	26.8	9.8	9.8	0.0	2.4	9.8
男性計	294	57.1	35.7	31.6	28.2	25.5	23.1	24.8	25.2	23.1	12.6	13.6	13.3	8.2	4.8	1.7	7.1
男性～25歳	13	46.2	15.4	69.2	30.8	30.8	7.7	7.7	30.8	0.0	23.1	15.4	15.4	0.0	7.7	0.0	7.7
男性26～30歳	76	59.2	39.5	36.8	38.2	26.3	23.7	26.3	30.3	23.7	15.8	9.2	19.7	7.9	6.6	3.9	5.3
男性31～35歳	113	62.8	44.2	28.3	31.9	24.8	20.4	21.2	26.5	27.4	8.8	8.8	9.7	9.7	4.4	0.9	3.5
男性36～40歳	54	46.3	27.8	25.9	20.4	25.9	29.6	33.3	22.2	25.9	14.8	18.5	14.8	5.6	5.6	0.0	14.8
男性41歳以上	38	55.3	21.1	26.3	7.9	23.7	26.3	26.3	13.2	13.2	10.5	28.9	7.9	10.5	0.0	2.6	10.5
女性計	73	46.6	27.4	39.7	21.9	32.9	32.9	26.0	17.8	24.7	20.5	8.2	6.8	11.0	8.2	2.7	2.7
女性～25歳	7	14.3	42.9	42.9	28.6	14.3	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3
女性26～30歳	36	47.2	27.8	47.2	19.4	41.7	38.9	22.2	19.4	25.0	25.0	2.8	5.6	19.4	11.1	2.8	2.8
女性31～35歳	18	50.0	11.1	33.3	27.8	27.8	22.2	22.2	16.7	27.8	16.7	27.8	5.6	0.0	5.6	0.0	0.0
女性36～40歳	9	55.6	44.4	22.2	11.1	33.3	22.2	33.3	0.0	22.2	22.2	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0
女性41歳以上	3	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
未婚	211	53.1	32.7	33.6	25.6	27.0	23.7	21.8	28.9	20.4	16.1	14.2	15.6	8.1	6.6	2.8	4.3
既婚	156	57.7	35.9	32.7	28.8	26.9	26.9	29.5	16.7	27.6	11.5	10.3	7.1	9.6	3.8	0.6	9.0

(資料出所):リクルートキャリア「第25回転職世論調査(2013年9月)」

※網掛けは全体より10ポイント以上高いもの

(注) 調査対象は、RCAの転職エージェントサービス<リクルートエージェント>の登録者で、何らかの手段で2012年12月から2013年5月に転職を実現された1879名。

職業能力向上のための複数企業経験の有効性

○ 職業能力を高めるためには、1つの会社で働き続けるよりも、複数の会社を経験した方がよいと思う割合は、46%となっている。

《1つの会社で働き続けるよりも、複数の会社を経験した方がよいと思うか》

	(人)	(%)	(%)	(%)
	総数	そう思う	そう思わない	わからない
全体	2264	46.0	46.1	8.0
男性	1033	48.8	46.1	5.1
女性	1231	43.6	46.1	10.3
20～29歳	188	52.7	42.6	4.8
30～39歳	360	54.7	41.1	4.2
40～49歳	410	53.9	43.4	2.7
50～59歳	392	49.0	46.9	4.1
60～69歳	489	39.7	51.7	8.6
70歳以上	425	32.5	47.1	20.5
男性 20～29歳	87	54.0	41.4	4.6
30～39歳	143	54.5	43.4	2.1
40～49歳	173	53.8	45.1	1.2
50～59歳	184	53.3	44.0	2.7
60～69歳	252	47.2	48.4	4.4
70歳以上	194	35.6	50.0	14.4
女性 20～29歳	101	51.5	43.6	5.0
30～39歳	217	54.8	39.6	5.5
40～49歳	237	54.0	42.2	3.8
50～59歳	208	45.2	49.5	5.3
60～69歳	237	31.6	55.3	13.1
70歳以上	231	29.9	44.6	25.5

(資料出所) JILPT「勤労生活に関する調査(2011年)」

注) 「そう思う」の割合は、「そう思う」「どちらかというそう思う」の合計。「そう思わない」の割合は「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計。

内部労働市場

- 外部労働市場を通して、(賃金というシグナルを媒介に)各求人に見合った求職者が採用されることにより、「適材・適所」が達成され、労働市場全体を通して人材の効率的配置が達成される。
- 内部労働市場を通して、企業内部で労働者の再配置を行うことで、労働者についての情報を活かした効率的な人材の活用と技能蓄積が可能である。

外部労働市場の特徴

【企業側】

- 自社が必要とする技術・技能を持った中でできるだけ優秀な人材を採用する。

【労働者側】

- できるだけ自分の能力を発揮できるような職場を探す。

【意義】

- 外部労働市場を通して、(賃金というシグナルを媒介に)各求人に見合った求職者が採用されることにより、「適材・適所」が達成され、人材の効率的配置が達成される。
- 専門性を有する人材を、企業内部で高い育成コストをかけずに獲得できる。

内部労働市場の特徴

【企業側】

- 入社時における情報の非対称、企業が必要とする技能の変化や雇用者のもっている技能の陳腐化など様々に変化する要因に対応して、企業内において雇い入れた労働者の最適な配置を行う。
- 労働者のこれまでの働きぶり、勤勉度などの情報により能力を判断することが可能。
- 企業特殊技能の形成が可能。

【労働者側】

- (安定雇用の下で)企業の要請に応じていろいろな仕事を経験し、能力・技能の向上を図る。

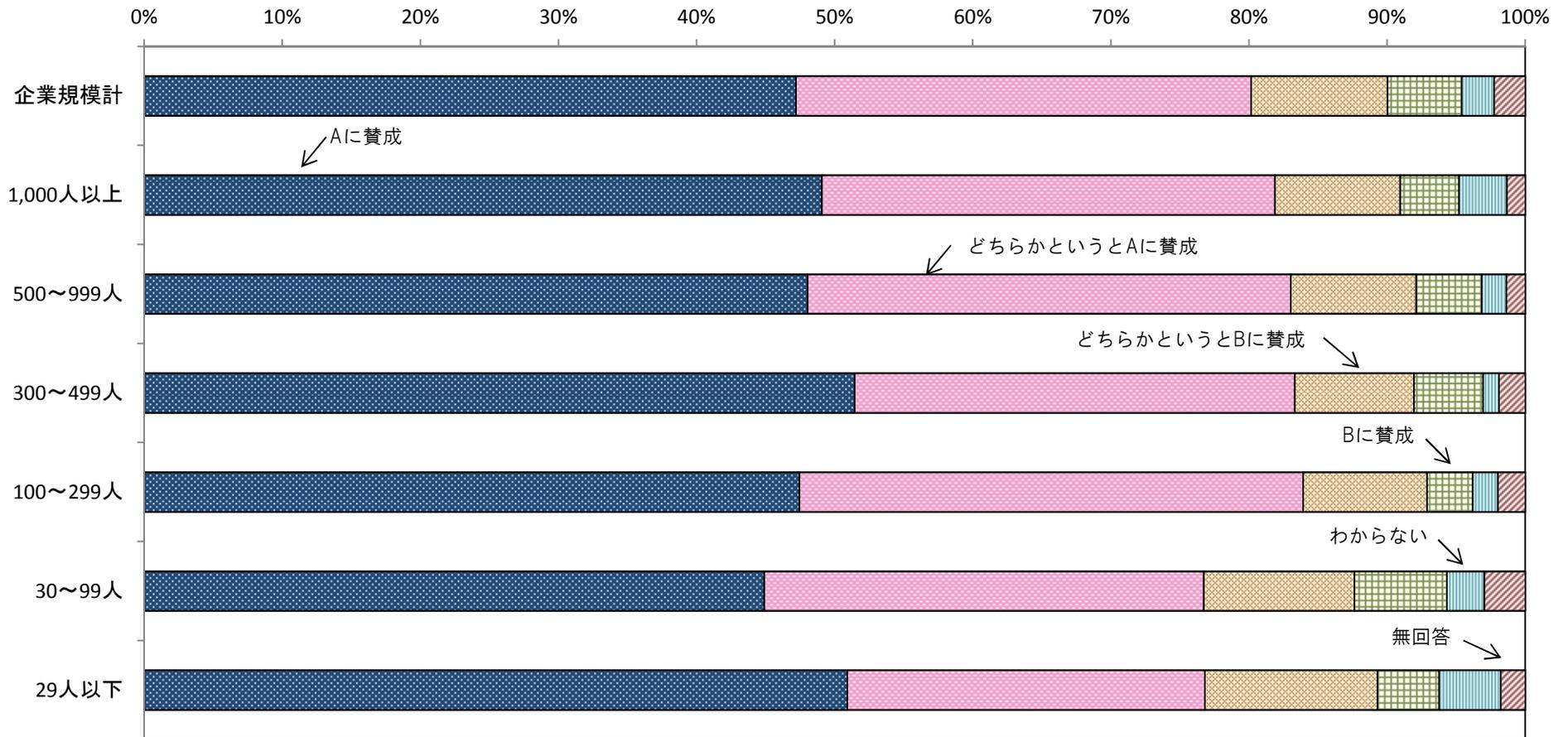
【意義】

- 企業内においていったん雇い入れた労働者の再配置を行うことで、より効率的な資源(人材)の活用と技能蓄積が可能。

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。

正社員の長期雇用は維持すべき (A) ← → 正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき (B)



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

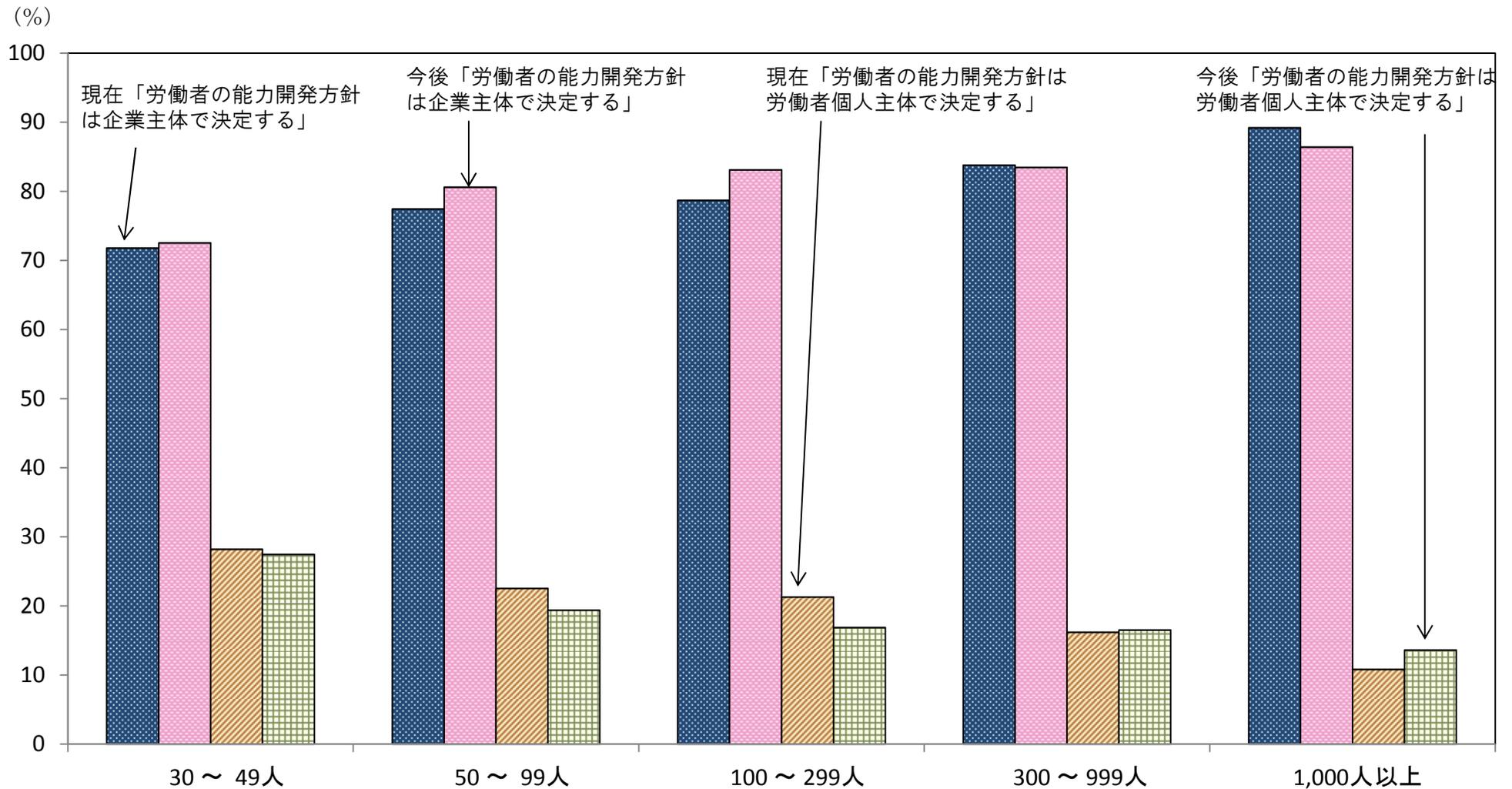
(独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

(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。

正社員の能力開発の方向付け別企業割合(企業規模別)

○ 正社員の能力開発方針は、多くの企業で引き続き企業主体で決定すると回答している。



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

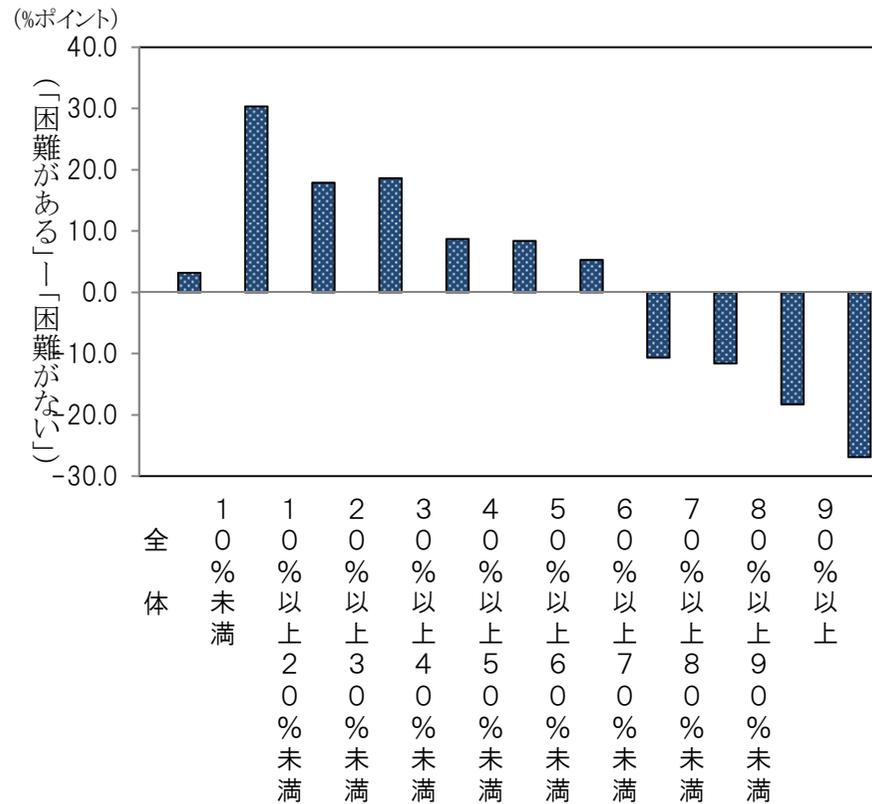
厚生労働省「能力開発基本調査」(2012年度)

(注) 正社員が在籍している企業計のうち「不明」を除いたものをそれぞれ100とした割合である。

正社員の採用20年後在籍率別人材の確保・育成上の課題の有無

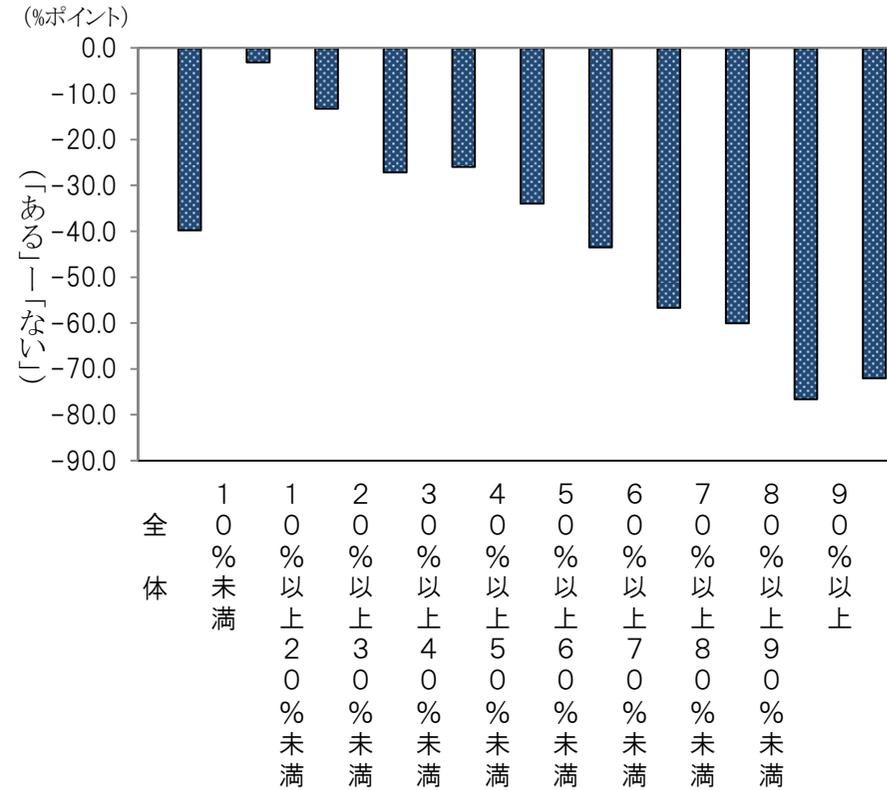
○ 長期勤続の正社員割合が高い企業ほど、人材確保・育成上の課題は少ない。

正社員の採用20年後在籍率別求める人材（量）の確保が困難と考える企業割合



(正社員の採用20年後在籍率)

正社員の採用20年後在籍率別採用費用や教育訓練投資を回収できないという問題があると考える企業割合



(正社員の採用20年後在籍率)

(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」
 (独) 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)

終身雇用支持割合と失業に関する意識

○ 労働者の立場としては、終身雇用を支持する割合が高まっている一方、失業不安があると答える割合も高まっている。失業不安があると答える割合は、50歳から59歳、60歳から69歳の割合が高い。

	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5
男性	71.2	75.8	74.7	77.2	86.3	87.4
女性	73.3	78.8	77.4	78.8	85.9	87.5
20～29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6
30～39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4
40～49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8
50～59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2
60～69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7

(資料出所) JILPT「勤労生活に関する調査」

注) 1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですかとの質問に、「良いことだと思う」「どちらかと言えば良いことだと思う」「どちらかと言えば良くないことだと思う」「良くないことだと思う」「わからない」の選択肢で、「良いことだと思う」か「どちらかと言えば良いことだと思う」と回答した割合。

	(1) 失業の不安がある						(2) 失業の不安がある（有職者のみ）					
	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年
全体	13.8	12.5	13.8	13.7	13.1	15.0	19.0	18.3	19.2	19.7	19.2	21.2
男性	16.7	15.1	15.8	16.6	15.7	19.2	19.6	19.1	19.6	20.4	20.2	23.0
女性	11.2	10.3	12.1	11.0	11.1	11.5	18.2	17.3	18.5	18.7	18.1	19.1
20～29歳	9.4	11.5	15.2	15.1	10.7	14.9	12.9	16.5	19.9	17.6	13.4	17.5
30～39歳	14.9	11.7	15.9	13.7	12.4	18.9	17.1	15.6	18.0	15.6	13.4	21.4
40～49歳	16.4	18.2	16.6	15.7	20.2	15.9	17.8	20.4	18.6	18.4	21.6	16.1
50～59歳	18.1	15.5	17.5	19.4	20.4	21.4	21.6	18.2	21.1	23.1	23.1	24.4
60～69歳	13.8	11.9	11.0	12.2	10.9	15.3	26.9	21.4	19.7	25.1	22.9	27.7
70歳以上	4.6	3.1	4.0	4.4	3.9	4.7	13.7	12.3	10.4	14.5	10.3	16.3

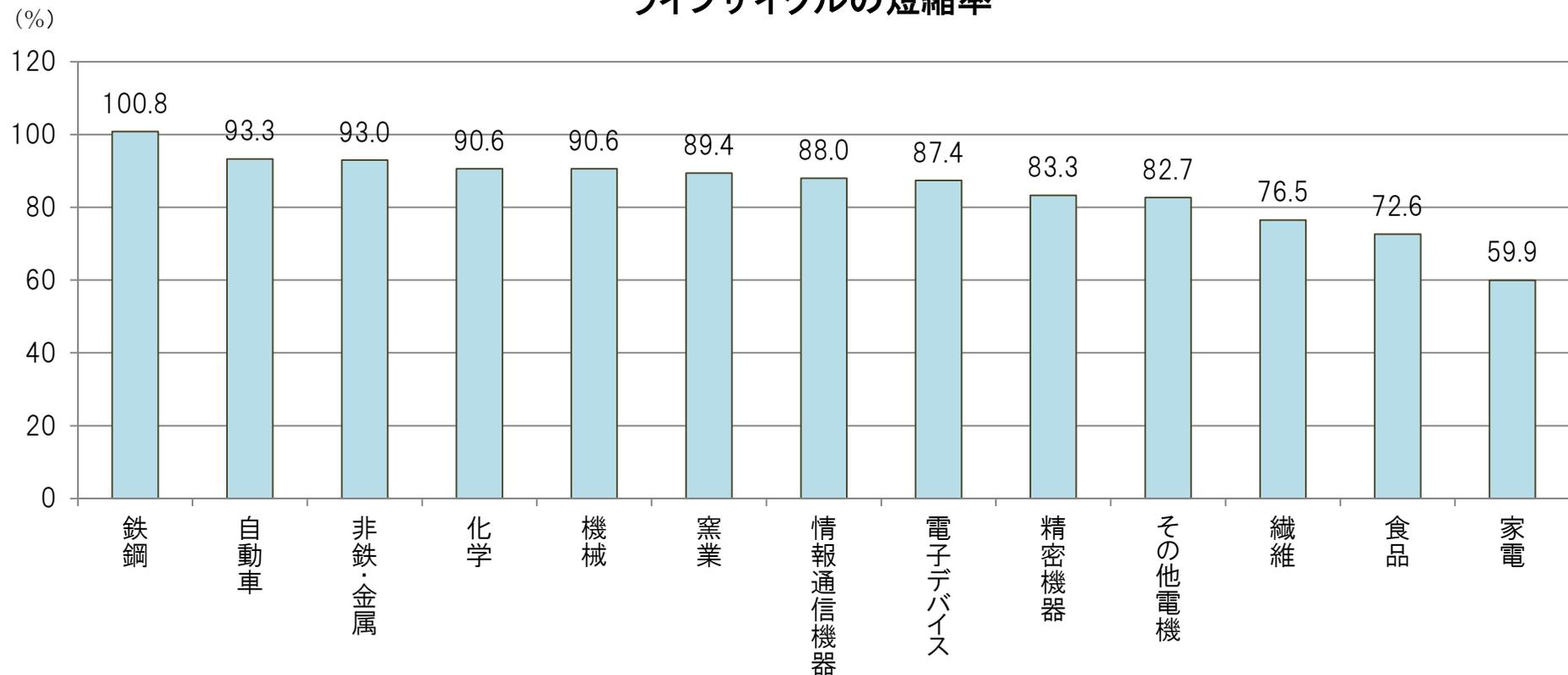
(資料出所) JILPT「勤労生活に関する調査(2011年)」

注) 「近い将来(1年以内)に不安がある」との質問に、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」「あてはまらない」の選択肢で、「そう思う」か「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合。

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。

ライフサイクルの短縮率



(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」

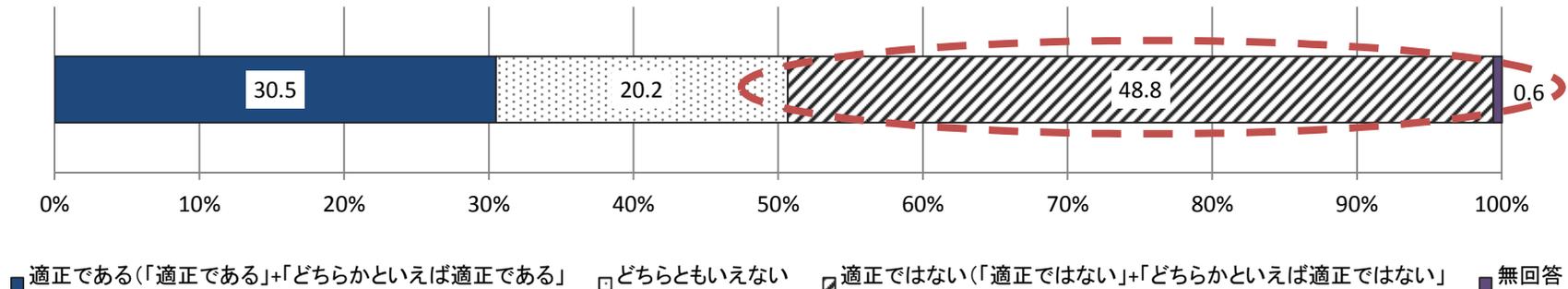
注1) 上場している製造業企業を対象にしたアンケート調査結果、有効回答数227社

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)

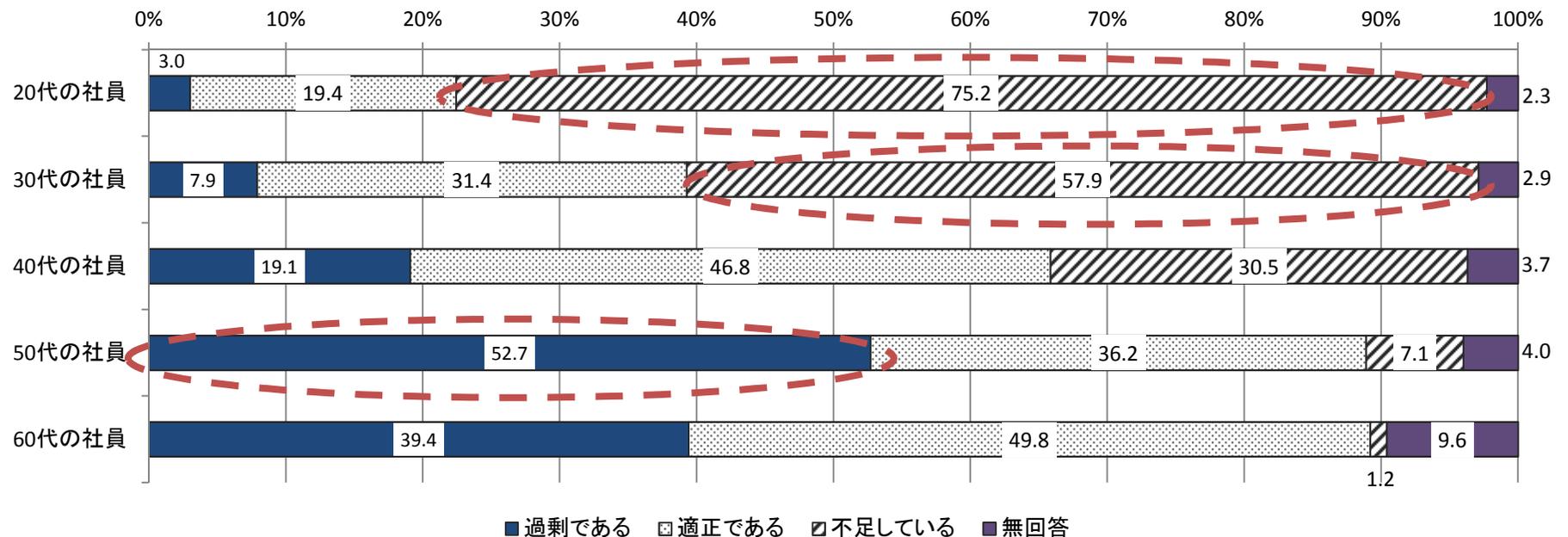
内部労働市場の課題～年齢構成の不均衡～

○ 企業内の年齢構成が「適正ではない」と回答した企業が約半数。20～30代が不足と回答した企業が75%となっている。一方、50代が過剰が53%となっている。

《年齢構成は適正か(N=2,734、単位=%)》



《年代別の過不足状況(N=1,333、単位=%)》



(資料出所) JILPT「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」(2010年)