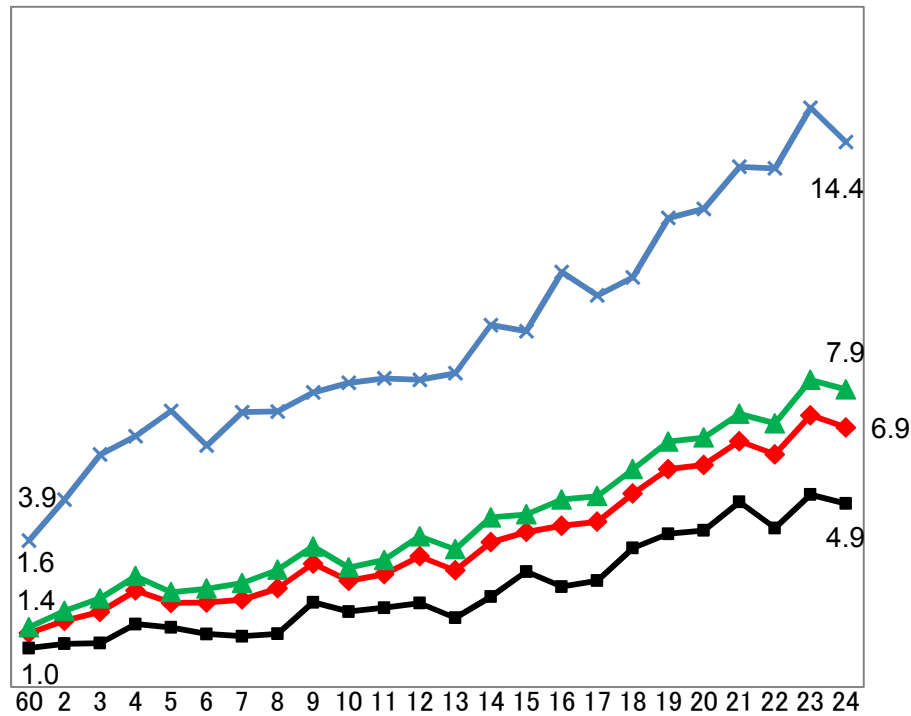


図表43 管理職に占める女性割合について

○ 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。

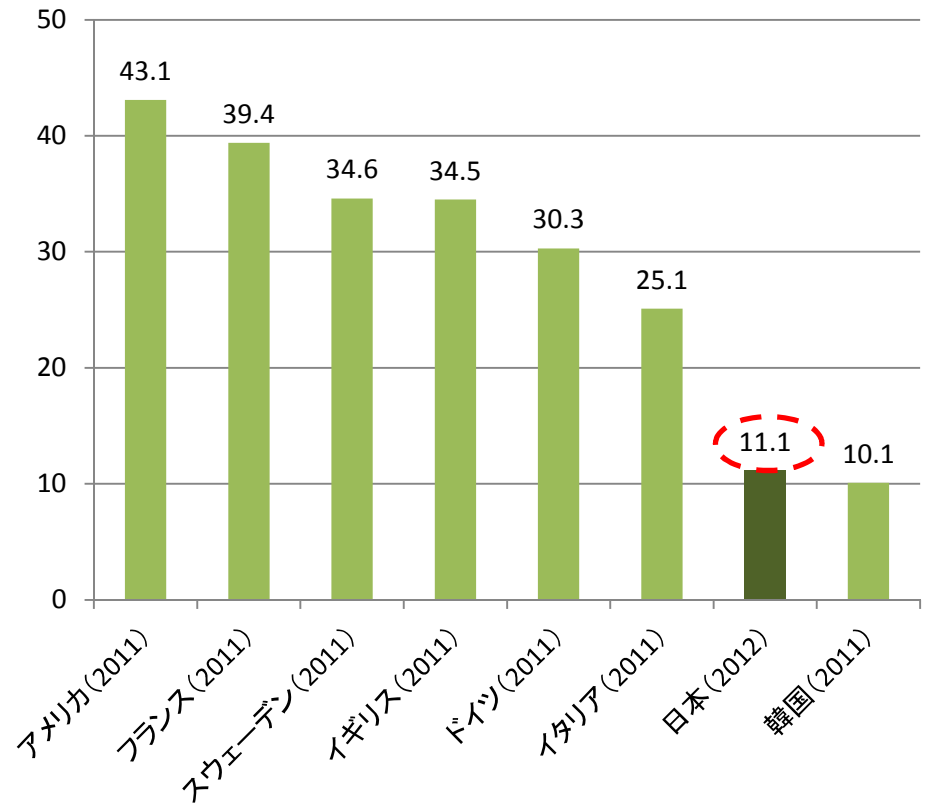
【役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)】

(%)



【女性管理職割合の国際比較】

(%)



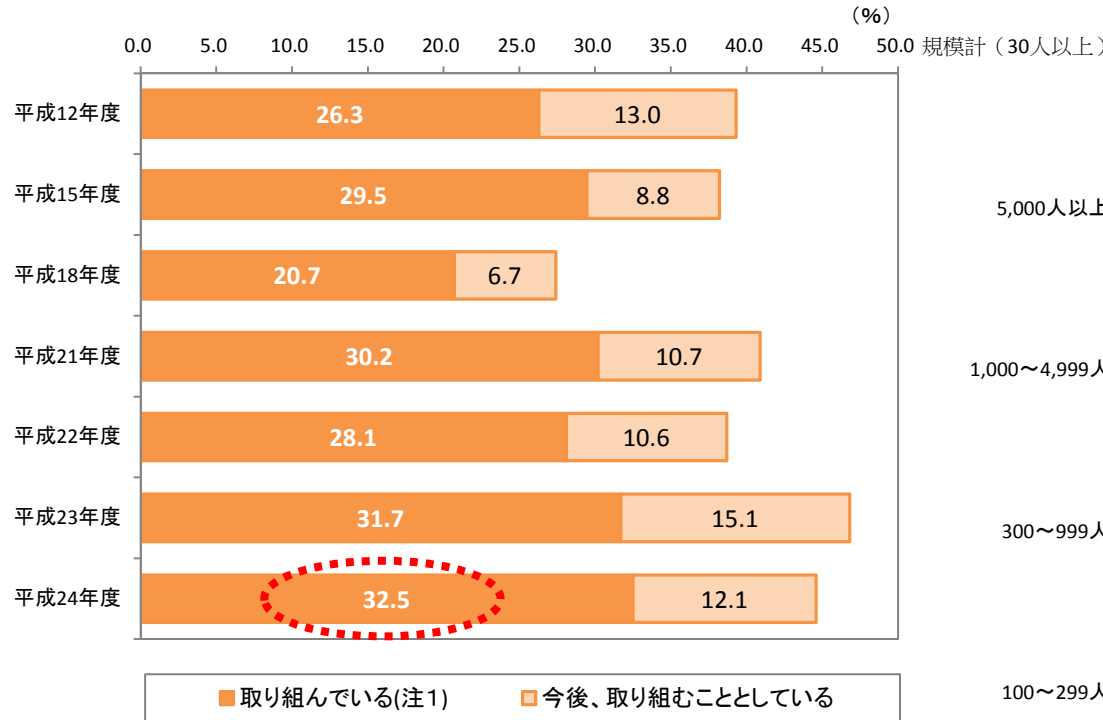
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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

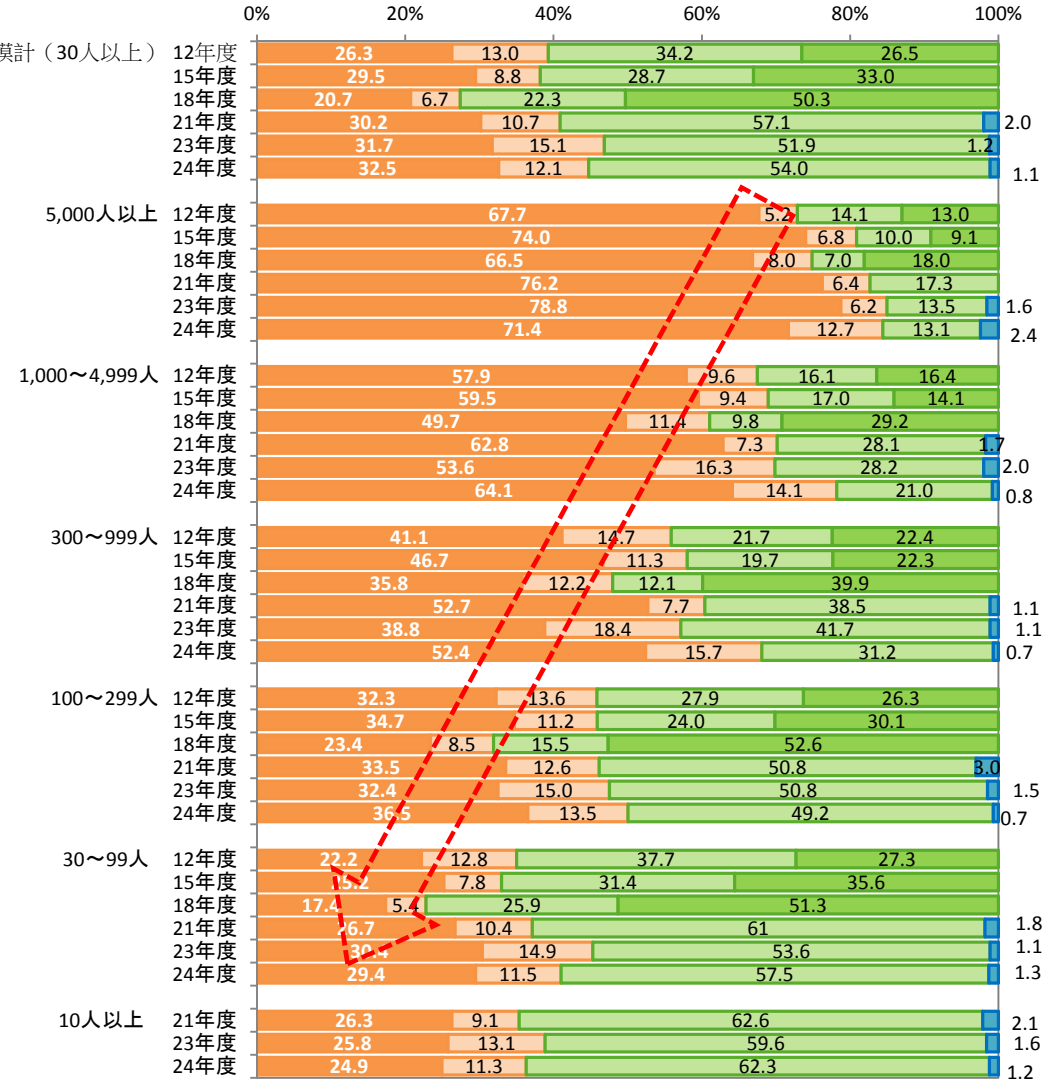
図表44 ポジティブ・アクションの取組状況について

○ ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「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」

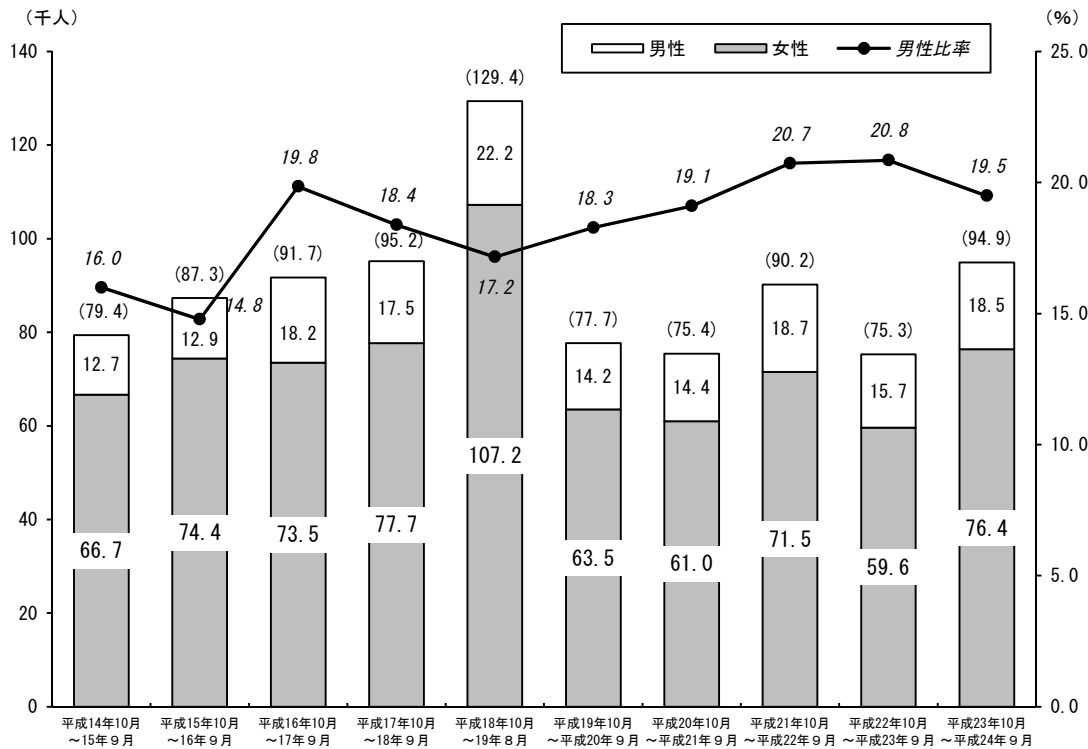
- 注) 1) 平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。
- 2) 「今後の予定については、わからない」については平成15年度までは「わからない」という選択肢。平成21年度は選択肢から削除した。
- 3) 左のグラフは常用労働者30人以上規模の企業の集計結果である。
- 4) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

■ 取り組んでいる(注1)
 ■ 今後、取り組むこととしている
 ■ 今のところ取り組む予定はない
 ■ 以前は取り組んでいた
 ■ 今後の予定については、わからない(注2)

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みると、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みると、3.2%となっており、性別でみると女性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：総務省統計局「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	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

資料出所：総務省統計局「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	<u>4.4%</u>
知的障害者	74,743.0	82,930.5	+8,187.5	<u>11.0%</u>
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。

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

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。

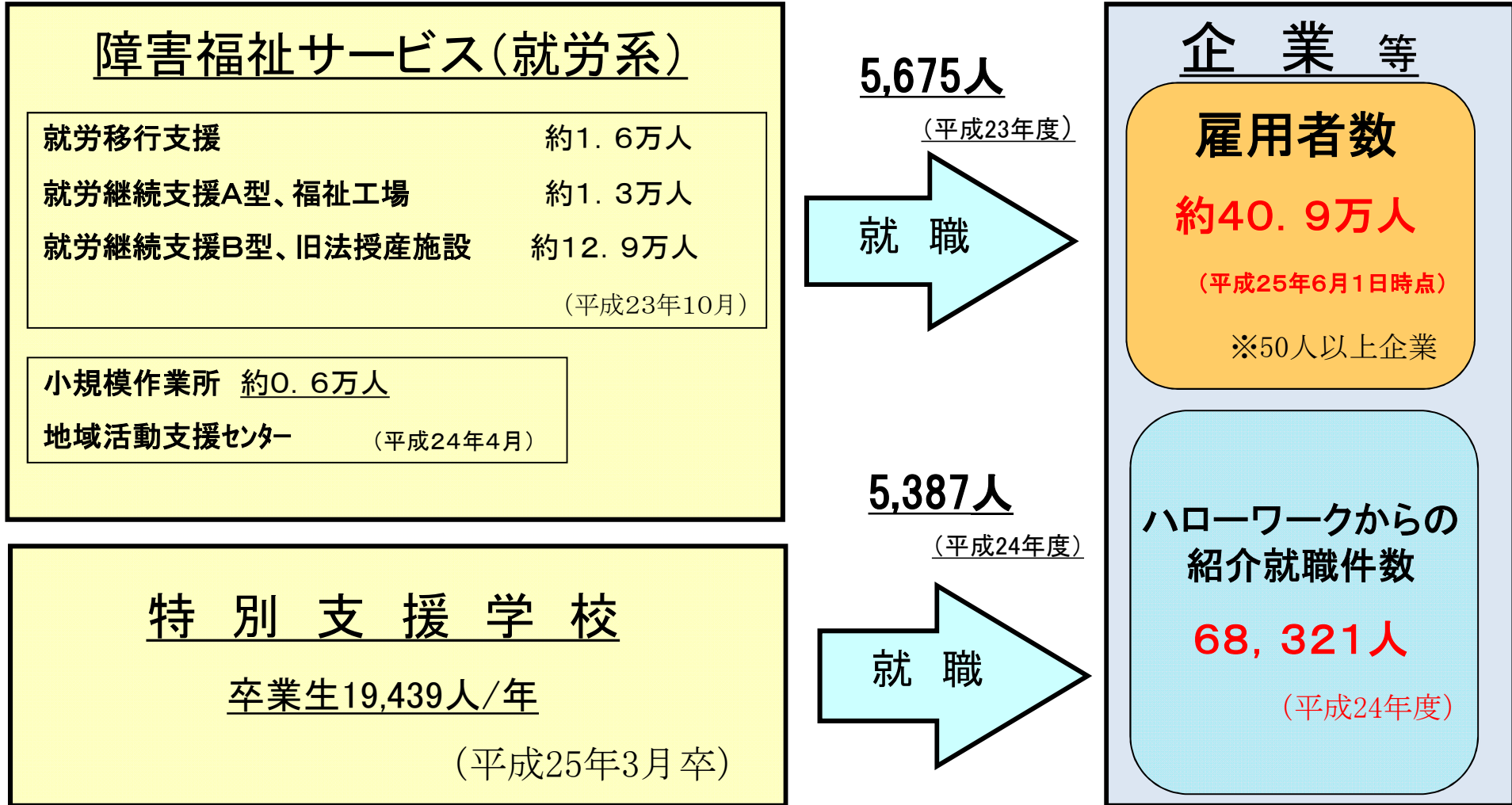
3. その他

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 就労する外国人のカテゴリー

○ 身分に基づき在留する者が全体の約5割(約30.9万人)、「専門的・技術的分野の者」が全体の約2割(12.4万人)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12.4万人

(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30.9万人

(「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13.4万人

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0.7万人




(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10.8万人

・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
人文知識	企画、営業、経理などの事務職
国際業務	英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	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
技能	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
教授	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24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。

○ 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)

※専門的・技術的分野の人材

高度
人材

「教授」「研究」
「技術」
「投資・経営」等

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

【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

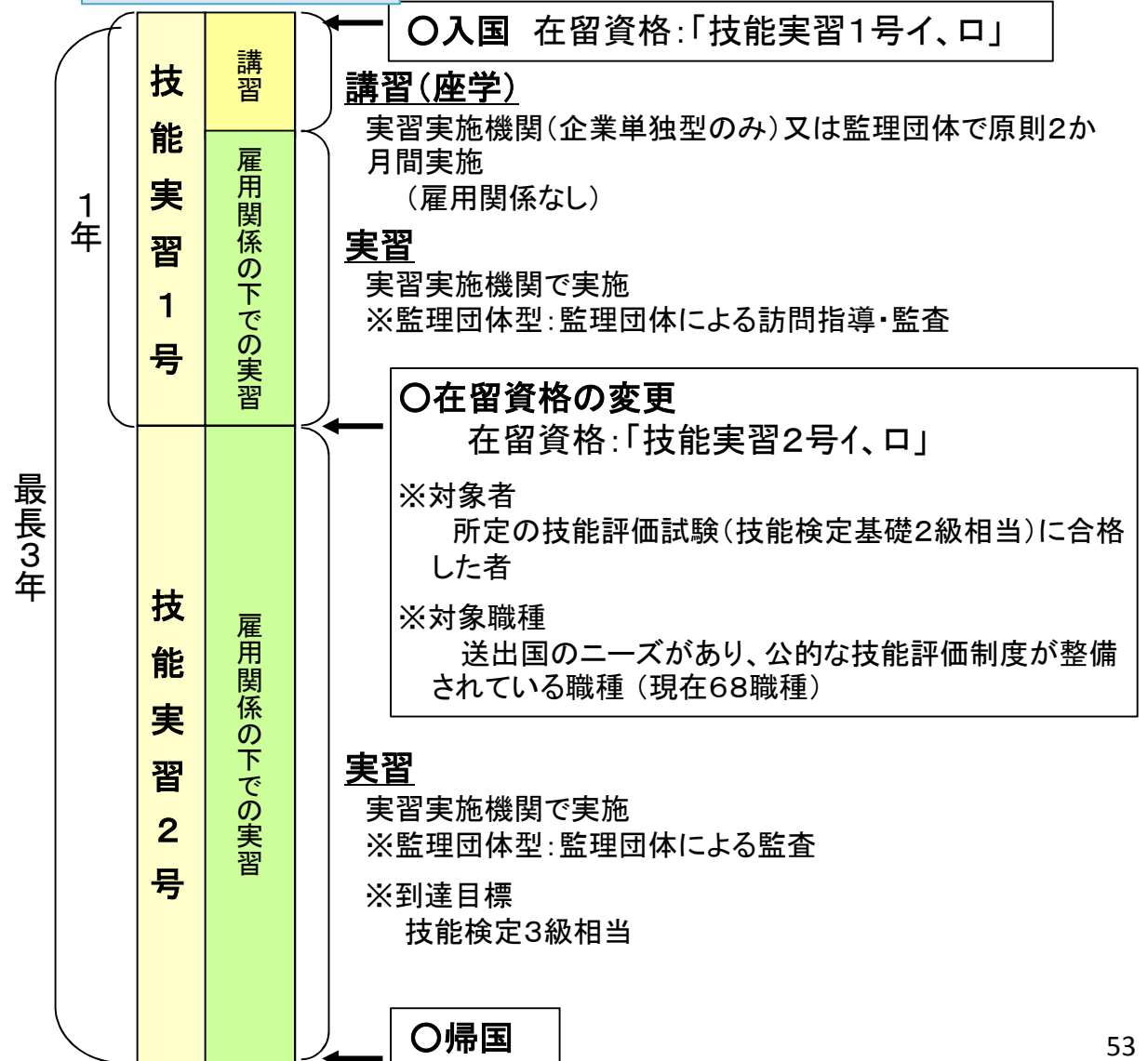
【団体監理型】

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

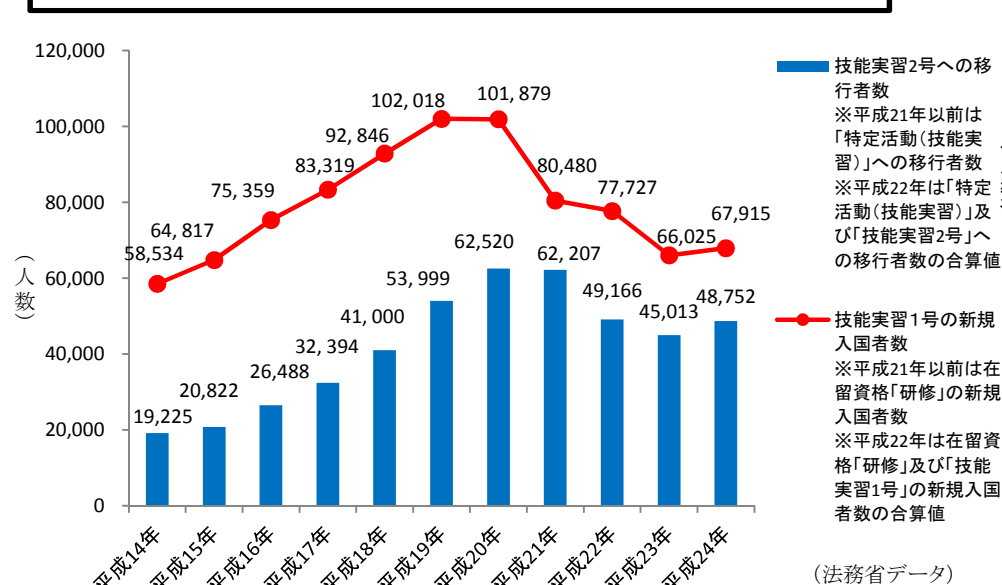
技能実習の流れ



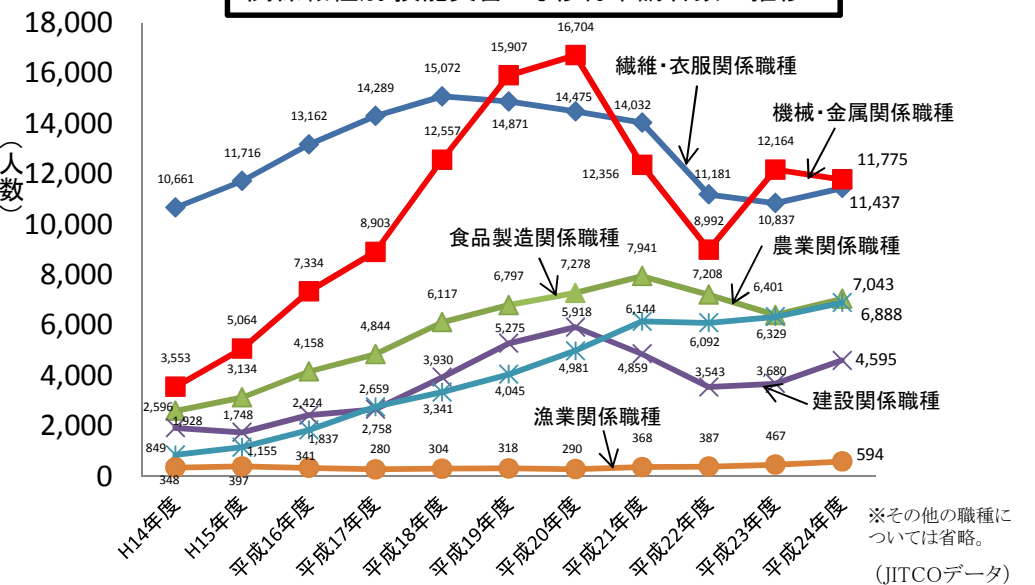
図表52 技能実習制度の現状

- 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

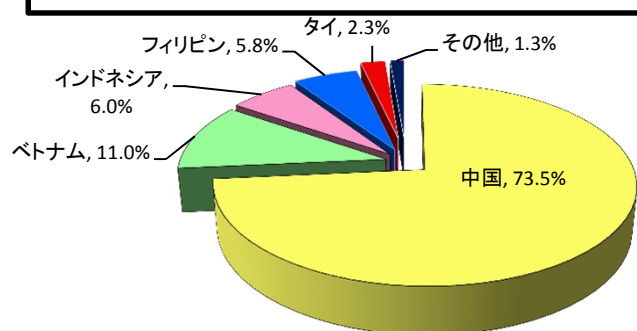
技能実習1号の新規入国者数及び技能実習2号移行申請者数の推移



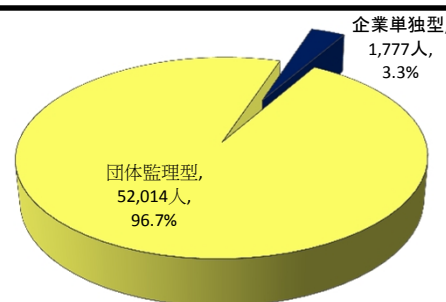
関係職種別 技能実習2号移行申請者数の推移



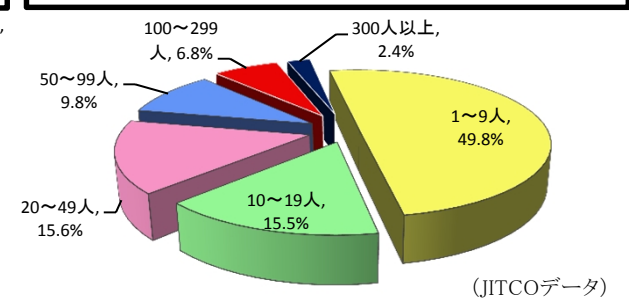
平成24年 在留資格「技能実習」登録者国籍別構成比(%)



平成24年度 技能実習移行申請者数受入機関別構成比



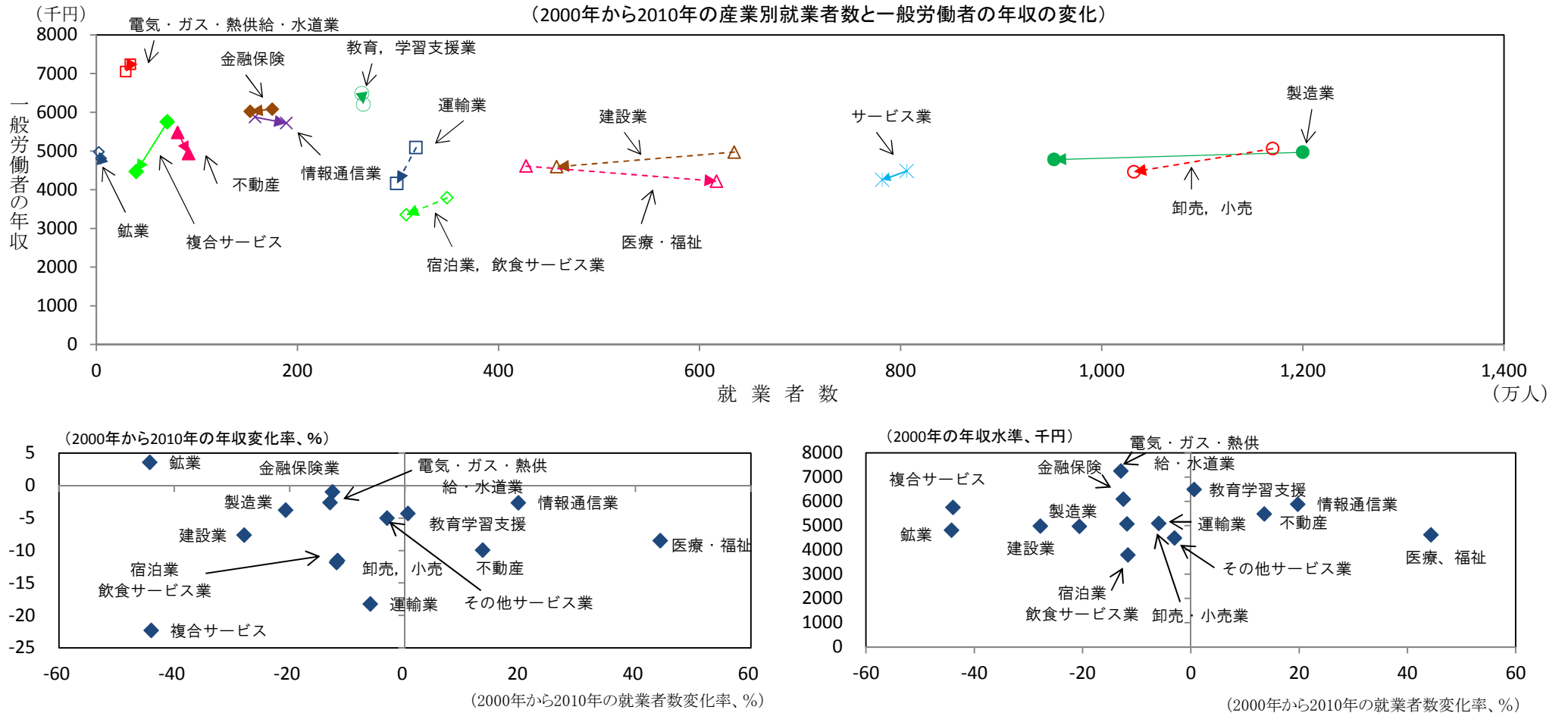
平成24年度 技能実習実施機関従業員規模別構成比



※ 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

○ 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」、総務省統計局「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。

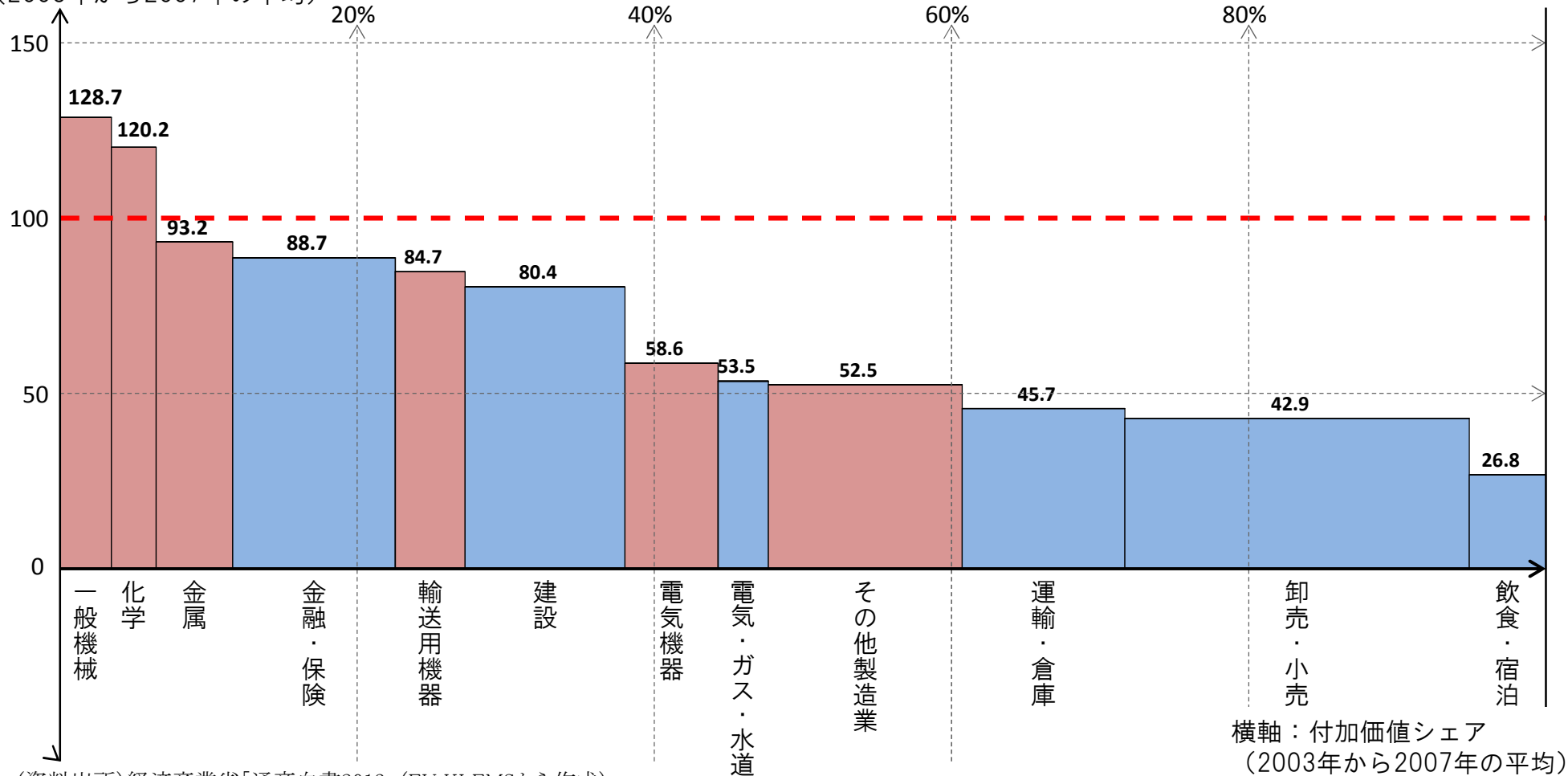
2) また、年収とは一般労働者について表章したものであり、「きまって支給する給与×12+特別賞与」で計算。「賃金構造基本統計調査」においては、2000年、2010年の賃金

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を用いている。なお、常用労働者数の少ない産業中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 / 総労働時間

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 転職を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割台後半となっている。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割台後半であるが、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》

(単位 %、%ポイント)

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	30.9	37.8	31.3	-0.4	27.9	36.6	35.5	-7.6
2002	29.4	38.5	32.2	-2.8	23.6	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

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

(単位 %、%ポイント)

	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)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。

(単位%、%ポイント)

	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	
建設業	19.3	44.7	35.9	-16.6	100.0
同一産業への移動	13.7	55.0	31.3	-17.6	56.5
他の産業への移動	26.7	31.4	41.9	-15.3	43.5
製造業	19.5	39.8	40.7	-21.2	100.0
同一産業への移動	21.4	42.8	35.9	-14.5	44.4
他の産業への移動	18.0	37.4	44.6	-26.6	55.6
電気・ガス・熱供給・水道業	23.2	37.4	39.4	-16.2	100.0
同一産業への移動	1.9	51.4	46.7	-44.7	14.4
他の産業への移動	26.8	35.0	38.2	-11.4	85.6
情報通信業	23.6	33.9	42.5	-18.9	100.0
同一産業への移動	22.0	47.4	30.5	-8.5	35.8
他の産業への移動	24.5	26.3	49.2	-24.6	64.2
運輸業,郵便業	25.4	42.4	32.2	-6.8	100.0
同一産業への移動	29.4	50.3	20.2	9.2	44.2
他の産業への移動	22.2	36.1	41.7	-19.5	55.8
卸売業,小売業	23.5	30.2	46.3	-22.8	100.0
同一産業への移動	19.6	34.6	45.8	-26.2	48.2
他の産業への移動	27.2	26.1	46.7	-19.6	51.8
金融業,保険業	14.2	34.8	51.0	-36.7	100.0
同一産業への移動	15.1	49.0	36.0	-20.9	27.0
他の産業への移動	13.9	29.5	56.5	-42.6	73.0
不動産業,物品賃貸業	17.1	35.8	47.0	-29.9	100.0
同一産業への移動	21.6	45.0	33.4	-11.7	31.5
他の産業への移動	15.1	31.6	53.3	-38.2	68.5

(単位%、%ポイント)

	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	
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	24.8	41.5	33.7	-8.9	19.5
他の産業への移動	23.5	36.7	39.9	-16.4	80.5
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	35.5	30.5	34.0	1.5	55.4
他の産業への移動	32.9	31.2	36.0	-3.1	44.6
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	34.2	32.6	33.2	1.0	27.1
他の産業への移動	25.1	34.4	40.5	-15.5	72.9
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	24.0	49.0	27.0	-3.0	70.4
他の産業への移動	31.5	21.9	46.6	-15.1	29.6
医療,福祉	24.0	36.1	39.9	-15.9	100.0
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	22.3	32.2	45.5	-23.3	19.8
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	7.6	38.3	54.2	-46.6	10.9
他の産業への移動	19.1	36.0	44.9	-25.9	89.1
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	19.9	42.6	37.5	-17.7	28.8
他の産業への移動	25.4	35.1	39.5	-14.1	71.2
合計	22.9	37.6	39.5	-16.7	100.0
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	22.7	33.7	43.6	-20.8	53.6

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. 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。、産業計はこれらの作業の他、前職の産業不詳を含む。

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

- 職業計で見ると、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。

(単位%、%ポイント)

	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	
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

(単位%、%ポイント)

	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	
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「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。

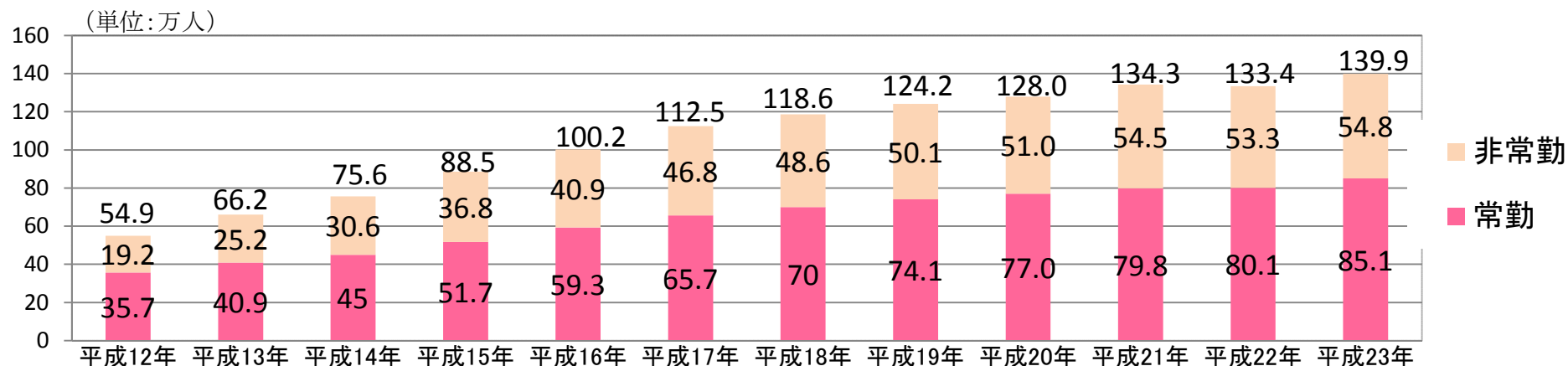
2. 賃金増加(減少) = 1割未満の増加(減少) + 1~3割未満の増加(減少) + 3割以上の増加(減少)、賃金増減DI = 賃金増加 - 減少

3. 集計人数の特に少ないその他の職業(農林漁業作業員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

○ 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)

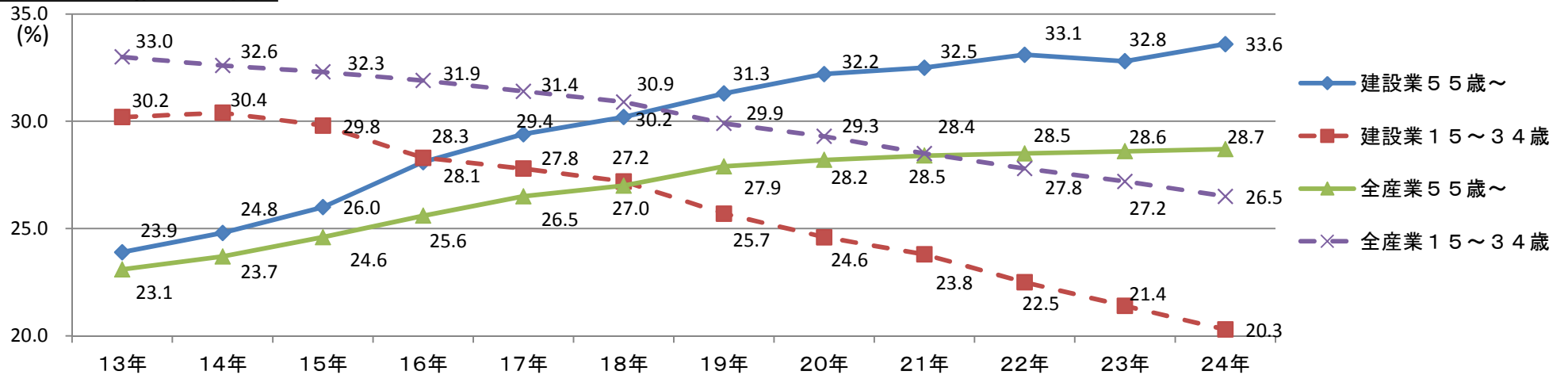
		男女計			男性				女性			
		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金 給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金 給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金 給与額 (千円)
産業別	産業計	41.7	11.8	325.6	67.4%	42.5	13.2	362.3	32.6%	40.0	8.9	249.7
	医療・福祉	39.9	7.7	295.7	26.9%	39.6	8.0	376.1	73.1%	40.0	7.6	266.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.6	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
職種別	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「平成24年賃金構造基本統計調査」

図表61 建設労働者の年齢構成と入・離職者数の推移

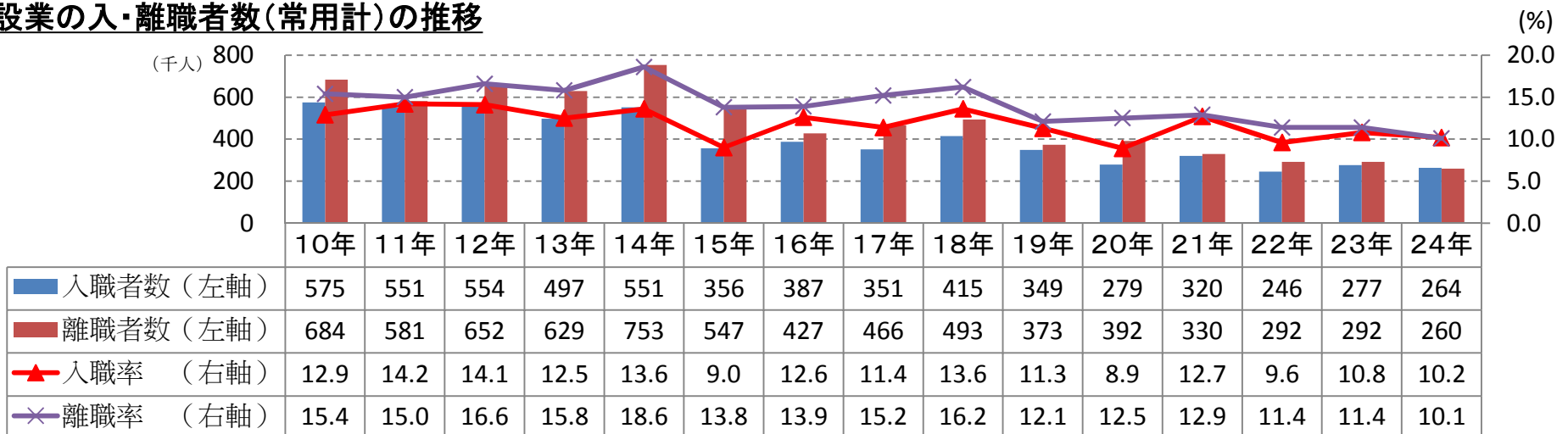
- 建設業就業者の年齢構成別構成比(24年)は、55歳以上が33.6%に増加する一方、34歳以下は20.3%に低下。
 【就業者の平均年齢(※) 建設業・生産労働者(男) :44歳(全産業:41.7歳、製造業・生産労働者(男)41.8歳)】
- 建設業の離職率は、入職率を上回っている。 (※)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成24年)」より

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

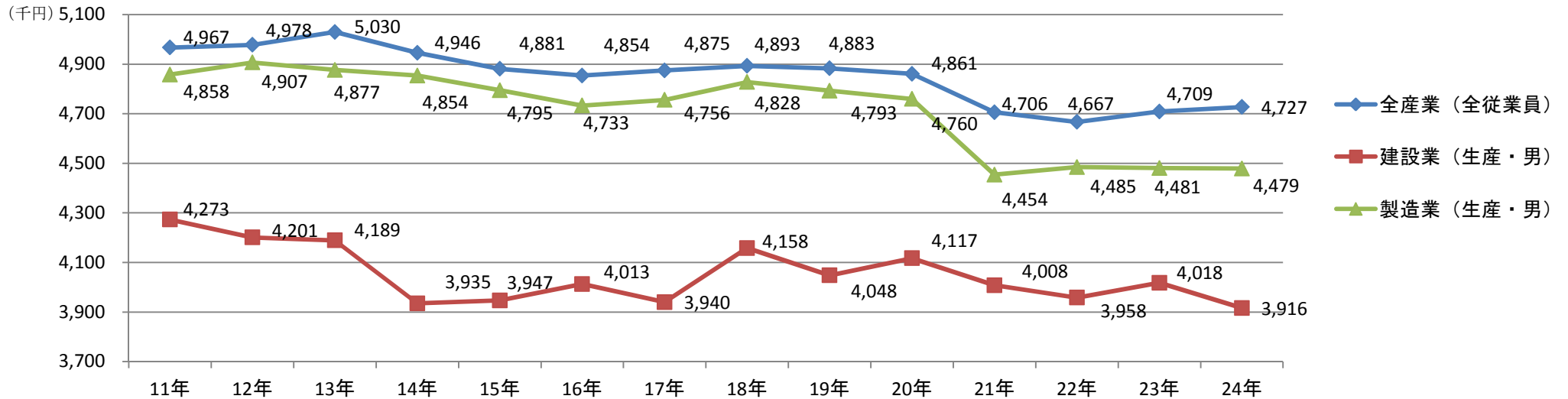


資料出所:厚生労働省「雇用動向調査」

図表62 建設労働者の労働条件

- 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)

(%)

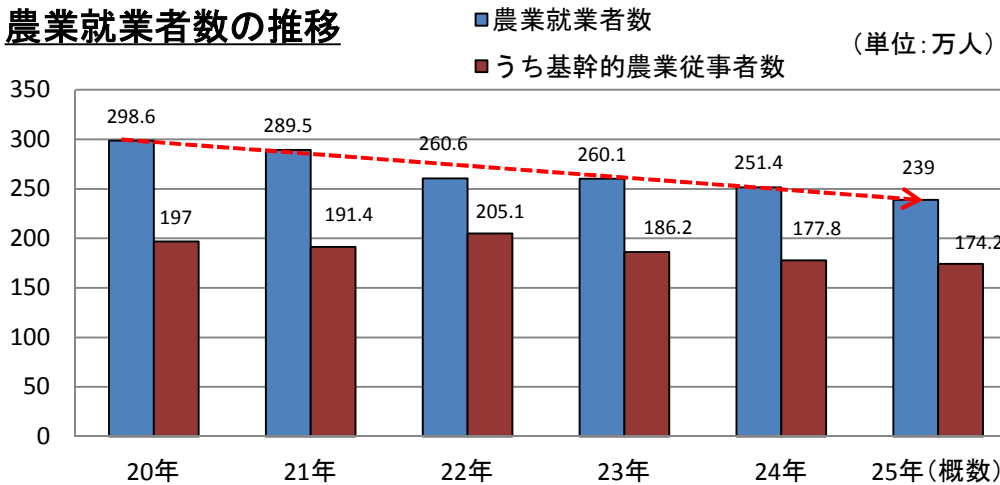
区分		週休1日又は1日半	週休2日	
			完全週休2日	
企業数	建設業	5.6	91.0	34.6
	全産業	6.5	88.7	44.5
適用労働者数	建設業	3.0	93.2	52.3
	全産業	2.9	89.8	54.6

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

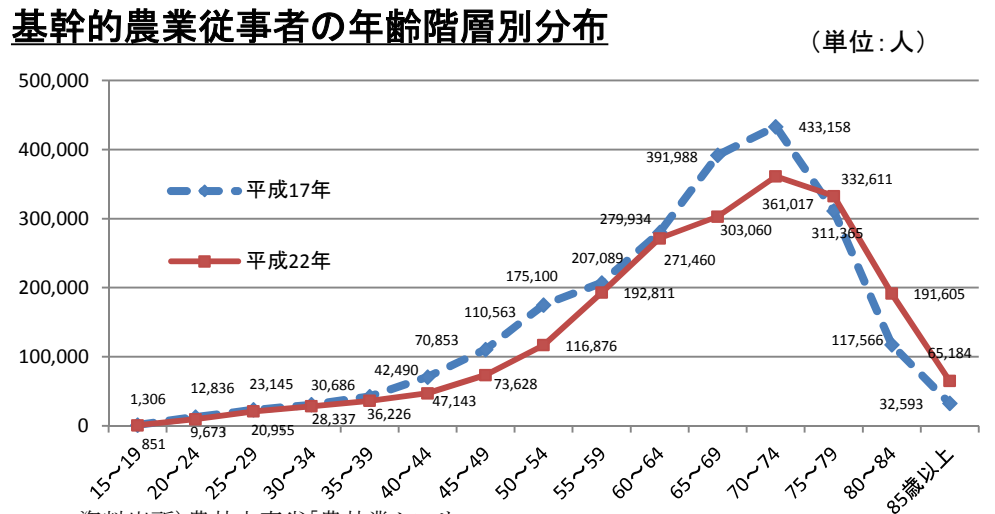
- 農業就業者数は、251.4万人(平成24年)であり、平成20年から47.2万人減少。年齢階層別にみると、70から74歳層が最も多く、次に、75から79歳層となっており高齢化している。
- 新規求人(正社員)の賃金分布を見ると、職業計は20~22.5万円層が最も多いが、農業は15~17.5万円層が最も多い。

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

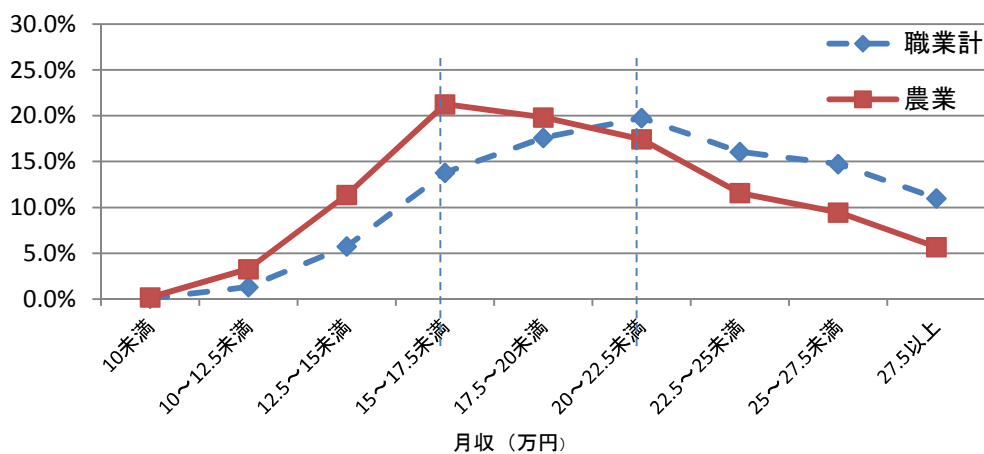


資料出所) 農林水産省「農林業センサス」

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。

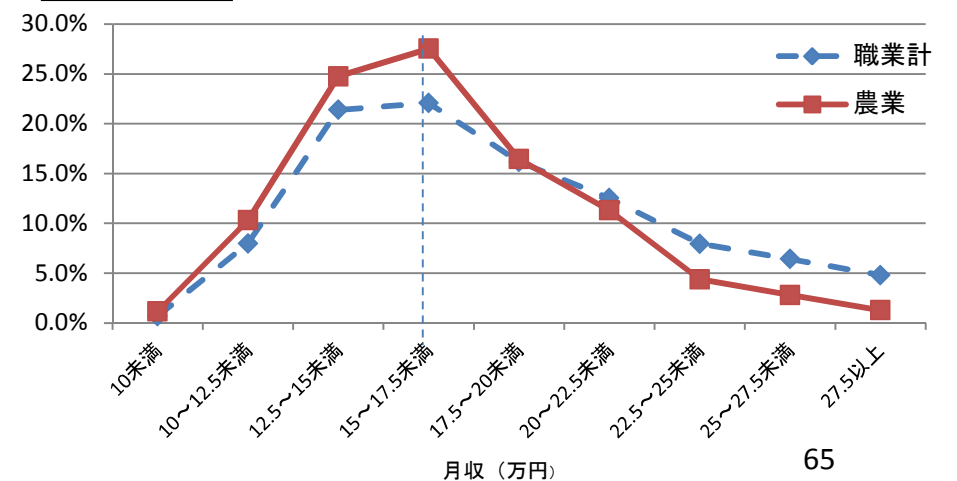
新規求人の賃金階層別の分布

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)

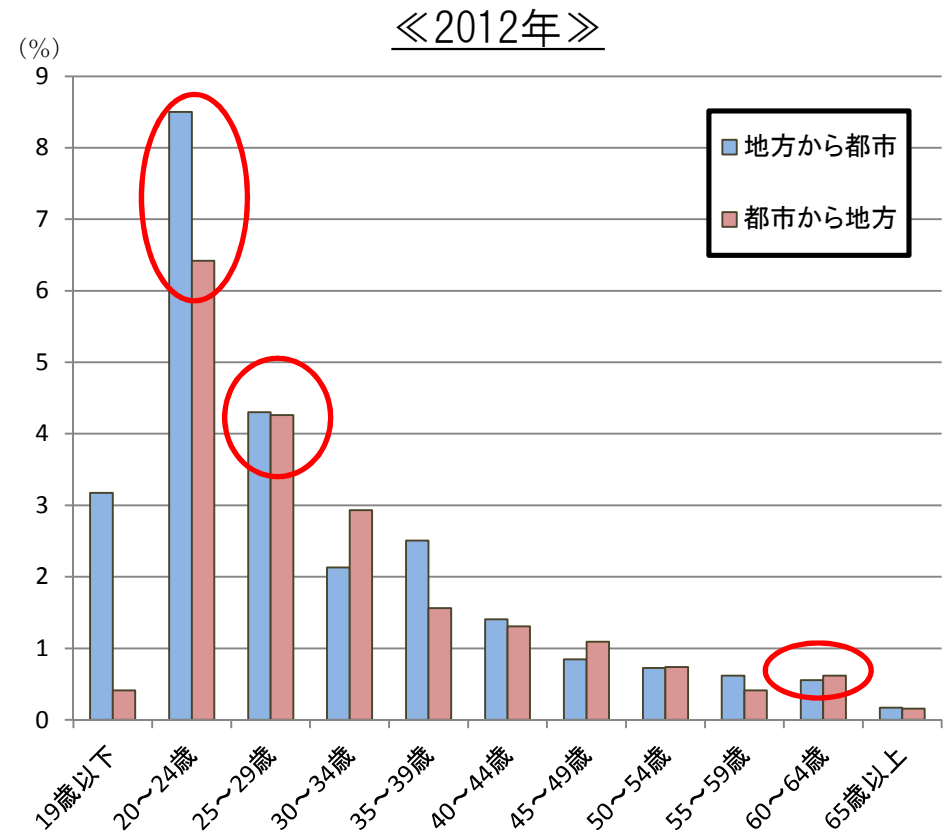
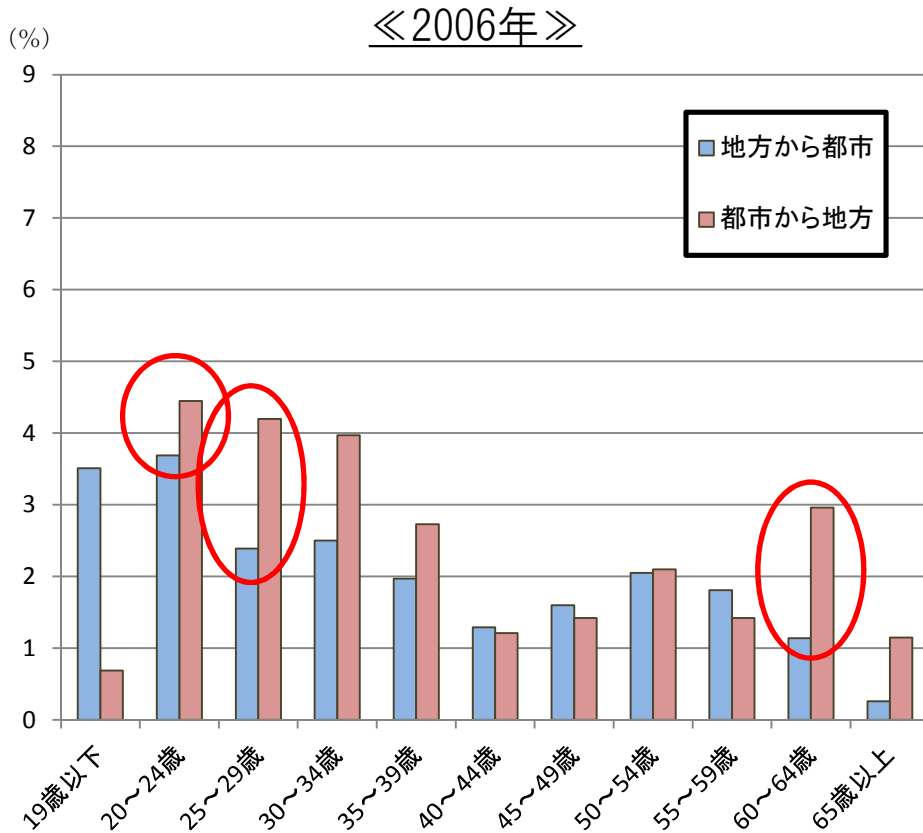
②正社員以外



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。

《年齢別にみた各種移動の割合》



補足)「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 JILPT 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) 「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。