

# 人的資源の最大活用について①

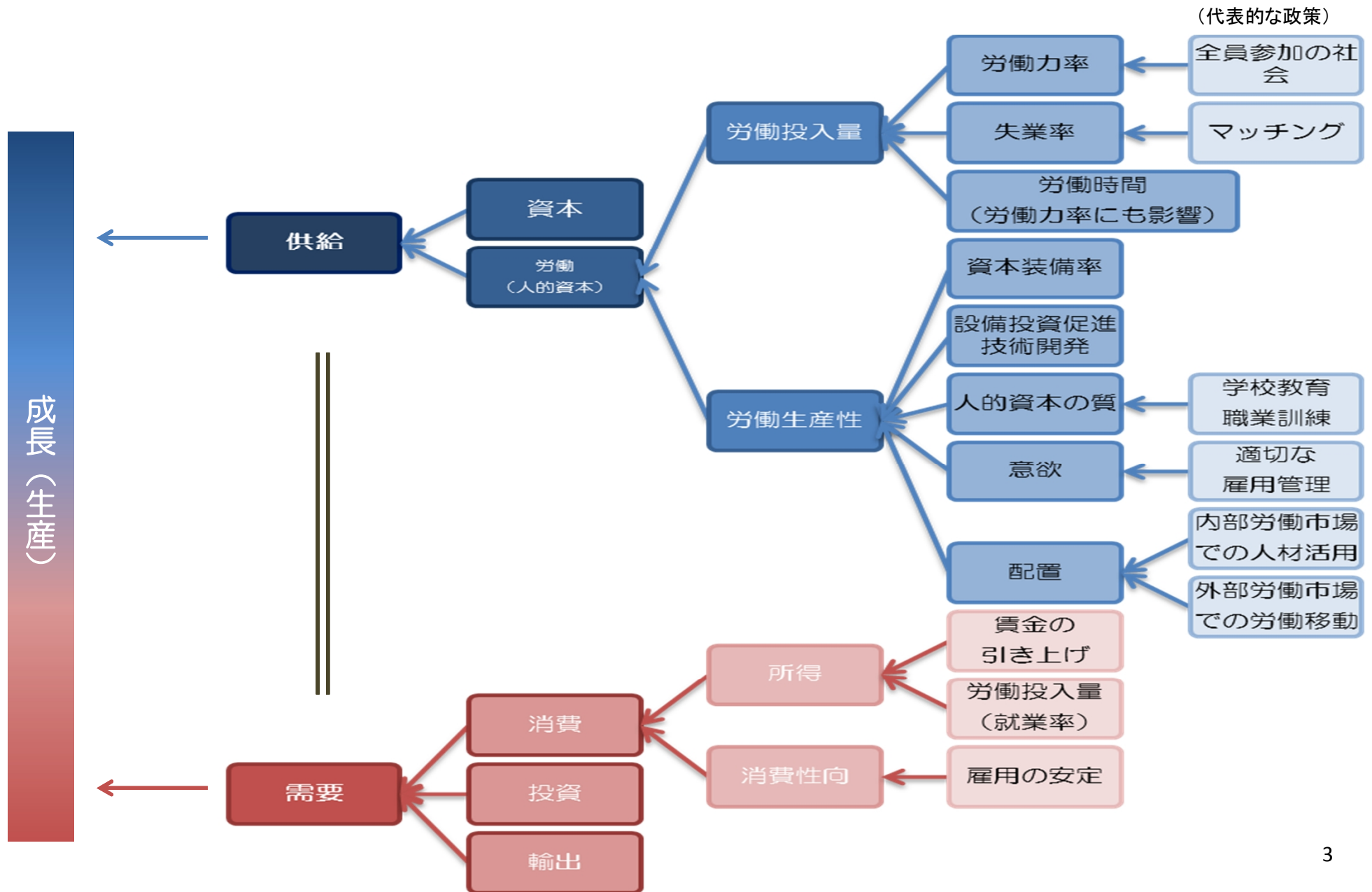
(総論、外部・内部労働市場を通じた労働力配置・雇用管理関係)

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

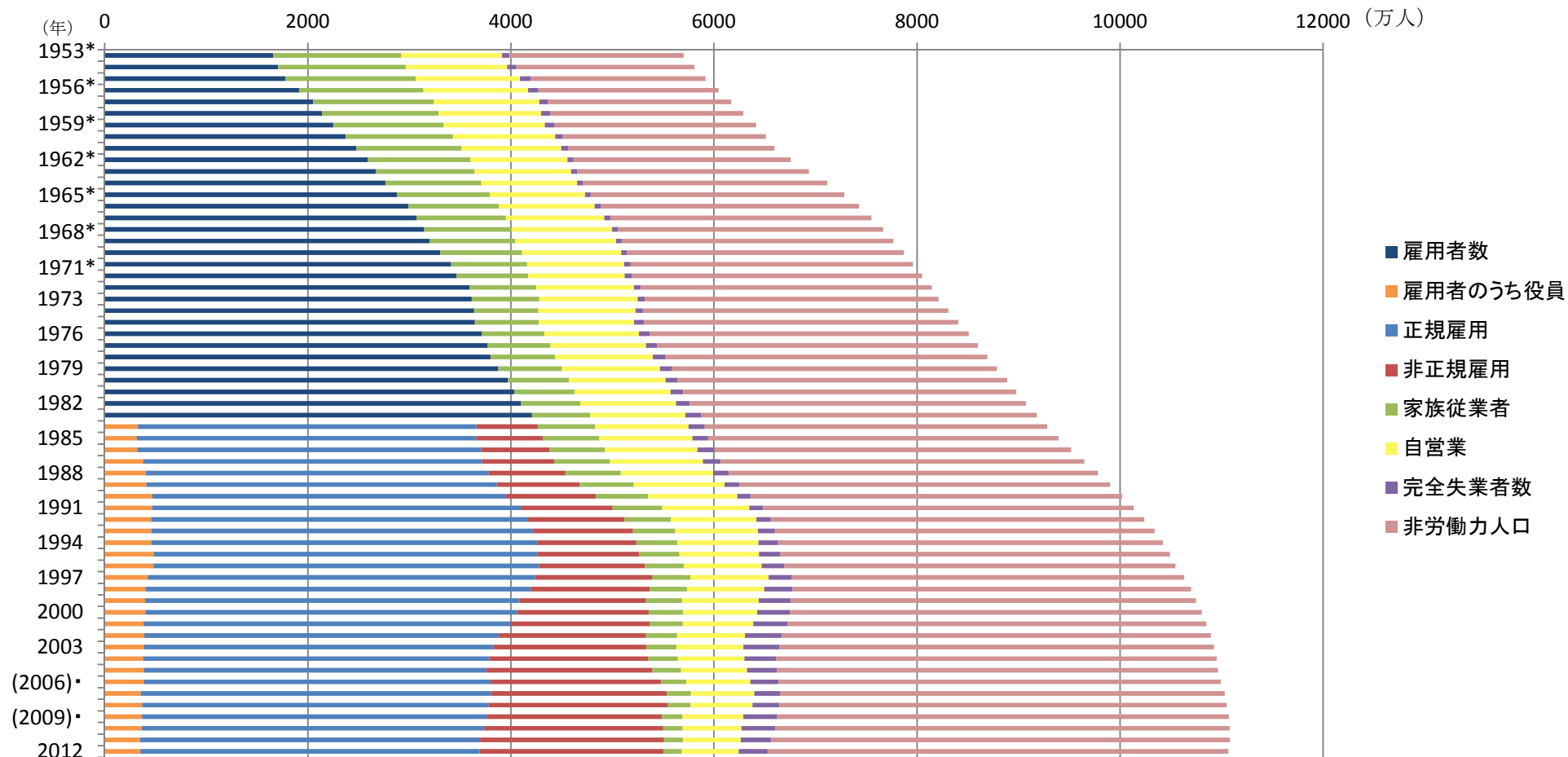
# 総論

---



# 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「雇用のうち役員」「正規雇用」「非正規雇用」に分解している。

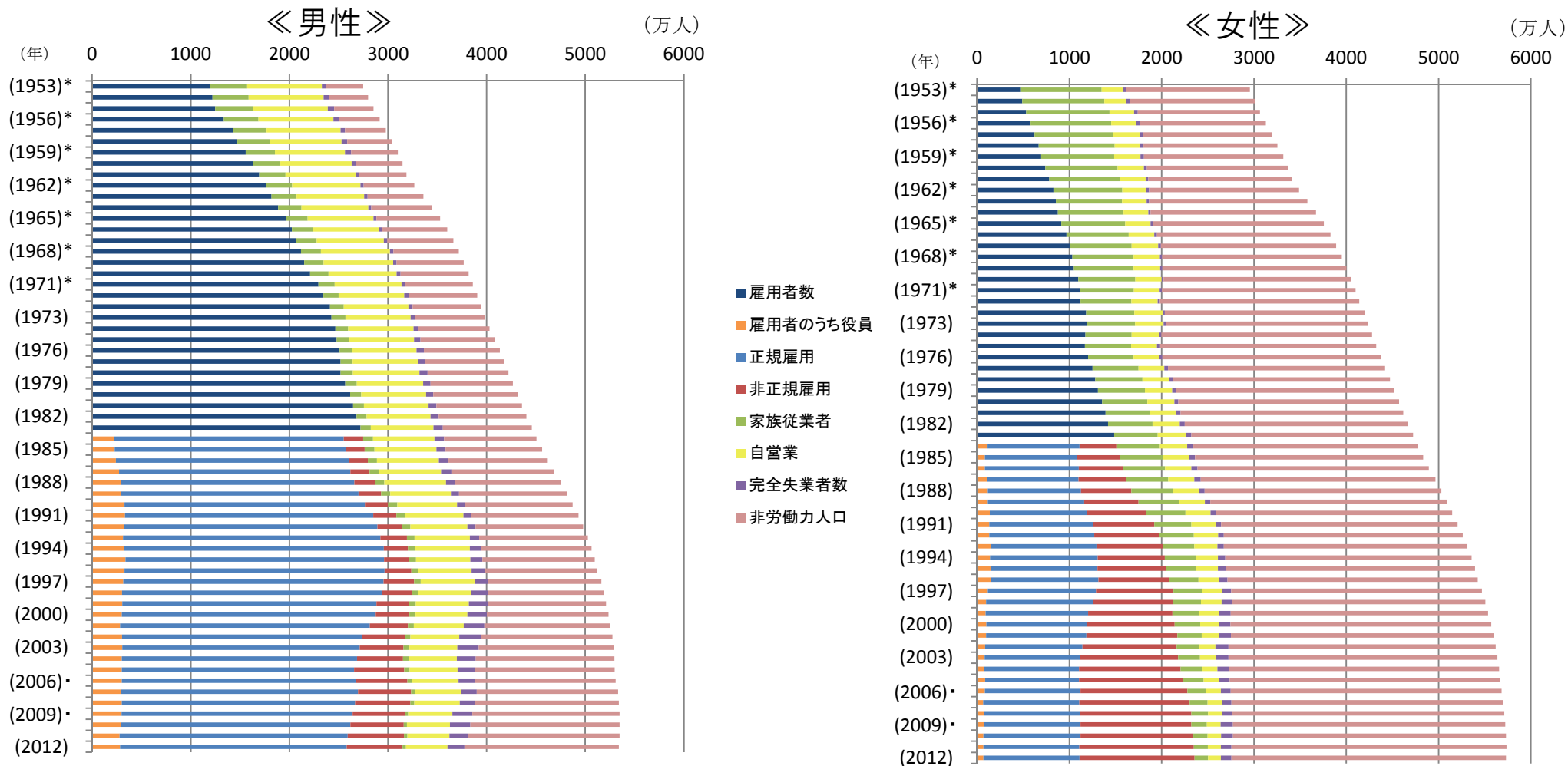
注) 雇用の分解に関して、84年から98年までは2月調査の数値、99年から01年までは2月調査と8月調査の平均、02年以降は年平均のデータを用いている点に留意が必要。

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。

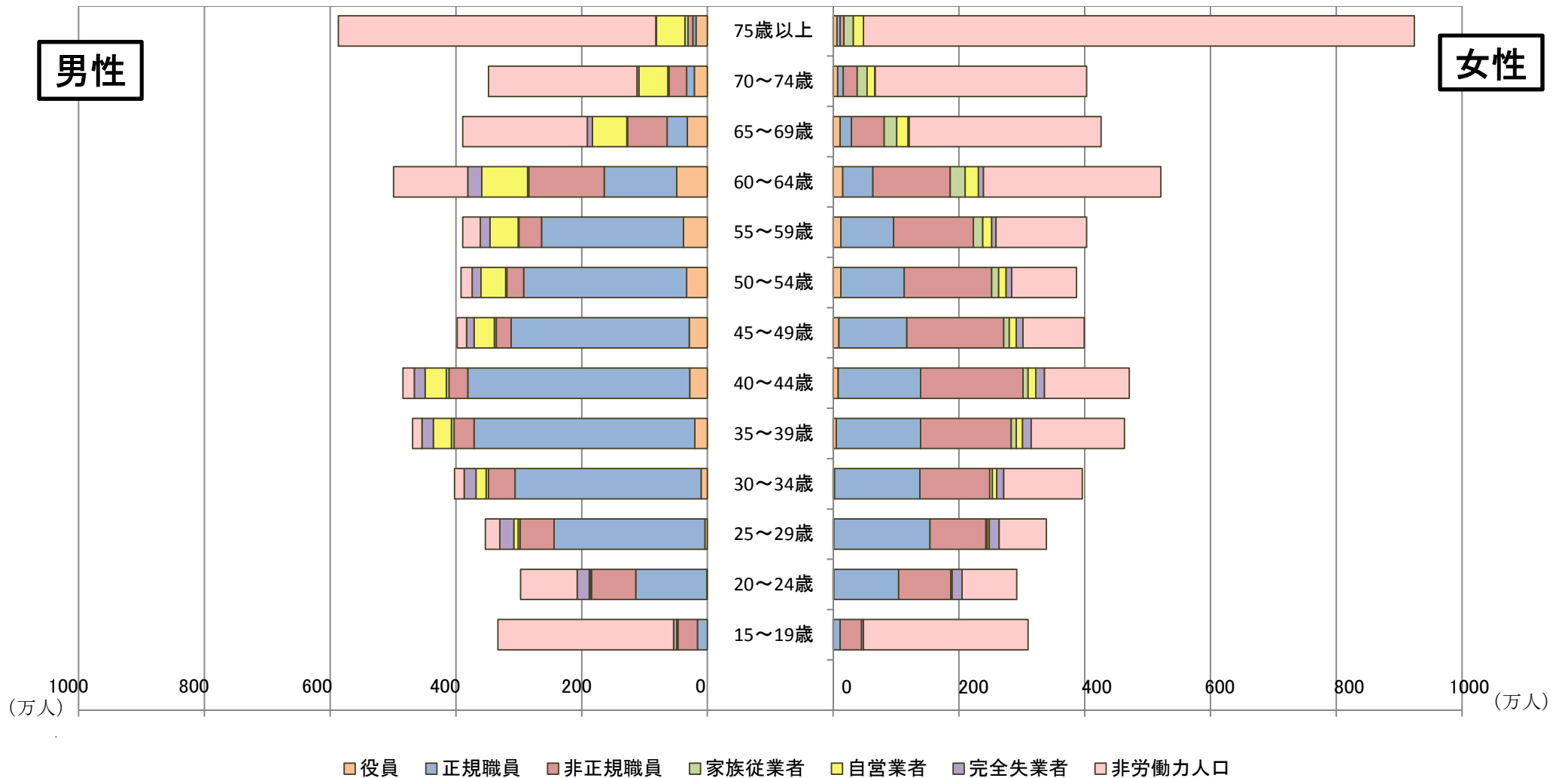
注) 雇用者の分解に関して、84年から98年までは2月調査の数値、99年から01年までは2月調査と8月調査の平均、02年以降は年平均のデータを用いている点に留意が必要。

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

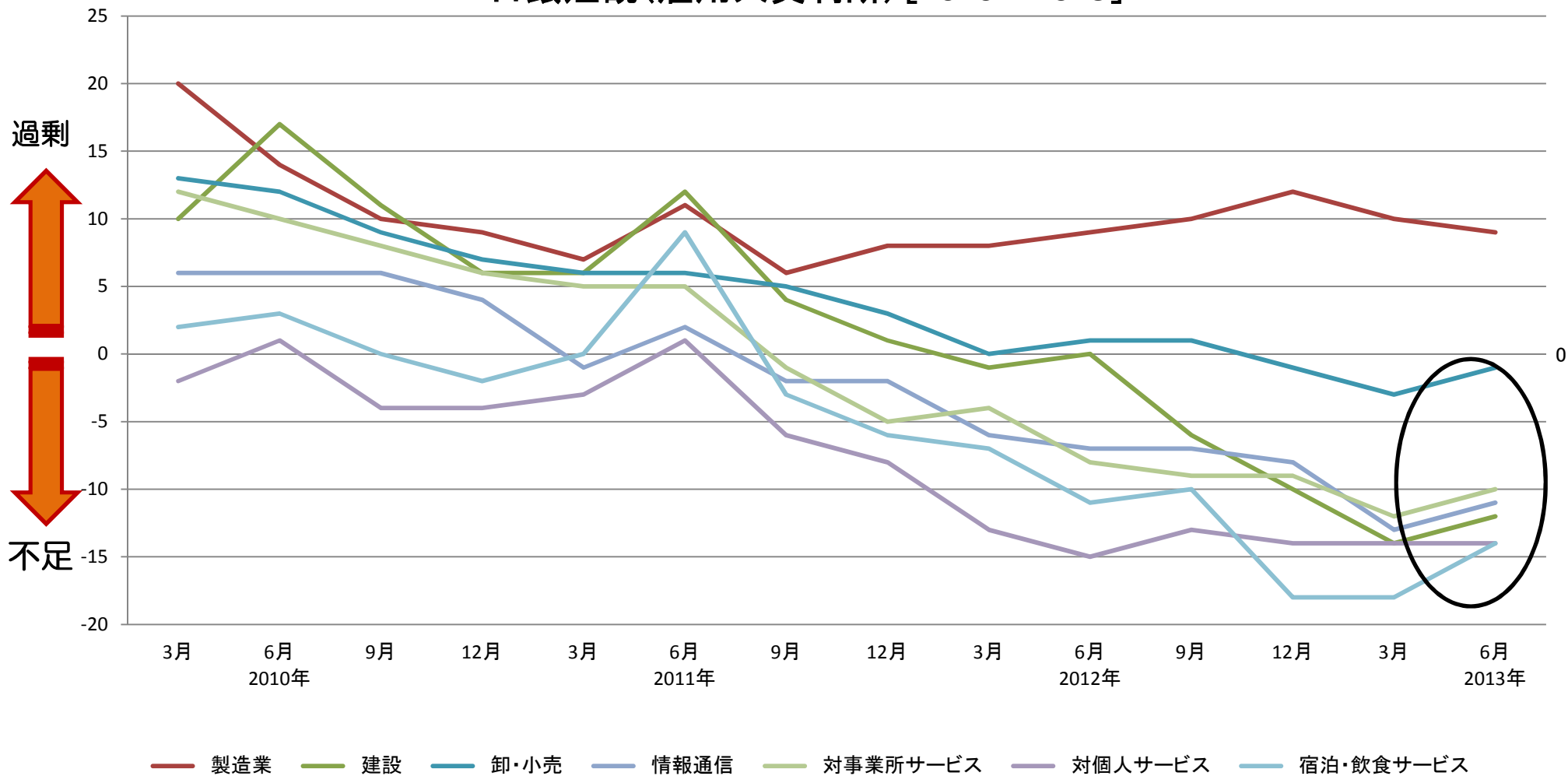
---



# 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》

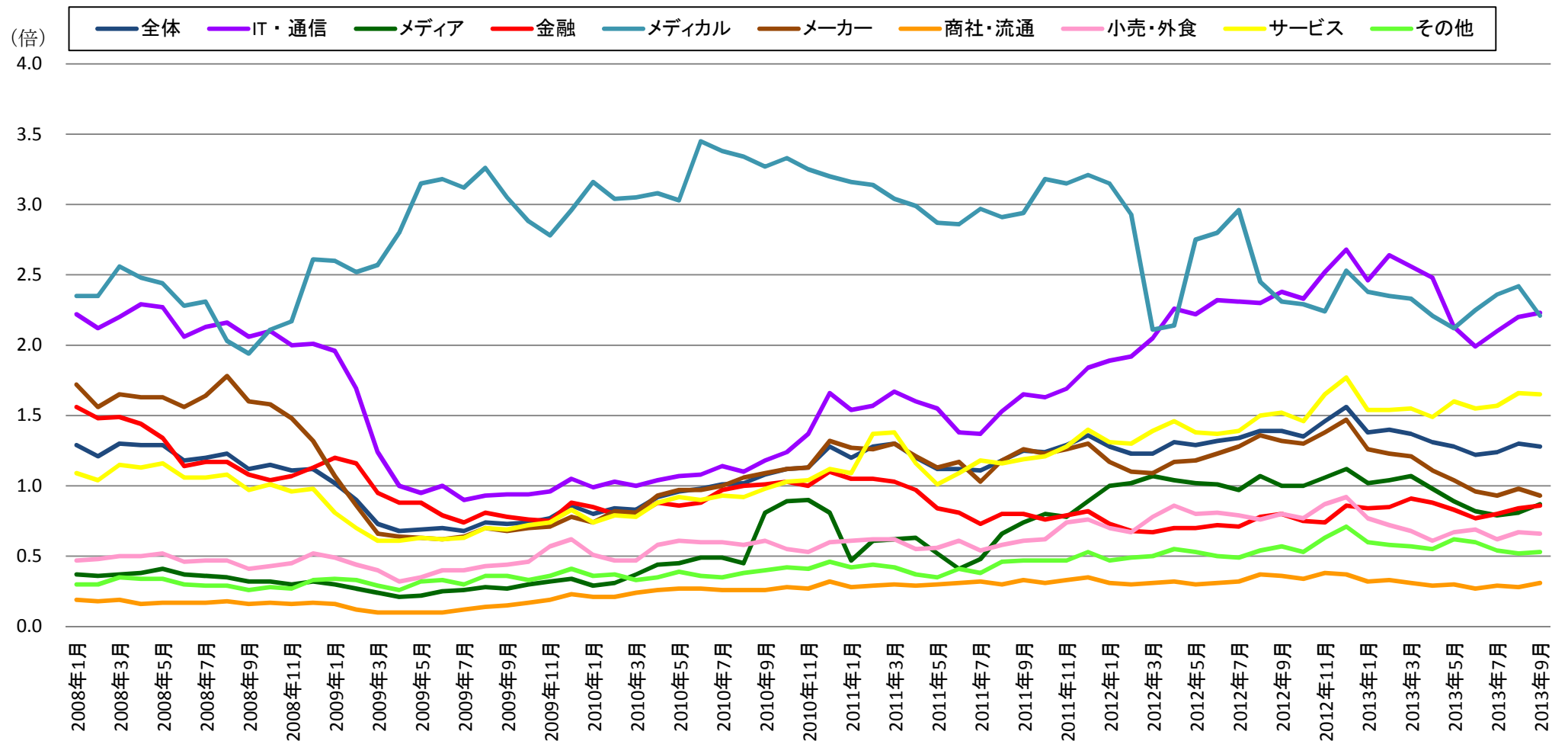
(倍)

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

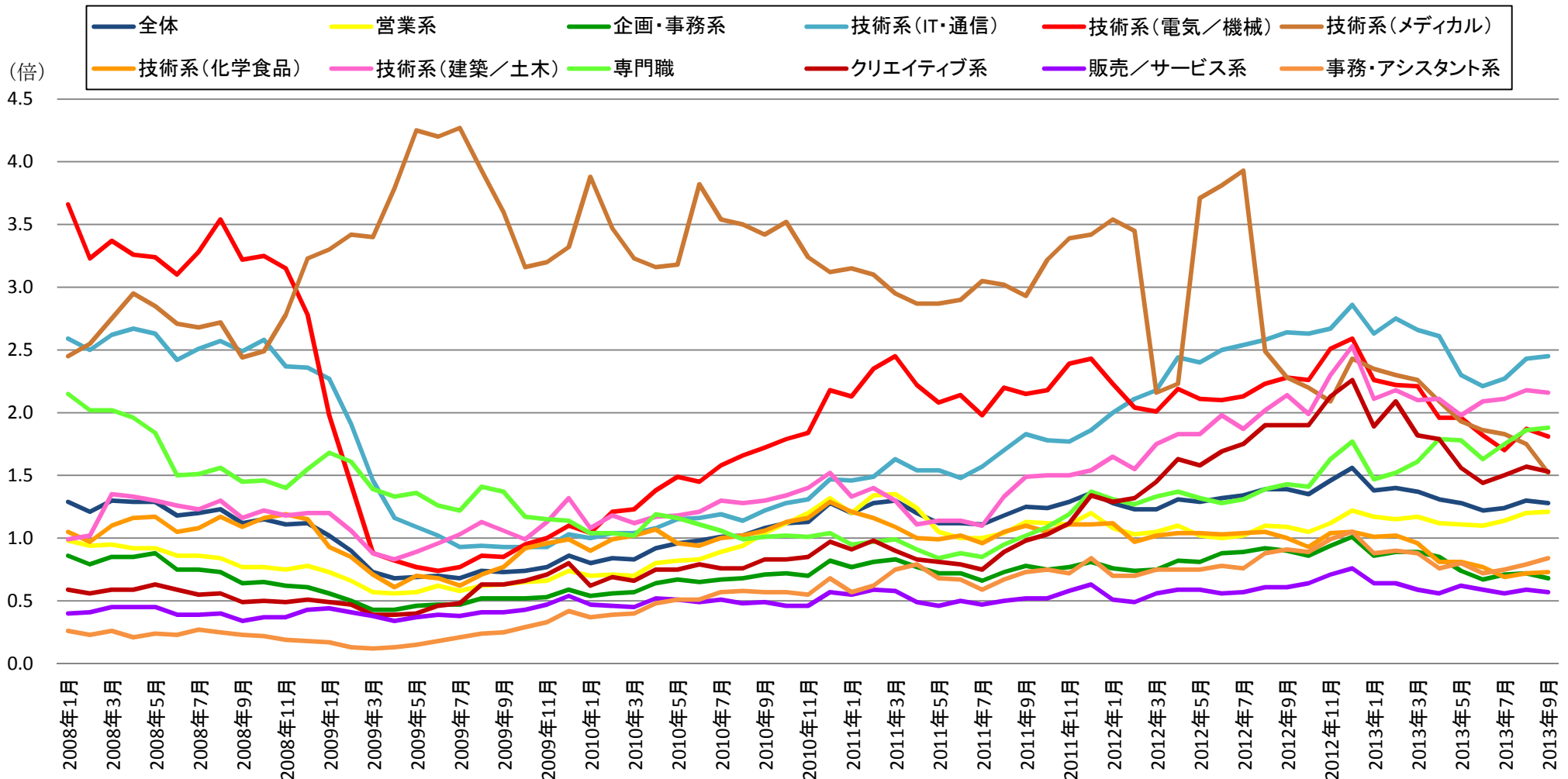


(資料出所): 転職サービスDODA「転職求人倍率レポート」

# 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。

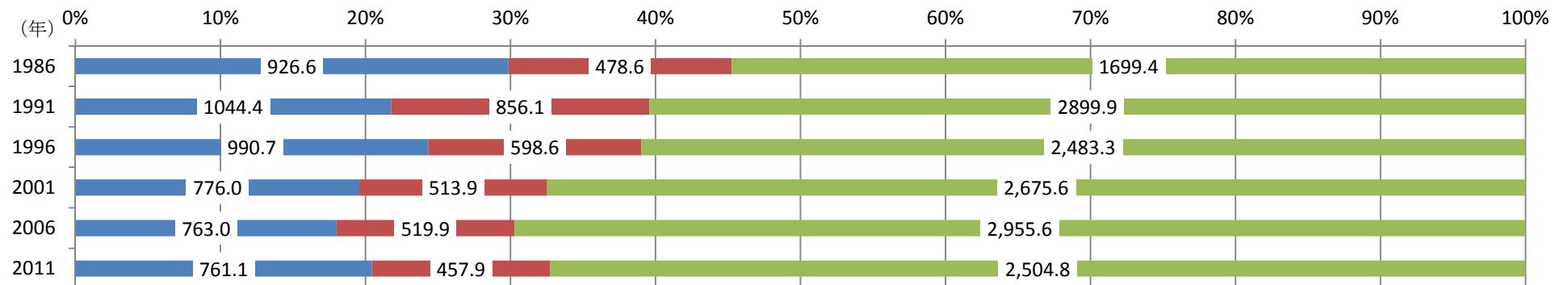
■ 新規学卒者 ■ 一般未就業者 ■ 転職入職者

## 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。

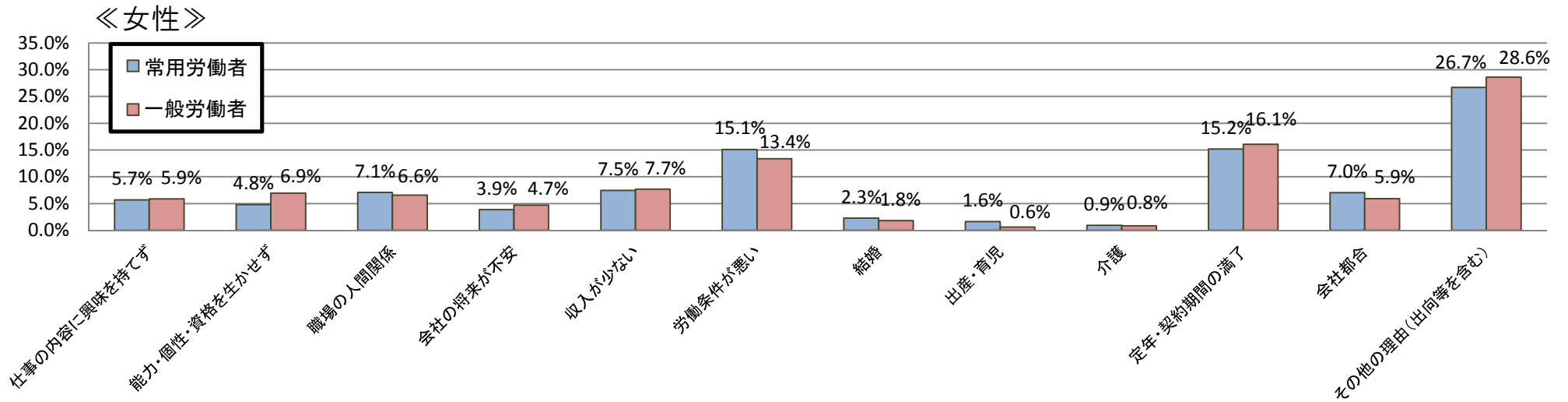
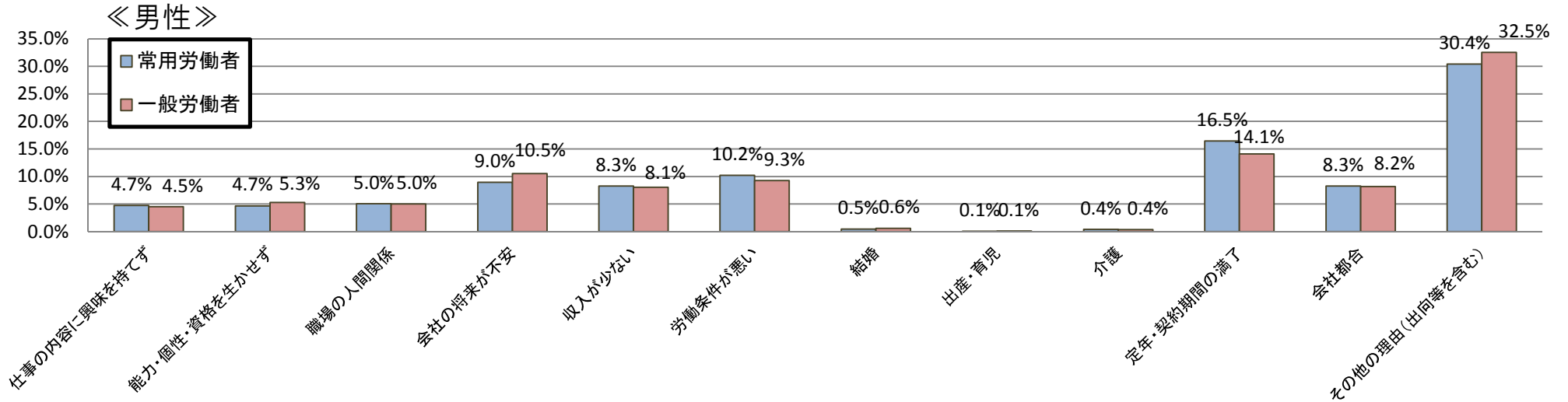
「一般労働者」:常用労働者のうち、「パートタイム労働者」を除いた労働者。

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。



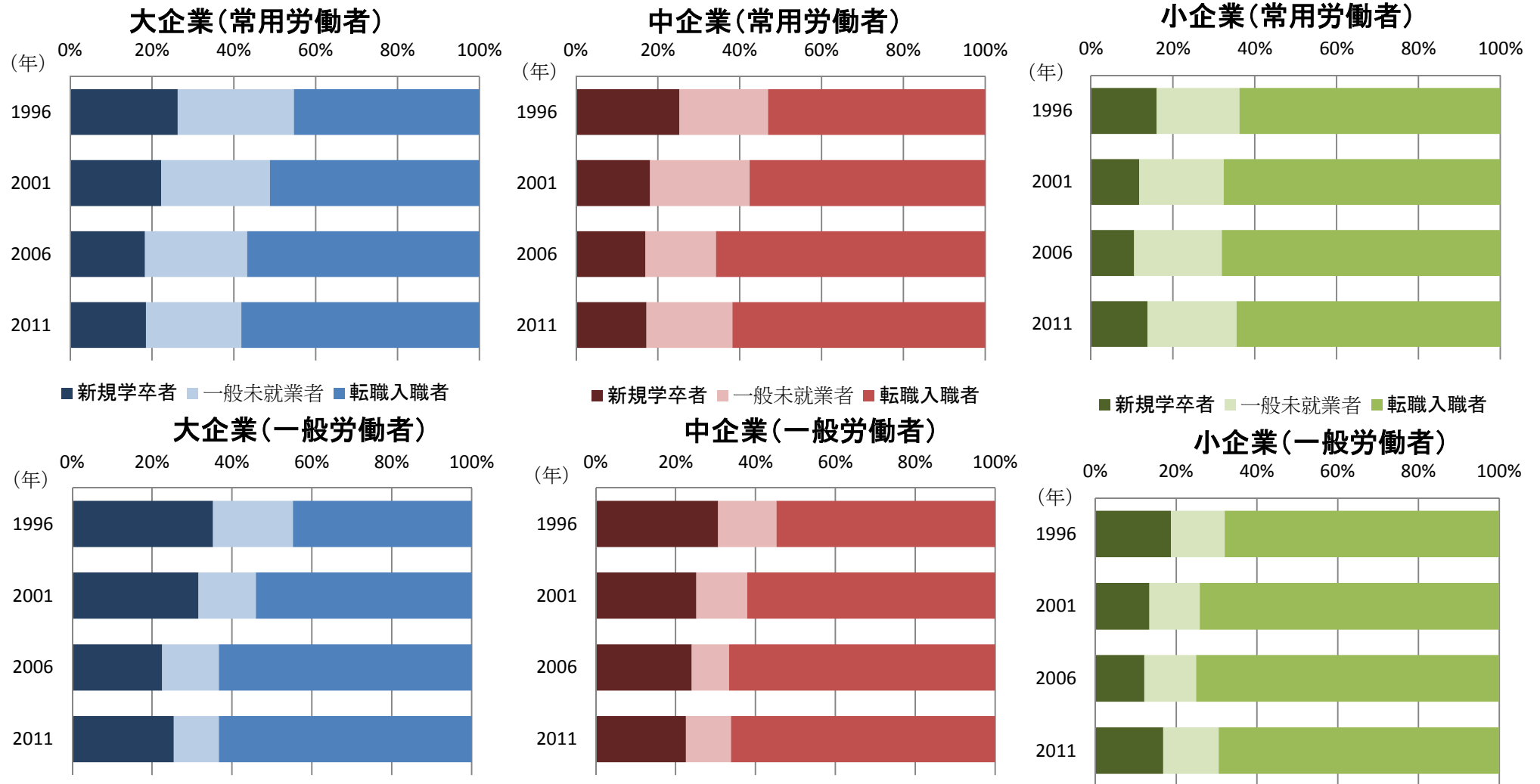
(資料出所): 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

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。

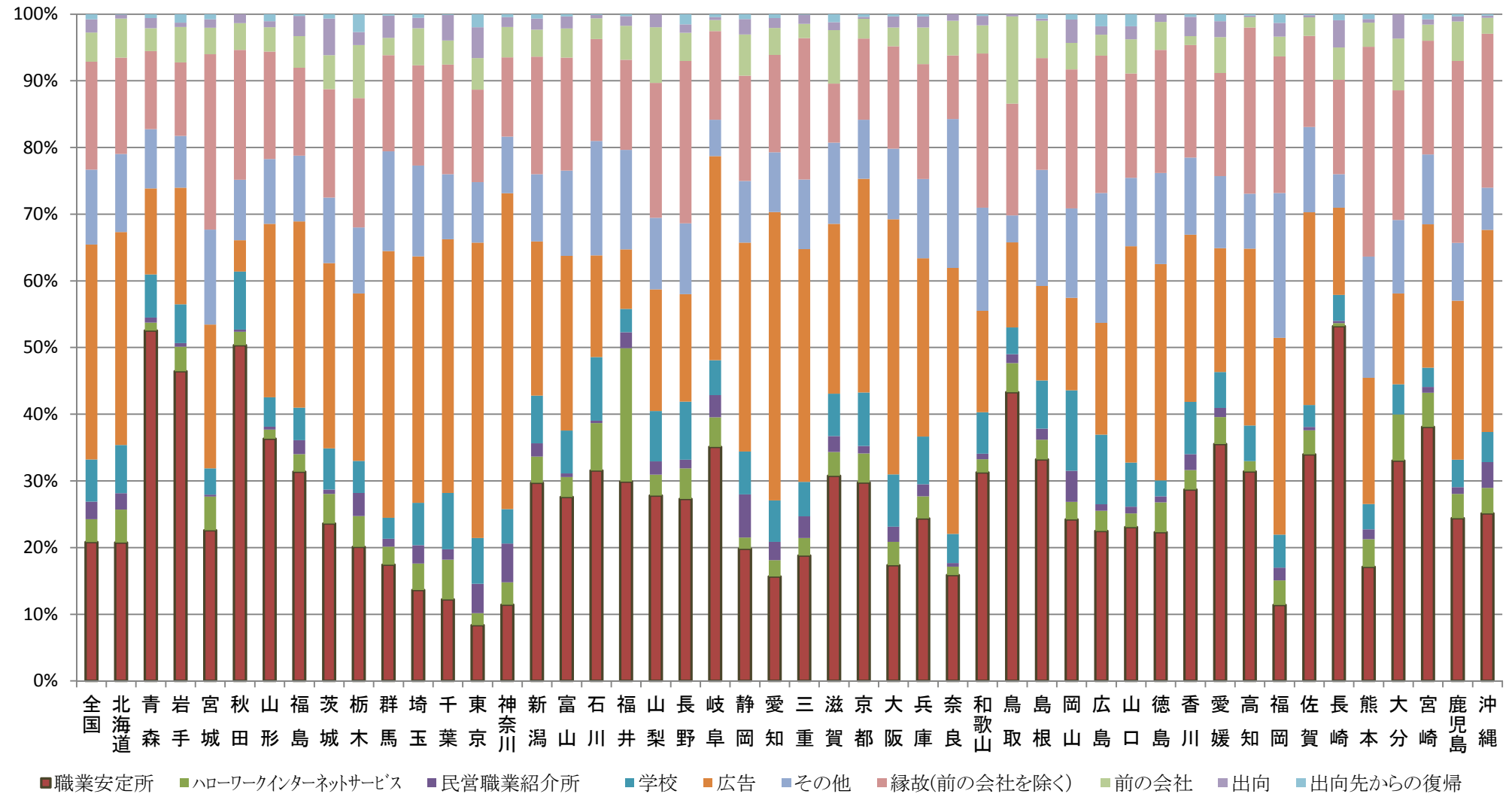
注)四捨五入の関係で、表の数字を足し合わせても合計が100%にならないことがある。



# 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	評価に納得がいかなかった	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。

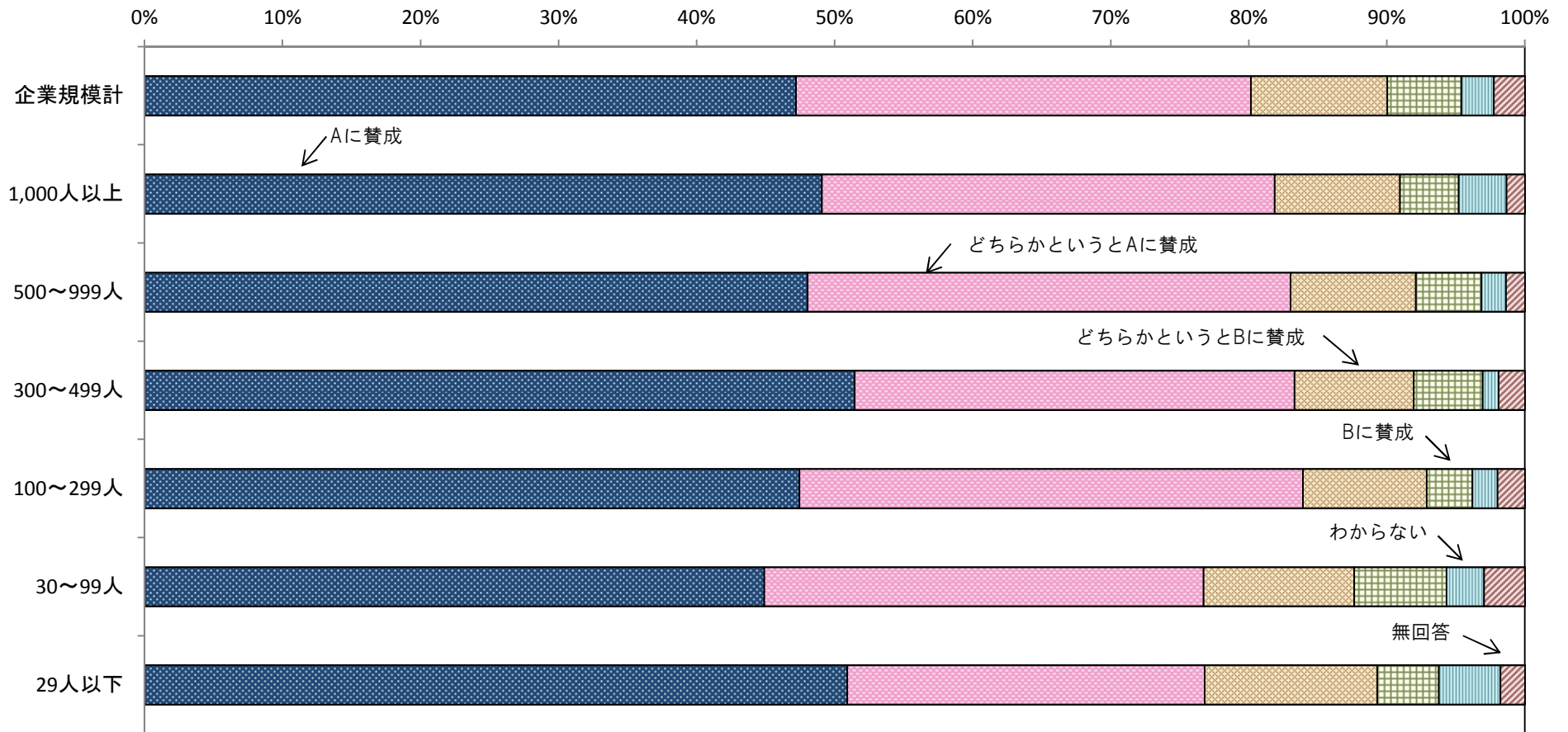
### 【意義】

- 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)」

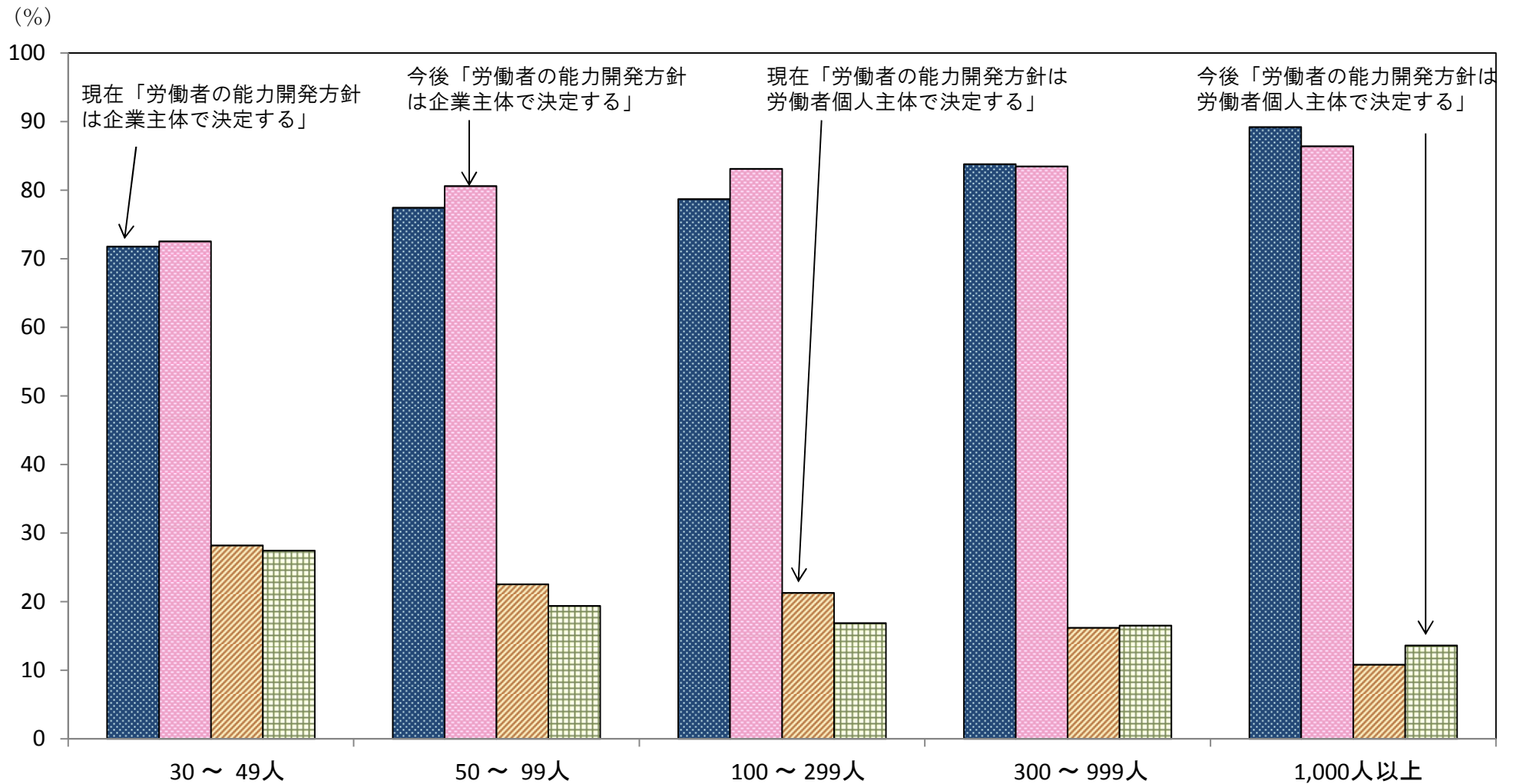
(独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

(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)

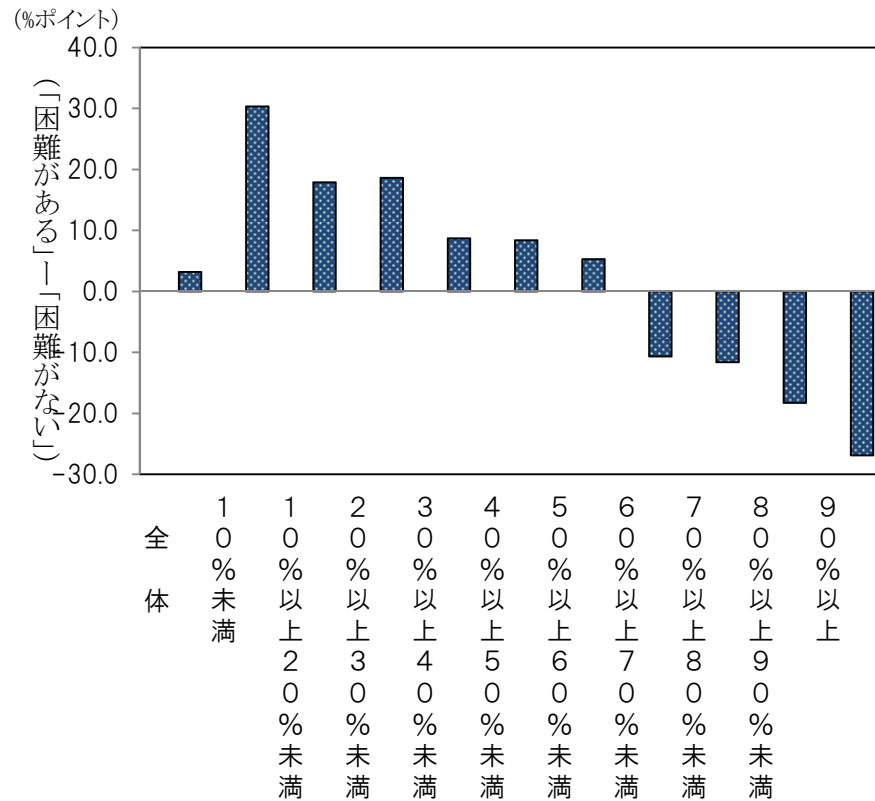
(注) 正社員が在籍している企業計のうち「不明」を除いたものをそれぞれ100とした割合である。



# 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

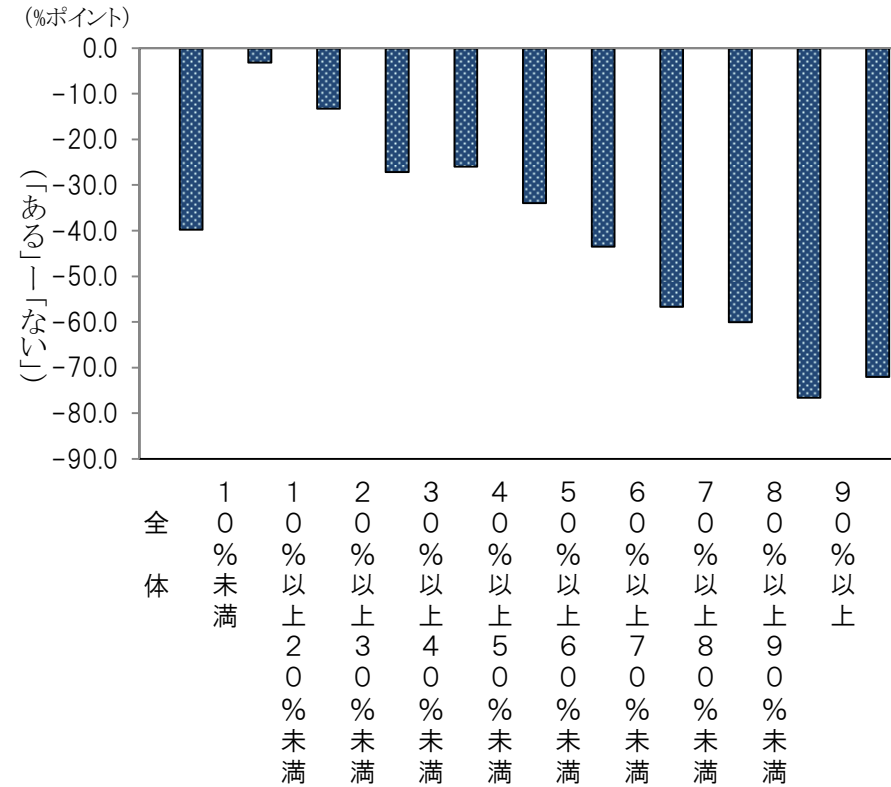
○ 長期勤続の正社員割合が高い企業ほど、人材確保・育成上の課題は少ない。

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

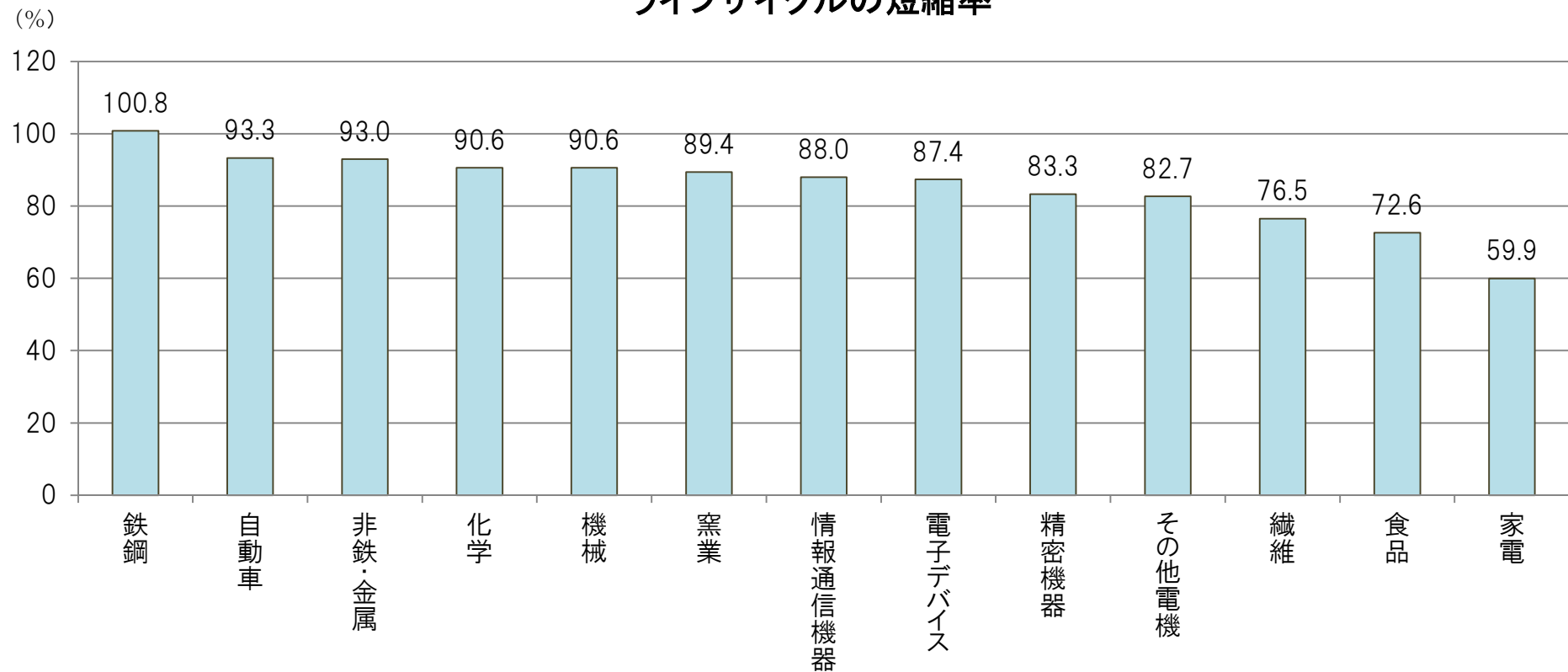
(資料出所) JILPT「勤労生活に関する調査(2011年)」

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」

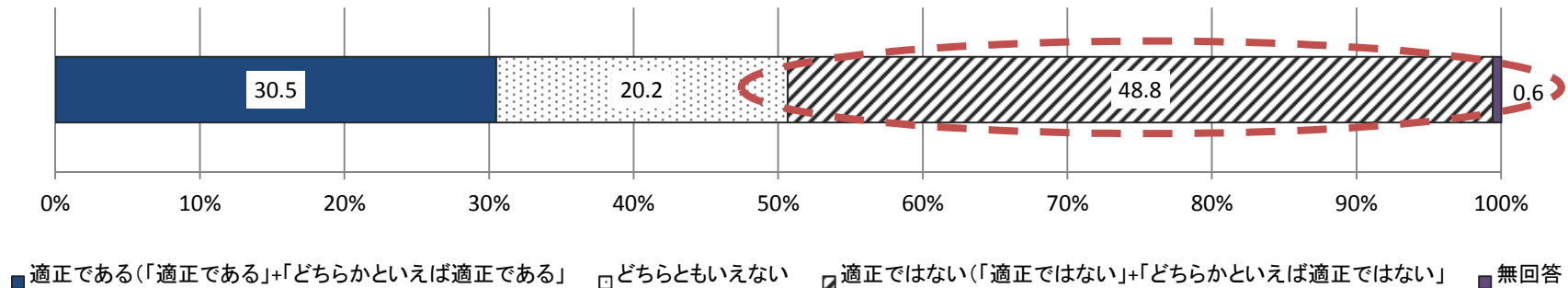
注1) 上場している製造業企業を対象にしたアンケート調査結果、有効回答数227社

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)

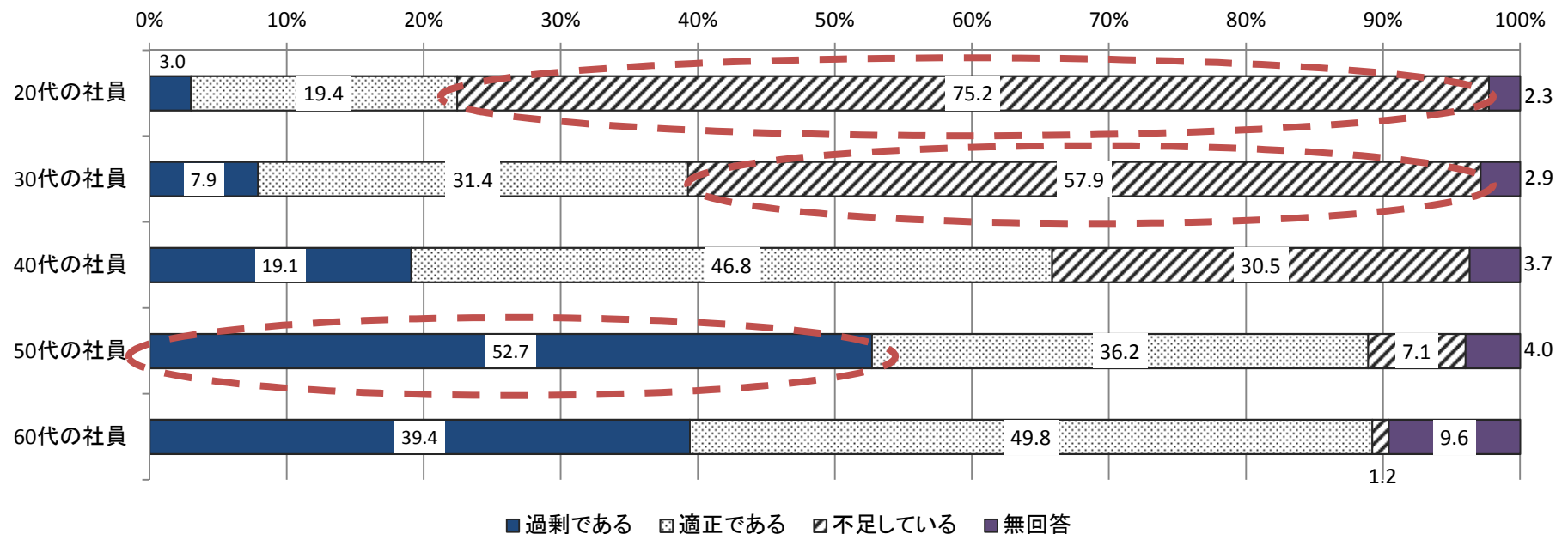
# 内部労働市場の課題～年齢構成の不均衡～

○ 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=%)》



# 外部労働市場

---

# ハローワークの取組について

- ハローワークでは、職業紹介、雇用保険等を一体的に行う他、個別対象者への雇用対策を行っている。
- 住民サービスの更なる強化のため、地方自治体との連携を推進していく。

## ハローワークの主な取組と実績

### 【概要】

- 民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティネットとしての役割を担っている。
- また、地域の総合的雇用サービス機関として、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施する。

### 【取組】

- 都道府県域を越えた就職・募集活動にも全国ネットワークで対応。
- 緊急に対応すべき雇用問題に、全国ネットワークを活用し、全国一斉に機動的に対応。
- 全国ネットワークでの事業主指導(障害者活用等)により、本社・支店企業全体での取組を確保。

### 【実績:平成24年度】

- ・新規求職者数(常用(パート含む)) 666.4万人
- ・新規求人数(常用(パート含む)) 795.3万人
- ・就職件数(パート含む) 193.6万人
- ・雇用保険受給資格決定件数 183.1万人

## 個別施策について

### 《若者(新卒者、フリーター等)》

- ⇒ 新卒応援ハローワークを設置し、新卒者等に対して、ジョブサポーターによる担当者制の支援を実施。
- ⇒ わかものハローワーク・コーナー等を設置、フリーター等の正規雇用化を支援。

### 《子育て女性等》

- ⇒ 子ども連れで来所しやすい環境のマザーズハローワーク・コーナーを設置、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保や担当者制による支援を実施。

### 《障害者》

- ⇒ 障害特性に応じた職業紹介と雇用率未達成企業に対する厳正な指導を組み合わせ実施。

### 《生活保護受給者等》

- ⇒ 福祉事務所と連携してチームを組み、対象者ごとに就労支援プランを作成し、自立に向けた支援を実施。
- ⇒ 福祉事務所内等にハローワーク窓口を設置、自治体とハローワークが一体となった支援を実施。

## 自治体との共同的取組について

- 国が行う無料職業紹介・職業相談等と自治体が行う職業訓練、福祉施策等を一体的に行う「一体的実施」事業を推進中。  
⇒ 事業開始(32道府県64市区町) 事業開始に向け準備中(14市区)
- 全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国と地域の実情に 応じた各種対策を行う地方自治体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するため、国と地方自治体が「雇用対策協定」を締結。  
例) 北九州市、横浜市、福岡市 等
- 労働市場全体としてのマッチング機能を強化するため、全国ネットワークの求人情報を地方自治体にオンラインで提供することにより、地方自治体が行う独自の雇用対策をさらに充実するための環境を整備していく。

## 第1章

### 《概要》

基本的な統計量の把握と用いるデータの統計特性について概観し、それを用いた実証結果を報告。

### 《結果》

- (i) 求職側の就業形態(1=一般, 2=パート, 3=季節)が大きいほど、新職の月収が多いほど、求職期間は短くなる。
- (ii) 求人側の採用人数が多いほど、就業時間が長いほど、求職期間は短くなる。
- (iii) 就職支援ナビゲーター数が多ければ求職期間は短くなる。

## 第2章

### 《概要》

就職率、求職期間、転職後賃金というマッチング効率性を示す成果指標に対して、ハローワークの取組等がどういった影響を与えているかを計量的分析によって検証。

### 《結果》

- (i) 求職者の個人属性や地域属性は、これらの成果指標に対して強く影響を与える。
- (ii) ハローワークの基本属性、職業紹介サービスの強度、取組に関しては、統計的に有意に統一的な傾向はみられない。

## 第3章

### 《概要》

求職者の求職行動のタイミングに影響を与える要因を実証的に検証。

### 《結果》

一般に、各ハローワークが受理している求人は、管轄の地域属性に強く制約されるが、職員や求人開拓推進委員の活動を通じた求人者の情報蓄積や、求人条件に関する相談など、ハローワークの努力によって求人サービスを改善できる部分もある。

## 第4章

### 《概要》

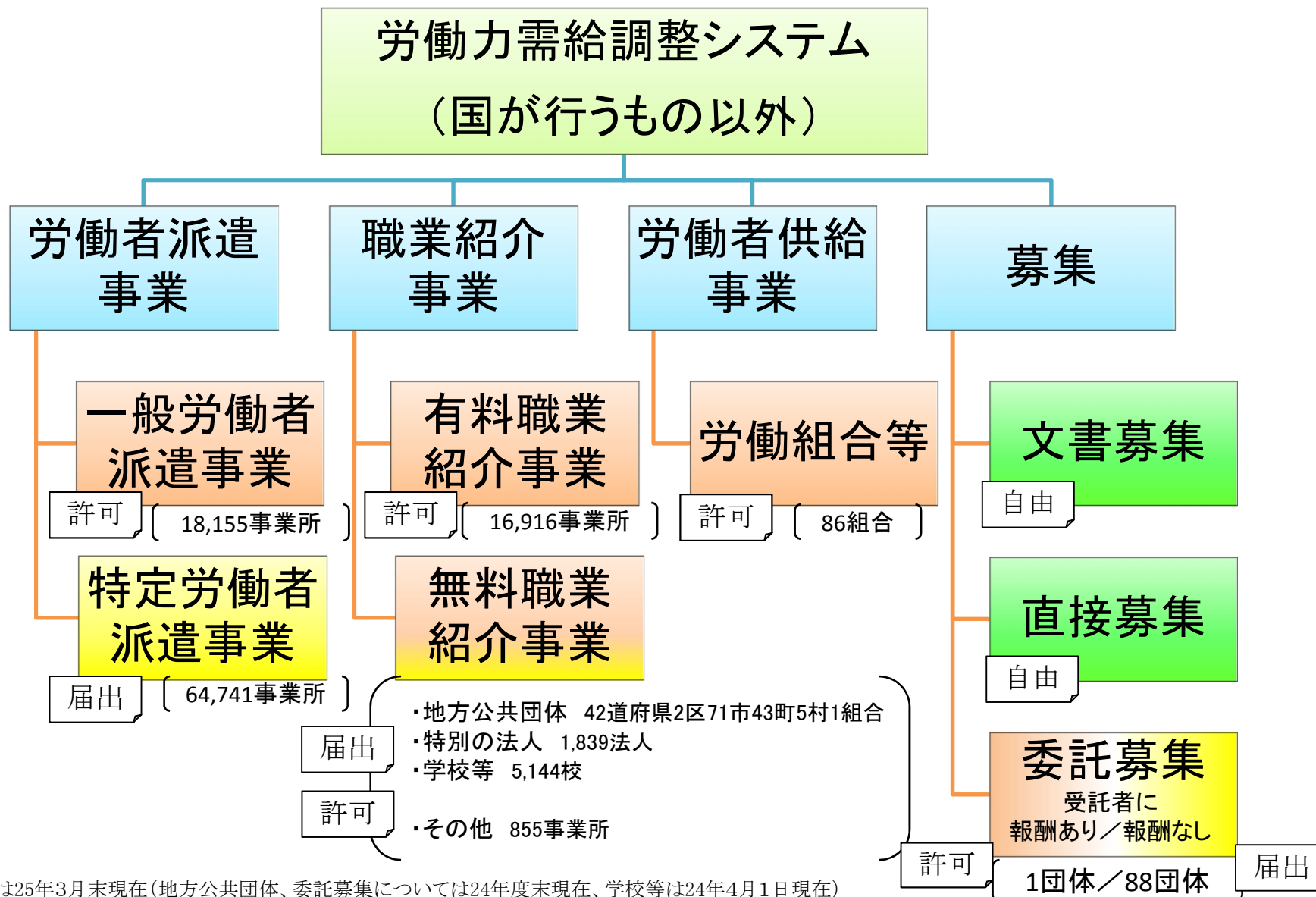
ハローワークの取組が求人充足にどのように結びつくか実証的に検証。

### 《結果》

- (i) ハローワークに提出された求人は、単なる広告効果が期待されるのではなく、紹介の有無が求人充足を主導している。
- (ii) ハローワーク職員の経験を通じた技能蓄積は求人充足に正の効果を及ぼす可能性が高い。
- (iii) 事業所訪問、特に求人開拓推進員の活動は求人充足に正の効果を及ぼす。
- (iv) 接遇研修などの間接的な研修が求人充足に及ぼす可能性は限定的である。
- (v) 一般求人とパート求人、充足に必要な技能やプロセスは異なる可能性がある。

# 需給調整事業の種類

- 国以外で行う需給調整事業には以下のようなものがある。
- 民間が労働者派遣事業や職業紹介事業を営む場合は、許可や届出が必要となっている。



※ 事業所数等は25年3月末現在(地方公共団体、委託募集については24年度末現在、学校等は24年4月1日現在)



○ 国際的な労働基準であるILO条約や、社会的情勢による要請を背景に、民間人材ビジネスの役割が増してきている。

## ILO96号条約(昭和24年採択)

職業紹介は国で行うという考え方を基本としつつも、一定の分野において限定的に民間の職業紹介を認めるという考え方

労働市場を取り巻く環境の変化

## ILO181号条約(平成9年採択)

民間職業仲介事業所の運営を幅広く認めること、サービスを利用する労働者を保護することが目的に

## 社会的情勢の変化

- ・社会環境の変化(少子高齢化等)による労働力需給のミスマッチの発生
- ・経済・産業構造の転換等により変動する労働力需要に迅速かつ的確に対応する必要性

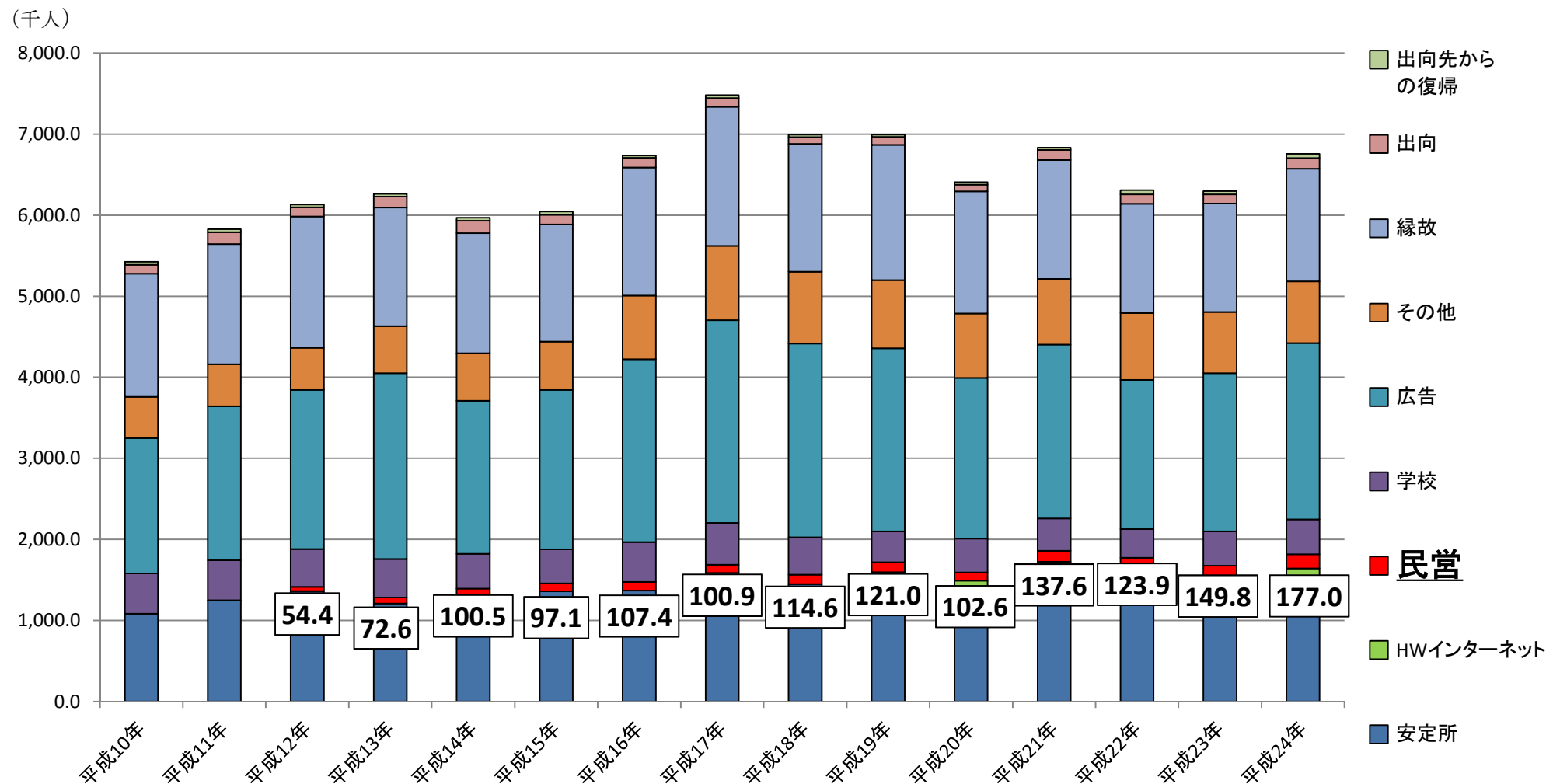
国だけではなく多様な労働力需給調整機関による機能強化の要請

- ・有料職業紹介所の増加
- ・有料職業紹介以外の形態(労働者派遣等)による雇用サービスの拡大

民間人材ビジネスにより積極的な位置づけを与えることが求められている

# 入職経路別入職者数の推移(民間職業紹介)

- 平成24年に、入職経路として民間職業紹介を利用した者は、約18万人(2.6%)となっている。
- 平成12年から平成24年の12年間の間に、民間職業紹介による入職者は約3.3倍に増加している。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

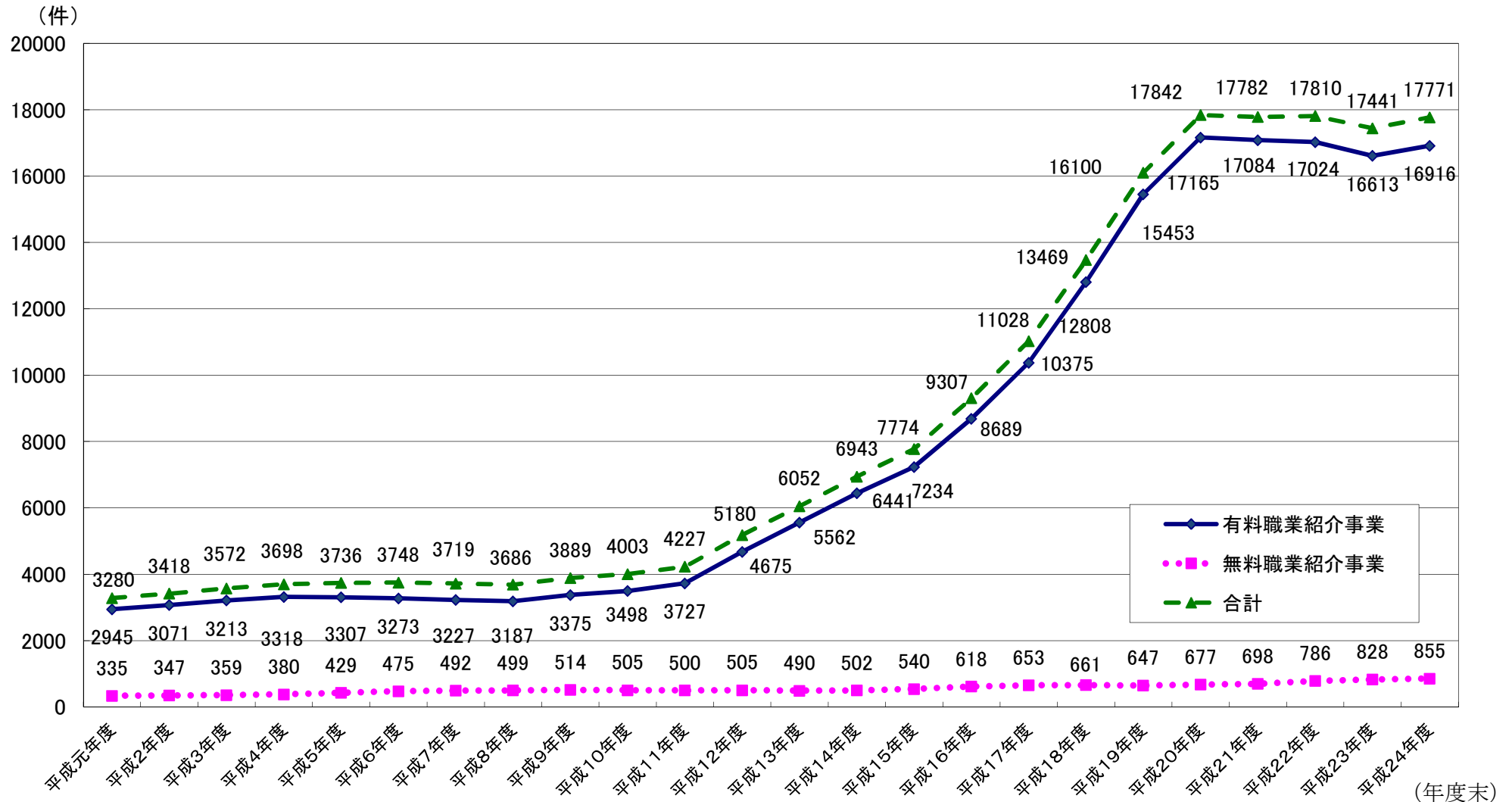
注1) 民営(民間職業紹介所)は平成12年より調査している。

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。

# 民営職業紹介事業所数の推移

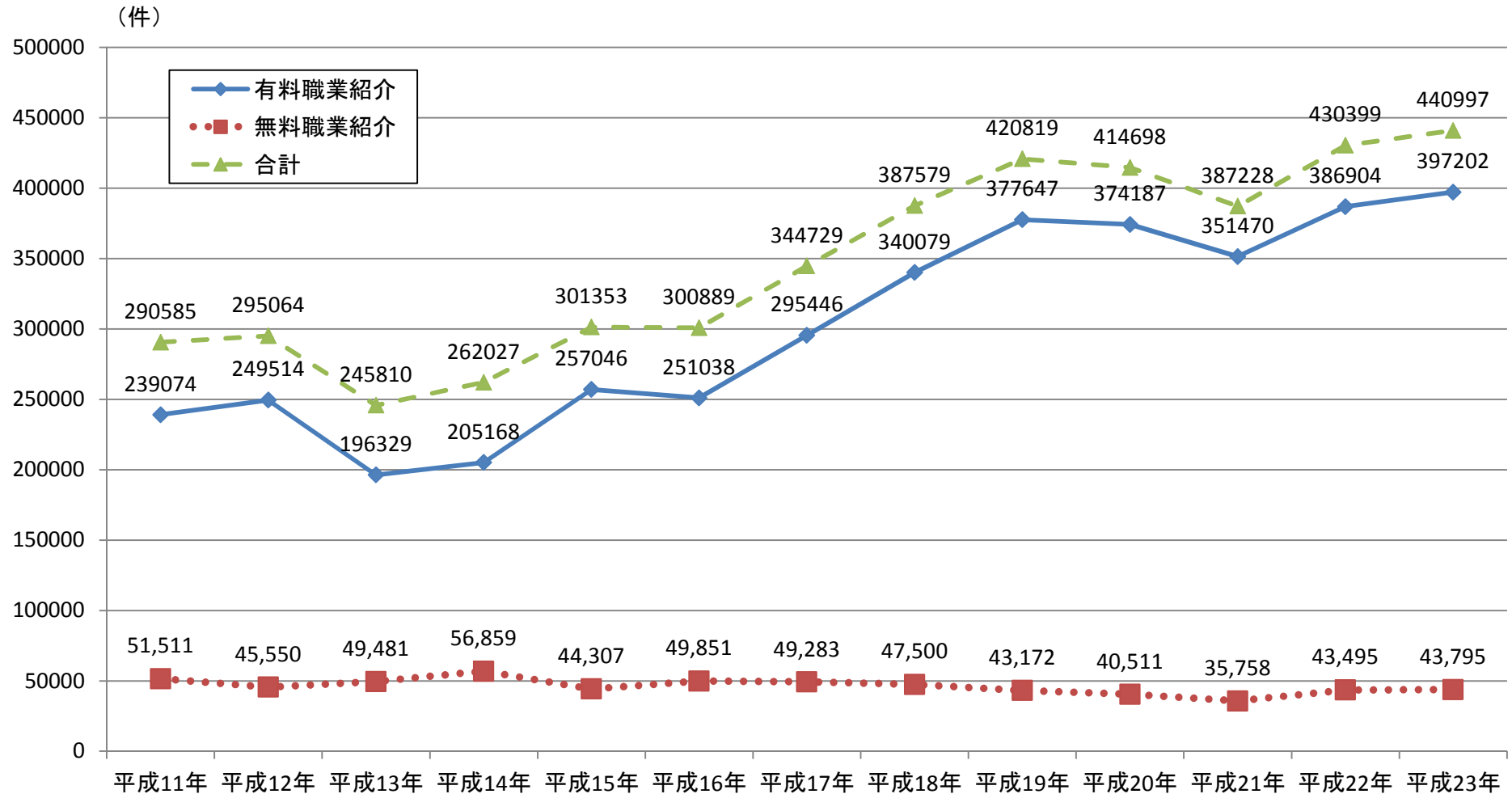
- 民営職業紹介事業所数は、平成11年度以降急激に増加したが、平成20年度を境に頭打ちとなり、平成24年度は約1万8千所となっている。
- 有料職業紹介事業所数が、無料職業紹介事業所数を大きく上回っている。



資料出所) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

# 民営職業紹介による常用就職件数の推移

- 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。



※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。

資料出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告」集計結果

# 民営職業紹介による常用就職の構成

- 有料職業紹介は、個別に報告している職種では家政婦(夫)やマネキン、職業大分類では専門的・技術的職業の割合が高い。
- 無料職業紹介は、社会福祉事業従事者や医療関係従事者の割合が高い。

## 有料職業紹介

	常用就職件数(件)	割合(%)
家政婦(夫)	38,430	9.7
マネキン	39,777	10.0
調理士	3,025	0.8
芸能家	1,676	0.4
配せん人	2,997	0.8
モデル	121	0.0
技能実習生	251	0.1
専門的・技術的職業	142,929	36.0
管理的職業	11,267	2.8
事務的職業	59,308	14.9
販売の職業	37,808	9.5
サービスの職業	23,101	5.8
保安の職業	798	0.2
農林漁業の職業	139	0.0
生産工程の職業	32,277	8.1
輸送・機械運転の職業	1,982	0.5
建設・採掘の職業	45	0.0
運搬・清掃・包装の職業	1,271	0.3
計	397,202	100

## 無料職業紹介

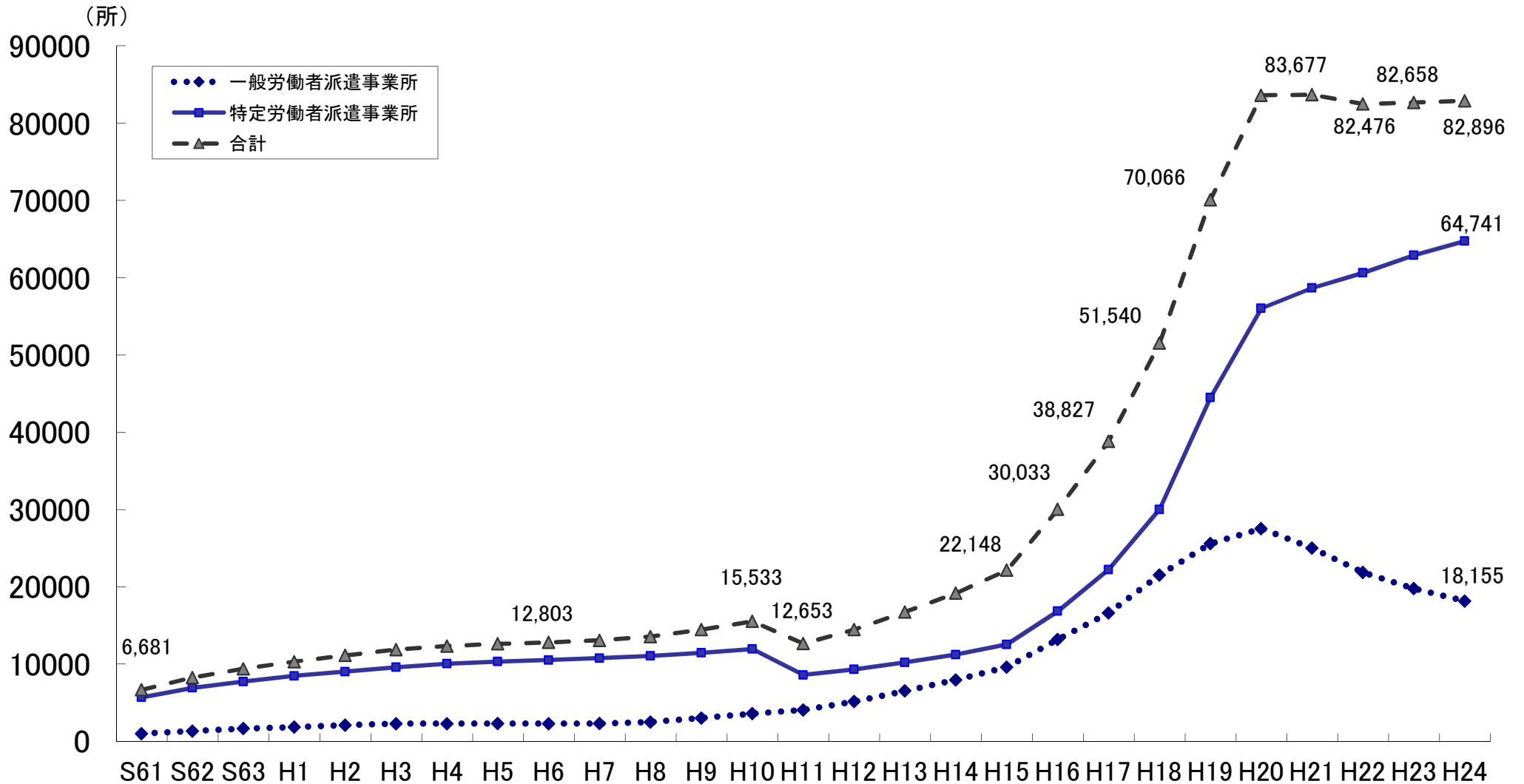
	常用就職件数(件)	割合(%)
学生・生徒	1,527	3.5
高齢者	4,369	10
母子家庭の母等	1,499	3.4
就職困難者(高齢者及び母子家庭の母等を除く)	240	0.5
社会福祉事業従事者	12,292	28.1
医療関係従事者	7,476	17.1
農業の職業に従事する者	705	1.6
技能実習生	297	0.7
その他	15,390	35.1
計	43,795	100

※ 職業紹介事業報告では、有料職業紹介については、家政婦(夫)、マネキン、調理師、芸能家、配せん人、モデル、技能実習生はそれぞれ、それ以外については職業分類大分類に分類して報告することとしている。

※ 常用就職は、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。

# 派遣元事業所数の推移

- 派遣元事業所は、平成15年以降急速に増加したが、平成20年を境に頭打ちになり、平成23年は約8万3千所となっている。
- 特定労働者派遣事業所数が、一般派遣事業所数を大きく上回っている。

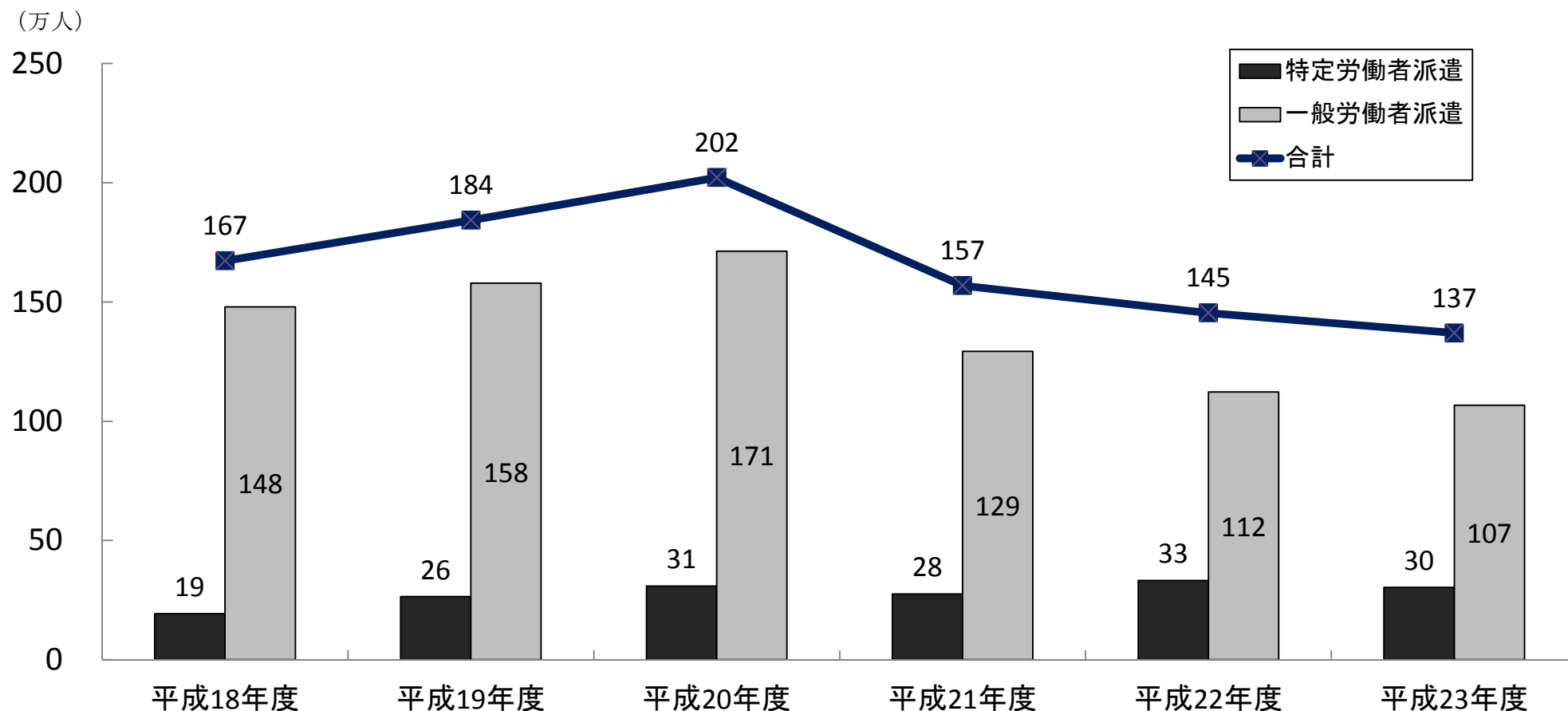


※ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)  
 平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

資料出所)厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

# 派遣労働者数の推移

- 平成20年度以降、派遣労働者数は減少傾向にあり、平成23年は約137万人となっている。
- 一般労働者派遣事業所の派遣労働者数は減少傾向にある一方、特定労働者派遣事業所の派遣労働者数は概ね横ばいで推移している。



※各年6月1日時点の人数

※総務省「労働力調査」における、平成24年労働者派遣事業所の派遣社員数は90万人。「労働力調査」は労働者に対し、1番長い時間した仕事について調査しているのに対し、「労働者派遣事業報告」は派遣元事業主に6月1日現在の運営状況の報告を求めるもので、労働者が主たる仕事として派遣行っていない場合も含まれる等の違いがあるため、数値の違いが生じる。

資料出所)厚生労働省「労働者派遣事業報告」集計結果

○ 民間人材ビジネスを活用するメリットとしては、以下のようなものがあると考えられる。

## ○ 総合的な人材サービスの提供

- ・ 派遣・紹介予定派遣・職業紹介・コンサルティングなど、様々な手法を組み合わせる提供が可能
- ・ 特に大手で行われている
- ・ アウトプレースメントサービス（再就職支援）を行っている例もある

## ○ 高度人材の需給調整機能の提供

- ・ ハローワークで一般に扱っていない層のマッチングも対応可能
- ・ ヘッドハンティングなどサーチ型の職業紹介もある

## ○ 専門業務に特化した需給調整機能の提供

- ・ 専門的な業務についてノウハウを持っている
- ・ マッチングが難しい職種についても丁寧なサービスの提供が可能



# 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、

離職理由が会社都合による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 雇用政策研究会 第2回資料

- 産業計で見ると、前職と同一産業への転職の場合、賃金が変わらないが46.1%、賃金減少割合が40.6%、賃金増加が13.3%。一方、他産業への転職の場合、賃金減少割合が54.8%、賃金が変わらない30.8%、賃金増加が14.4%
- 前職の産業別にみると、「卸売業,小売業」、「不動産業,物品賃貸業」、「複合サービス業」、などで、賃金減少割合が5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	11.9	48.3	39.9	-28.0	100.0
同一産業への移動	11.6	56.8	31.6	-20.0	63.4
他の産業への移動	12.3	33.7	54.0	-41.7	36.6
製造業	14.8	33.9	51.3	-36.5	100.0
同一産業への移動	15.7	38.8	45.5	-29.8	
他の産業への移動	14.1	29.6	56.3	-42.2	53.1
電気・ガス・熱供給・水道業	38.7	46.2	15.0	23.7	100.0
同一産業への移動	5.8	69.6	24.7	-18.9	4.4
他の産業への移動	40.3	45.2	14.6	25.7	95.6
情報通信業	21.7	26.1	52.2	-30.5	100.0
同一産業への移動	22.3	31.3	46.4	-24.1	48.2
他の産業への移動	21.2	21.2	57.7	-36.5	51.8
運輸業,郵便業	7.9	46.3	45.8	-37.9	100.0
同一産業への移動	9.5	75.0	15.5	-6.0	38.4
他の産業への移動	6.9	28.4	64.7	-57.8	61.6
卸売業,小売業	12.4	22.9	64.7	-52.3	100.0
同一産業への移動	9.6	24.2	66.3	-56.7	44.3
他の産業への移動	14.6	22.0	63.5	-48.9	55.7
金融業,保険業	10.0	33.3	56.8	-46.8	100.0
同一産業への移動	11.2	64.0	24.8	-13.6	34.6
他の産業への移動	9.3	17.7	73.0	-63.7	65.4
不動産業,物品賃貸業	12.2	18.5	69.3	-57.1	100.0
同一産業への移動	12.0	34.4	53.6	-41.6	28.2
他の産業への移動	12.3	12.2	75.5	-63.2	71.8

(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	8.8	47.0	44.2	-35.4	100.0
同一産業への移動	8.6	42.2	49.2	-40.6	12.4
他の産業への移動	8.9	47.6	43.5	-34.6	87.6
宿泊業,飲食サービス業	14.4	49.2	36.4	-22.0	100.0
同一産業への移動	11.7	59.1	29.2	-17.5	68.3
他の産業への移動	20.0	27.8	52.2	-32.2	31.7
生活関連サービス業,娯楽業	16.9	24.2	59.0	-42.1	100.0
同一産業への移動	30.2	21.6	48.2	-18.0	19.5
他の産業への移動	13.6	24.8	61.6	-48.0	80.5
教育,学習支援業	34.2	23.1	42.6	-8.4	100.0
同一産業への移動	24.3	35.1	40.6	-16.3	38.4
他の産業への移動	40.4	15.7	43.9	-3.5	61.6
医療,福祉	14.0	42.9	43.1	-29.1	100.0
同一産業への移動	16.1	39.7	44.2	-28.1	76.0
他の産業への移動	7.1	53.4	39.5	-32.4	24.0
複合サービス事業	12.0	23.1	64.9	-52.9	100.0
同一産業への移動	6.8	26.2	67.0	-60.2	3.4
他の産業への移動	12.2	23.0	64.8	-52.6	96.6
サービス業(他に分類されないもの)	15.3	42.2	42.5	-27.2	100.0
同一産業への移動	6.7	48.7	44.6	-37.9	37.9
他の産業への移動	20.6	38.1	41.3	-20.7	62.1
合計	13.9	37.7	48.4	-34.5	100.0
同一産業への移動	13.3	46.1	40.6	-27.3	45.6
他の産業への移動	14.4	30.8	54.8	-40.4	54.3

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. 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。

離職理由が会社都合による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 雇用政策研究会 第2回資料

- 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44.6%、賃金減少割合36.3%、賃金増加が19.2%。一方、他職種への転職の場合、賃金減少割合が59.4%、賃金が変わらないが30.4%、賃金増加が10.2%。
- 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」で5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	3.5	23.0	73.5	-70.0	100.0
同一職業への転職	8.3	28.0	63.7	-55.4	37.0
他の職業への転職	0.7	20.0	79.3	-78.6	63.0
専門的・技術的職業従事者	24.5	33.2	42.3	-17.8	100.0
同一職業への転職	29.6	32.1	38.3	-8.7	74.2
他の職業への転職	10.8	36.1	53.1	-42.3	25.8
事務従事者	15.3	28.5	56.2	-40.9	100.0
同一職業への転職	17.4	28.0	54.6	-37.2	78.1
他の職業への転職	7.9	30.2	61.9	-54.0	21.9
販売従事者	15.8	31.2	53.0	-37.2	100.0
同一職業への転職	16.0	43.0	40.9	-24.9	57.0
他の職業への転職	15.4	15.5	69.1	-53.7	43.0
サービス職業従事者	19.0	50.2	30.9	-11.9	100.0
同一職業への転職	19.5	54.4	26.1	-6.6	69.5
他の職業への転職	17.6	40.4	41.9	-24.3	30.5

(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	13.4	59.8	26.8	-13.4	100.0
同一職業への転職	23.6	58.8	17.6	6.0	51.7
他の職業への転職	2.5	60.8	36.7	-34.2	48.3
生産工程従事者	15.0	52.0	33.0	-18.0	100.0
同一職業への転職	17.0	58.4	24.7	-7.7	79.0
他の職業への転職	7.8	28.0	64.2	-56.4	21.0
輸送・機械運転従事者	10.5	48.9	40.6	-30.1	100.0
同一職業への転職	9.6	57.1	33.4	-23.8	75.0
他の職業への転職	13.4	24.6	62.0	-48.6	25.0
建設・採掘従事者	17.9	40.8	41.3	-23.4	100.0
同一職業への転職	24.2	36.7	39.0	-14.8	65.6
他の職業への転職	5.9	48.5	45.6	-39.7	34.4
運搬・清掃・包装等従事者	20.0	32.1	48.0	-28.0	100.0
同一職業への転職	13.2	41.0	45.8	-32.6	47.0
他の職業への転職	26.0	24.1	49.9	-23.9	53.0
職業計	16.5	40.3	43.2	-26.7	100.0
同一職業への転職	19.2	44.6	36.3	-17.1	70.2
他の職業への転職	10.2	30.4	59.4	-49.2	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。

# 失業と賃金低下の代替性に関する意識

- 全体では、失業を避けるための賃金低下をやむを得ないと考える割合は約43%となっている。
- 性・年齢別でみると、中高年層及び男性で失業を避けるための賃金低下をやむを得ないと考える割合が高い。

《失業を避けるためには、賃金が下がってもかまわないと思うか》

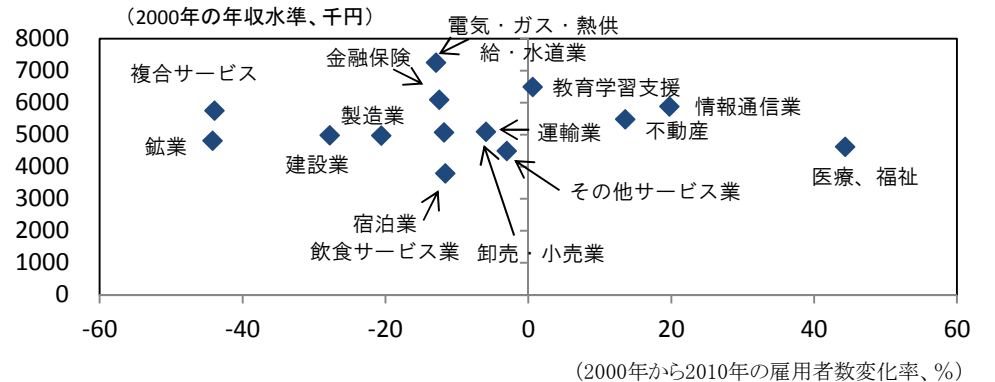
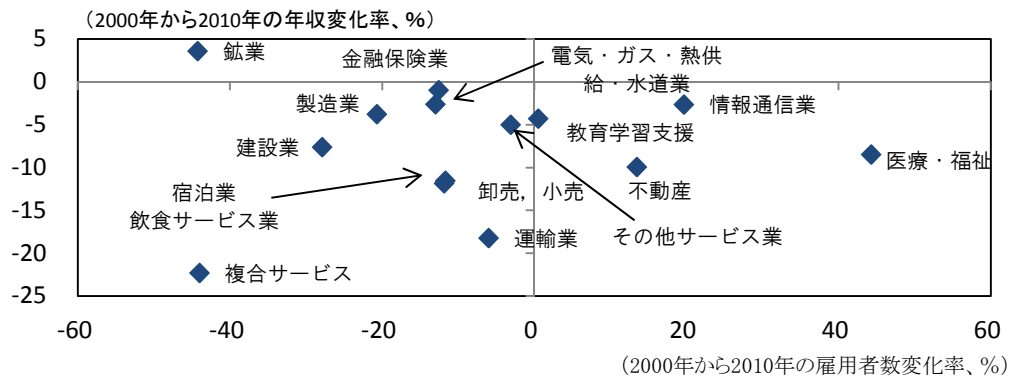
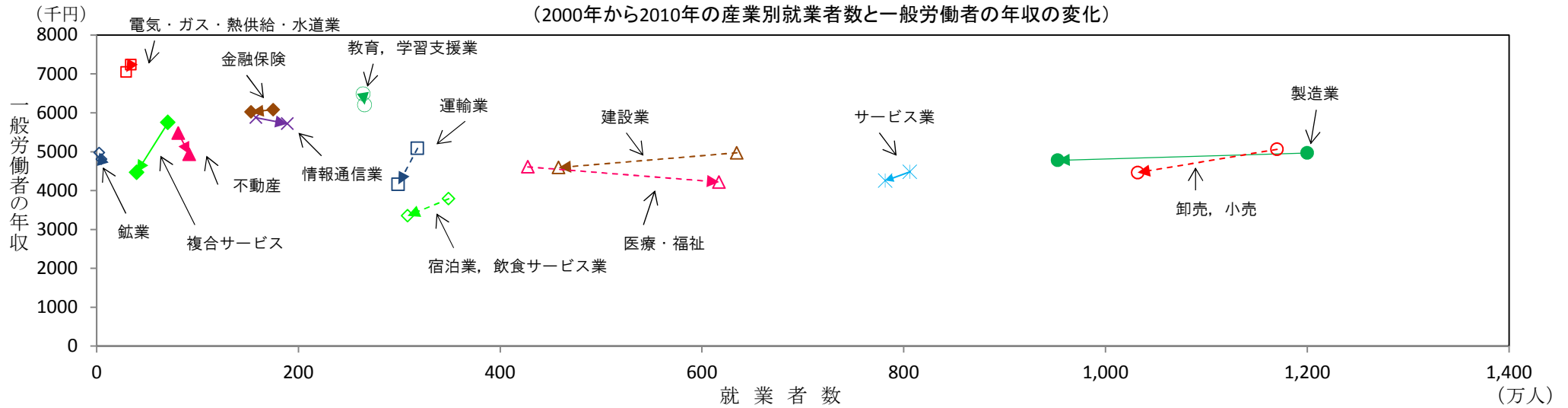
	(人)	(%)	(%)	(%)	(%)
	総数	そう思う	そう思わない	あてはまらない	わからない
全体	2264	42.8	31.7	23.0	2.5
男性	1033	46.8	34.6	17.0	1.6
女性	1231	39.5	29.3	27.9	3.2
20～29歳	188	31.9	52.7	11.2	4.3
30～39歳	360	40.3	47.5	11.7	0.6
40～49歳	410	52.0	40.5	7.1	0.5
50～59歳	392	52.8	34.9	11.2	1.0
60～69歳	489	45.4	18.8	33.3	2.5
70歳以上	425	28.7	12.5	52.0	6.8
男性 20～29歳	87	27.6	58.6	9.2	4.6
30～39歳	143	42.0	50.3	7.7	0.0
40～49歳	173	57.8	38.7	3.5	0.0
50～59歳	184	56.0	38.0	4.9	1.1
60～69歳	252	50.0	24.6	24.2	1.2
70歳以上	194	36.1	18.0	41.8	4.1
女性 20～29歳	101	35.6	47.5	12.9	4.0
30～39歳	217	39.2	45.6	14.3	0.9
40～49歳	237	47.7	41.8	9.7	0.8
50～59歳	208	50.0	32.2	16.8	1.0
60～69歳	237	40.5	12.7	43.0	3.8
70歳以上	231	22.5	7.8	60.6	9.1

(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」「どちらかというと思う」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。

# 日本における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

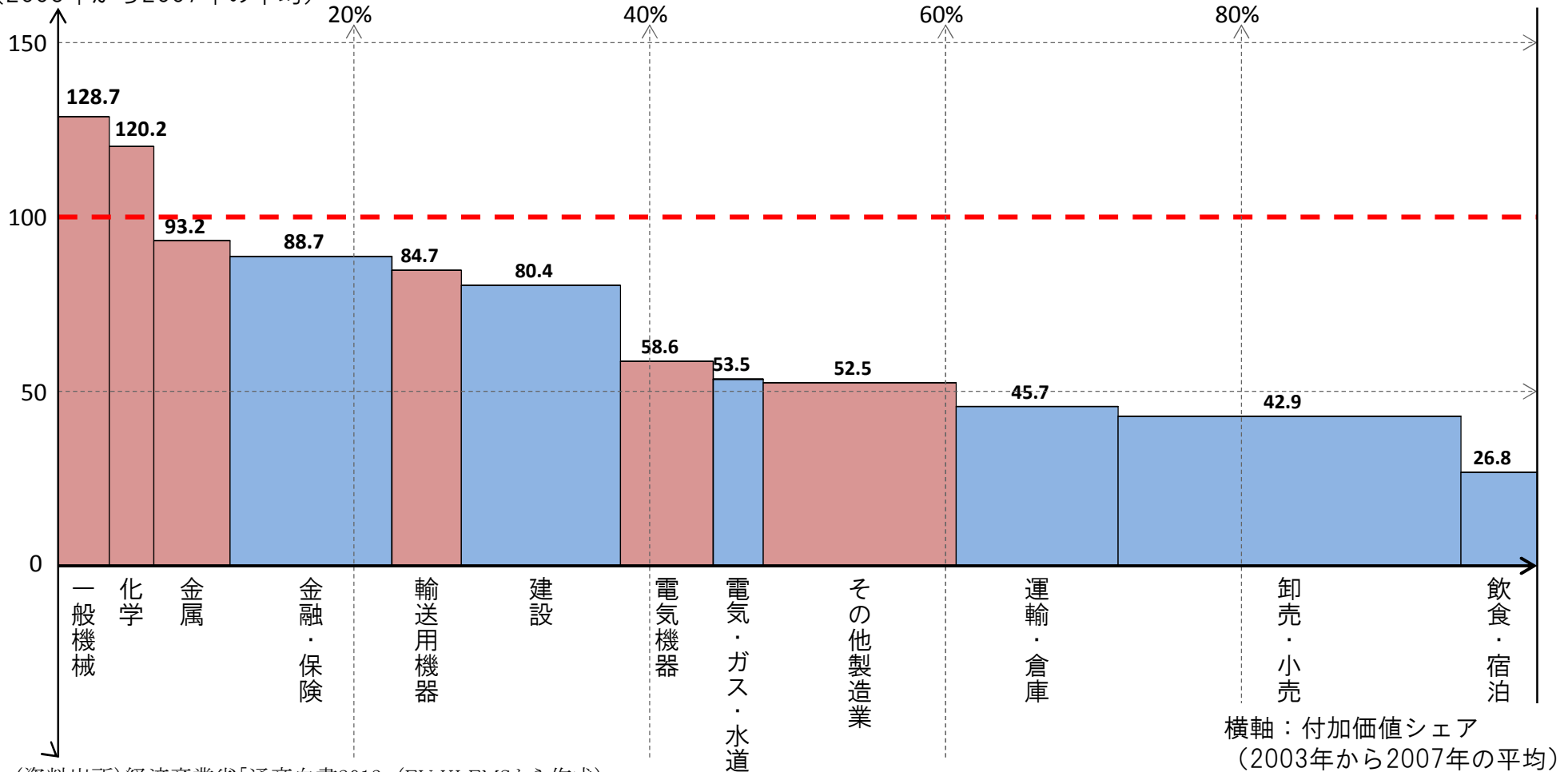
(注) 1) 2000年国勢調査においては第11回産業分類改定の分類に対応した就業者数が公表されている。また2010年国勢調査においては抽出速報値により第12回産業分類改定の産業小分類による値を表章していることから、これを労働政策担当参事官室において第11回産業分類改定ベースに組み替え、2000年と2010年の数値を第11回ベースで比較している。

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、「きまって支給する現金給与額\*12+年間賞与+その他特別賞与額」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、就業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。

# 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

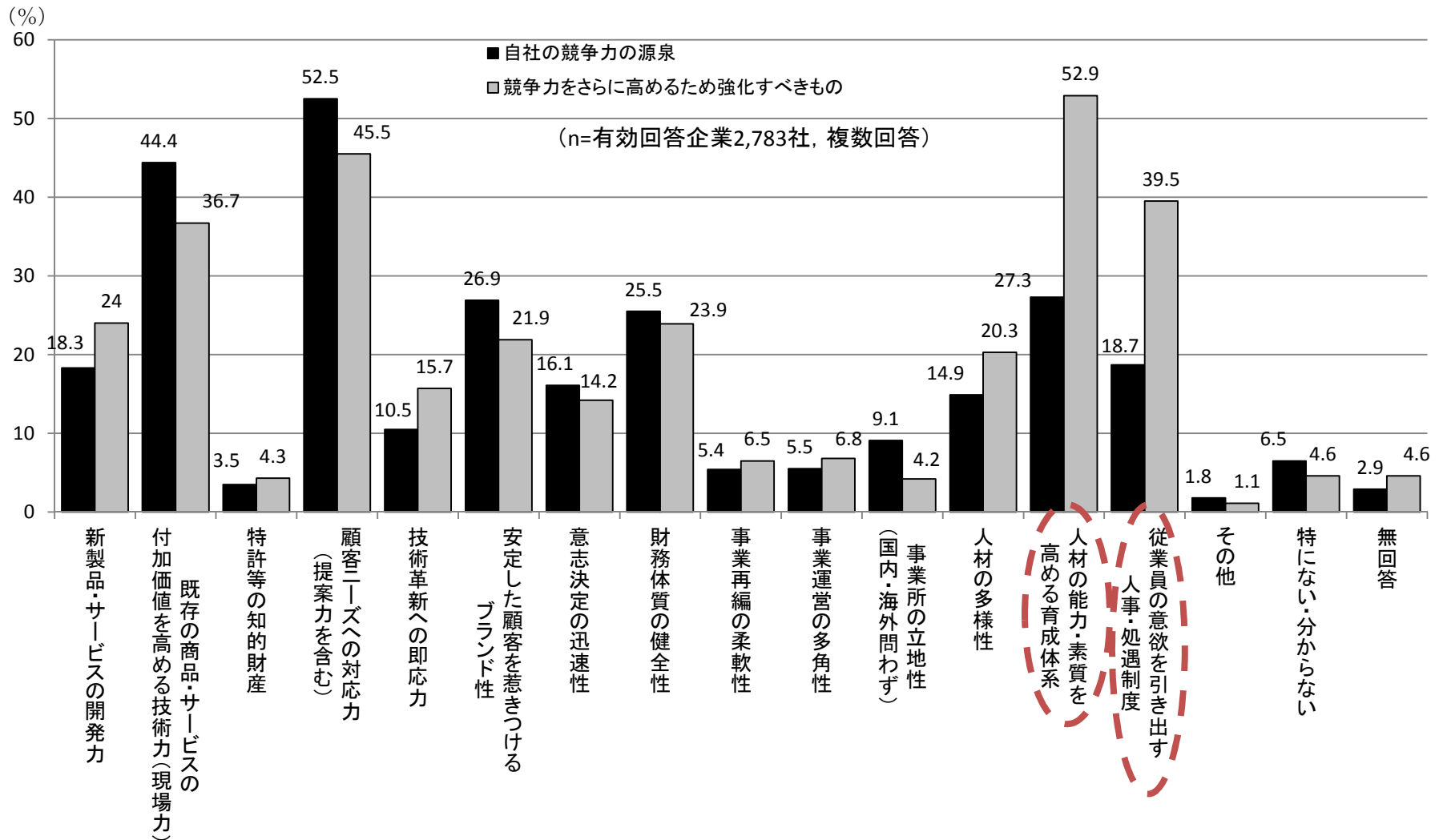
注3) 国際比較するために用いた産業別購買力平価レートは、GGDCのデータベースにおいて公開されてる1997年のベンチマークの産業別購買力平価レートの値をEU KLEMSデータベースで公開されている付加価値ベースの価格指数を用いて1997年の前後に延長して算出した。

# 雇用管理

---

# 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)

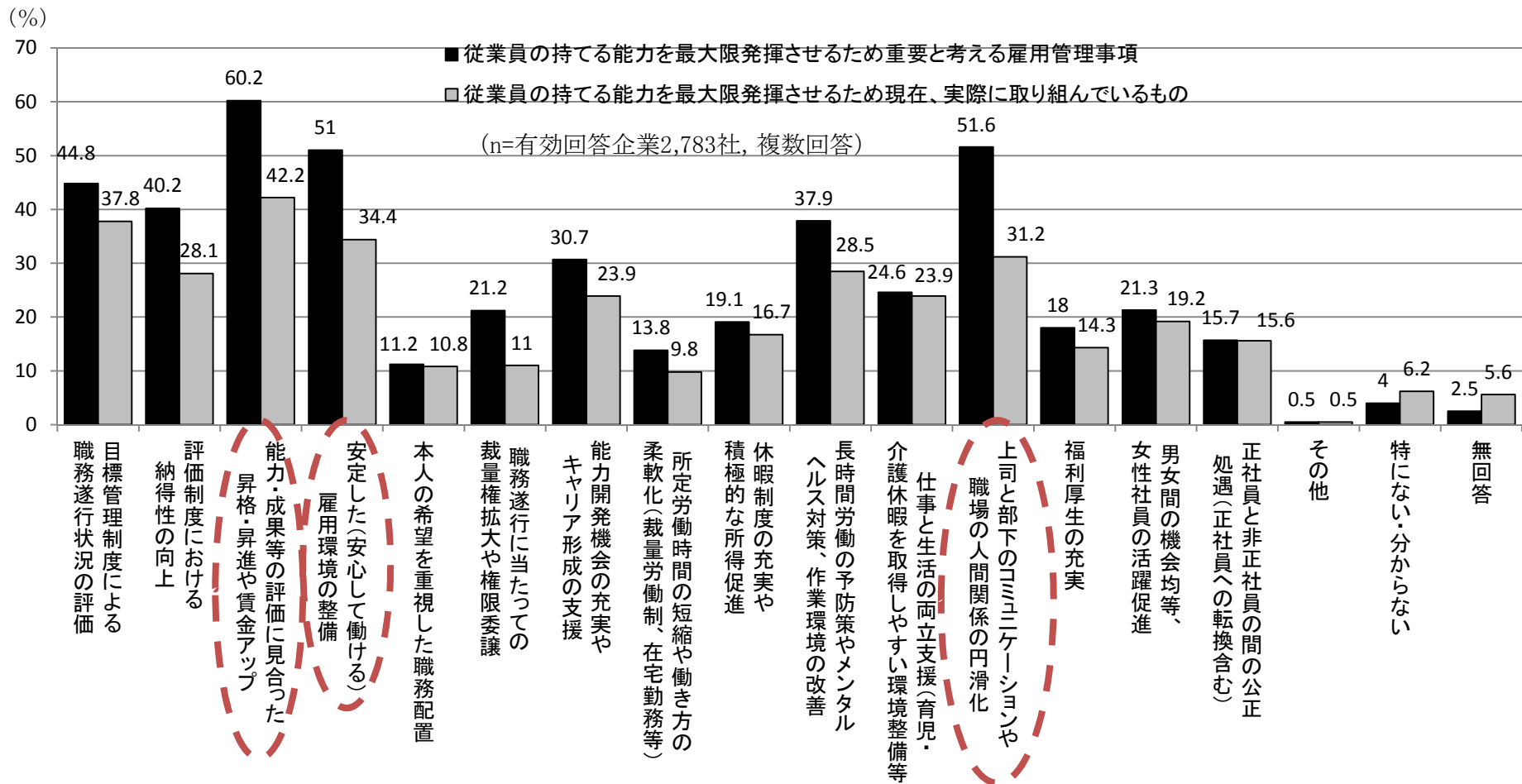
○ 自社の競争力をさらに高めるために強化すべきもの(複数回答)として、「人材の能力・資質を高める育成体系(52.9%)」、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度(39.5%)」等となっている。





# 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)

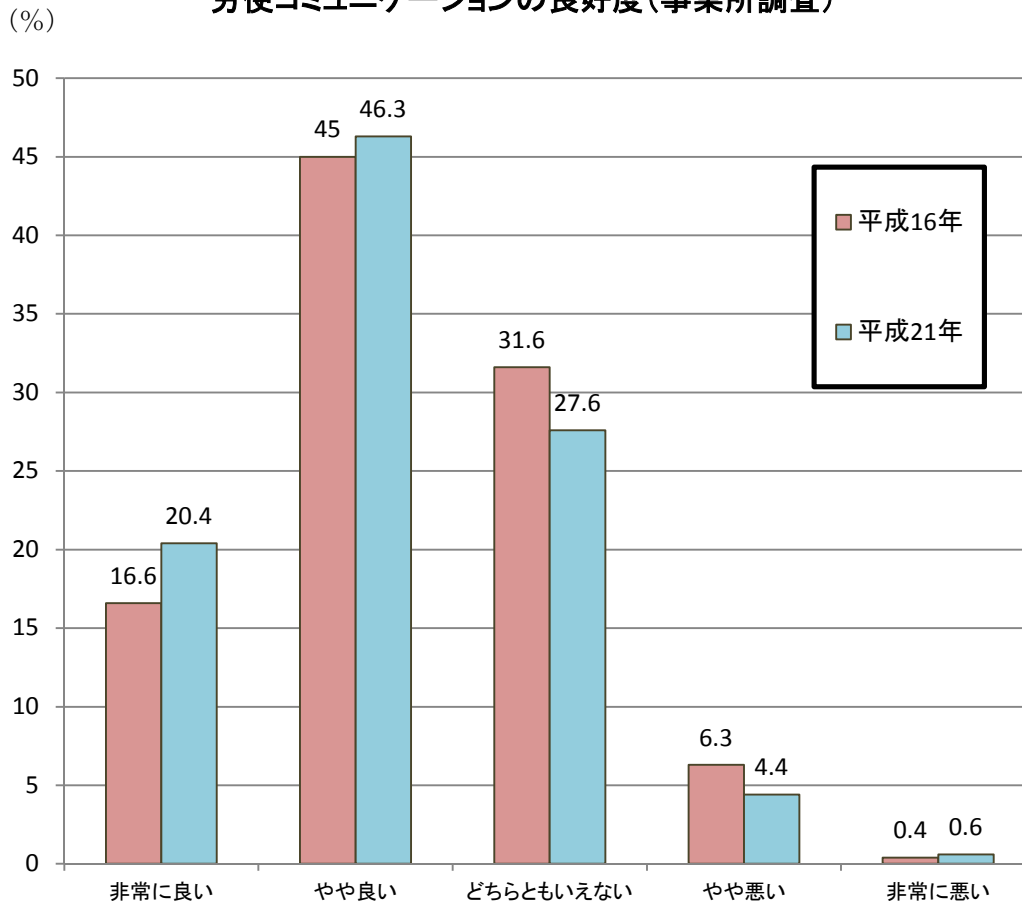
○従業員の持てる能力を最大限発揮させるために必要な雇用管理事項で、重要であると考えている事項と実際に取り組んでいるものとの差(重要だと考えているが実際には取り組んでいない割合)に着目すると、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化(20.4ポイント差)」、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金のアップ(18.0ポイント差)」、「安定した雇用環境の整備(16.6ポイント差)」等で差が大きくなっている。



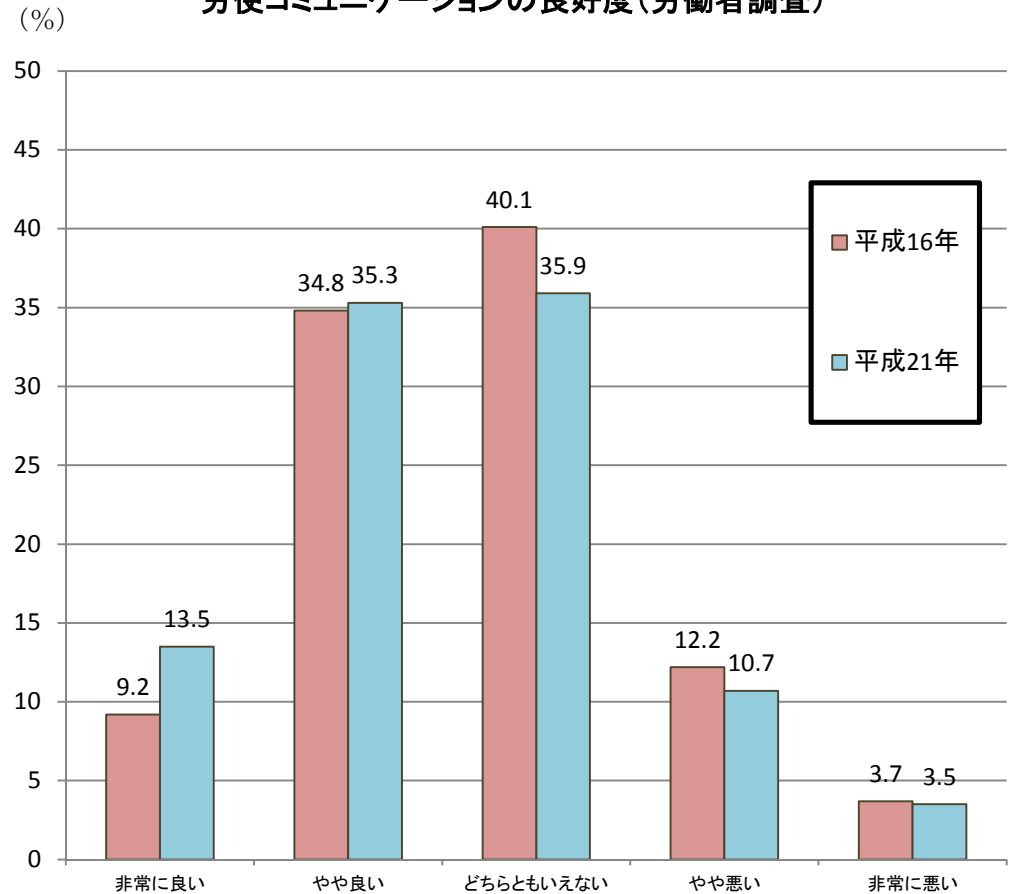
# 労使コミュニケーションについて①

- 時系列で見ると、事業所調査と労働者調査ともに平成21年では平成16年よりも、「非常に良い」「やや良い」と答えた割合が上昇している。
- 労働者に比べると、事業所の方が「非常に良い」あるいは「やや良い」と答えている割合が高い。

労使コミュニケーションの良好度(事業所調査)



労使コミュニケーションの良好度(労働者調査)



(資料出所): 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」

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雇用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。

## 労使コミュニケーションについて②

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

- 小集団活動及び職場懇談会は、製造業の方が非製造業よりも活発である。
- 非正社員の参加は、製造業の方が活発である。
- 過去5年間に於いて小集団活動などの職場での取組状況にはおおむね変化がない。

《小集団活動・職場懇談会の有無(本部調査)》

	ほぼすべての職場にある	ある職場の方が多い	ある職場とない職場は同数程度	ない職場の方が多い	ほとんどの職場にない	全くない	(%) 本部では把握していない
製造業	53.6	18.0	6.0	7.1	6.4	4.9	2.6
非製造業	39.7	7.7	3.0	11.1	14.5	15.0	5.6

《雇用形態別、小集団活動・職場懇談会への参加状況(支部調査)》

	正社員	パート・臨時・アルバイト社員	嘱託・契約社員	派遣社員	請負社員	取引先からの派遣スタッフ・流通	その他	(%) 小集団活動や職場懇談会はない
製造業	90.8	35.0	35.3	29.0	15.5	3.2	1.1	4.2
非製造業	76.6	27.8	30.2	4.8	1.2	0.8	2.0	10.5

《5年前と比べた小集団活動への職場の取組状況の変化(支部調査)》

	活発になった	特に変化はない	活発でなくなった
製造業	21.2	57.2	18.0
非製造業	16.9	59.7	15.7

(資料出所): 連合総研「労働者参加、労使コミュニケーションに関する調査(2006)」

注) 「小集団活動」: QCサークル、ZD運動、オフサイトミーティングなど職場に少人数のグループを作り、グループ全員で目標、計画を立てて、自主的な活動を通じてその目標、計画を実現しようとするもの。

「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。

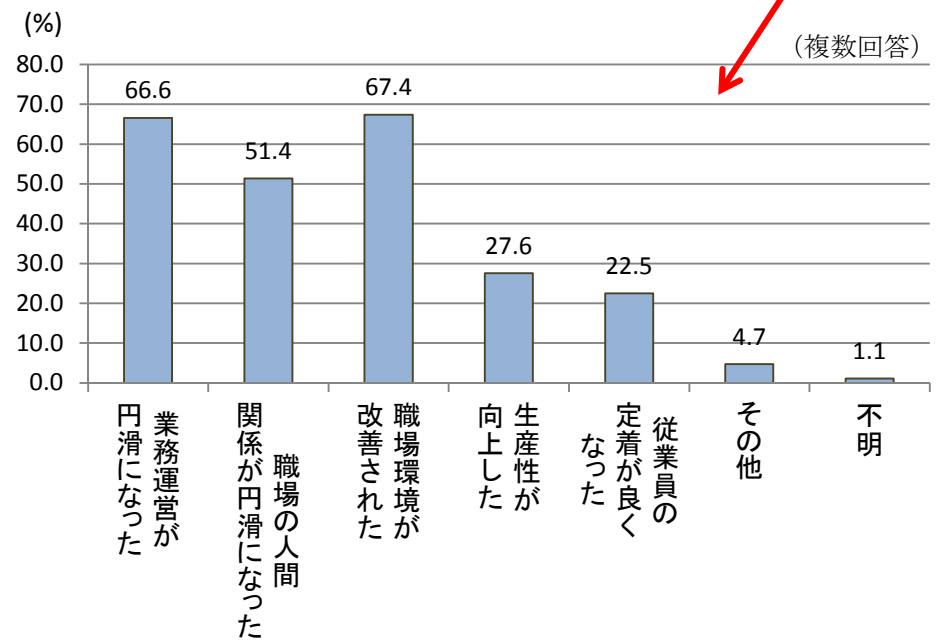
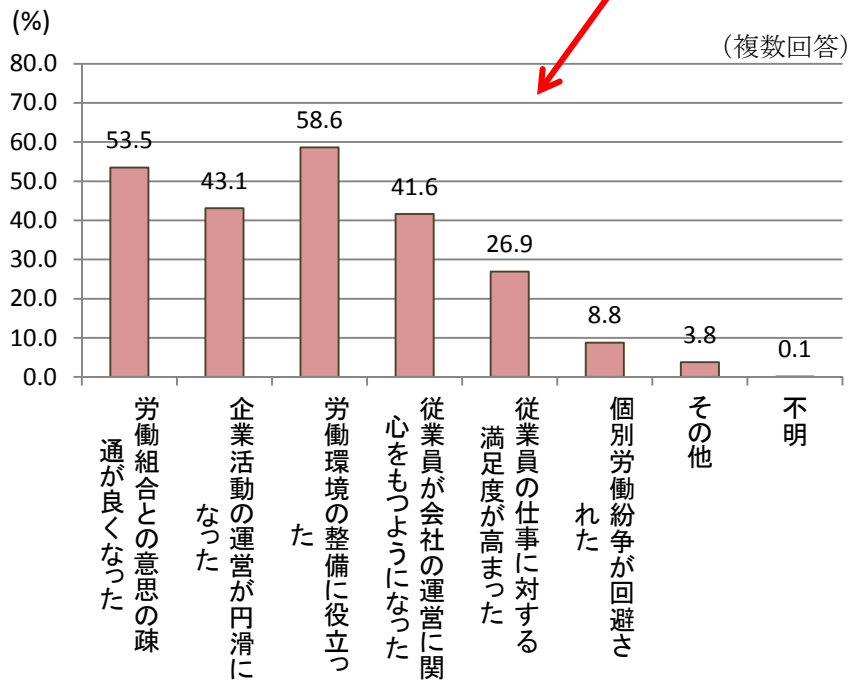
注) 調査対象: 「労働組合本部調査」: 連合の民間構成組織の調査登録組合(1,145単位組合) 「労働組合支部調査」: 連合の民間構成組織の調査登録組合(2,290支部)

# 労使コミュニケーションについて③

- 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高まった」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	
あり	39.6%	成果があった	57.2%
なし	60.3%	成果がなかった	1.2%
不明	0.2%	どちらともいえない	35.5%
		不明	6.0%

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	52.8%	開催された	90.7%	成果があった	76.4%
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	0.5%	不明	0.8%	どちらともいえない	22.5%
				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。

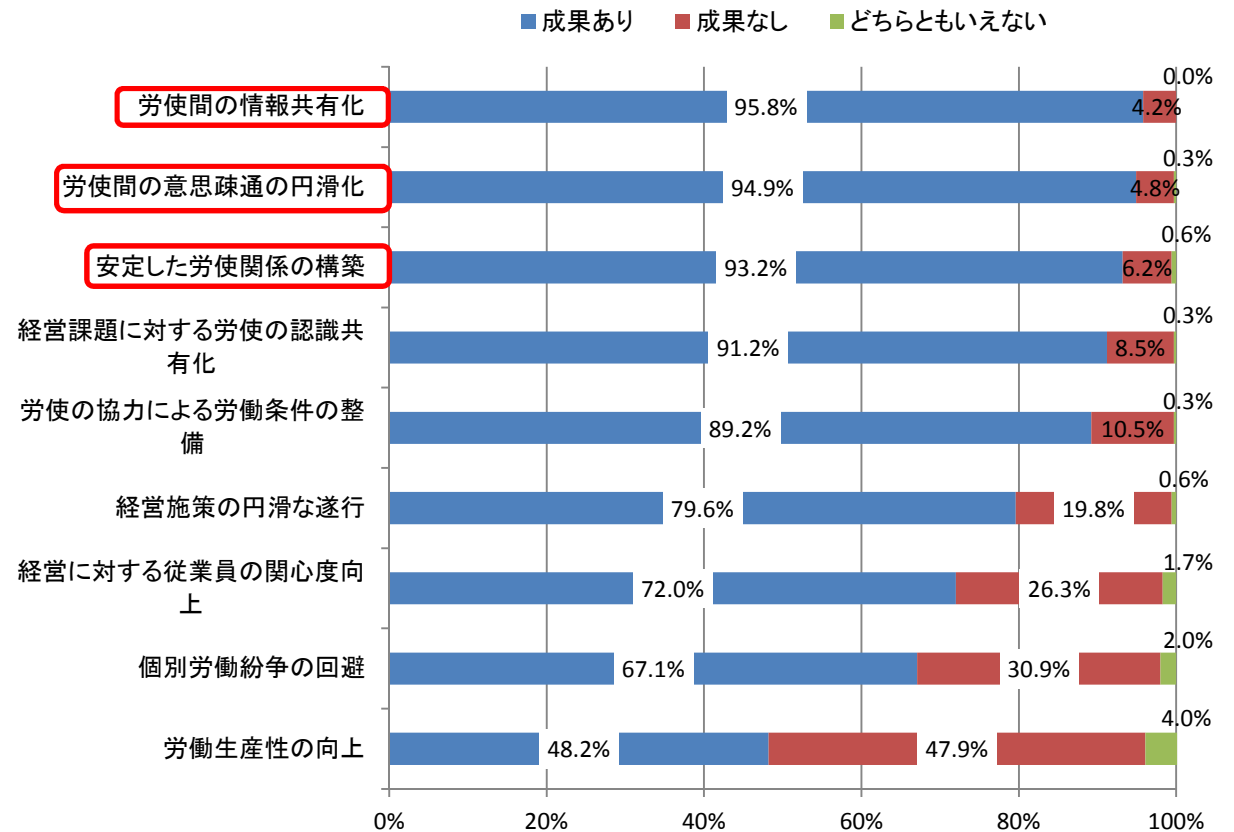
# 労使コミュニケーションについて④

- 「労使協議制度」の設置状況は81.6%、「職場懇談会」は47.5%となっている。
- 労使協議制度の成果としては、紛争回避や生産性の向上といった実際的な成果はもとより、情報の共有や意識の共有化にも高い成果が認められている。

## 《従業員とのコミュニケーションの円滑化、活性化を目的とした制度の設置状況》

制度	ある	ない
表彰制度	95.4%	4.6%
社内報・HP	94.7%	5.3%
相談・苦情窓口	90.1%	9.9%
管理職等との個人面談	87.1%	12.9%
労使協議制度	81.6%	18.4%
提案制度	72.8%	27.2%
経営トップと社員との直接対話	56.7%	43.3%
職場懇談会	47.5%	52.5%
従業員意識調査	46.2%	53.8%

## 《労使協議制度の効果》



(資料出所)：日本経団連「労使コミュニケーションに関するアンケート(2005年)」  
 「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて(2006年)」  
 注) 調査対象は、日本経団連の企業会員1,327社。調査機関は2005年5月20日～6月10日。

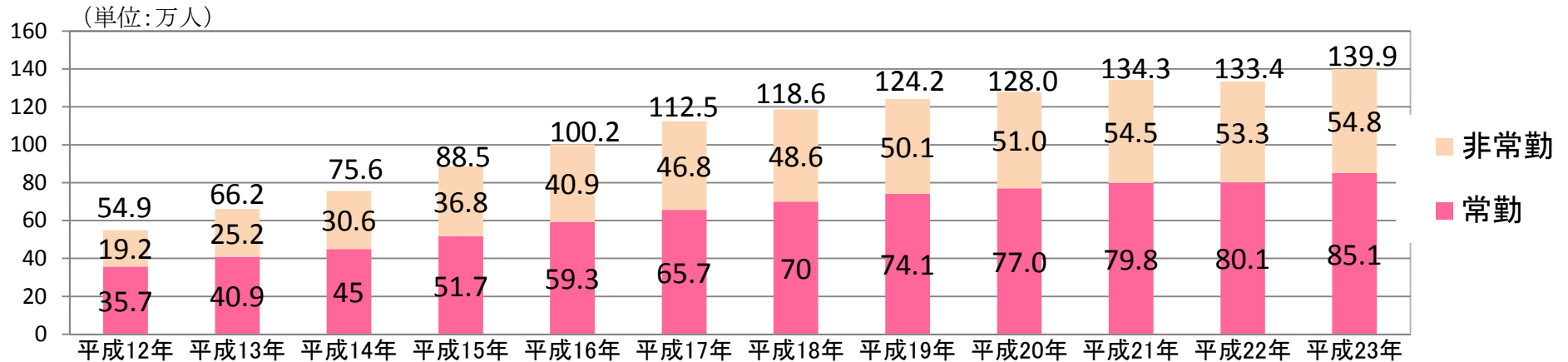
# 労働集約的産業の現状と課題

---

# 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。

# 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

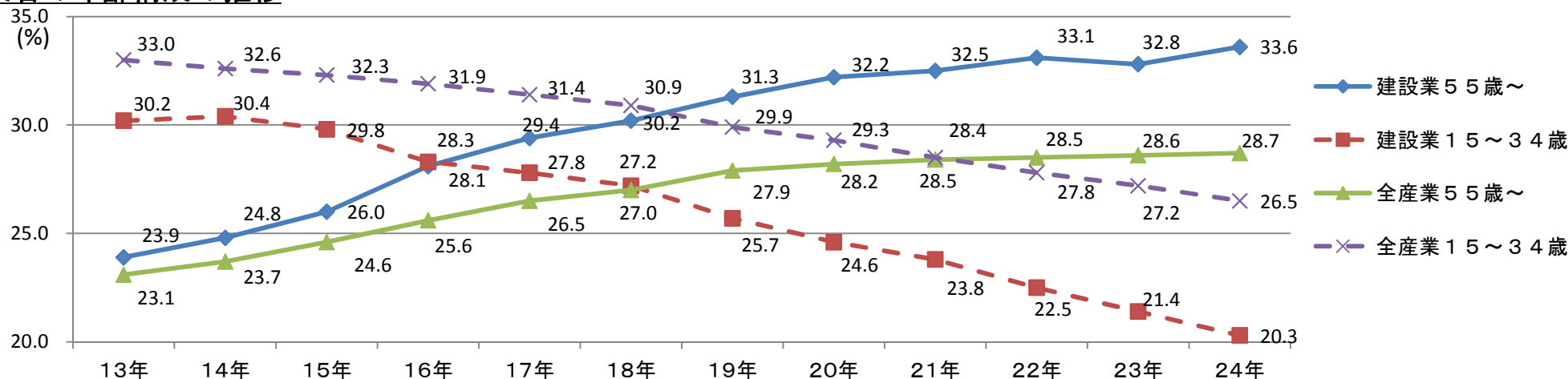
資料出所)厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」



# 建設労働者の年齢構成と入・離職者数の推移

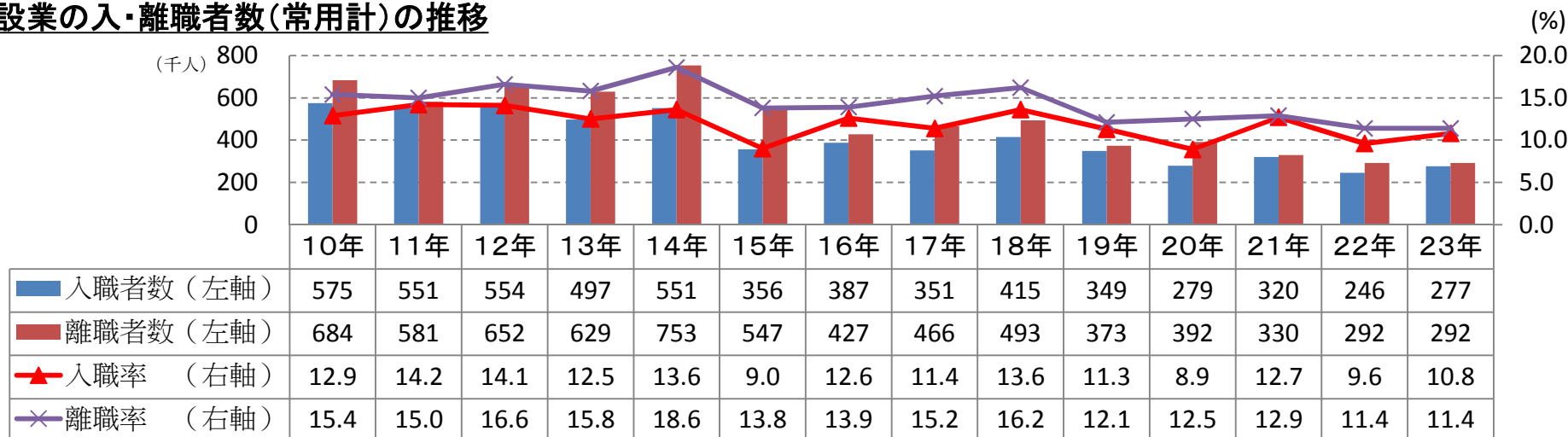
○建設業就業者の年齢構成別構成比(24年)は、55歳以上が33.6%に増加する一方、34歳以下は20.3%に低下。  
 【就業者の平均年齢(※) 建設業・生産労働者(男) :44歳(全産業:41.7歳、製造業・生産労働者(男)41.8歳)】  
 ○建設業の離職率は、入職率を上回っている。(※)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成24年)」より

## 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

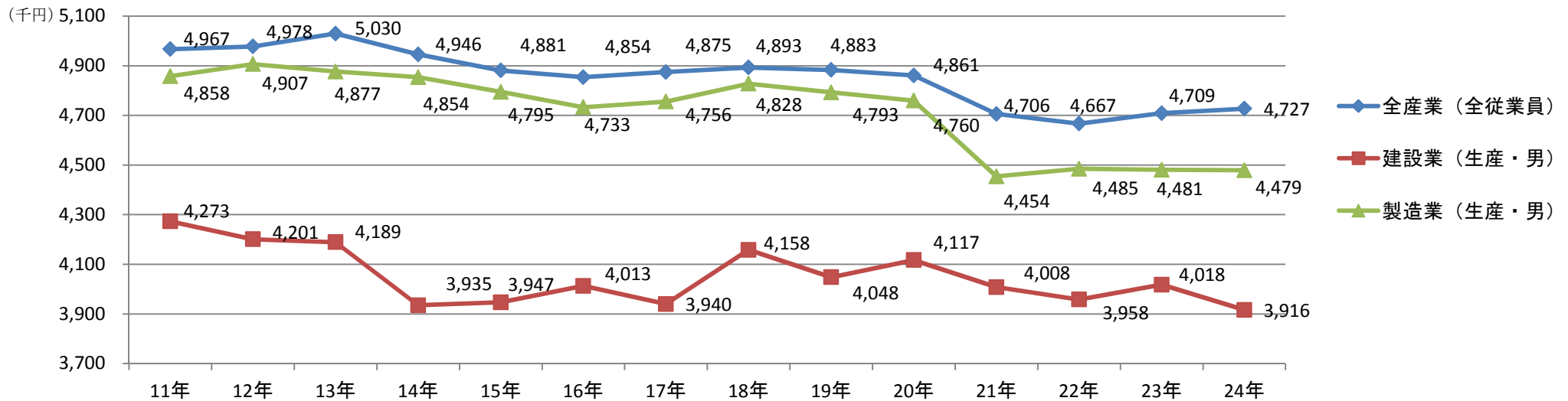


資料出所:厚生労働省「雇用動向調査」

# 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)

(%)

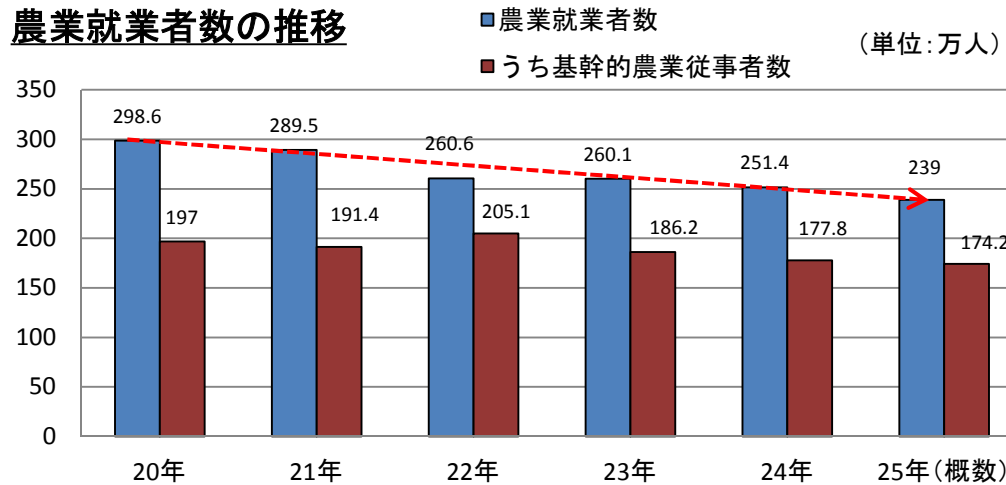
区分		週休1日又は1日半	週休2日	
			完全週休2日	
企業数	建設業	5.6	91.0	34.6
	全産業	6.5	88.7	44.5
適用労働者数	建設業	3.0	93.2	52.3
	全産業	2.9	89.8	54.6

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

# 農業の就業状況と課題

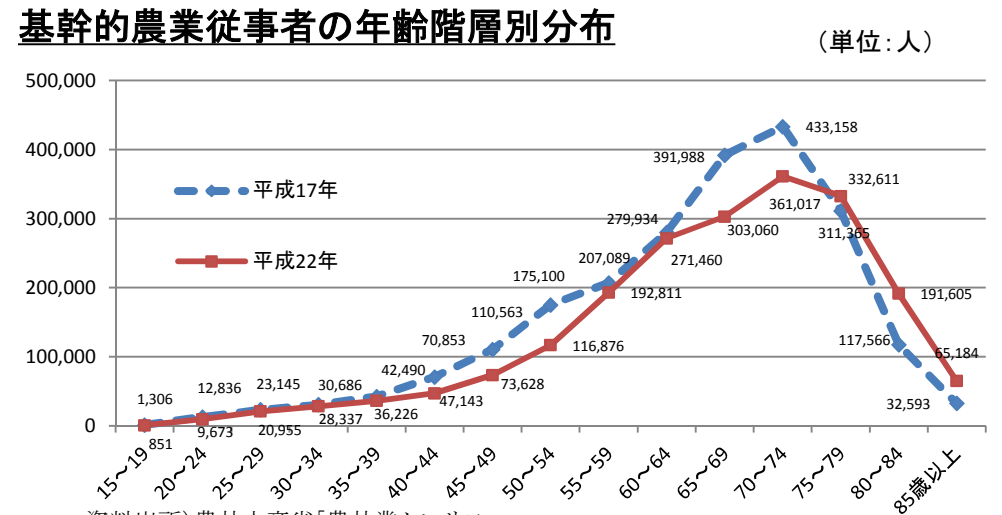
- 農業就業者数は、251.4万人(平成24年)であり、平成20年から47.2万人減少。年齢階層別にみると、70から74歳層が最も多く、次に、75から79歳層となっており高齢化している。
- 新規求人(正社員)の賃金分布を見ると、職業計は20～22.5万円層が最も多いが、農業は15～17.5万円層が最も多い。

## 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

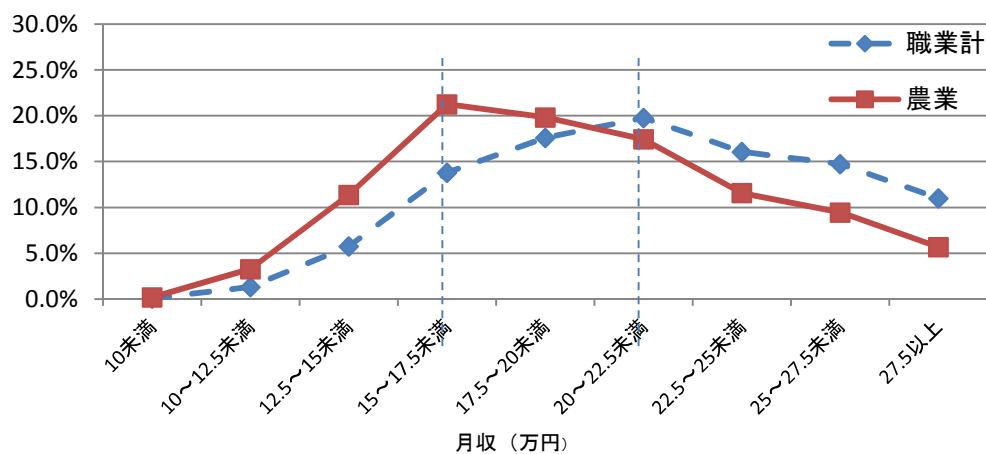


資料出所) 農林水産省「農林業センサス」

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。

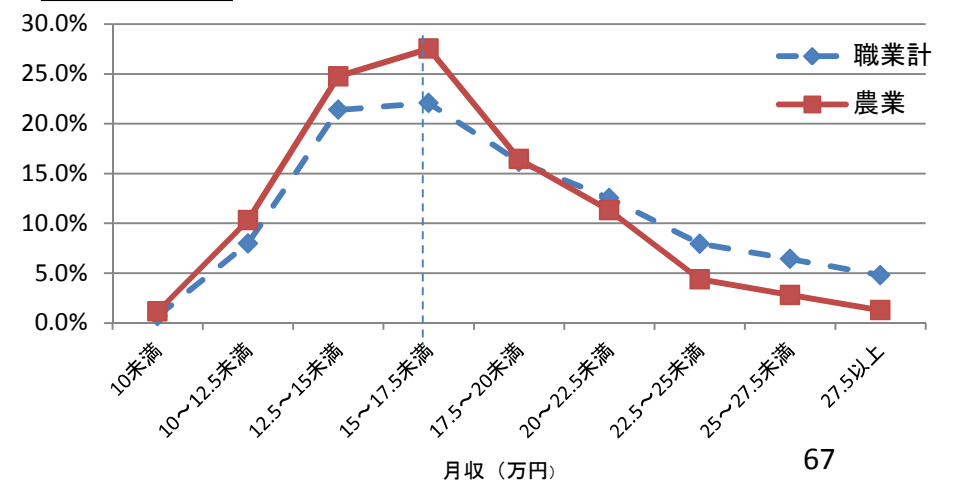
## 新規求人の賃金階層別の分布

### 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調べ(平成23年度)

### ②正社員以外



(参考)

---

# 賃金の改定を実施し又は予定している企業割合

○ 賃金の改定を実施し又は予定している企業の割合は、平成24年では79.2%。

年	実施状況 賃金の改定を実施し又は 予定している	実施 しない	未定
	(%)	(%)	(%)
平成元年	98.6	0.8	0.6
2	98.2	1.4	0.4
3	99.0	0.5	0.5
4	98.2	1.1	0.8
5	94.5	3.9	1.6
6	94.0	3.8	2.2
7	94.3	4.4	1.3
8	94.1	4.5	1.4
9	93.2	5.3	1.5
10	85.6	11.1	3.3
11	80.6	14.3	5.1
12	78.8	19.1	2.2
13	76.0	21.3	2.7
14	68.6	27.1	4.3
15	69.9	24.1	6.0
16	73.3	21.4	5.3
17	76.3	20.3	3.4
18	78.8	16.6	4.6
19	84.4	13.3	2.2
20	77.1	17.6	5.3
21	74.6	21.6	3.8
22	78.6	17.2	4.3
23	78.2	18.4	3.4
24	79.2	15.2	5.6

(資料出所)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査報告」

注) 「実施しない」とは、1～8月に賃金の改定を実施せず、9～12月にも実施する予定がないとした企業である。

注) 「未定」とは、1～8月に賃金の改定を実施せず、9～12月に実施するかは「未定である」とした企業である。

# 賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合

平成25年 雇用政策研究会 第2回資料

○ 「企業の業績」を最も重視した割合は、時系列で見ると低下傾向にあるが、最も多い。

(%)

	計	企業の業績	世間相場	雇用の維持	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向	前年度の改定実績	その他	重視した要素はない	不明
平成10年	100.0	76.5	14.0	・	2.9	1.2	3.2	・	・	2.2	・	・
平成11年	100.0	81.5	10.6	・	1.4	0.1	1.7	・	・	4.7	・	・
平成12年	100.0	70.6	19.0	・	3.2	0.5	2.2	・	・	4.5	・	・
平成13年	100.0	72.6	17.2	・	3.8	0.3	2.1	・	・	4.0	・	・
平成14年	100.0	81.0	8.5	2.2	2.7	0.1	2.8	・	・	2.7	・	・
平成15年	100.0	77.7	7.1	4.5	3.8	0.6	2.5	・	・	3.8	・	・
平成16年	100.0	78.1	7.3	5.0	2.7	0.0	2.9	・	・	4.0	・	・
平成17年	100.0	75.2	8.4	4.3	4.2	0.3	1.9	・	・	5.6	・	・
平成18年	100.0	63.5	8.6	6.4	7.2	0.6	6.2	・	・	7.5	・	・
平成19年	100.0	70.8	5.4	6.9	9.2	0.1	0.8	・	・	6.9	・	・
平成20年	100.0	66.2	5.6	6.6	9.4	0.7	2.9	・	・	8.7	・	・
平成21年	100.0	61.6	3.2	5.2	3.9	0.1	2.4	5.2	1.5	3.2	8.7	5.0
平成22年	100.0	60.4	2.9	2.4	4.3	0.0	2.4	4.0	3.8	4.3	15.4	0.1
平成23年	100.0	58.5	2.3	2.2	3.4	0.2	2.0	6.1	2.6	3.6	18.5	0.6
平成24年	100.0	52.0	3.6	5.8	3.8	0.5	1.5	6.3	4.1	2.5	18.3	1.6

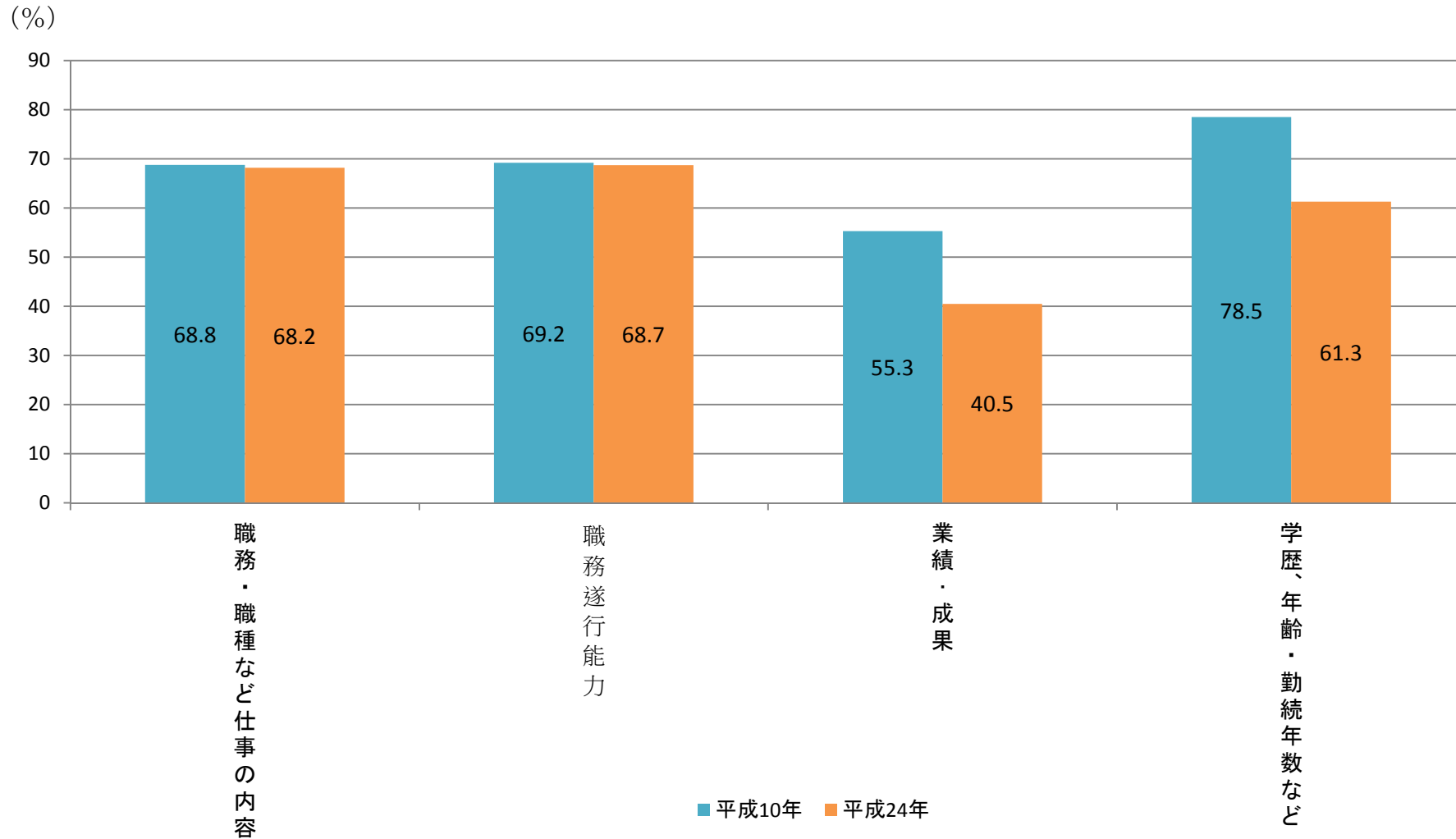
(資料出所)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査報告」

注) 数値は「今年の賃金の改定の決定の際に、企業全体としては、どのような要素を重視しましたか、又は重視しますか」に対して最も重視する要素として回答した企業の割合。

注) 賃金の改定を実施し又は予定していて額も決定している企業についての数値である。

# 基本給の決定要素別企業割合(複数回答、管理職以外)

○ 平成10年に比べて基本給を決定する際に「業績・成果」「学歴、年齢・勤続年数など」と回答した割合が大きく低下している。

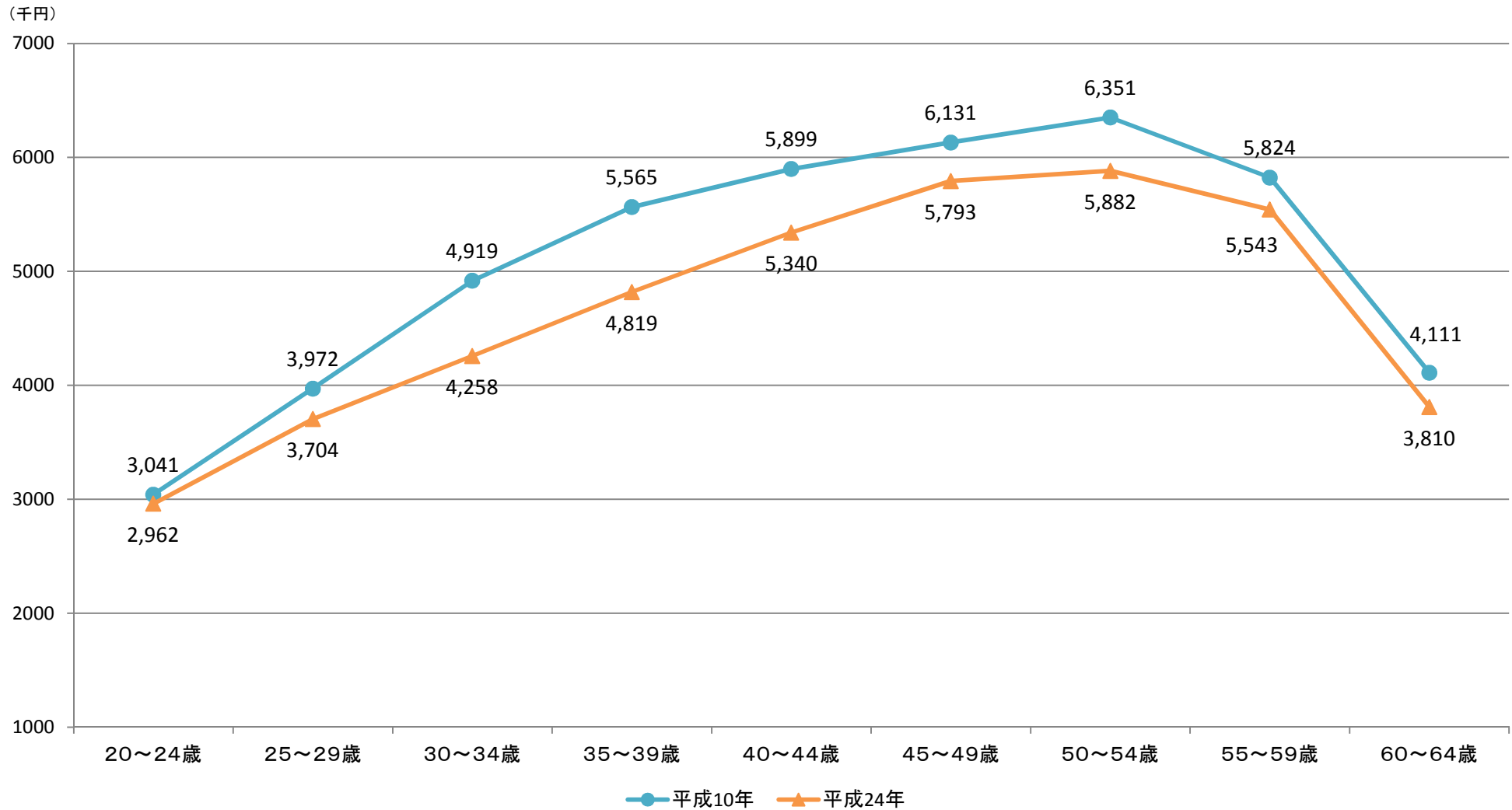


(資料出所)厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査(平成10年)」  
「就労条件総合調査報告(平成24年)」

注) 平成24年調査では、「学歴」、「年齢・勤続年数など」の項目は分かれており、そのうちどちらかあるいは両方を選択した割合を示している。

# 我が国の賃金決定の移り変わりに関する資料

○ 平成10年に比べて賃金カーブの傾きは緩やかになっている。



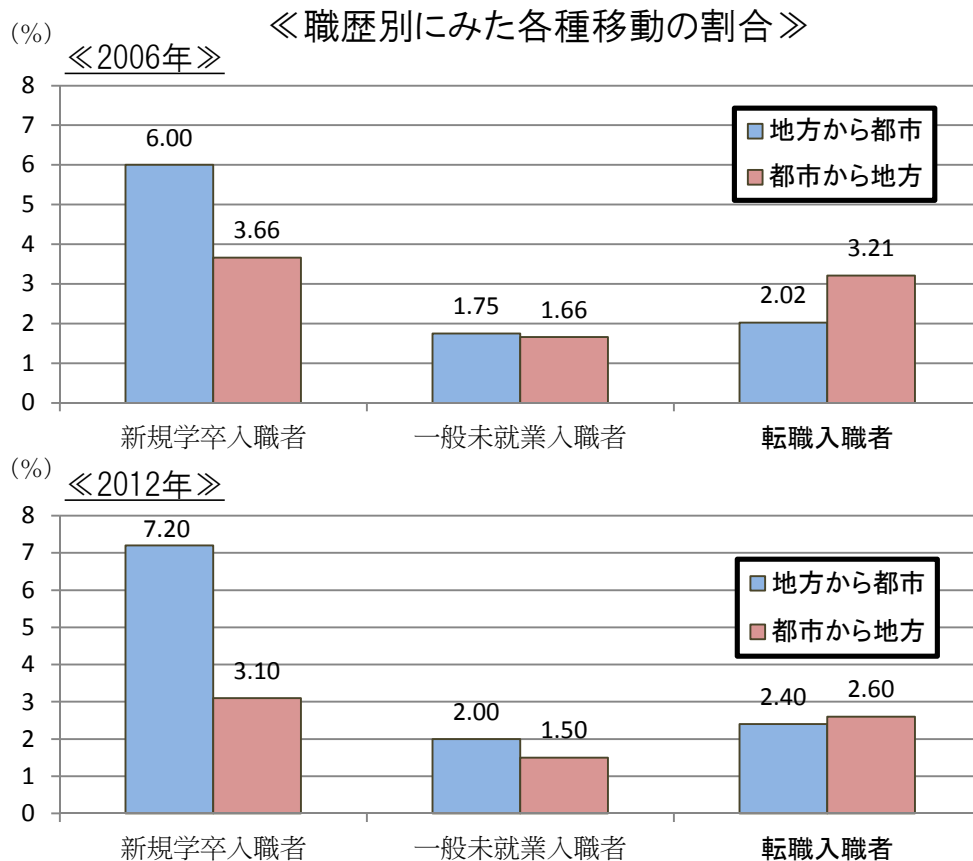
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(男女計、産業計)

注) ここでの賃金とは年収であり、 $\text{年収} = (\text{きまって支給する現金給与額}) \times 12 + (\text{年間賞与その他特別給与額})$ である。



# 属性別の地域間労働移動について(①職歴別)

- 新規学卒入職者では、入職により「地方から都市」へと移動した者が「都市から地方」へと移動した者と比較して多い。
- 一般未就業入職者では、双方の流れが同程度の水準となっている。
- 転職就業入職者については、「都市から地方」へと移動した者が、「地方から都市」へと移動した者と比較して多い。
- 2006年と2012年を比較すると、新規学卒入職者では、「地方から都市」と「都市から地方」の差が拡大し、一方転職入職者では、その差が縮小した。



## ○補足1

「都市地域」は、南関東ブロック、東海ブロック、京阪神ブロックをいう。「地方地域」はそれ以外のブロックをいう。

## ○補足2

北海道ブロックは、北海道のみからなる。  
 東北ブロックは、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島からなる。  
 北関東ブロックは、茨城、栃木、群馬、山梨、長野からなる。  
 南関東ブロックは、埼玉、千葉、東京、神奈川からなる。  
 北陸ブロックは、新潟、富山、石川、福井からなる。  
 東海ブロックは、岐阜、静岡、愛知、三重からなる。  
 近畿ブロックは、滋賀、奈良、和歌山からなる。  
 京阪神ブロックは、京都、大阪、兵庫からなる。  
 山陰ブロックは、鳥取、島根からなる。  
 山陽ブロックは、岡山、広島、山口からなる。  
 四国ブロックは、徳島、香川、愛媛、高知からなる。  
 北九州ブロックは、福岡、佐賀、長崎、大分からなる。  
 南九州ブロックは、熊本、宮崎、鹿児島、沖縄からなる。

## ○補足3

新規学卒入職者ならびに一般未就業入職者の移動とは、入職前の居住地域ブロックから調査時点の勤め先の所在地域ブロックへの移動を意味する。  
 転職入職者の移動とは、直前の勤め先の所在地域ブロックから調査時点の勤め先の所在地域ブロックへの移動を意味する。

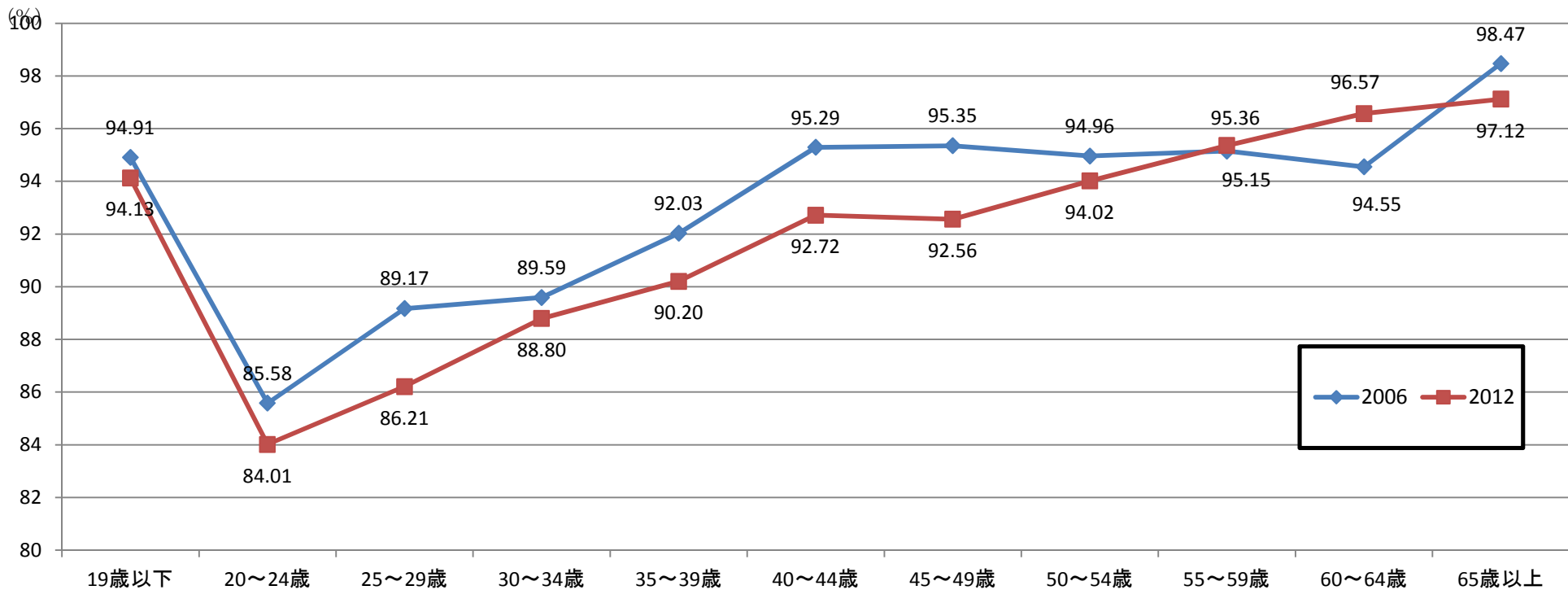
補足)「属性別にみた地域間労働移動の実態—都市と地方の間での移動に注目して—」大谷剛 JILPT Discussion Paper  
 (『雇用動向調査(2006)』を利用した分析)を参考に、雇用政策課で作成。

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

# 属性別の地域間労働移動について(②-1年齢別)

- 2006年、2012年ともに19歳以下層における「同一地域ブロック内」にとどまった者の割合は約94%であり、20～24歳層で他の年齢層と比較して最も低い水準まで低下する。その後、年齢層が上がるにつれて、徐々に上昇していく傾向にある。
- 2006年と2012年を比べると、55～59歳層、60～64歳層を除き、全ての年齢層階級で2012年の「同一地域ブロック内」にとどまった者の割合は低下している。

《年齢別にみた「同一地域ブロック内」にとどまった者の割合》



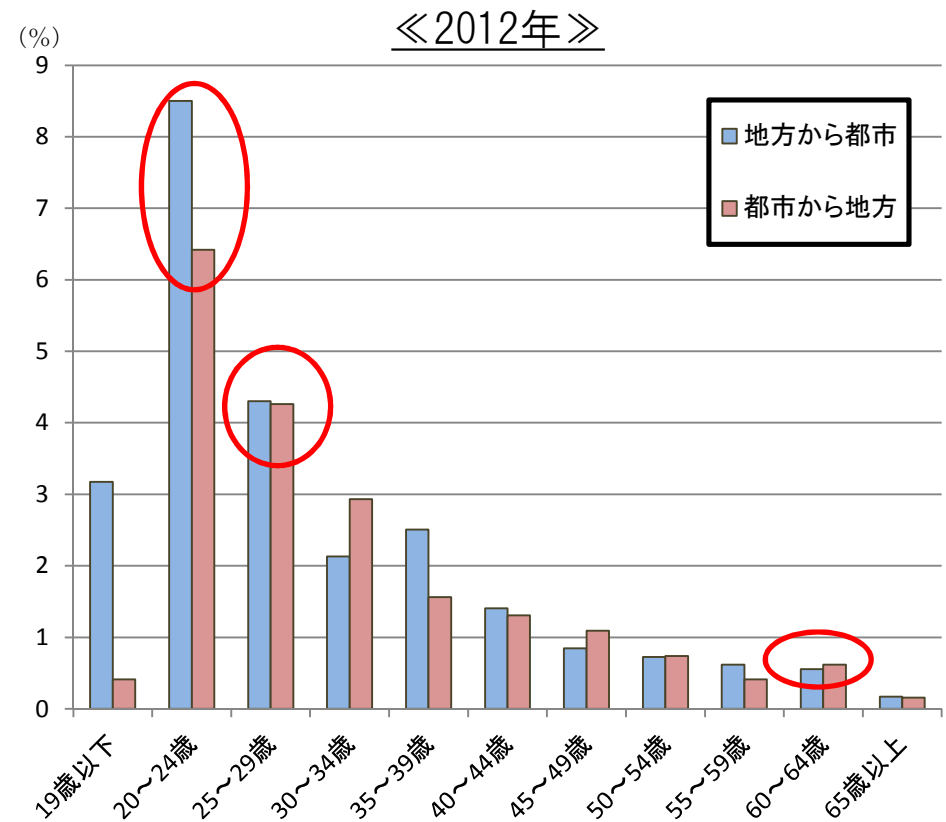
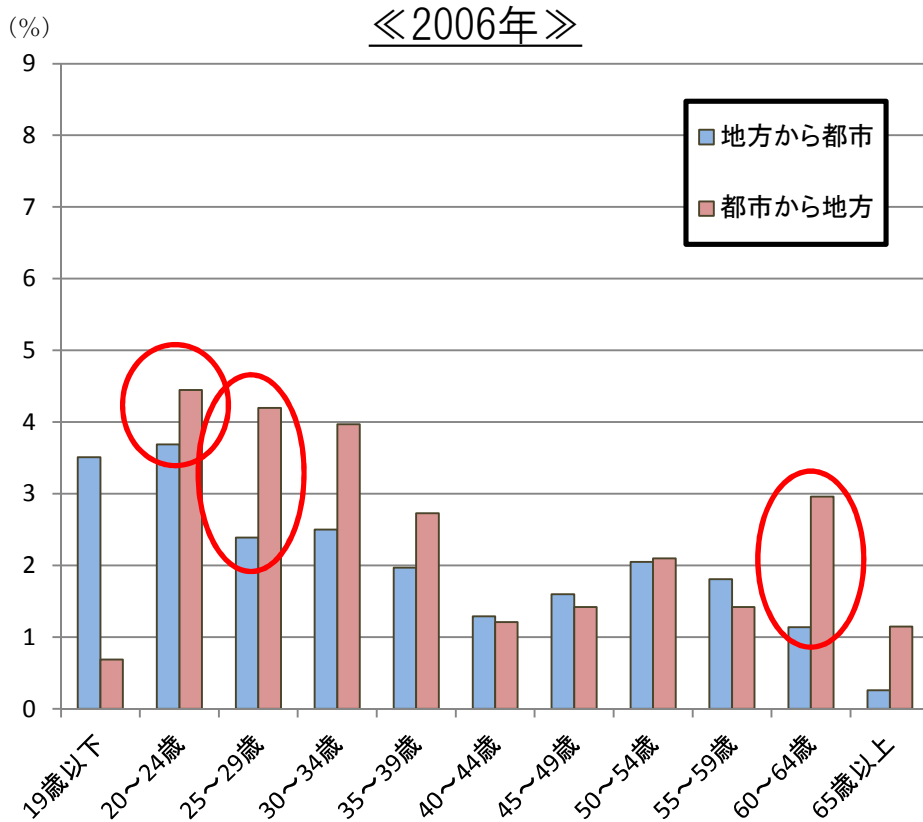
補足)：「属性別にみた地域間労働移動の実態－都市と地方の間での移動に注目して－」大谷剛 JILPT Discussion Paper (『雇用動向調査(2006)』を利用した分析)を参考に、雇用政策課で作成。

注) 「同一地域ブロック内」にとどまった者の割合は、入職者全体のうち「同一地域ブロック内」にとどまった者の割合。

# 属性別の地域間労働移動について(②-2年齢別)

- 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