

### 第3章 職業生涯を通じたキャリア形成

#### 第1節 我が国における職業キャリアの現状

我が国における職業キャリアの現状をみると、男性では一つの職場で長期間勤務するような長期雇用キャリアが多く、こうした状況は世代が変わっても大きく変化していない。一企業で継続就業する場合、数年ごとに配置転換等が行われ、幅広い経験をしつつ専門性を醸成することが可能であるような職業キャリアを歩む者が多いと考えられる。一方、職業生涯の中で転職を複数回行うような職業キャリアも決して少なくなく、高所得者を中心に積極的な転職を行う層も存在している。

成長産業等において必要な人的資源を確保するとともに、人材の能力が最大限発揮されるようにするため、外部労働市場の活性化が求められる。そのためには、労働者の自発的な労働移動が増加するよう、成長産業を中心として名目賃金が上昇していくことが必要である。また、非自発的な離職を余儀なくされる労働者に対する公共職業訓練等の公的支援の充実、労働者の職業能力の見える化等転職時にその職業能力が十分評価されるような環境づくり、労働者の自己啓発を支援する仕組みの整備等労働市場インフラの戦略的強化が重要である。さらに、労働者の自身の取組として、自らの能力向上のために、これまで以上に自己啓発に取り組むことが求められる。

#### (男性では約半数が50歳台半ばまで初職から離職することなく継続就業)

個々人の職業生涯を概観するため、第50図により、年齢別に初職からの離職状況をみると、男性では、30歳台から50歳台半ばまでは、約半数が初職から離職することなく就業を継続していることが分かる。また、初職から1回目の転職先で就業している者の比率も50歳台半ばまでは、1割5分程度で安定しており、このような分布が恒常的なものだとすると、男性の6割以上については、60歳近くまでの転職回数は多くても1回で、さらに、半数程度の者は初職から60歳近くまで一度も離職することなく一つの就業先で過ごしていることになる。すなわち、一つの職場で長期間勤務するような長期雇用キャリアが、我が国の男性の職業キャリアとして多くみられる。

一方、女性では、初職から離職なく就業を続けている者の割合は30歳台から50歳台半ばまでおよそ2割5分、初職から1回目の転職先で就業している者を含めても3割強となっている。

#### (世代ごとにみた継続就業率は近年上昇)

第51図により、世代ごとに正規雇用労働者の20歳台後半からの継続就業率をみると、男女ともに、継続就業率は緩やかに低下してきたが、1967年10月～1972年9月生まれの世代を底として、その後の世代では上昇しており、特に女性では、1977年10月～1982年9月生まれの世代で、30歳前半までの継続就業率が、1952年10月～1957年9月生まれの世代を上回っている。

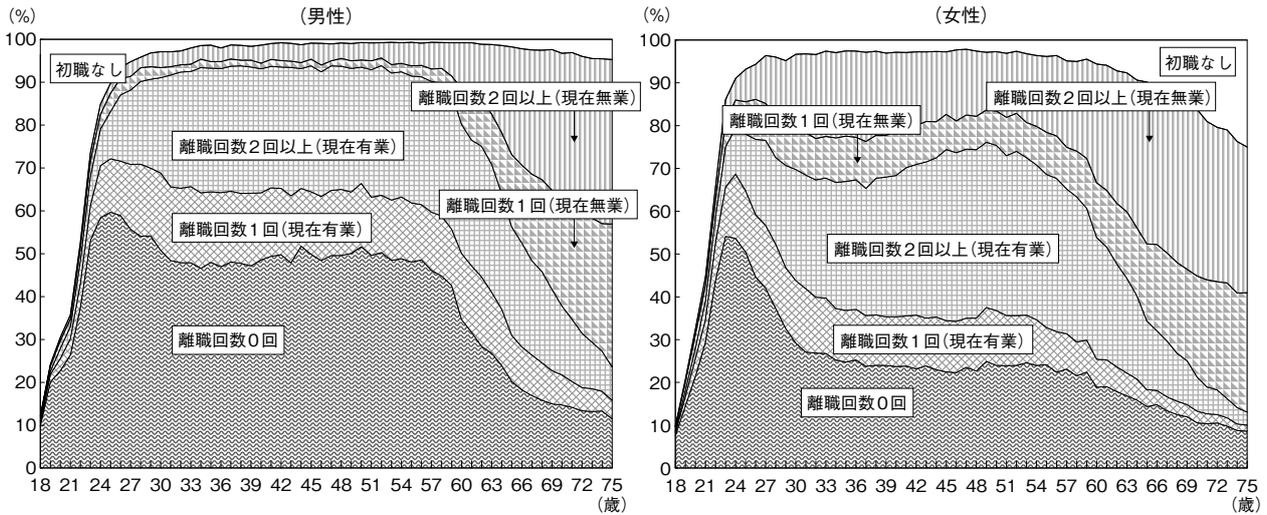
こうしたコーホートでの状況を踏まえると、少なくとも正規雇用労働者については、男性の約半数が初職から離職することなく、定年近くまで一つの就業先で継続就業するという状況は、世代が変わっても大きく変化していない。

#### (管理職層にある社員の約半数は就職後4部署以上を経験)

第52図により、現在管理職層（課長相当職又は部長相当職等）にある社員が、就職後経験した配置転換（転勤及び出向を含む。以下同じ。）及び職種の数を見ると、配置転換の回数は1～3回が最も多いが、約半数の者は4回以上の配置転換を経験しており、調査対象者の多くが40歳台半ばであることを考えると、平均すればおおむね5年に1回以上の頻度で配置転換を経験していることになる。このように、一企業で継続就業する場合、数年ごとに配置転換が行われ、様々な部署を経験

第50図 年齢別初職からの離職回数割合

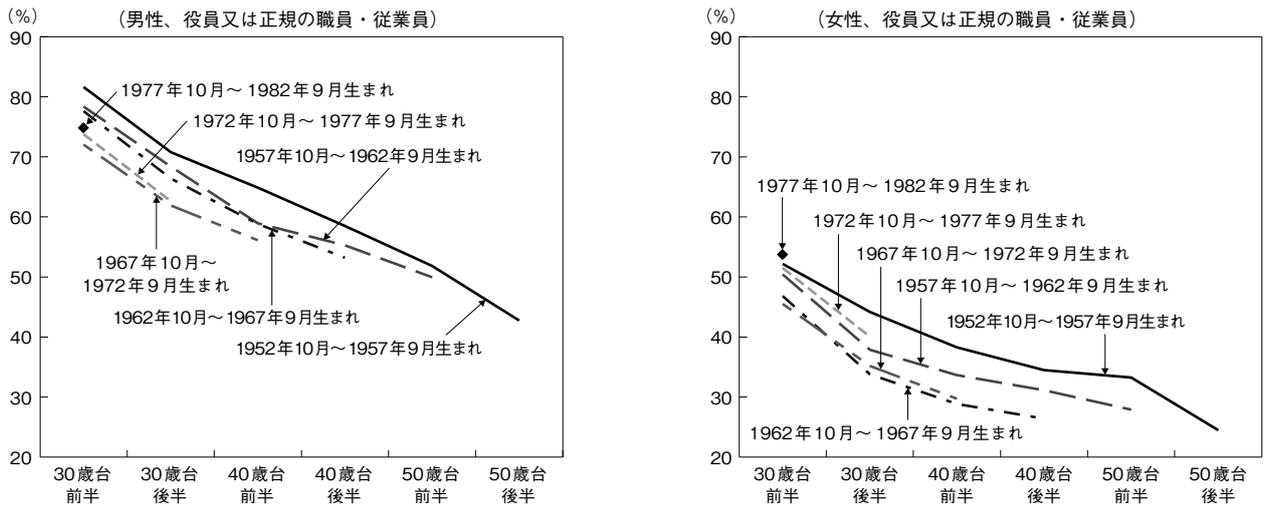
- 男性では、30歳台から50歳台半ばまでの年齢層で、約半数が初職から離職することなく就業し続けている者で占められている。
- 女性では、初職から離職せずに就業し続けている者は少数派であり、40歳台後半では、約4割の者が初職から2回以上転職している。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 現職が初職である者を「離職回数0回」、前職が初職である者を「離職回数1回」、その他が初職である者を「離職回数2回以上」とした。  
 2) 初職の有無が不詳な者は、集計対象から除いた。

第51図 世代ごとにみた20歳台後半からの継続就業率

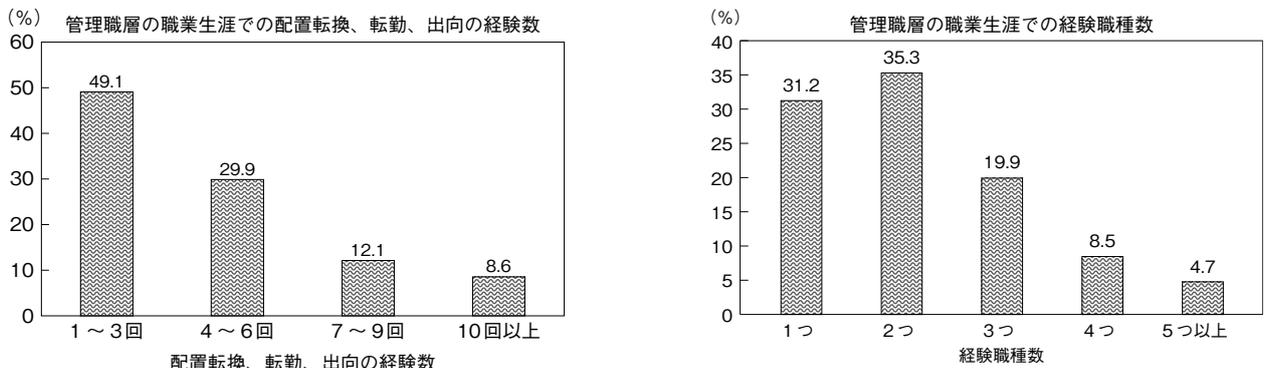
- 継続就業率は、男女ともに、世代が若くなるにつれ、緩やかに低下してきたが、1967年10月～1972年9月生まれを底にして、近年上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計し作成  
 (注) 20歳台後半から継続就業している者の数を20歳台後半の時点での有業者数で除した比率。

第52図 管理職層の職業生涯を通じた配置転換、転勤、出向の経験数と経験職種数

- 企業の管理職層では、配置転換、転勤、出向の経験数は、1～3回が最も多いが、半数の者は4回以上配置転換等を経験している。
- 一方、就職後経験した職種は2つが最も多く、7割近くの者は経験職種が2つ以下となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職業キャリア形成に関する調査」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 管理職層は、課長相当職又は部長相当職等を指す。  
 2) 経験職種数は、「営業・販売」「対人サービス(看護、介護を含む)」「マーケティング、調査・分析」「経営企画・事業企画・事業開発」「広報」「人事・法務」「財務、会計・金融専門業務」「購買・物流・運輸」「その他事務」「製造・建設・生産管理」「研究開発・技術・設計」「システム企画・開発・管理運用」「その他専門的・技術的業務(医療、教育等)」「その他」の14の職種区分の中でこれまで経験したものの数。

しつづ必要な技能・経験を蓄積していくような職業キャリアが多いと考えられる。

一方、経験職種は二つが最も多く、7割近くの者は経験職種が二つ以下となっている。こうしたことから、必ずしも多岐にわたる職種を経験するのではなく、幅広い経験をしつづ、ある程度絞られた職種の専門性を醸成することが可能であるような職業キャリアを歩む者が多いことが推測される。

### 〔「多様な正社員」の普及が生活の安定にも寄与〕

第53図により、25歳で就職した男性が継続就業することによりどの程度の年収を得られるかを雇用形態ごとにシミュレーションしてみると、正規雇用労働者（「多様な正社員」を除く）の場合、勤続30年程度で年収600万円を超える可能性が示唆される。特に、正規雇用労働者のうち、職業能力開発に積極的な会社に勤める者や自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいる者については、700万円程度の年収になる可能性が示唆されており、職業能力開発が処遇を高める効果を持つことがうかがえる。一方、「契約社員、派遣社員、その他」や「パート・アルバイト」でも、長期間勤続することにより賃金は一定程度上昇するが、前者は約300万円、後者は約200万円で頭打ちになる可能性が示唆された。これに対し、「多様な正社員」では、勤続とともに年収が上昇し、勤続25年程度で年収が500万円を超える可能性が示唆された。「多様な正社員」という働き方が普及していけば、正規雇用を希望する非正規雇用労働者が多様な形態の正社員に転換できる可能性も高まるとともに、より高い処遇を得られることによって、それらの者の生活の安定にもつながることが期待される。

### 〔転職経験者ほど、更に転職を希望する割合が高い〕

第54図により、30歳以上55歳未満の正規雇用労働者について、転職経験別に転職希望者の比率をみると、転職経験がある者の方が転職経験のない者より転職希望者の比率が高いことが分かる。

こうしたことは、正規雇用労働者の中に、職業生涯において労働移動をほとんど行わない層と、比較的頻繁に労働移動を行う層がそれぞれ存在していることを示唆していると考えられる。

### 〔高所得者を中心に積極的な転職を行う層が存在〕

第55図により、年収階級別に正規雇用労働者に占める転職経験2回以上の者の割合をみると、おおむね年収が500万円未満の層と年収1,500万円以上の高所得者層で割合が高くなっている。また、第56図により、年収階級別に転職希望者の転職希望理由の内訳をみると、年収が相対的に低い層では「収入が少ない」が最も多く、高所得者層では「知識や技能を生かしたい」が多くなっている。これは高所得者層を中心に、積極的な理由で転職を行っている層の存在を示唆していると考えられる。なお、高所得者層で転職経験者が多い職業についてみると、情報処理技術者、経営・金融・保険専門職業従事者、金融業、保険業の販売従事者などがあげられる。

### 〔会社都合離職では相対的に低い転職満足度〕

第57図により、転職理由別に転職の満足度と転職先での継続就業希望をみると、会社都合による離職の場合は、自己都合による離職の場合より転職に対する満足度が低く、これに伴い転職先での継続就業を希望する者の割合は低くなっている。なお、自己都合離職の中でも、積極的な転職理由をあげている転職者は、転職に対する満足度が高い一方、更なる転職を志向する者の割合が高い。

また、第58図により、離職理由別に転職による賃金変動の状況を見てみると、自発的理由等による離職では、約3割が転職により賃金が増加しており、賃金が減少しているのは3分の1程度にとどまっているのに対し、会社都合離職では、転職により賃金が増加しているのは2割以下で、半



数近くが転職により賃金が減少している。

以上のように、会社都合離職の場合、再就職に向けた準備期間が十分ではない等の理由により、必ずしも労働条件の良い転職先を見つけることができない場合も多く、自己都合離職の場合に比べて、転職に対する満足度が低いと考えられる。

#### **(名目賃金上昇時に賃金増加を伴う自発的な転職が増加)**

第59図により、賃金変動区分別の転職入職率の推移と労働者の名目賃金の増減率の推移を併せてみると、名目賃金が増加している1988～1992年や2005～2006年は賃金上昇を伴う転職が増加し、これに伴い全体の転職も増加している。これらの時期は、自発的理由による離職が増加している時期とも重なる。世の中の賃金が増加している時期には、賃金上昇を伴う自発的な転職が増えていることがわかる。

デフレ経済を脱却し、全体の名目賃金が増加する中で、成長産業において成熟産業を上回る賃金上昇が実現していけば、成長産業への円滑な労働移動が促進されると考えられる。

#### **(会社都合離職者については公共職業訓練受講が賃金低下抑止に一定の効果)**

会社都合離職の場合は自己都合離職の場合に比べて転職が円滑に行えない可能性が相対的に大きいことから、やむを得ず会社都合により離職する者に対する再就職支援の充実も重要である。

例えば、第60図により、会社都合離職者について、公共職業訓練の受講の有無別に、転職による賃金の変動をみると、職業訓練を受けた者の方が受けていない者に比べて賃金が増加した割合がやや高く、賃金が減少した割合は低くなっている。

#### **(専門的・技術的職業従事者では、同一職種経験者であれば継続就業者と遜色ない処遇)**

一般的に転職者は賃金が継続就業者に比べて低くなることも多いが、専門的・技術的職業従事者では、少なくとも男性については、転職者であっても同一職業経験者であれば、継続就業者と比べて遜色のない賃金を得られる可能性が高くなっている。専門的・技術的職業では、他企業における経験が転職時に十分評価され、賃金に反映されやすいのではないかと推測が成り立つ。円滑な労働移動を促進するためには、転職による賃金面での不利益が可能な限り発生しないような環境づくりが必要と考えられるが、そのためには、現在でも専門的・技術的職業を中心とした一部の職業で見られるように、職業能力の標準化や見える化により、他企業での経験が十分活用・評価されるようにすることが効果的であると考えられる。

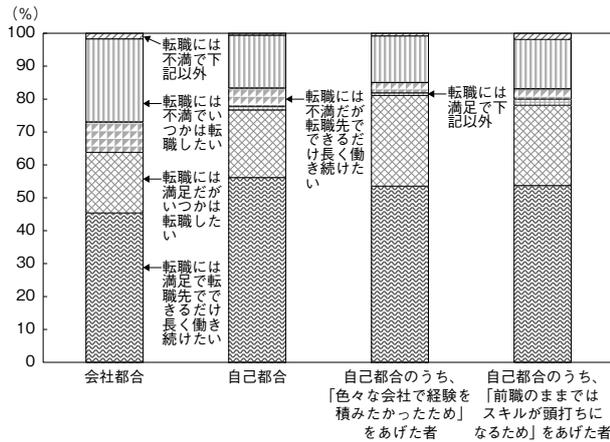
#### **(高い処遇を得るためには自己啓発が重要)**

第61図により、過去1年間の自己啓発の実施の有無別に正規雇用労働者の年収分布をみると、自己啓発を行っている方が高い年収を得ている者が多い。これは、高い処遇を得るためには継続的な自己啓発が重要であることを示唆している。また、転職希望の有無別に自己啓発の実施割合をみると、比較的年収水準が高い層では、転職希望者で更に自己啓発実施率が高くなっており、高い処遇を維持したまま転職を行おうとすれば、自己を高めるための努力が必要であるとの解釈ができる。一方、比較的所得が低い層では、経済的余裕が十分でないこと等から、必要な自己啓発が行えていない可能性がある。

労働移動が活発となれば、企業の労働者を育成しようとするインセンティブが低下していく可能性もあり、労働者が自ら技能を高めていくことが一層重要になると考えられる。円滑な労働移動の促進のためには、労働者が十分な自己啓発を行えるように支援を行っていくことも必要である。

第57図 転職理由別転職の満足度と転職先での継続就業希望

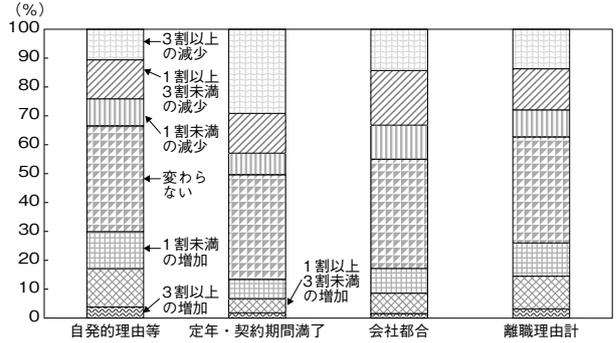
○ 自己都合による転職者は、会社都合による転職者に比べて転職に対する満足度が高く、転職先での継続就業意欲も高い。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

第58図 離職理由別転職前後の賃金変動の内訳

○ 自己都合による転職は、会社都合による転職に比べて、賃金が増加する割合が高く、減少する割合が低い。

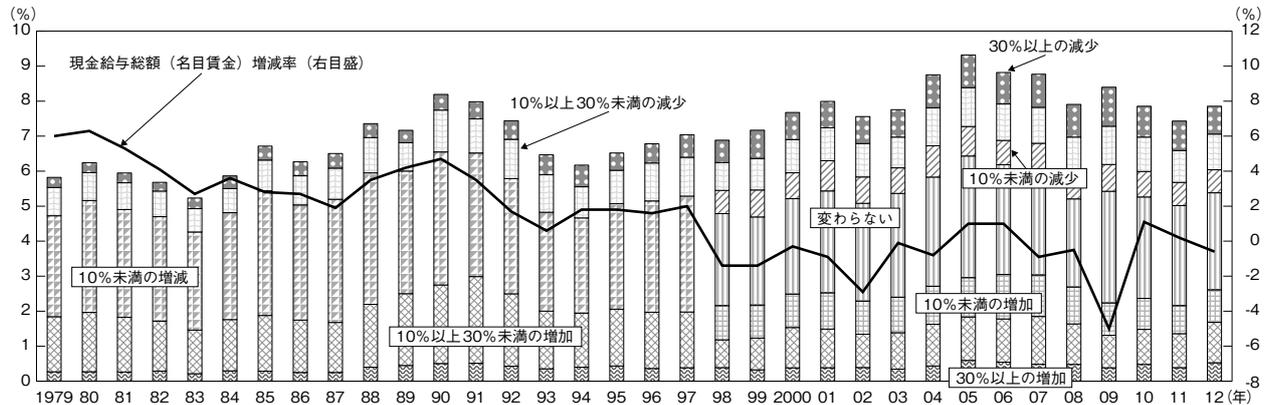


資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート第15号『転職入職者の賃金変動に関する状況』(2013年7月30日)

- (注) 1) 厚生労働省「雇用動向調査」を特別集計したもの。  
 2) 一般労働者、2002～2011年平均。  
 3) 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。  
 4) 離職理由について「定年・契約期間の満了」及び「会社都合」以外の理由を「自発的理由等」として集計。  
 5) 離職理由計は離職理由不詳を含む。

第59図 賃金変動区分別前職雇用者転職入職率の推移

○ 全体的な名目賃金上昇している時期には、賃金の増加を伴う転職が増加し、これにより全体の転職も増加している。

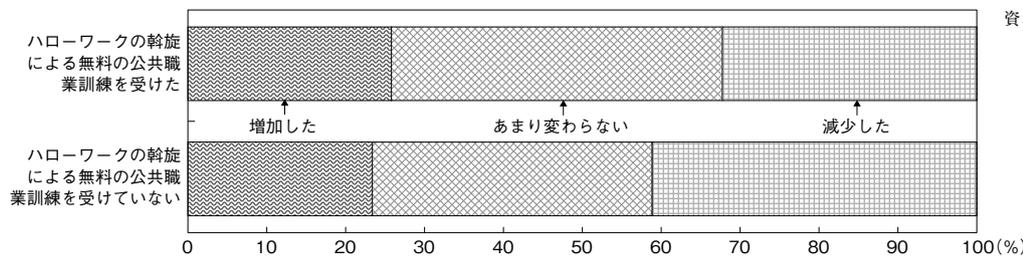


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」[毎月勤労統計調査]

- (注) 1) 前職雇用者転職入職率は、1年間の入職者のうち、入職前1年間に就業経験があり、前職が雇用者かつ調査時点で転職後の事業所に在職している常用労働者の数を、1月1日時点の常用労働者数で除したものの。  
 2) このグラフでは、時系列比較のため、建設業を除いている。また、雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。  
 3) 1998年より賃金変動に関する選択肢の変更が行われたため、その前後で接続しない。  
 4) 現金給与総額増減率は、事業所規模30人以上、調査産業計、就業形態計のもの。

第60図 公共職業訓練受講の有無別会社都合離職者の転職による賃金変動内訳

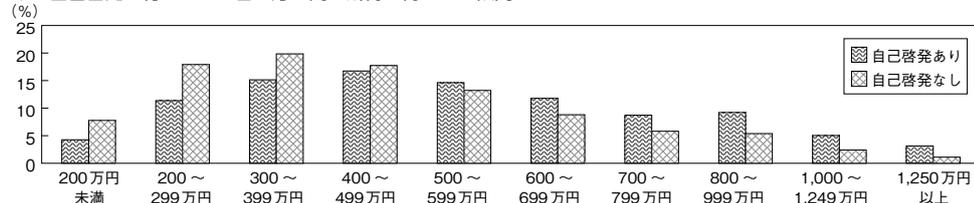
○ 会社都合離職者については、公共職業訓練を受講した者の方が、転職により賃金が減少した者の割合が小さい。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

第61図 過去1年間の自己啓発の実施の有無別年収分布(30歳以上55歳未満、役員又は正規の職員・従業員、男女計)

○ 自己啓発を行っている者の方が高い所得を得ている傾向がある。



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

## 第2節 生涯における出来事と職業キャリア

出産・育児、介護等の生涯における出来事に対応し、持続的な職業キャリアを送るためには、どのような課題があるだろうか。

出産・育児期の女性で非労働力化している者のうち、就業希望者は多い。女性の継続就業を男女とも支持しており、6歳未満の子どものいる世帯でも30歳台女性の有業率は上昇している。女性の継続就業や再就職を支援するためには、企業における仕事と子育ての両立支援とともに女性が活躍し能力を発揮しやすい職場環境や、保育支援などがあわせて重要である。

仕事と介護の両立に関しては、企業における介護休業制度等を利用することにより就業継続の効果が見込まれるほか、職場における労働時間の面での支援や介護に関する適切な情報提供が重要である。また、「生涯現役」の希望とともに働く高齢者は増加しており、高齢者がこれまでに培った能力や経験をいかして企業や地域社会で一層活躍し、社会を支える側であり続けてもらうことも期待される。

### (出産・育児期の女性や高齢者に多い就業希望者)

前職が雇用者であった離職者についてみると、(1) 女性は25～34歳を中心に出産・育児等に伴う離職が多く、(2) 家族の介護・看護に伴う離職者数は、男女ともに55～64歳がピークであり、(3) 男性の60歳台で、定年、雇用契約の満了を理由とした離職が多くなっている。

職業キャリアの中断・終了を余儀なくされる者の中には、まだ働きたいという希望を持つ者が多い。非労働力人口のうち就業希望者は2013年に428万人（男性113万人、女性315万人）存在するが、このうち非求職理由として出産・育児をあげた女性は105万人、60歳以上は男女計で70万人である。

第62図によると、我が国の女性の年齢階級別労働力率（2013年）は、30歳台を底とするM字カーブを描く。労働力人口に就業希望者を加えた潜在的労働力人口の人口に占める割合（潜在的労働力率）をみると、女性の30歳台以降は、25～29歳の87.0%から低下するものの、50～54歳まで8割台で推移する。

### (6歳未満の子どものいる世帯でも30歳台女性の有業率は上昇)

女性の継続就業を男女ともに支持している中で、女性の年齢階級別労働力率は、近年のコアホートになるにつれ、全体的に上向くとともに、M字カーブの底（30～34歳）も上昇している。

第63図によると、妻が30歳台で6歳未満の子どものいる世帯において、妻が有業である割合は上昇している。これらの年齢層での出産に伴う退職が減っただけでなく、出産後の就業継続が増えている可能性が考えられる。

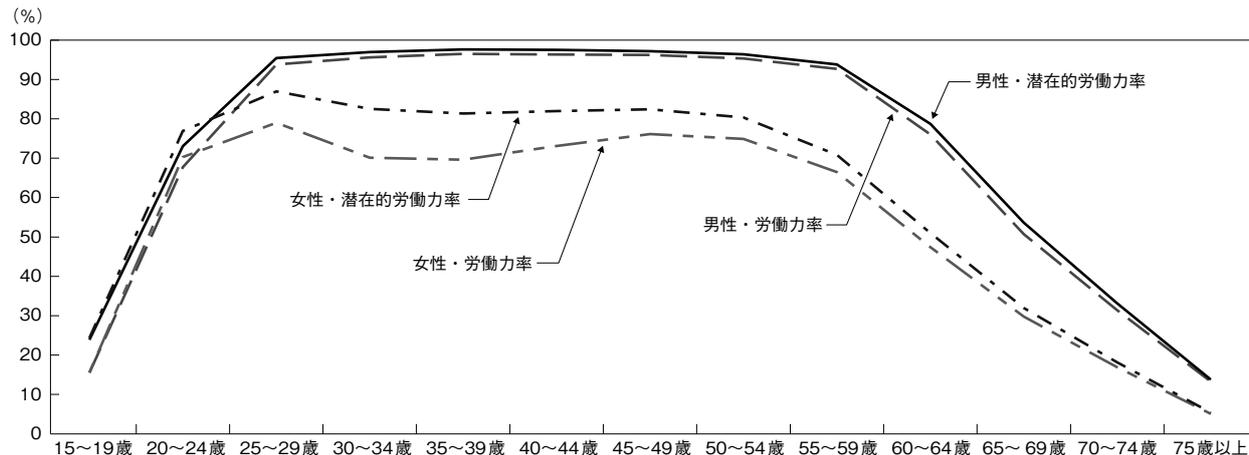
### (職場環境、保育支援の重要性)

第64図により、第1子妊娠時に雇用就業者であった女性のうち、育児休業を取得して就業継続する割合を女性の出産年代別にみると、1998年以前は18.1%であったのが、1999～2004年は29.2%、2005～2010年は40.5%に上昇している。同制度の一層の普及とあわせて、企業における仕事と子育ての両立支援とともに女性が活躍し能力を発揮しやすい職場環境や、保育支援などがあわせて重要である。

第65図により、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している要因をみると、同居の親の存在があると、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。さらに、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の施策の進展の蓄積の効果が、2005年以降の30歳台女性の労働力率の上昇に寄与していることが示唆される。

第62図 性・年齢階級別にみた労働力率、潜在的労働力率（2013年）

○ 就業希望者は30歳台の女性を中心に多く、女性の潜在的労働力率は50～54歳まで8割台で推移する。



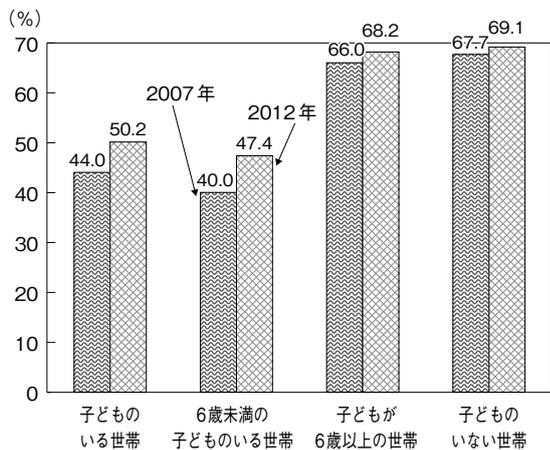
資料出所 総務省統計局「労働力調査」（2013年）

(注) 潜在的労働力率 = (労働力人口 + 就業希望者) / 人口 × 100。

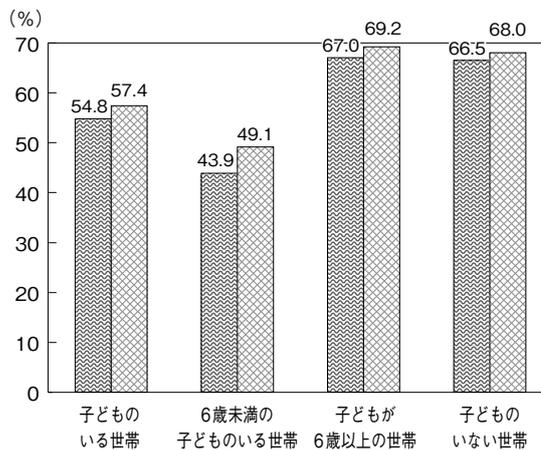
第63図 子どもの有無別にみた、30歳台の妻が有業の世帯の割合（2007年、2012年）

○ 2007年から2012年にかけて、30歳台の妻が有業の世帯の割合は、6歳未満の子どものいる世帯においても上昇している。

(1) 妻が30～34歳の世帯



(2) 妻が35～39歳の世帯

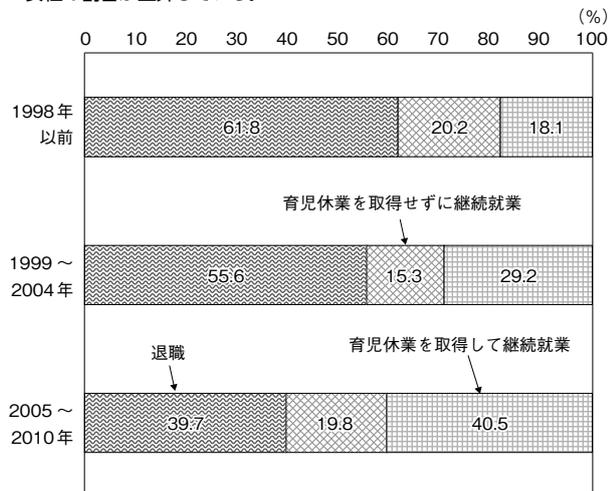


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 6歳未満、6歳以上の子どもがともにいる世帯は、「6歳未満の子どものいる世帯」に含めている。

第64図 第1子の出産年代別にみた、第1子妊娠・出産期の継続就業の状況

○ 近年になるほど、第1子の出産に伴い退職せずに育児休業を取得する女性の割合が上昇している。

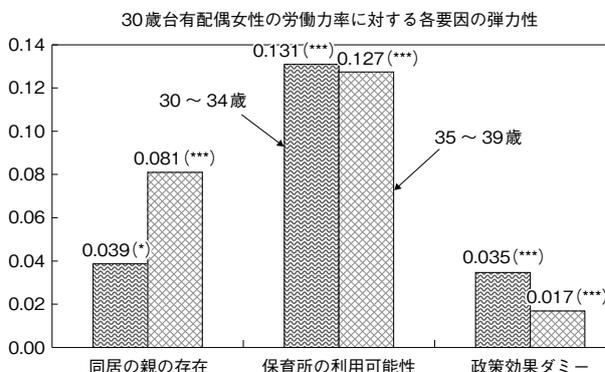


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「女性の働き方と家庭生活に関する調査」(2010年)

(注) 調査対象は、調査時点(2010年)に30～44歳の女性で、第1子の妊娠がわかったときに雇用就業者であった者。

第65図 30歳台有配偶女性の労働力率を高める要因

- 同居の親の存在があると、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。
- 施策の進展の蓄積の効果が、2005年以降の30歳台女性の労働力率の上昇に寄与していることが示唆される。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 各要因がそれぞれ1%増加する場合に有配偶女性の労働力率が何%上昇するか(弾力性)を推計したもの。
- 2) 政策効果ダミーは、育児・介護休業法など職業生活と家庭生活の両立支援対策の進展の効果をみるため、2005年以降の時点効果をみたもの。
- 3) 「\*\*\*」は1%有意、「\*」は10%有意である。

### **(仕事と介護の両立に向けて)**

高齢化の進行等に伴い、介護を必要とする高齢者も増加しており、仕事と介護の両立が課題となっている。家族の介護期間中に仕事を辞めた経験がある者が勤務先を辞めたきっかけは、「介護休業を取得することができなかった／取得しづらかった」や「入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかった」等の時間的制約を理由とするものが多く、不本意ながら転職や離職を余儀なくされた者が多いと考えられる。

また、介護を担っている就労者の仕事との両立における不安としては、仕事面の調整、介護に関する情報や経済面に関するものも多くなっている。

第66図によると、介護をしている有業者のうち就業休止希望者が占める割合は、介護をしていない有業者よりも高くなっているが、介護休業制度等を利用することにより、男女ともにその割合は低下する。また、第67図により、在職者が仕事と介護の両立のために必要と考える勤務先による支援をみると、「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」や「残業をなくす／減らす仕組み」など労働時間の面での支援ニーズが高くなっている。

### **(高齢者の労働参加の進展とキャリアの活用)**

「団塊の世代」（1947～49年生まれ）が60歳台後半に入り、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、企業の高年齢者雇用確保措置の導入は進展し、働く高齢者は増加している。

第68図によると、60～64歳層の労働力率は高年齢者雇用確保措置の実施義務化（2006年4月施行）を反映して2007年及び2008年に上昇し、その後は男性は75%を上回る水準で推移している。65～69歳層では、団塊の世代が65歳に到達した2012年以降上昇した。この背景として、「生涯現役」の希望の増加があげられる。また、高齢者の就業継続も進展しているが、50歳台からの将来的な就業希望が就業にプラスの効果を及ぼしている。

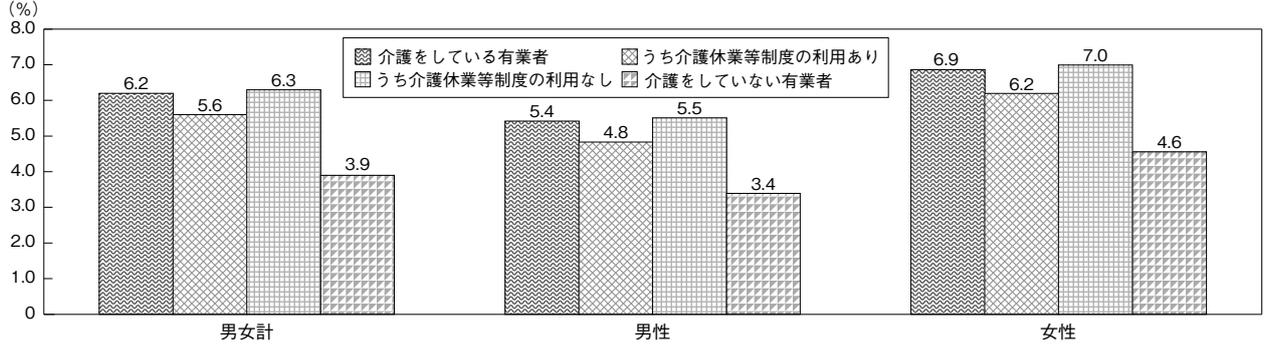
第69図により、団塊の世代が働くうえで重視していることをみると、体力的に無理なく続けられること、自分のペースで進められることに次いで、自分の能力を発揮できることがあげられている。高齢者が能力や経験を発揮できるような就労環境を整備することがますます重要となっている。

### **(生涯を通じて希望する働き方を実現するために)**

職業生涯において健康を維持しながら、潜在的な労働力の労働市場での活躍、就業希望者の職場復帰とあわせて、職業生活と家庭生活の両立が困難なことによる不本意な離職を防ぎ、それまでに培った職業キャリアを活用し、生涯を通じて希望する働き方が実現することは、「全員参加の社会」の実現のためにも重要である。

第66図 介護の有無、介護休業等制度利用の有無別にみた、有業者に占める就業休止希望者の割合

○ 介護をしている有業者は就業休止希望者の割合が高いが、介護休業等制度の利用により、その割合は低下する。



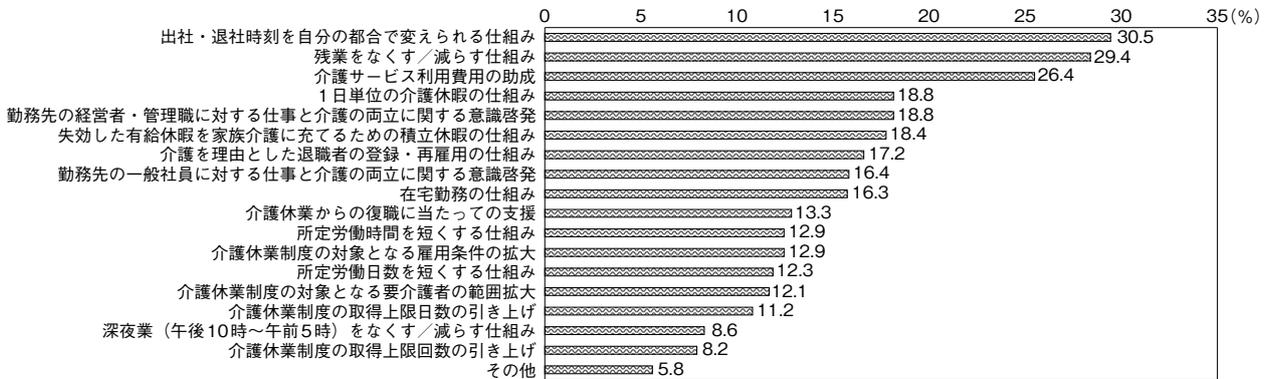
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 有業者に占める「就業休止希望者」(「この仕事を今後も続けますか」との質問に「仕事をすっかりやめたい」と回答した者)の割合。

2) 「介護休業等制度の利用あり」は、1年間に、育児・介護休業法に基づく介護休業、短時間勤務、介護休暇や、それらに当てはまらない会社独自の制度のうち少なくとも1つを利用した者。

第67図 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

○ 在職者が仕事と介護の両立のために必要と考える勤務先による支援をみると、労働時間の面での支援ニーズが高くなっている。



資料出所 みずほ情報総研(株)「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2009年度厚生労働省委託事業)

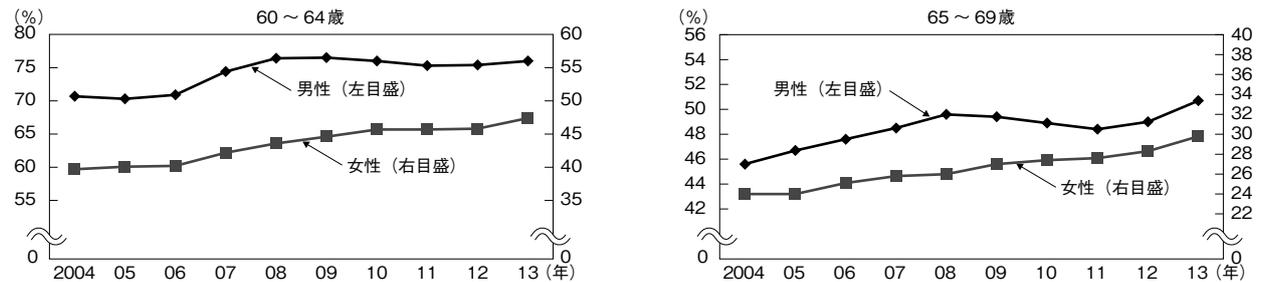
(注) 1) 調査対象は、調査時点(2010年2月)に30～64歳で、本人または配偶者の家族(65歳以上)の介護を行っている在職者。

2) 複数回答。

第68図 高齢者(60歳台)の労働力率の推移

○ 60～64歳層の労働力率は、高齢者雇用確保措置の実施義務化(2006年4月施行)を反映して2007年及び2008年に上昇し、その後は男性は75%を上回る水準で推移している。

○ 65～69歳層の労働力率は、団塊の世代(1947～49年生まれ)が65歳に到達した2012年以降の上昇が特徴となっている。

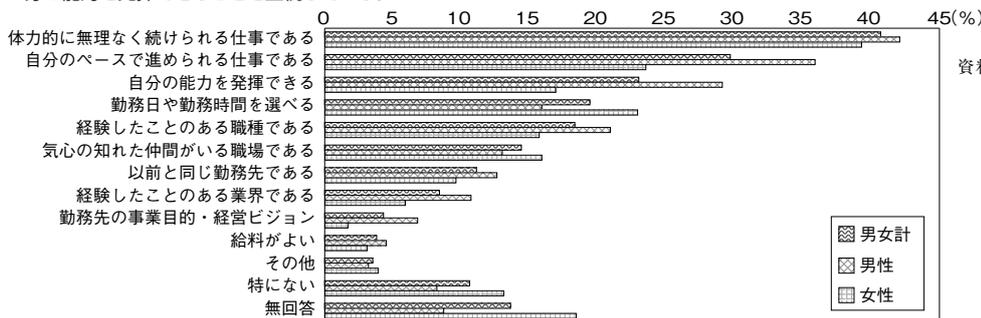


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

第69図 団塊の世代が働くうえで重視していること

○ 団塊の世代(1947～49年生まれ)は働くうえで、体力的に無理なく続けられる仕事であること、自分のペースで進められる仕事であることや、自分の能力を発揮できることを重視している。



資料出所 内閣府「平成24年度団塊の世代の意識に関する調査」

(注) 1) 調査対象は、1947年(昭和22年)から1949年(昭和24年)の間に生まれた男女。

2) 三つまでの複数回答。

### 第3節 労働者のキャリアアップに向けた課題

職業キャリア形成の在り方は雇用形態によっても異なってくる。その中でも、非正規雇用労働者については、勤続を重ねても賃金が比較的低水準であること、また、職場内外での教育訓練機会が乏しいことから、人的資本の蓄積に課題があること等が指摘されているが、特に、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）は重要な労働問題であり、正規雇用への転換のための支援が求められる。

こうした不本意非正規は、非正規雇用労働者のおよそ2割程度存在しているが、若年層では宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業でその割合が高く、職業別にみると販売、サービスで多くみられる。非正規雇用から正規雇用への移行に着目すると、同一産業内、同一職業内での正規雇用移行率が高くなっている。非正規雇用から正規雇用への移行を規定する要因としては、年齢が若いこと、同一の職場での一定の就業経験があること等があげられるとともに、公的助成を受けた大学・大学院の講座の受講がプラスの効果が高い。さらに、初職として正規雇用就いた者は、一時的に非正規雇用の職に就いても、その後、正規雇用の職が得やすい。

#### （雇用契約期間別にみた非正規雇用労働者の増大）

第70図により、契約期間上の属性をもとに非正規雇用の拡大についてみると、1982年から2012年にかけて、正規雇用労働者の割合は89.8%から72.6%に低下している一方で、雇用契約が1年を超える「常雇」の非正規雇用労働者の割合は、3.8%から15.9%へと高まっている。結果として、契約ベースでみると長期の雇用契約が大多数となっている。他方、雇用契約期間が1年以下の「臨時日雇」の非正規雇用労働者をみると、1982年の6.5%から2012年には11.5%まで上昇している。

#### （不本意非正規の産業別・職業別の分布）

非正規雇用を選んだ理由としては、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010年）によれば「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得たいから」といった理由が多いが、「正社員として働ける会社になかったから」とする、いわゆる「不本意非正規」もおよそ2割存在する（第71図）。こうした不本意非正規について、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の独自集計結果から、産業・職業の特徴をみていくと、15歳から24歳層では宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業で不本意非正規の割合が高い。また、職業別にみると、同年齢階層については販売、サービスといった職業で多くみられる。また、25歳から34歳層では、製造業、運輸業、郵便業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）といった産業で多く、職業別にみると専門的・技術的職業従事者、事務従事者、生産工程従事者、運搬・清掃・包装等従事者と幅広い職業で、その割合が高くなっている（第72図）。

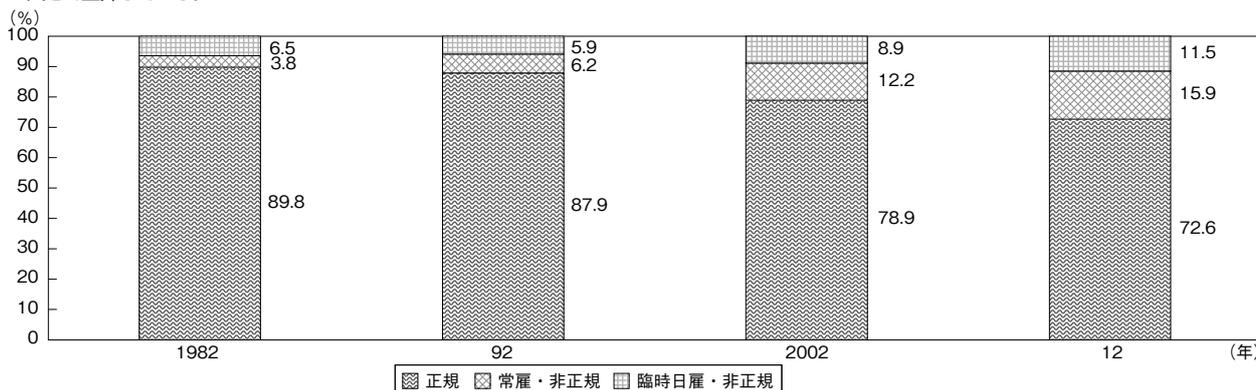
#### （非正規雇用から正規雇用へと移行しやすい産業・職業特性）

非正規雇用から正規雇用へと移行するためには、どのような条件が必要となってくるだろうか。仮説としては、産業間での移動を考えると、ある特定の産業で働くことを通じて、産業特殊な資本が蓄積される場合は同一産業間でより移行しやすい可能性が考えられる。また、職業別に考えると、職業特殊な資本が蓄積される場合には、同様に同一職業間で移動がしやすく、さらに、外部評価制度が整備されている職業では、円滑な正規雇用への移行が可能となることが考えられる。

そこで、過去5年間で離職した非正規雇用労働者のうち、現在、正規雇用の職に就いている者に限定して、第73表により産業間の労働移動の特徴をみると、おおむね前職で就いていた産業と同じ産業で正規雇用へと移行する者が多いことが分かる。この傾向は、特に医療、福祉、建設業、教育、学習支援業で顕著にみられる。また、第74表により職業別にみても、やはり同一職業での正

第70図 雇用契約期間別・職場での呼称別の雇用者割合の推移

○ 1992年以降の非正規雇用の増加は、雇用契約期間別にみると、「臨時日雇」でも非正規雇用者割合が上昇する一方、「常雇」の非正規雇用者割合が大きく上昇している。

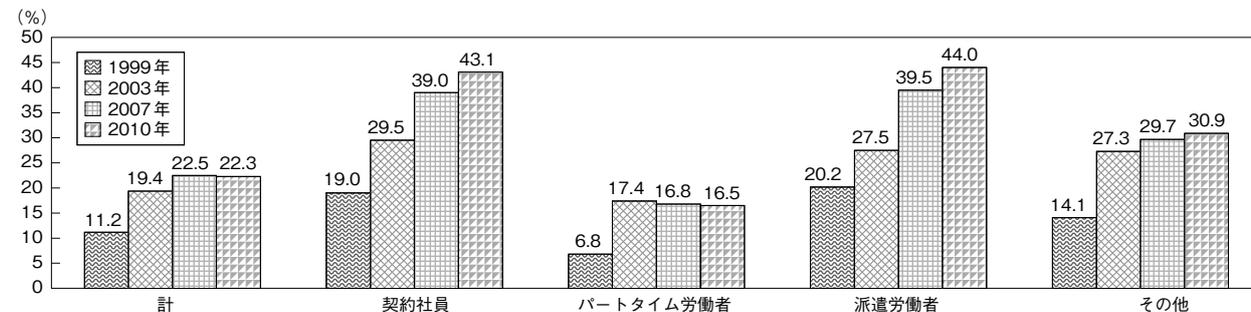


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。「常雇」については、2012年調査では雇用契約期間が1年以下ではない者について集計している(具体的には、期間に定めがある者のうち「1年超3年以下」「3年超5年以下」「その他」、さらに「雇用契約期間に定めがない」「わからない」を加えている)。  
2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。  
3) 図の「正規」、「非正規」は、それぞれ、同調査における「正規の職員・従業員」、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」を表す。

第71図 正社員になりたい非正規雇用労働者の割合

○ 非正規雇用労働者のうち、正社員になりたい者の割合は上昇傾向にある。

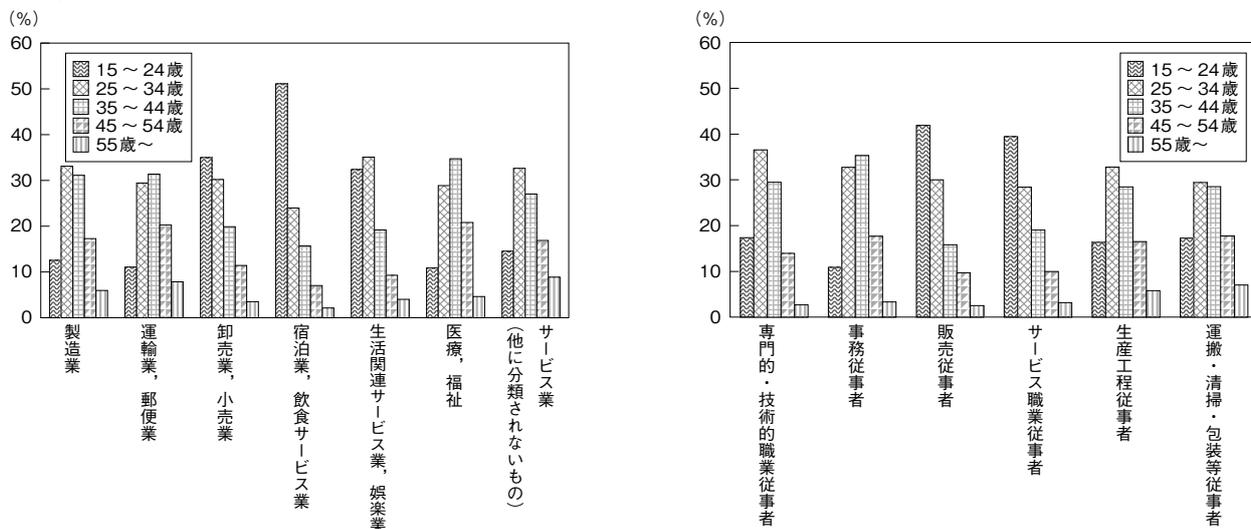


資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注) 1) 「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。  
2) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

第72図 年齢階級別・産業別・職業別の不本意非正規雇用労働者の分布(男女計)

○ 産業別にみると、15歳から24歳層では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」で多く、その他の産業では25歳から44歳層で不本意非正規の割合が高い。  
○ 職業別にみると、15歳から24歳層では「販売従事者」「サービス職業従事者」で多くみられ、25歳から44歳層はその他の職業で不本意非正規の割合が高い。



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

(注) 1) 不本意非正規割合が5%を超える産業・職業について掲載している。  
2) 年齢別の不本意非正規は、個々の職種・業種に占める不本意非正規割合(不本意非正規雇用労働者数/職種・業種内の全非正規雇用労働者数)を算出した。

規雇用への転職が最も多い。特に多いのは、専門・技術的職業従事者であり、仕事を通じた高度な知識や技術の蓄積が、正規雇用への移行に有効であることがうかがえる。さらに、第75図により、より詳細な職業分類で見ると、正規移行した者の数が多い職業として、営業職の正規移行率が70.6%（全正規移行者数に占める当該職の正規移行者数の割合が6.8%）と際立って高く、次に看護師が49.0%（同割合：3.4%）、自動車運転従事者47.1%（同割合：3.8%）、建設・土木作業従事者が45.7%（同割合：3.3%）となっている。一方、サービス職や運搬・清掃・包装等の職では正規雇用への移行率は低くなっている。

#### **（年齢が若いほど、また学卒後の初職の形態、前職での経験、公的助成による学び直し等が、正規雇用への移行を成功させる確率を高めている）**

非正規雇用であった者のうち、正規雇用へと移行した者についての特徴をみてきたが、より厳密に統計的なモデルを用いて分析を行ってみる（第76図）。すると、年齢については、若いほど正規雇用への移行の可能性が高まっていく。また、前職が非正規の者の就業期間別にみると、同一の職場での就業期間が5年以上10年未満の者で最も正規雇用へと移行しやすいことが指摘できるが、非正規雇用の経験が10年以上の者であっても、就業期間1年未満の者と比べて、正規雇用へと移行する確率は高いことが示される。職業別にみると、管理的、専門的・技術的職業従事者、建設・採掘従事者、輸送・機械運転従事者等で、事務職、生産工程従事者と比較すると、移行確率が高まっている。また、産業の特徴として、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業で高いことが分かる。教育訓練の取組についてみていくと、自己啓発のうち勉強会・研修会への参加、自学・自習があげられるとともに、公的助成による自己啓発への支援としての大学・大学院の講座の受講が最も大きなプラスの効果を持っていることが明らかとなった。さらに、学卒後、初職として正規雇用に就いた者は、一時的に非正規雇用の職についたとしても、その後、正規雇用の職を得やすいことが示されている。

#### **（正規雇用を希望する者の就業可能性を高めるために）**

マクロ経済の着実な成長によって新卒市場を安定させることの重要性はもとより、一時的に経済状態が落ち込んだ時においても、ハローワークを始めとした公的な就職支援によって、新規学卒者を正規雇用の職へと結びつけていくことが労働者の生涯を通じた職業キャリアの安定に重要であることが指摘できる。また、労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組をさらに進めるとともに、公的な支援が必要な者に対して、的確な能力開発機会を提供していくことが、生涯を通じた雇用の安定につながっていく。

こうした労働者の希望に応じた就業を可能とする支援とともに、「多様な正社員」モデルの普及を始めとする雇用機会の受け皿の拡大など、労働需要側・労働供給側、双方向からの取組が相乗的な効果を持つことが期待される。

第73表 前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用に就く割合（産業別）

前職の産業	現職の産業																
	前職の産業からの正規雇用移行率	うち建設業	うち製造業	うち情報通信業	うち運輸業	うち卸売業、小売業	うち金融業、保険業	うち不動産業、物品賃貸業	うち学術研究、専門・技術サービス業	うち宿泊業、飲食サービス業	うち生活関連サービス業、娯楽業	うち教育、学習支援業	うち医療、福祉	うちサービス業（他に分類されないもの）	うち学術研究、専門・技術サービス業	うち宿泊業、飲食サービス業	うち生活関連サービス業、娯楽業
建設業	26.6	13.0	2.8	0.3	2.2	2.2	0.7	0.4	0.9	0.4	0.2	0.0	1.2	2.3			
製造業	22.7	1.9	9.3	0.3	1.8	2.3	0.5	0.2	0.5	0.6	0.5	0.1	3.1	1.5			
情報通信業	19.6	1.1	2.8	6.0	0.4	1.5	0.4	0.6	0.8	0.4	0.9	0.6	1.4	2.6			
運輸業、郵便業	24.7	1.6	3.0	0.6	10.2	2.4	0.4	0.7	0.1	0.5	0.6	0.4	2.1	2.0			
卸売業、小売業	19.2	1.1	2.5	0.6	0.9	5.7	0.9	0.3	0.4	0.8	0.9	0.4	3.6	1.1			
金融業、保険業	18.2	0.9	1.4	0.4	0.6	2.9	4.4	1.1	0.8	0.1	0.4	0.3	3.5	1.4			
不動産業、物品賃貸業	24.2	1.0	3.4	0.4	2.2	3.2	1.3	2.1	1.9	0.4	1.0	0.5	3.5	3.3			
学術研究、専門・技術サービス業	28.5	2.3	4.9	2.4	0.2	3.1	0.7	1.1	4.5	1.1	0.1	3.1	3.1	1.9			
宿泊業、飲食サービス業	20.0	1.0	2.6	0.5	1.0	2.9	1.1	0.3	0.8	2.9	0.9	0.6	4.6	1.0			
生活関連サービス業、娯楽業	21.0	1.6	2.4	0.4	1.9	3.3	1.1	0.3	0.4	1.1	3.6	0.6	3.4	0.8			
教育、学習支援業	26.9	0.3	2.0	1.0	0.7	2.1	0.4	0.1	1.9	0.2	13.1	3.9	1.0				
医療、福祉	27.0	0.5	0.6	0.3	0.4	1.1	0.5	0.3	0.3	0.2	0.3	0.9	20.9	0.6			
サービス業（他に分類されないもの）	19.1	1.5	1.9	1.4	1.1	1.9	0.5	0.5	0.6	1.1	0.7	0.3	3.5	4.1			

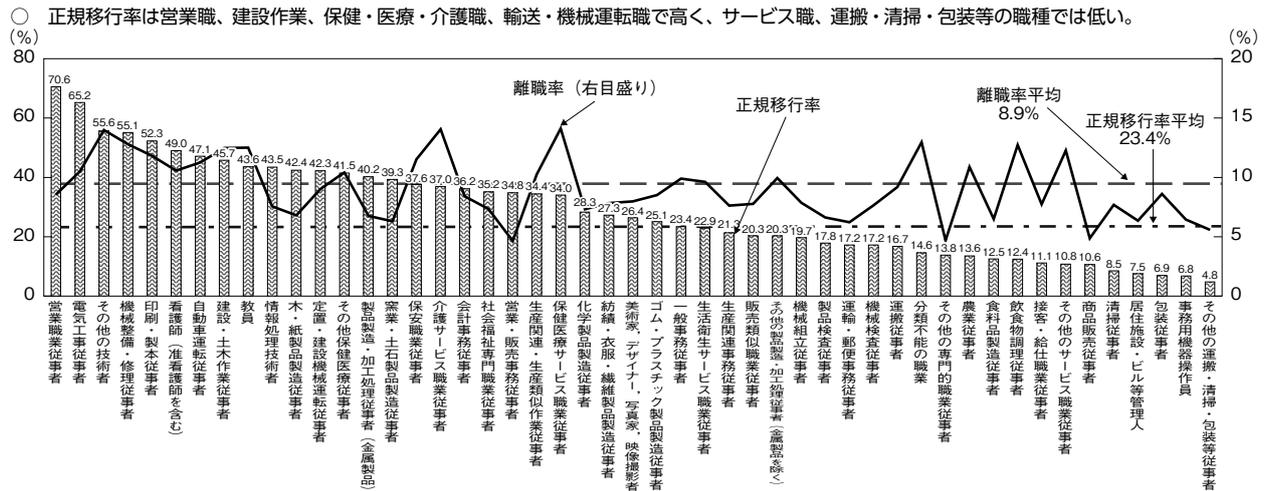
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) グラフは産業別の正規移行率（過去5年以内に離職し、現在仕事に就いている有業者のうち、正規雇用で勤めている者の割合）を示している。

第74表 前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用に就く割合（職業別）

前職の職業	現職の職業										
	前職の職業からの正規雇用移行率	うち管理的職業従事者	うち専門的・技術的職業従事者	うち事務従事者	うち販売従事者	うちサービス職業従事者	うち保安職業従事者	うち生産工程従事者	うち輸送・機械運転従事者	うち建設・採掘従事者	うち運搬・清掃・包装等従事者
管理的職業従事者	18.1	13.1	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
専門的・技術的職業従事者	33.0	0.1	21.3	4.7	1.6	2.2	0.7	1.8	0.2	0.2	0.3
事務従事者	20.2	0.0	2.2	11.4	2.2	2.1	0.3	1.2	0.3	0.2	0.4
販売従事者	22.0	0.0	2.3	4.4	6.7	4.0	0.3	2.2	0.6	0.5	1.0
サービス職業従事者	22.3	0.0	3.6	3.4	3.1	8.0	0.4	1.9	0.6	0.6	0.8
保安職業従事者	24.9	0.0	1.9	2.9	0.9	5.3	5.1	3.2	2.5	1.1	1.8
生産工程従事者	22.3	0.0	1.3	2.2	1.6	3.4	0.3	9.1	1.1	1.5	1.8
輸送・機械運転従事者	34.0	0.0	0.2	1.8	1.4	1.4	0.3	3.6	20.2	1.2	4.0
建設・採掘従事者	29.1	0.0	1.3	0.8	2.2	0.5	1.2	4.8	2.9	12.8	2.4
運搬・清掃・包装等従事者	16.2	0.0	1.0	2.4	1.9	2.5	0.6	2.6	1.8	1.2	2.2

資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) グラフは職業別の正規移行率（過去5年以内に離職し、現在仕事に就いている有業者のうち、正規雇用で勤めている者の割合）を示している。

第75図 職業詳細区分別の正規移行率と離職率



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) このグラフでは職業別に正規移行率（過去5年以内に離職し、現在、当該職の仕事に就いている有業者のうち、正規雇用として勤めている者の割合）及び離職率（当該職業の雇用者に占める、過去5年以内に離職した者の割合）を掲載している。  
 2) 職業分類は、集計サンプル数が100以上の職に限って掲載している。

第76図 非正規雇用から正規雇用への移行要因の分析（プロビット分析）

