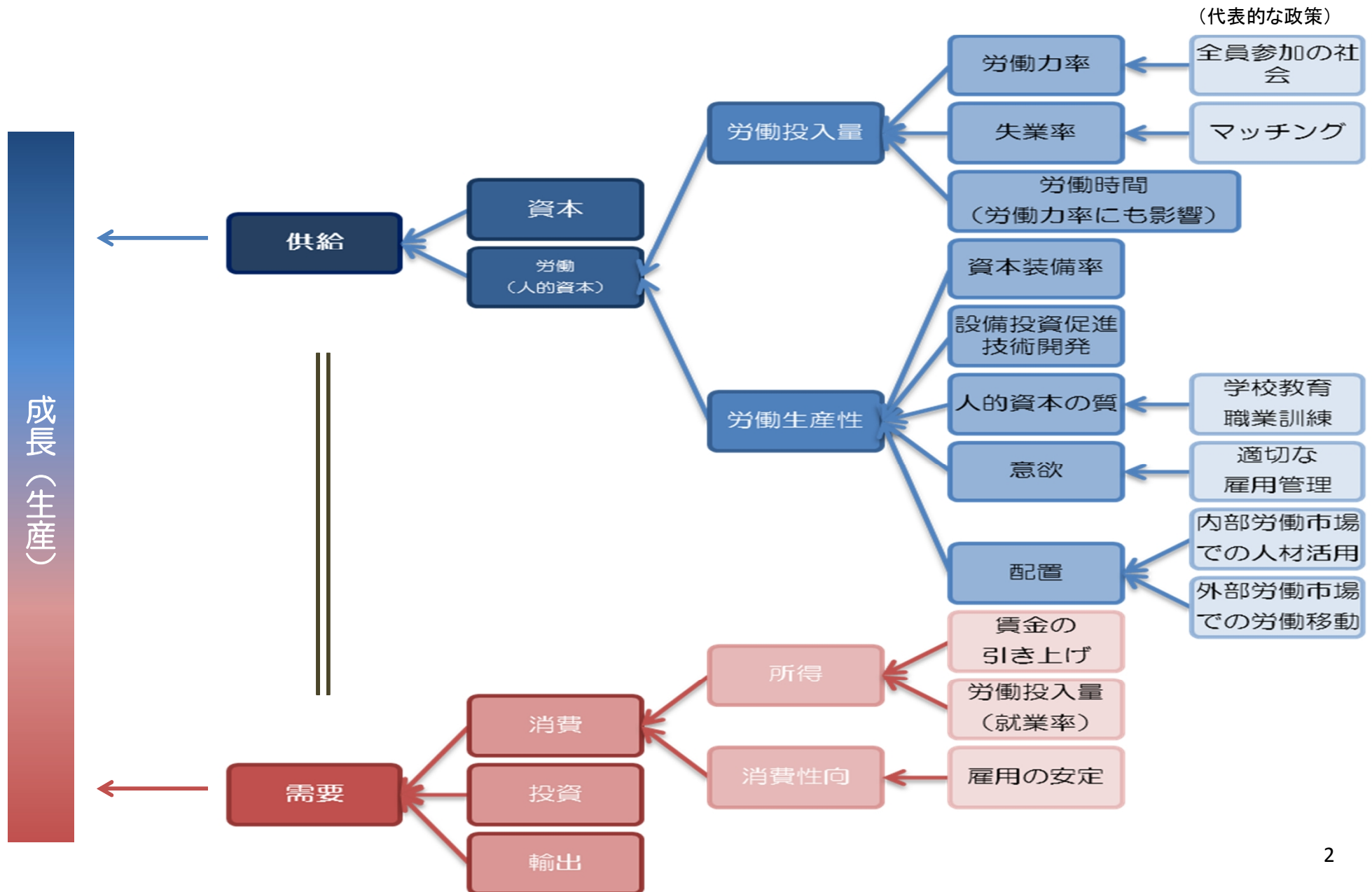


雇用政策研究会報告書（案） 参考資料集



図表1 成長と労働政策

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

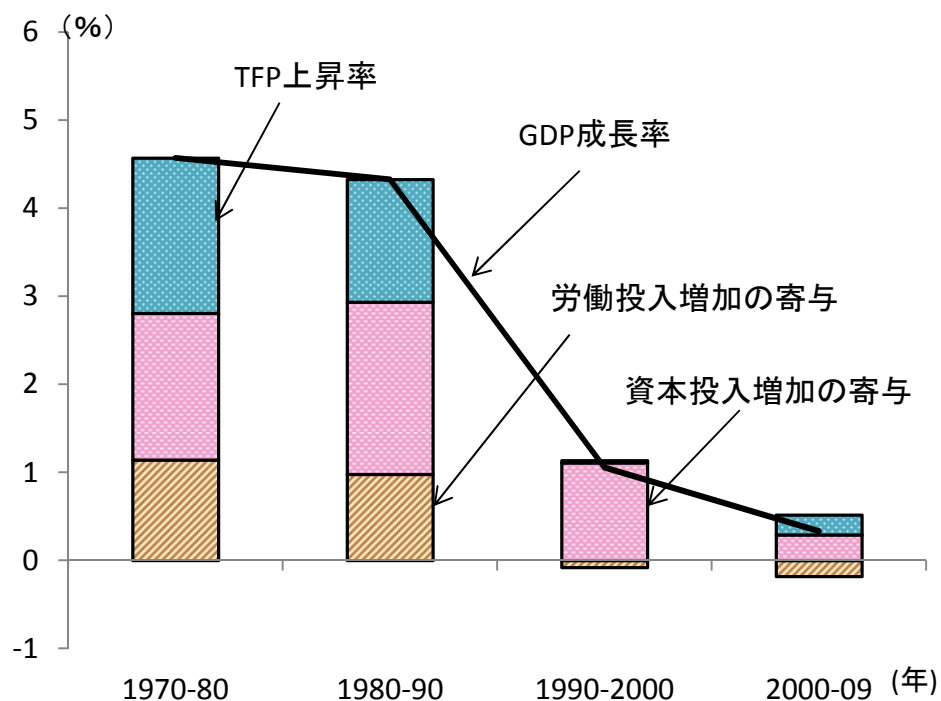


図表2 実質経済成長率の要因分解(成長会計)

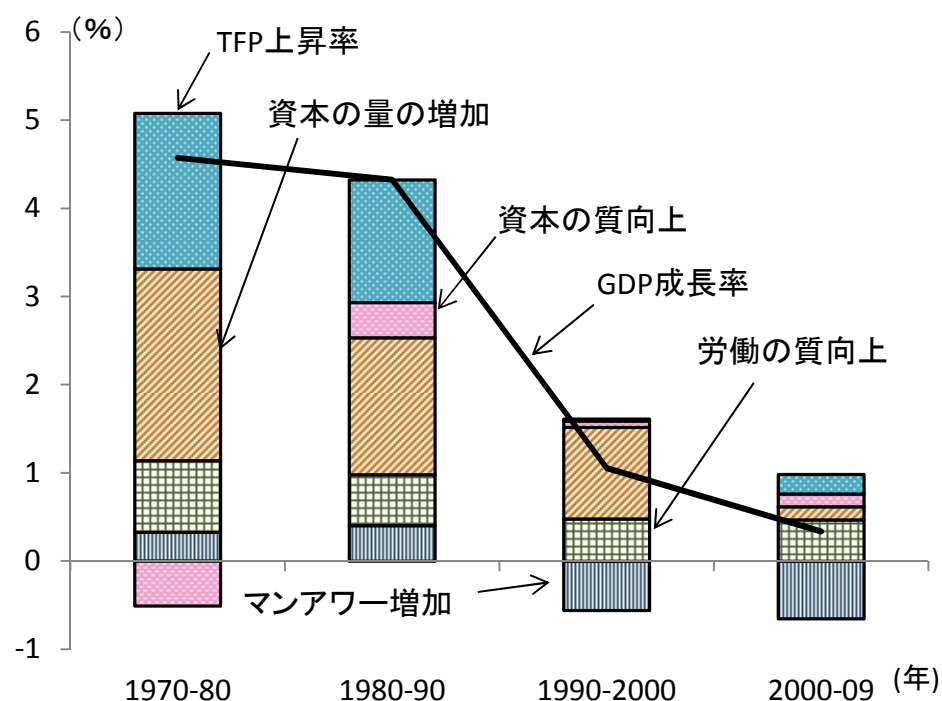
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 経済成長への寄与は資本や全要素生産性の向上が大きく、労働投入の寄与は小さい。
- 1990年代以降、労働投入が減少したが、労働の質の向上が成長を下支えした。

《投入量に質の変化を含めた場合》



《質の変化を分けてみた場合》



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

厚生労働省労働政策担当参事官室が(独)経済産業研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2012」をもとに作成。

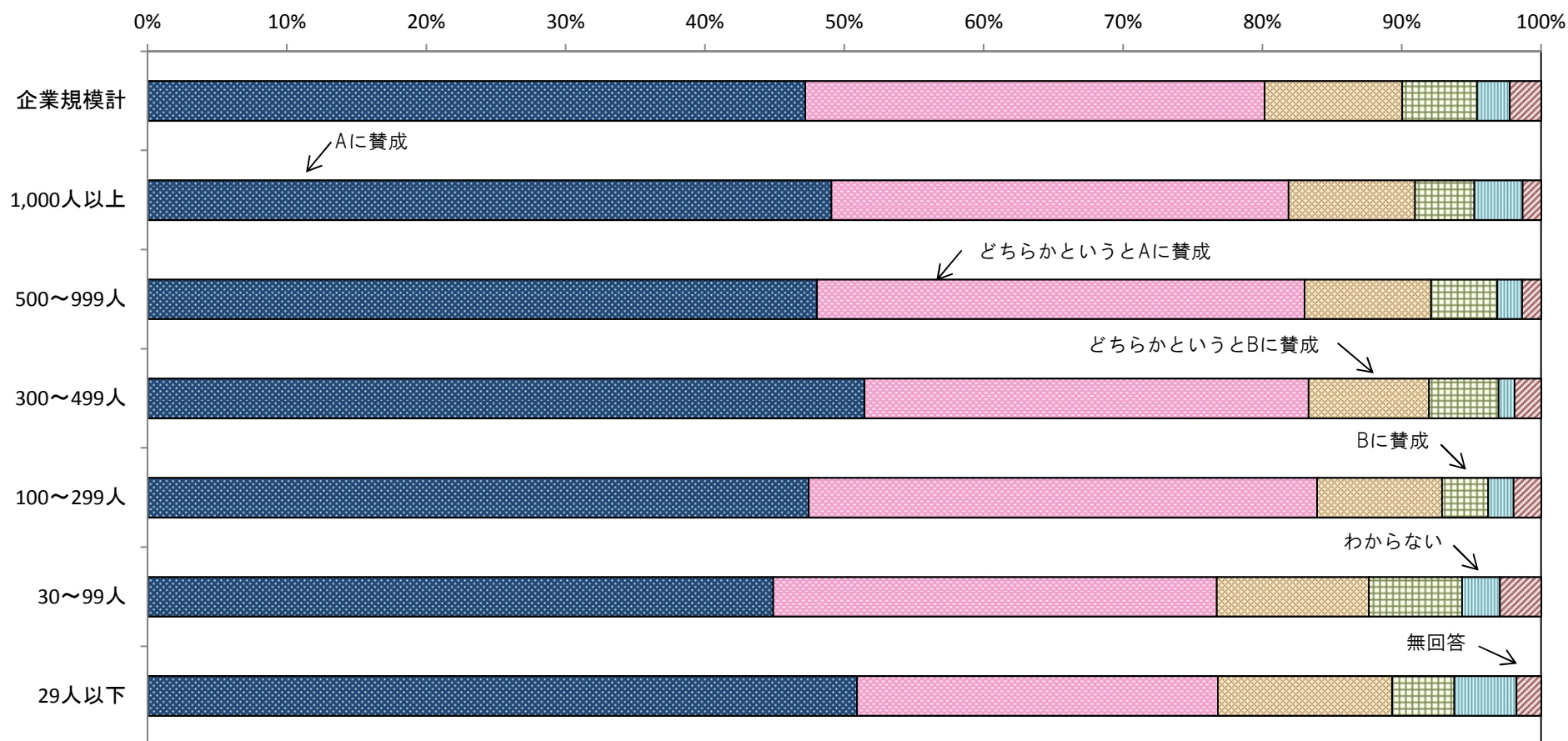
- (注) 1) 労働の質は労働者の属性別時間当たり労働コストのシェアの変化を考慮したもの、資本の質は産業部門、資本別資本サービス価額のシェア変化を考慮したものである。詳しくは<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2012/>を参照。
- 2) 成長率は各年の前年比成長率(%)の平均であり、期中成長率の年率ではない。

図表3 正社員の雇用についての企業の考え方(企業規模別)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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)

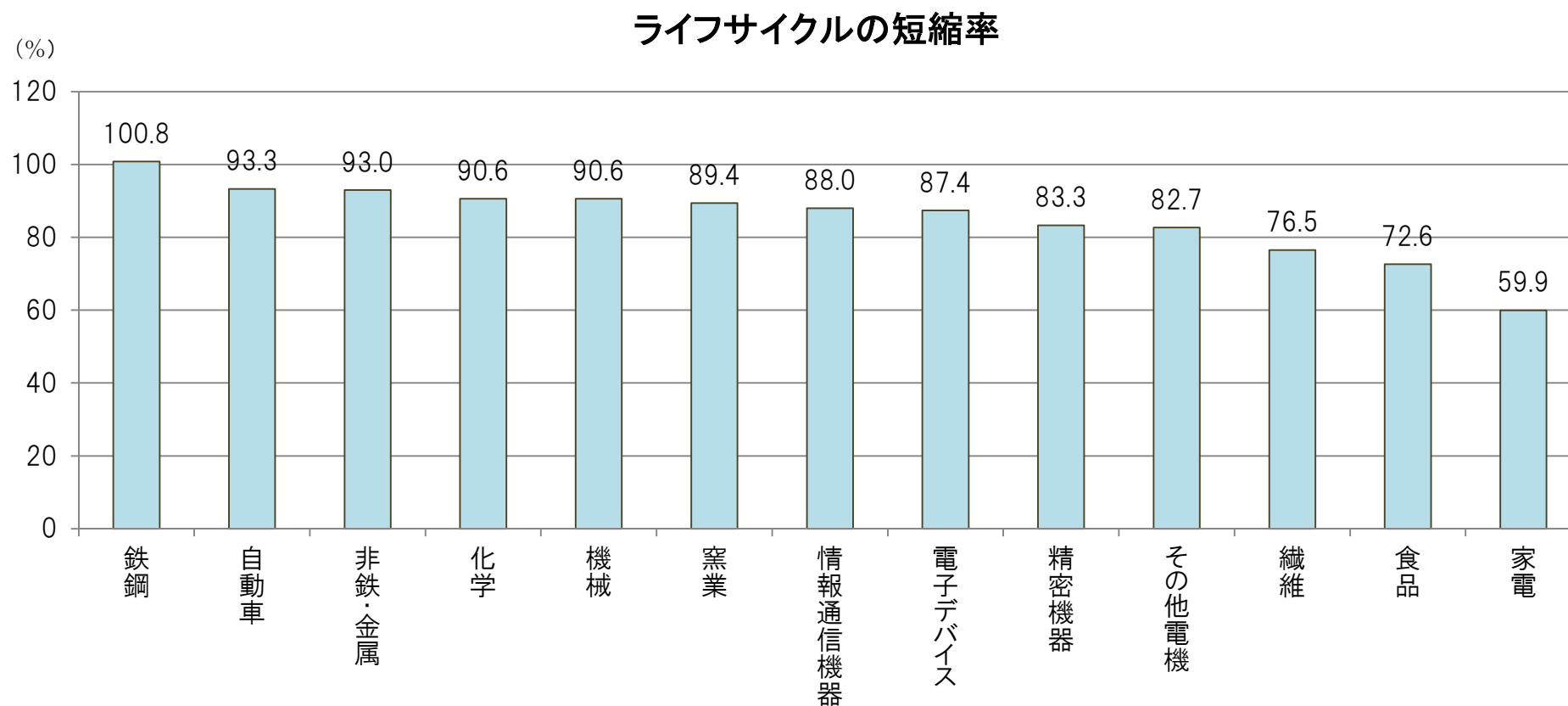
(注) 1) Aとは「正社員の長期雇用は維持すべき」という考え、Bとは「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」という考え。

2) 規模計には規模不明の内訳も含まれる。

図表4 内部労働市場に影響する環境変化

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。



(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」

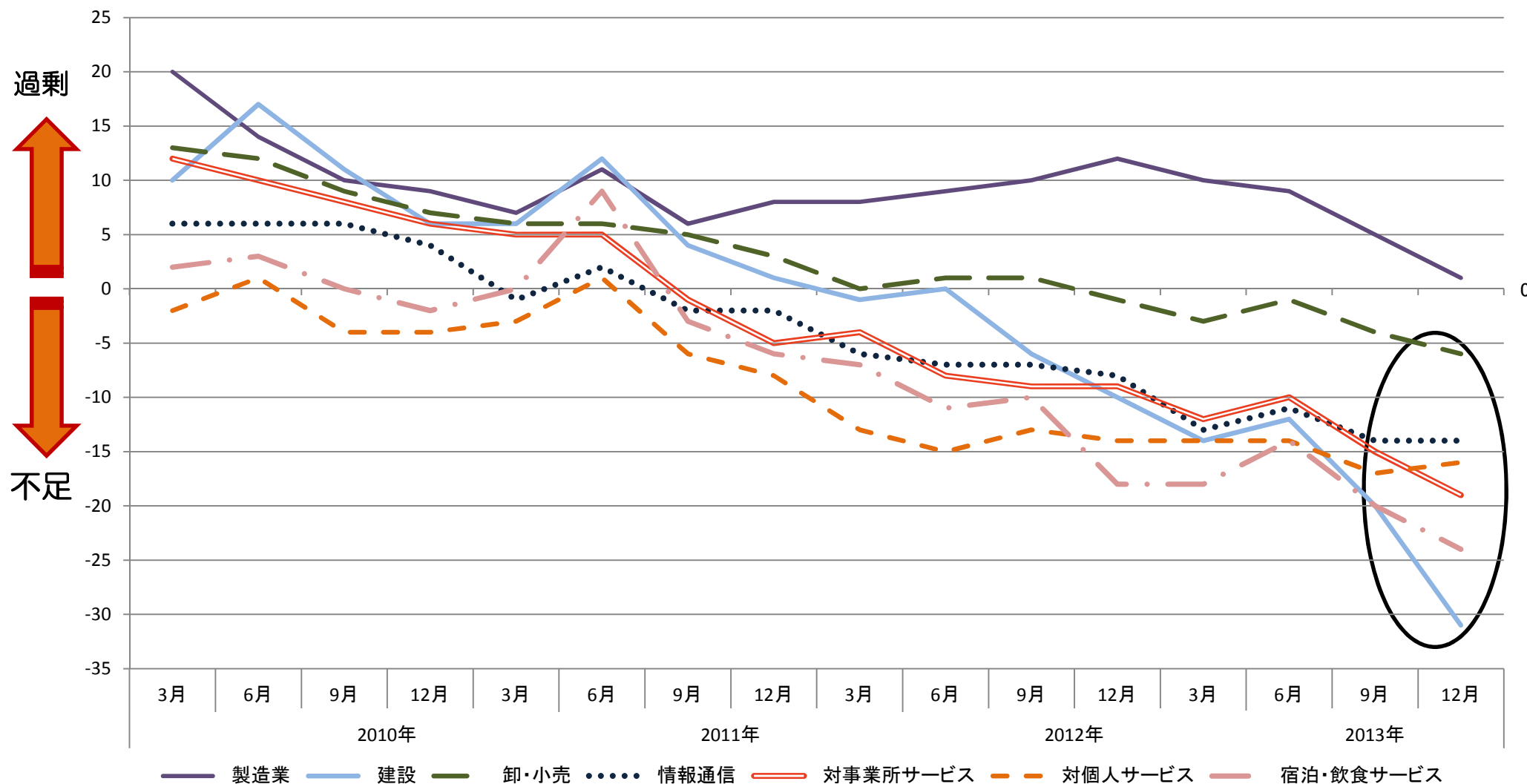
注1) 上場している製造業企業を対象にしたアンケート調査結果、有効回答数227社

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)

図表5 産業別日銀短観(雇用人員判断)[2010年～2013年:四半期毎]

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 建設業、サービス業で人員不足感が強い。



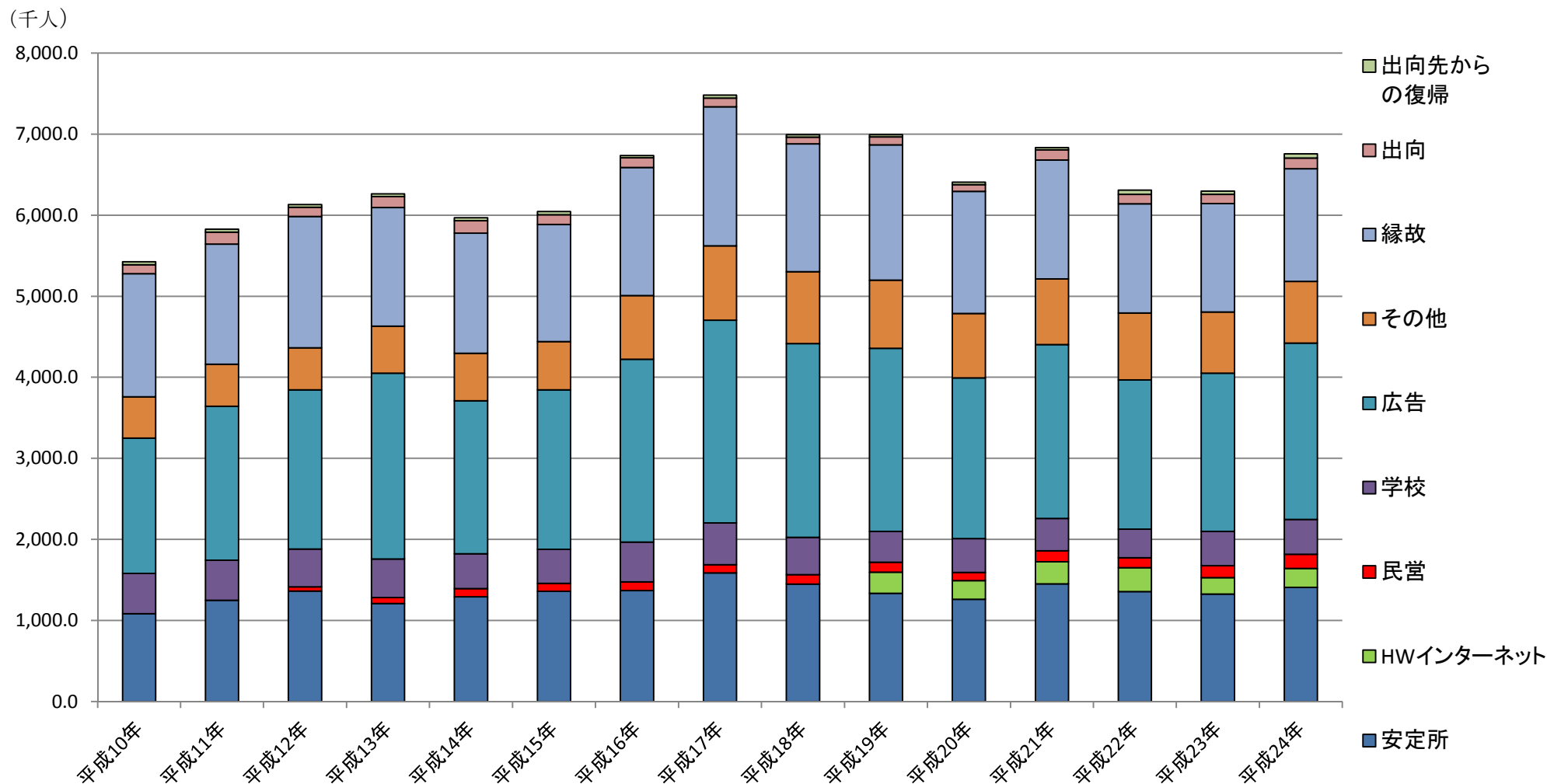
(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

注) %ポイントは「過剰」-「不足」にて算出

図表6 入職経路と入職者数

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 雇用動向調査によると、平成24年の入職者数(約680万人)のうち、入職経路として安定所を利用した者は、約141万人(20.8%)。民営職業紹介所を利用した者は、約18万人(2.6%)となっている。



(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。

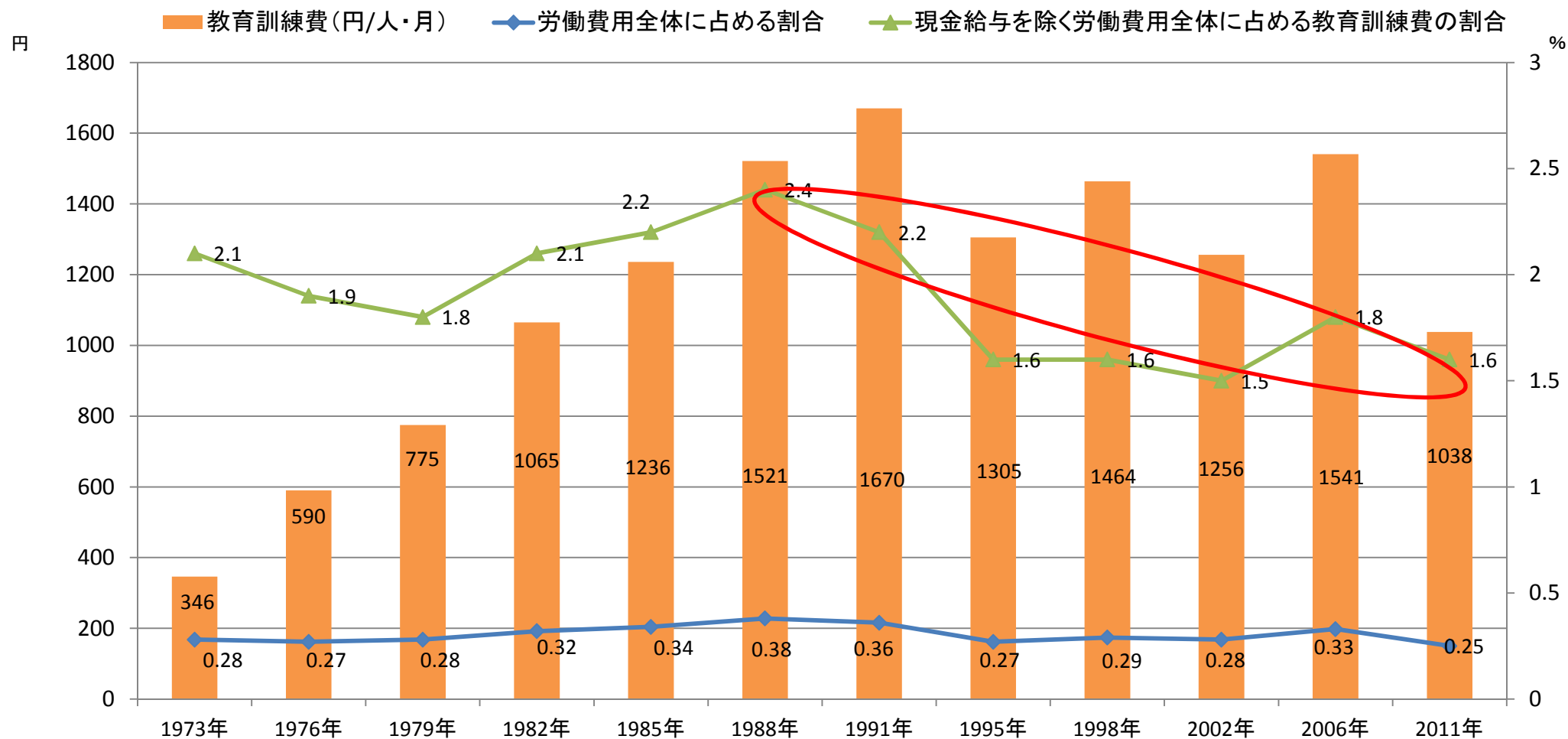
注2) HWインターネット(ハローワークインターネットサービス)は平成19年より調査している。

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。

図表7 企業の支出する教育訓練費の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



出典：・労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

・ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

・現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

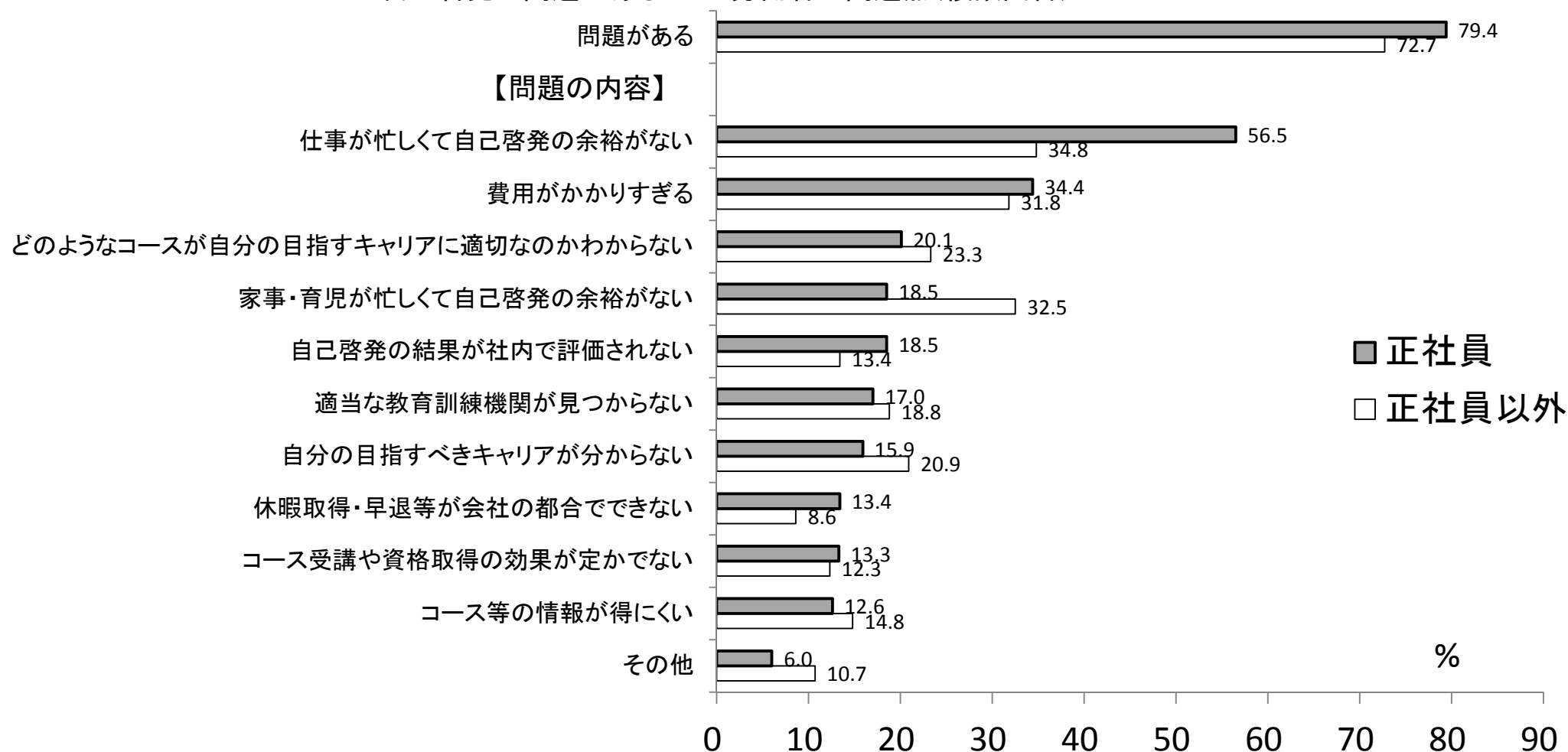
図表8 自己啓発の問題点

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 正社員・非正社員ともに7割超が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
- ※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

【個人調査】

自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



出典：平成24年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成23年度）

図表9 キャリア・コンサルタントについて

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（キャリア・コンサルティング）を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、約81,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定（1級（指導レベル）及び2級（熟練レベル））合格者。

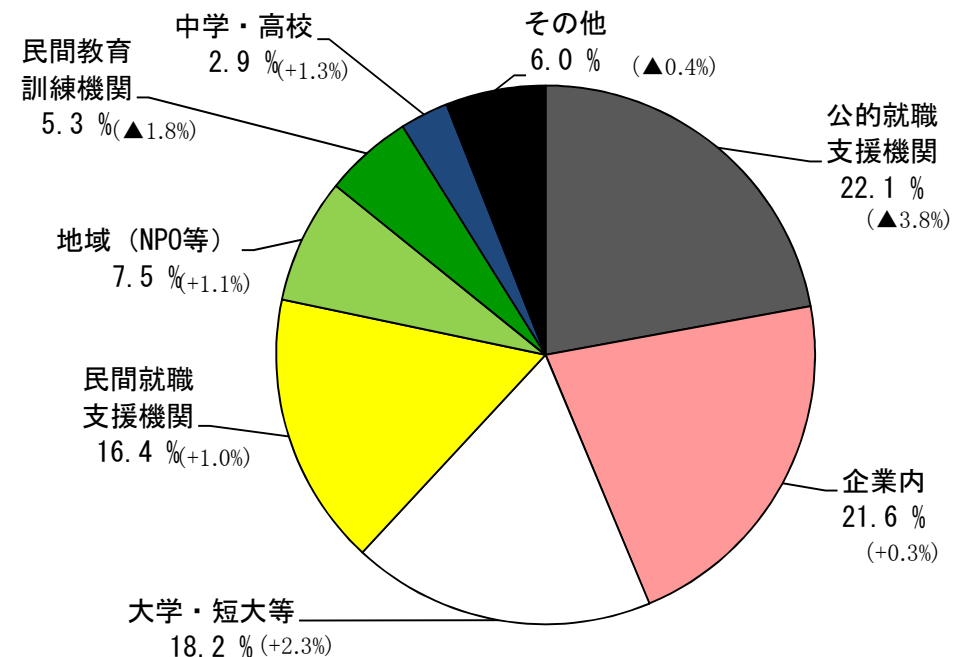
標準レベルキャリア・コンサルタント

- キャリア・コンサルタント養成講座（140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム（※）を満たすもの）を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
- ※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル（キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等）

登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習受講者等）

- ジョブ・カード講習（※）（8時間程度）を修了した者等。
- ※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
- ※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
- 登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



資料出所：厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ（平成25年度）
※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人

図表10 職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

国(高障求機構*)	都道府県	民間教育訓練機関
訓練規模(H24(確定値)) 離職者訓練：30,322人 学卒者訓練：5,903人 在職者訓練：49,555人 就職率 84.9% 就職率 97.8%	訓練規模(H24(確定値)) 離職者訓練：11,408人(うち3割5分が東京都) 学卒者訓練：12,658人 在職者訓練：53,446人 就職率 73.0% 就職率 92.7%	訓練規模(H24・速報値) (速報値) 離職者訓練：208,366人 専修学校生徒数：650,501人 教育訓練給付：130,218人 就職率 委託訓練：69.2% 求職者支援訓練：79.2%(実践コース)
特 徴 ○ 離職者訓練や、高度な学卒者訓練を実施。 ○ 民間で実施していないものづくり分野を中心に実施。 ○ 全国ネットワークによるスケールメリット(※)を活かし、 ①全国異動により計画的に育成された職業訓練指導員、 ②職業能力開発総合大学校を中心に全国各施設からの改善提案を反映したカリキュラムにより、全国規模で訓練水準を維持・向上 ※ 震災や雇用情勢の急激な悪化等の際、指導員や訓練資源を柔軟に投入。	特 徴 ○ 基礎的な学卒者訓練や、地域産業の人材ニーズに対応した離職者訓練を実施。 (木工関係などいわゆる生業系や、自動車整備等を実施) ○ 個々の財政事情等により、実施状況には大きな格差有り。 (5県で離職者訓練実績がゼロ。当該5県機構訓練受講者：3,659人) ○ 訓練指導員の異動は、基本的には当該都道府県のみ	特 徴 ○ 事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない教育訓練機会を提供。 ○ 専修学校、教育訓練企業、公益法人等が実施可能な訓練を実施。 ○ 国は民間委託訓練や求職者支援訓練を通じて、求職者に対し民間が実施する訓練機会を提供。
各都道府県の地域訓練協議会(地域の労使団体、高障求機構、都道府県、民間教育訓練機関がメンバーであり、労働局が事務局)において、機構、都道府県、民間教育訓練機関の行う各都道府県の訓練計画を策定。		
訓練科目 例：金属加工科、機械加工技術科、スマート電力監視システム設計製作科 等	訓練科目 例：自動車整備科、木工科、介護サービス科、情報サービス科、陶磁器製造科 等	訓練科目 例：経理、医療事務、OA・コンピュータ研修 等

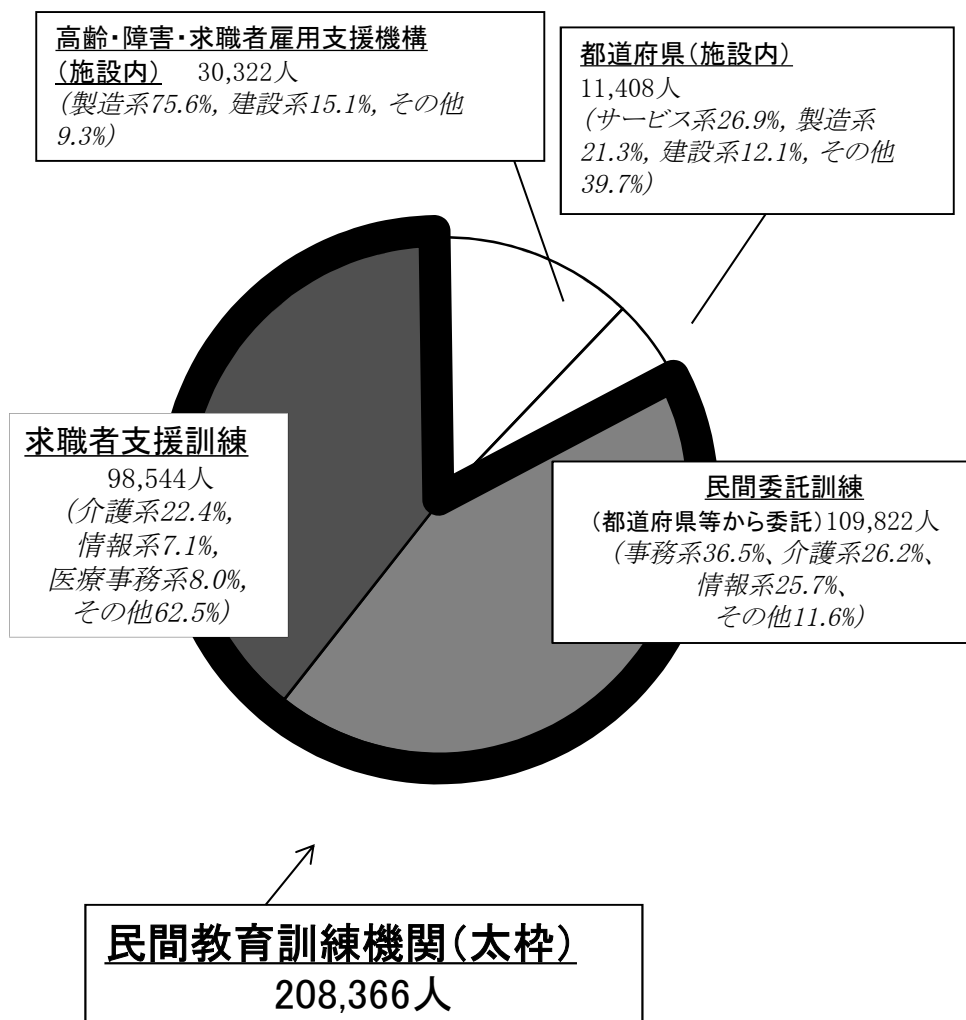
* 高障求機構：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

図表11 民間教育訓練機関の現状

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

離職者訓練の実施状況

平成24年度は**250,096人**に訓練を実施。
約8割は民間教育訓練機関により実施。



※ 求職者支援訓練は平成24年度速報値

○民間教育訓練プロバイダーの 推計数 15,105

(内訳)

－ 民間企業	4,351
－ 経営者団体	5,196
－ 公益法人	2,650
－ 専修・各種学校	2,142
－ 大学等	766

○市場規模 約1.3兆円

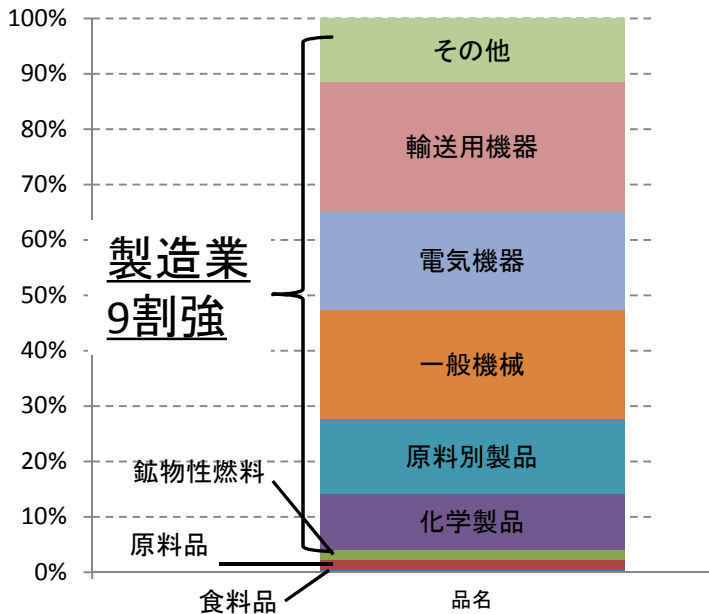
(資料出所)「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(労働政策研究・研修機構2007年)

図表12 ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

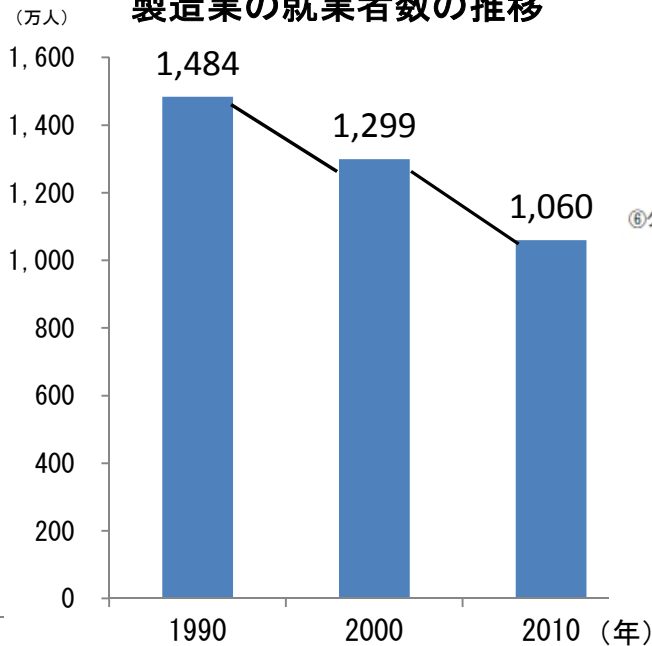
- 製造業は、日本の輸出額の9割強を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約64兆円)に占める製造業の割合



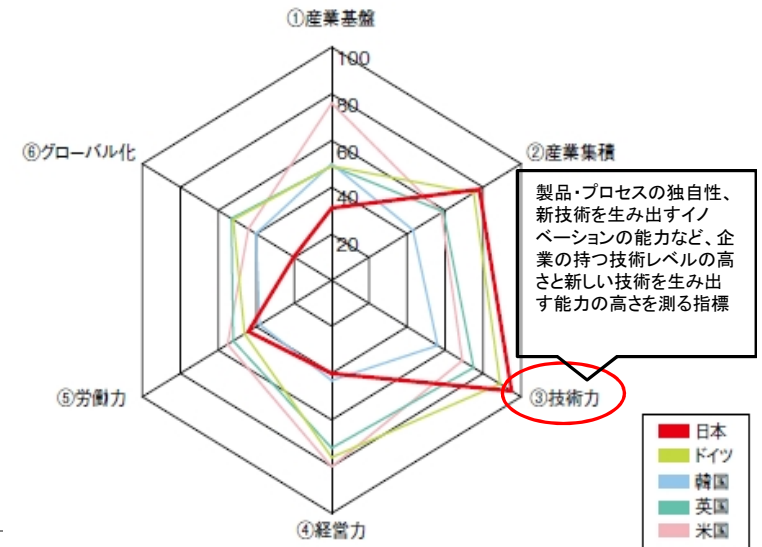
出典:財務省貿易統計(平成24年度分)

製造業の就業者数の推移



出典:総務省労働力調査(2010年は平成22年
(新)基準人口による補間補正值)

主要国の製造業競争力チャート
(日本・ドイツ・韓国・英国・米国)



出典:2013年版ものづくり白書

技能者育成が進まず、ものづくり人材の減少が続けば、失業率の悪化だけでなく、日本の競争力の源泉である技術力が低下し、日本の研究・開発の基盤も失われるおそれがある。

図表13 「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「ものさし」を作り、「スキルの見える化」を図ることで、身についた職務スキルの適切な評価、ステップアップへの結びつけ。また、「スキルの向上」に資する能力開発機会を提供。
→労働者がスキルを身につける意欲を高め、キャリアアップを促進。企業にとっても、的確な人材採用、配置等が可能に。

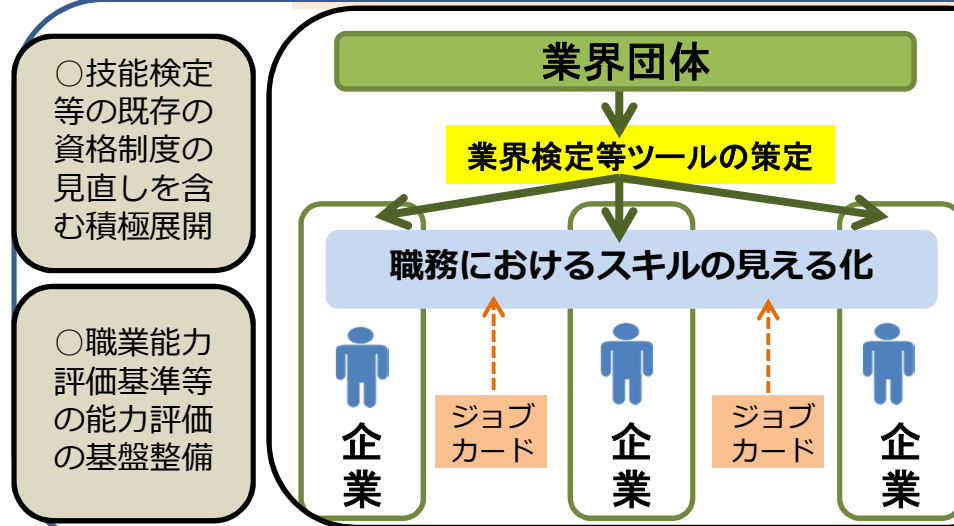
■背景・課題

○経済のグローバル化、少子高齢化の中での「人材力強化」の必要性の一層の高まり
○産業構造の変化、ジョブ型労働市場の拡大に対応した、個人の円滑な転職支援の必要性
○非正規雇用労働者が増加する中での、それぞれのライフスタイルや希望に応じた、多様な働き方の実現支援の必要性

○いずれの観点からも、ジョブ型労働市場を重点に、各業界共通の能力評価の「ものさし」を整備し、経験・能力に応じた採用、処遇等がなされる基盤を整備することが急務。

■方向性イメージ

●多様な正社員モデルの普及・促進



活用促進

訓練の成果評価等の
タイアップ

●非正規雇用労働者等を対象とした職業能力開発プログラムの拡充(公的職業訓練、学び直し)

■当面の取組

- 「日本再興戦略」(抄)(平成25年6月14日閣議決定)
- 2 雇用制度改革・人材力の強化
- ③ 多様な働き方の実現
 - 「多元的で安心できる働き方」の導入促進
 - ・業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の見える化を促進する。

○平成26年度予算案に「業界検定スタートアップ支援事業(約1.5億円)」を新たに盛り込み、ジョブ型労働市場の形成された雇用吸収力の高い業界を対象に、実践的な評価ツール整備のモデル創出と、課題検証を推進。

○並行し、従来の技能検定制度、新たな業界検定等を含む職業能力評価制度・体系の在り方について、労働市場政策の観点から検討に着手(25年9月より有識者による「労働市場政策における職業能力評価の在り方に関する研究会」を開催。)

図表14 入職経路別に見た入職後の職業の割合

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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)」

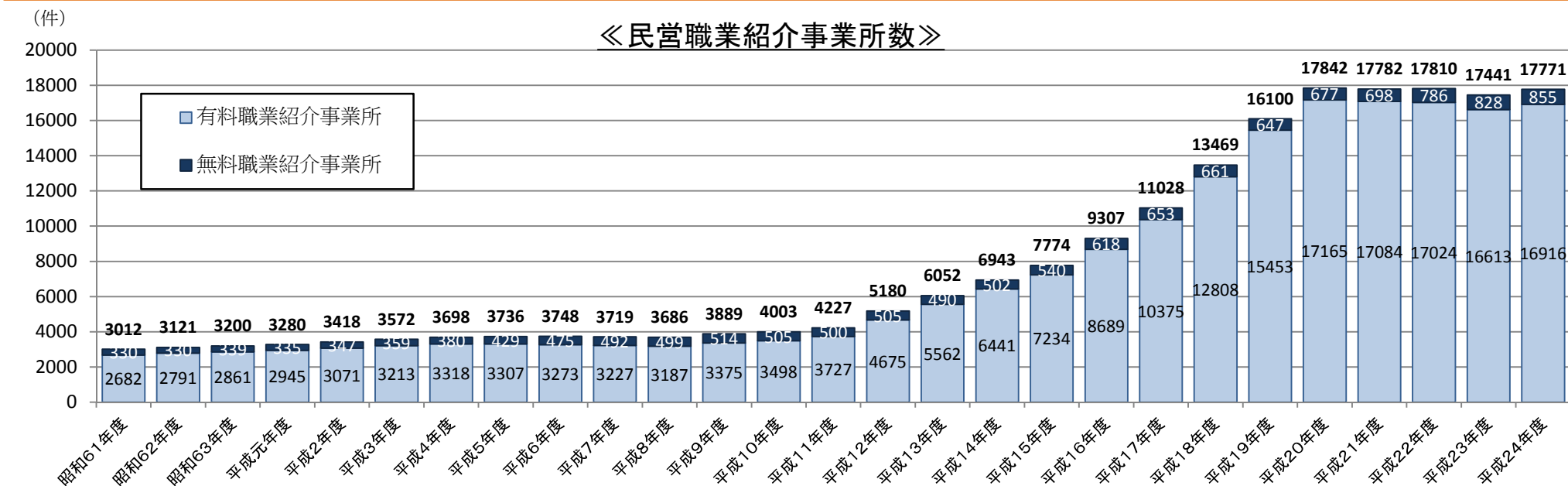
注) 入職者(未就業者及び既就業者)について集計。

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。

図表15 民営職業紹介事業所数及び常用就職件数の推移

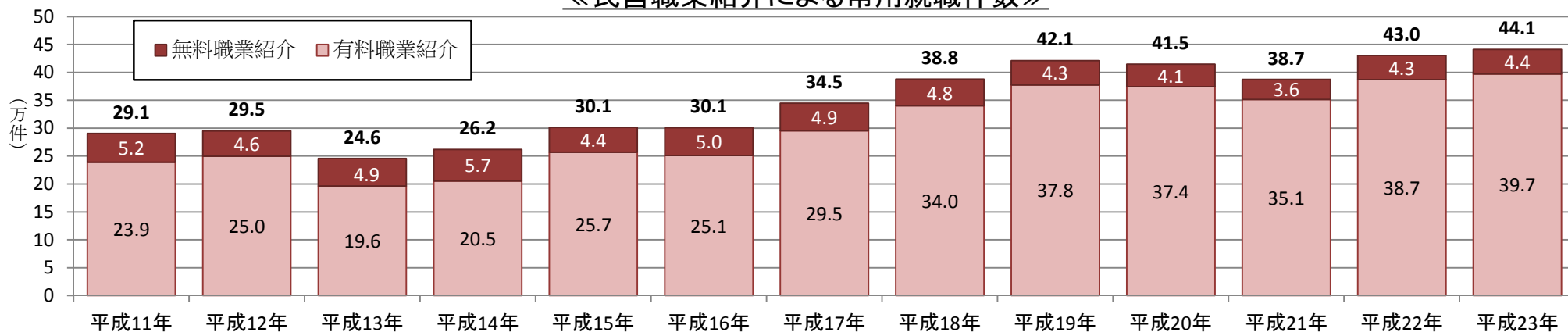
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。
- 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。



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》



資料出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告」集計結果

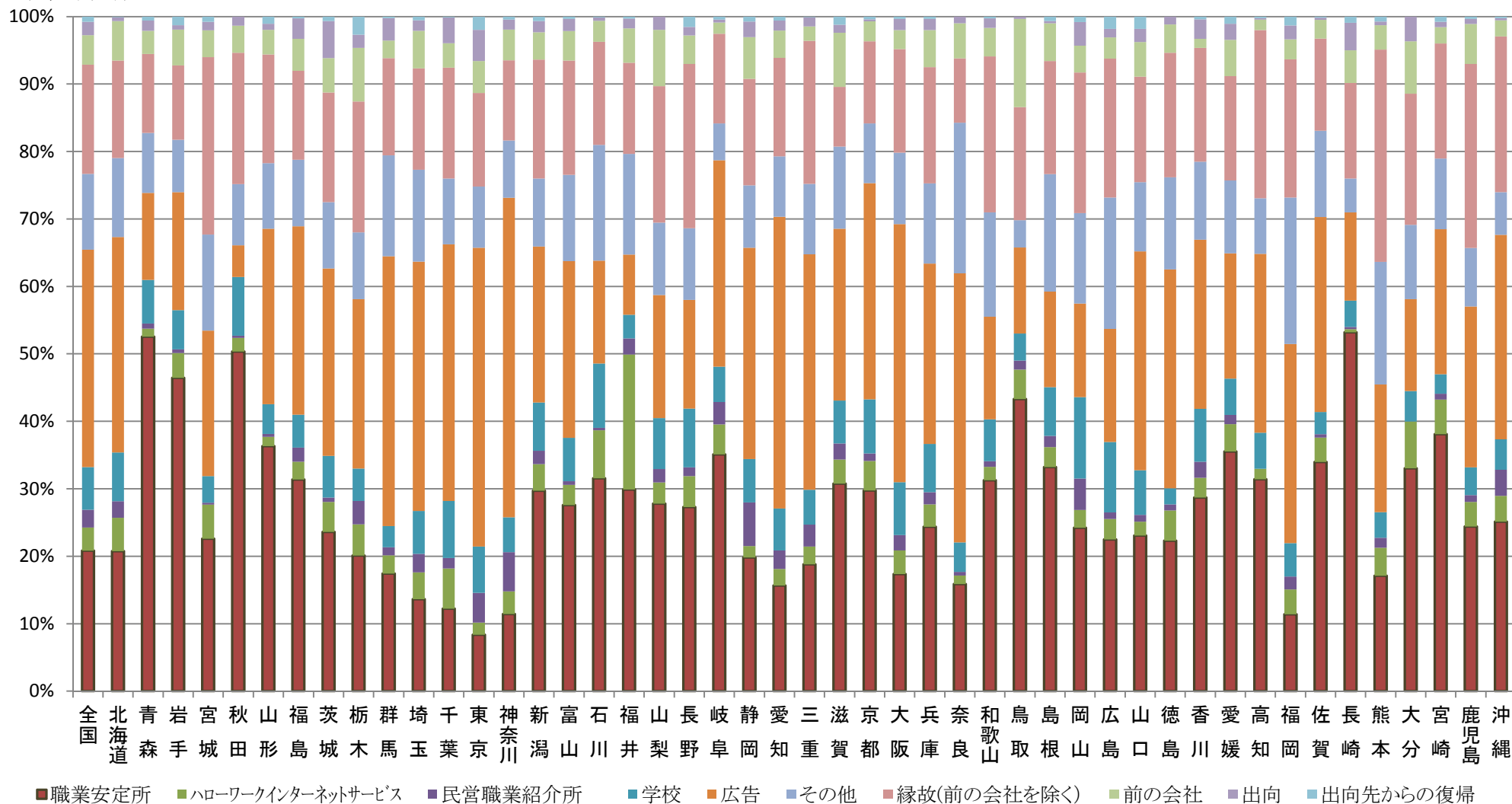
※常用就職とは、4ヶ月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいう。

図表16 入職者の入職後の地域と入職経路割合

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。

図表17 (公益社団法人)産業雇用安定センターについて

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

1 設立目的等

- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を行う。
- 昭和62年3月、13の産業団体(※)が5,250万円の基本財産を拠出して設立。

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

2 事業内容等

- 人材の受け入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを行う。
- また、出向・移籍が円滑に進むよう、企業の人事担当者等に相談・援助を行うとともに、対象者に対して、カウンセリングやアドバイス等を行う。
- 補助金の予算額は22年度は23.8億円、23年度は19.9億円、24年度は19.7億円、25年度は20.8億円。
- 自主事業として、円滑な労働移動の実現に向けた各種セミナーを実施している。

3 実績

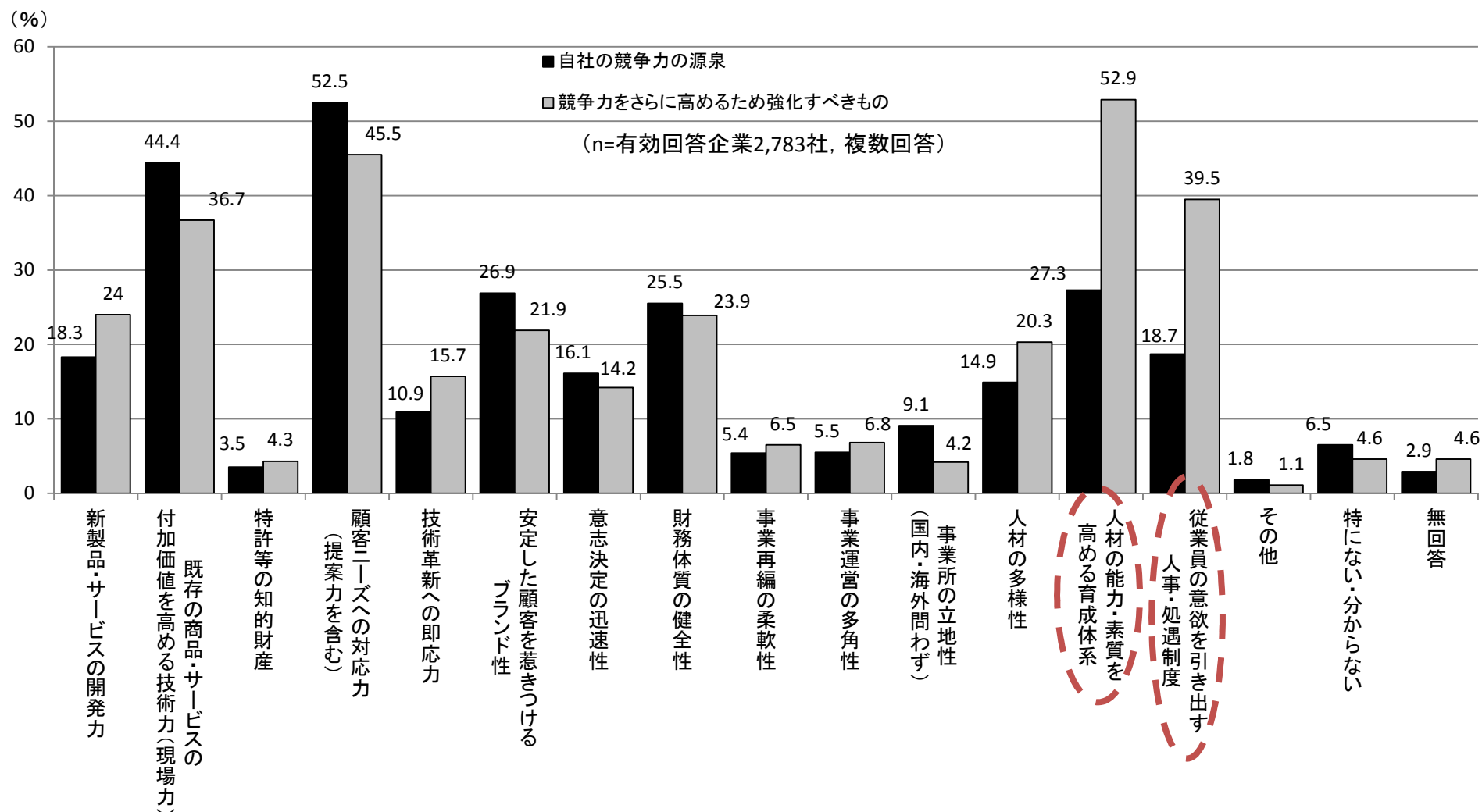
	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
送出し件数	18, 532件	21, 734件	14, 206件	14, 155件	17, 664件
成立件数	7, 409件	9, 377件	8, 591件	8, 582件	10, 042件
成立率	40. 0%	43. 1%	60. 5%	60. 6%	56. 9%

※送り出し件数は、人材を送り出す側の企業から産業雇用安定センターに登録された件数。
成立件数は、人材を受け入れる側の企業が産業雇用安定センターのあっせんにより出向・移籍を受け入れた件数

図表18 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)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

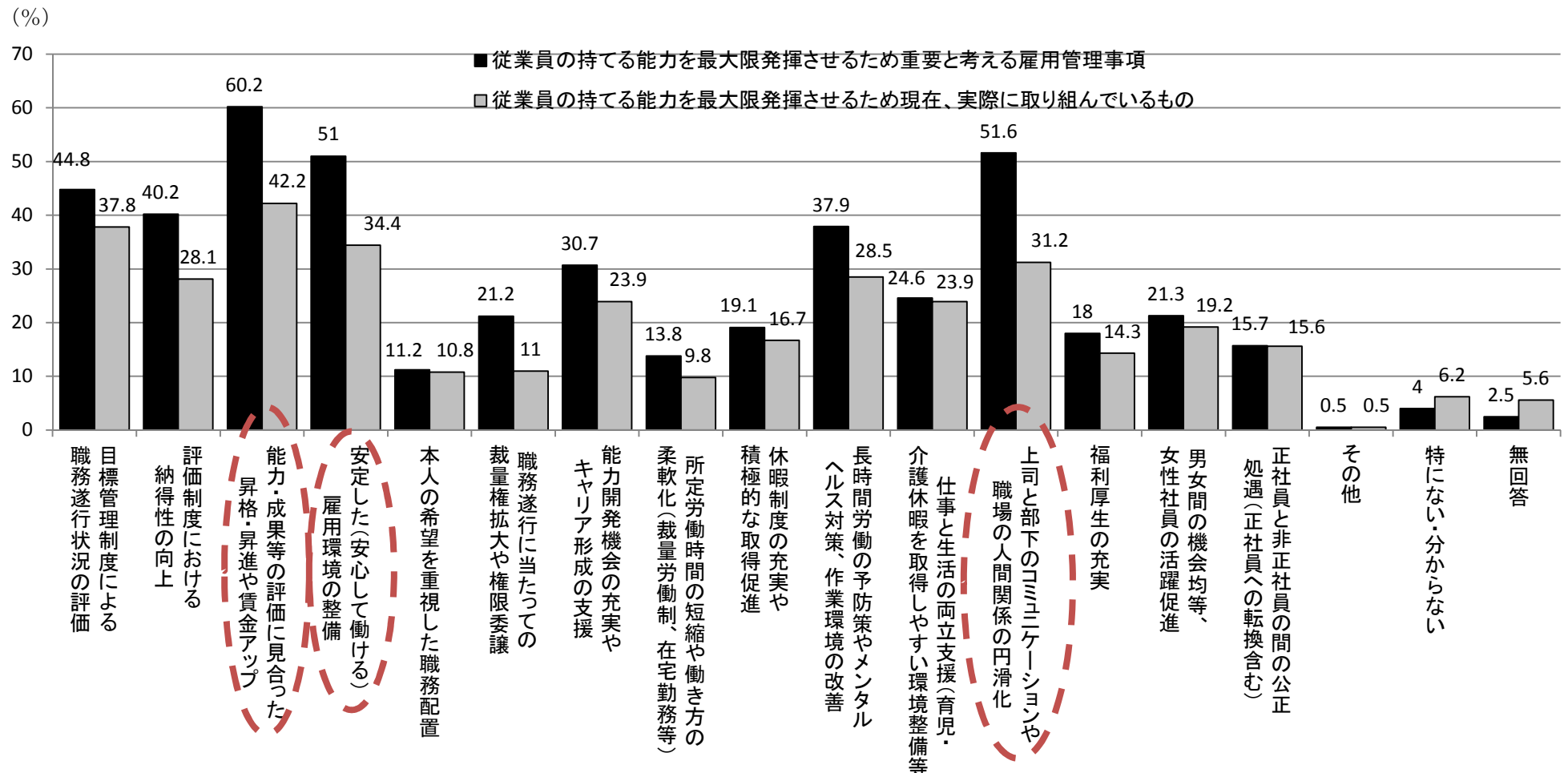
○ 自社の競争力をさらに高めるために強化すべきもの(複数回答)として、「人材の能力・資質を高める育成体系(52.9%)」、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度(39.5%)」等となっている。



図表19 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)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

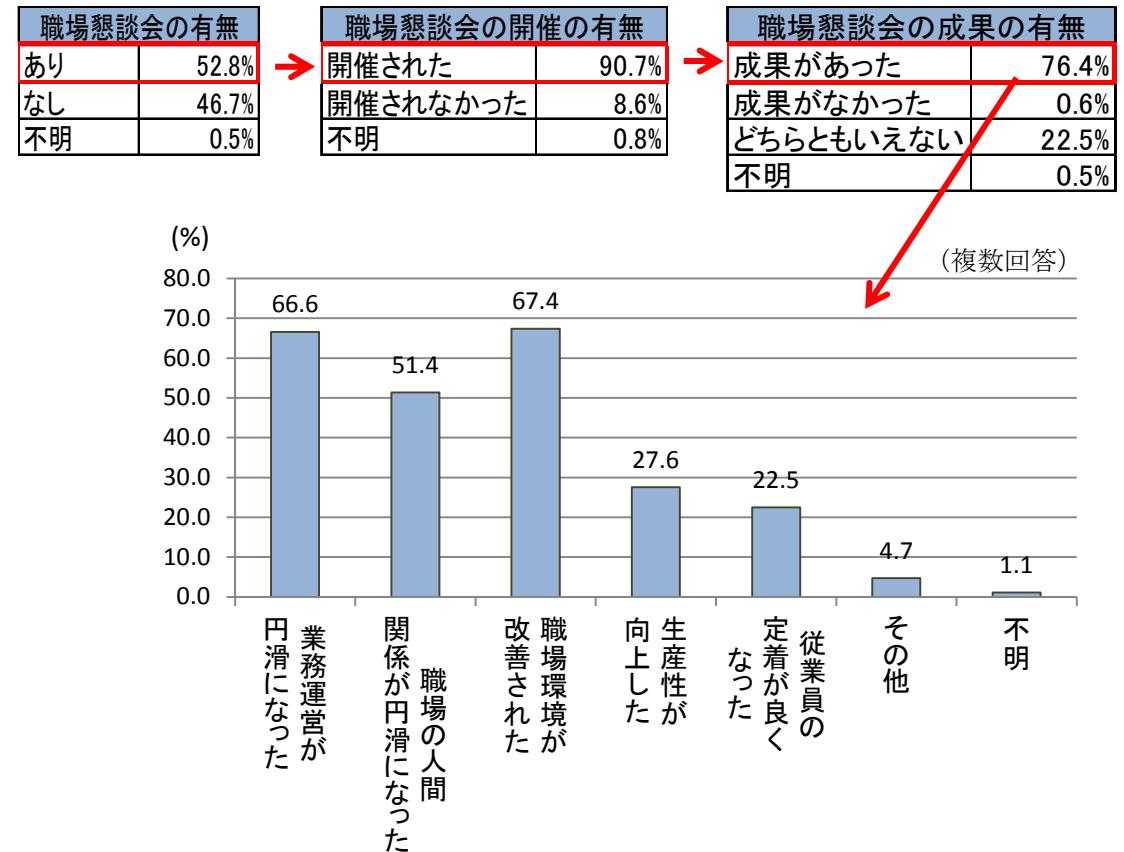
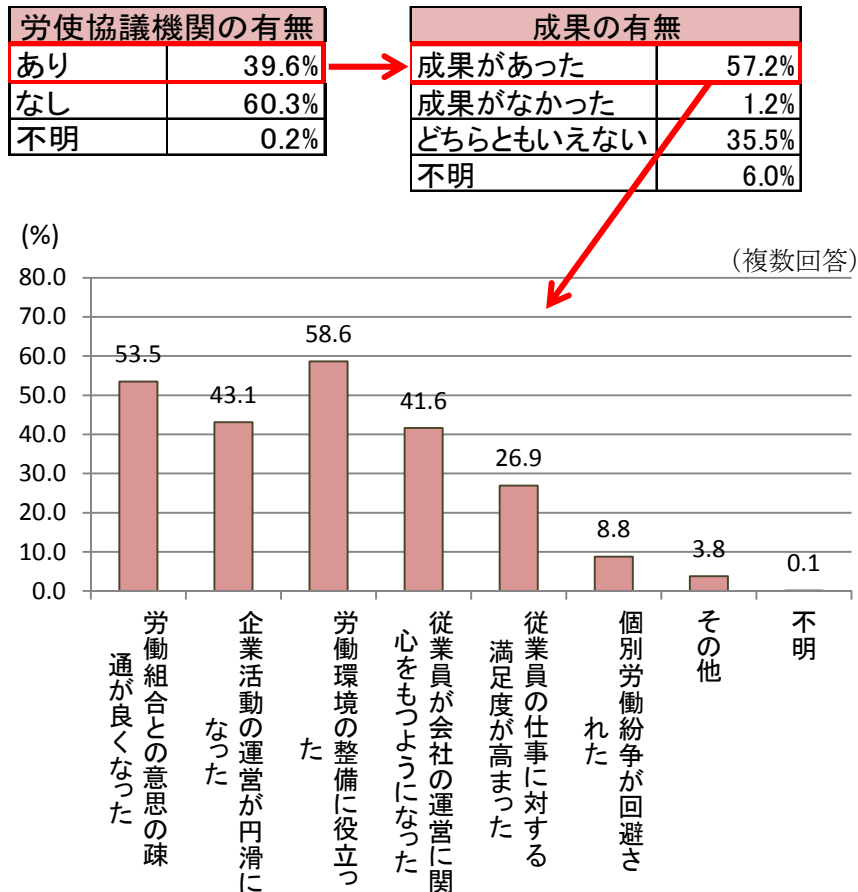
○ 従業員の持てる能力を最大限発揮させるために必要な雇用管理事項で、重要であると考えている事項と実際に取り組んでいるものとの差(重要だと考えているが実際には取り組んでいない割合)に着目すると、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化(20.4ポイント差)」、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金のアップ(18.0ポイント差)」、「安定した雇用環境の整備(16.6ポイント差)」等で差が大きくなっている。



図表20 労使協議機関及び職場懇談会の成果について

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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上がった」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。



(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。

図表21 職場での上司とのコミュニケーションについて

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 労働者のうち、不平・不満を伝えたことのある割合は平成21年に21.2%となっている。
- 不平・不満を伝えたことがある者のうち、「直接上司へ」と回答した割合は時系列にみて、7割台で推移している。

《不平・不満を伝えたことの有無別労働者割合(過去1年間)》

(%)

	計	不平・不満を 伝えたこと「あり」	不平・不満を 伝えたこと「なし」	不明
平成元年	100.0	22.8	75.9	1.2
平成06年	100.0	26.5	73.2	0.2
平成11年	100.0	37.4	61.9	0.7
平成16年	100.0	13.7	86.3	0.0
平成21年	100.0	21.2	78.0	0.8

《不平・不満を伝える方法》

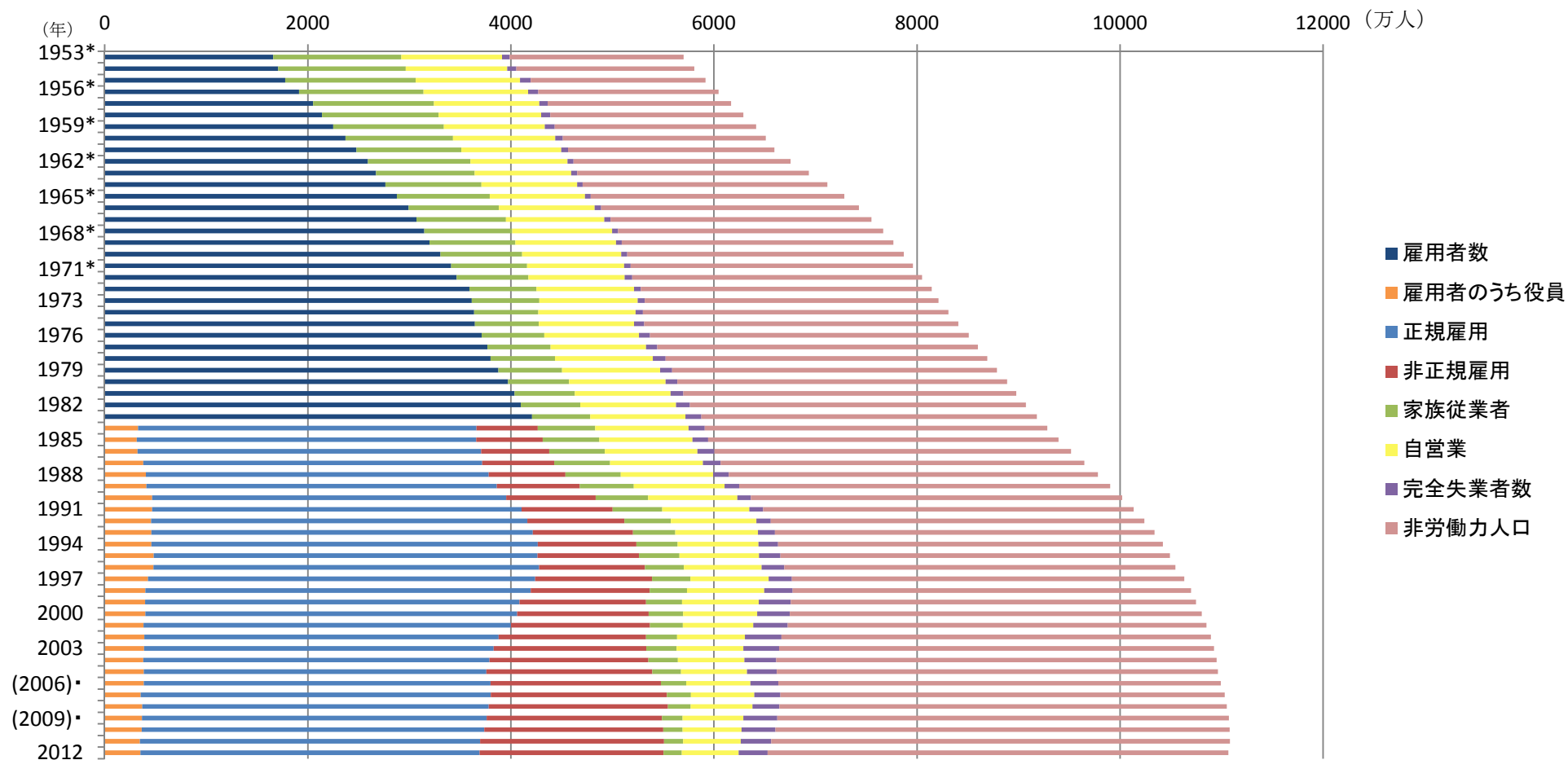
(複数回答:%)

	不平・不満を 伝えたこと「あり」計	直接上司へ	自己申告制度 によって	労働組合を通 して	苦情処理委員 会等の機関へ	その他	不明
平成元年	100.0	73.1	20.3	15.3	1.7	2.7	2.7
平成06年	100.0	73.5	17.9	19.5	0.7	4.7	-
平成11年	100.0	75.2	10.8	15.9	1.5	10.3	0.2
平成16年	100.0	77.8	10.2	15.1	1.5	11.7	0.0
平成21年	100.0	79.6	4.7	11.6	1.5	8.6	3.1

図表22 15歳以上人口の内訳(男女計)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 現在の正規雇用者数は3,300万人程度と1980年代半ばと概ね同水準。家族従業者、自営業は1984年から2012年で750万人減少している。
- 非正規雇用の労働者は1984年から2012年で604万人から1813万人と1200万人増加している。



(資料出所)総務省「労働力調査」

注) 1984年以降は雇用者を「雇用者のうち役員」「正規雇用」「非正規雇用」に分解している。

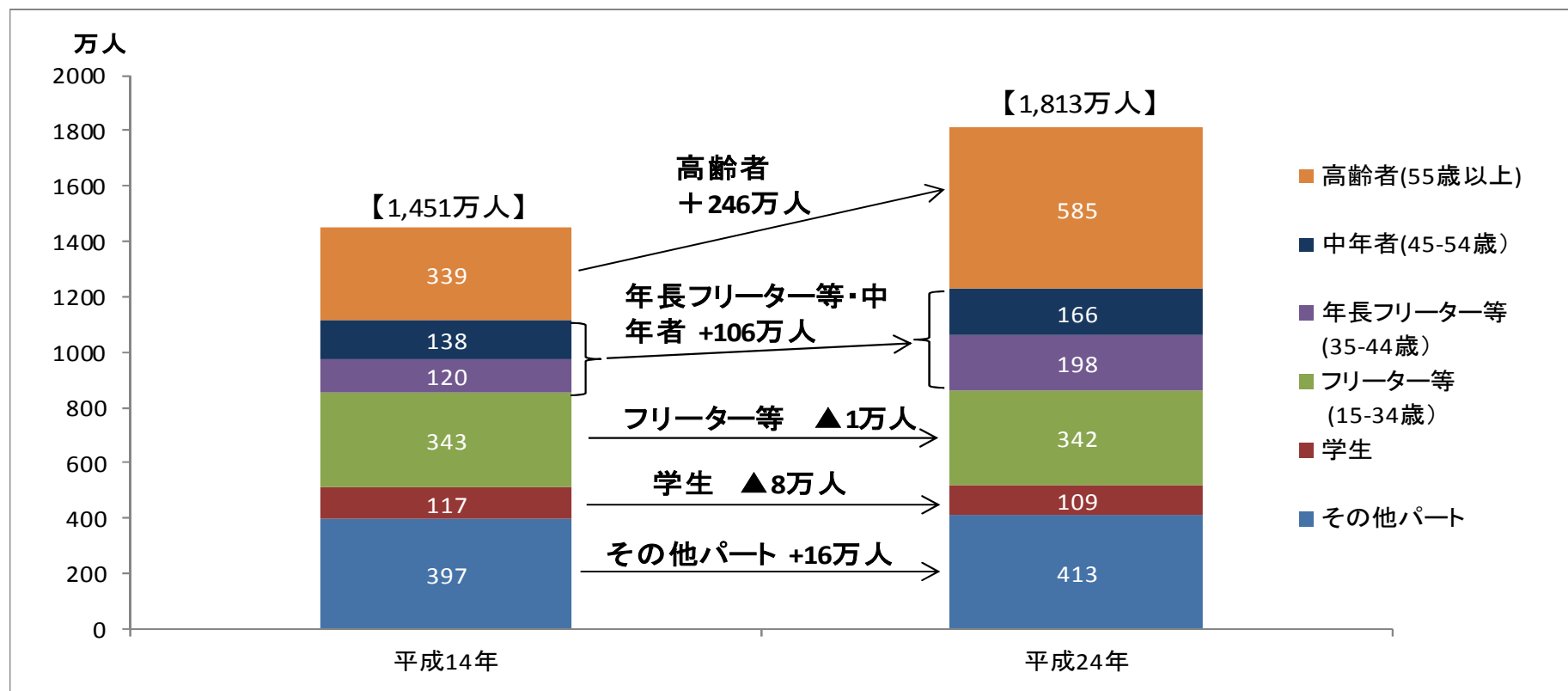
注) 雇用者の分解に関して、84年から98年までは2月調査の数値、99年から01年までは2月調査と8月調査の平均、02年以降は年平均のデータを用いている点に留意が必要。

注) 年の欄に「*」を付してある結果数値には、沖縄県分は含まれていない。

注) 2012年1月結果から算出の基礎となる人口を2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えられている。これに伴う変動(全国の15歳以上人口で約69万人の増加)を考慮し、2005年から2010年までの数値(「年次」欄に「・」を付してある数値)について、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行ったもの)に置き換えて掲載されている。このため、当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Stat上のデータベースの数値とは異なる。

図表23 非正規雇用労働者の動向

○ 非正規雇用労働者は、主に高齢者層と、35歳以上の年長フリーター等・中年者が増加。



資料出所:「労働力調査(詳細集計)」(平成14年、24年)

(注)「高齢者」:55歳以上の非正規雇用労働者

「中年者」(45-54歳)、「年長フリーター等」(35-44歳)、「フリーター等」(15-34歳):それぞれの年齢階級の非正規雇用労働者から、学生・その他パートを除いた数。

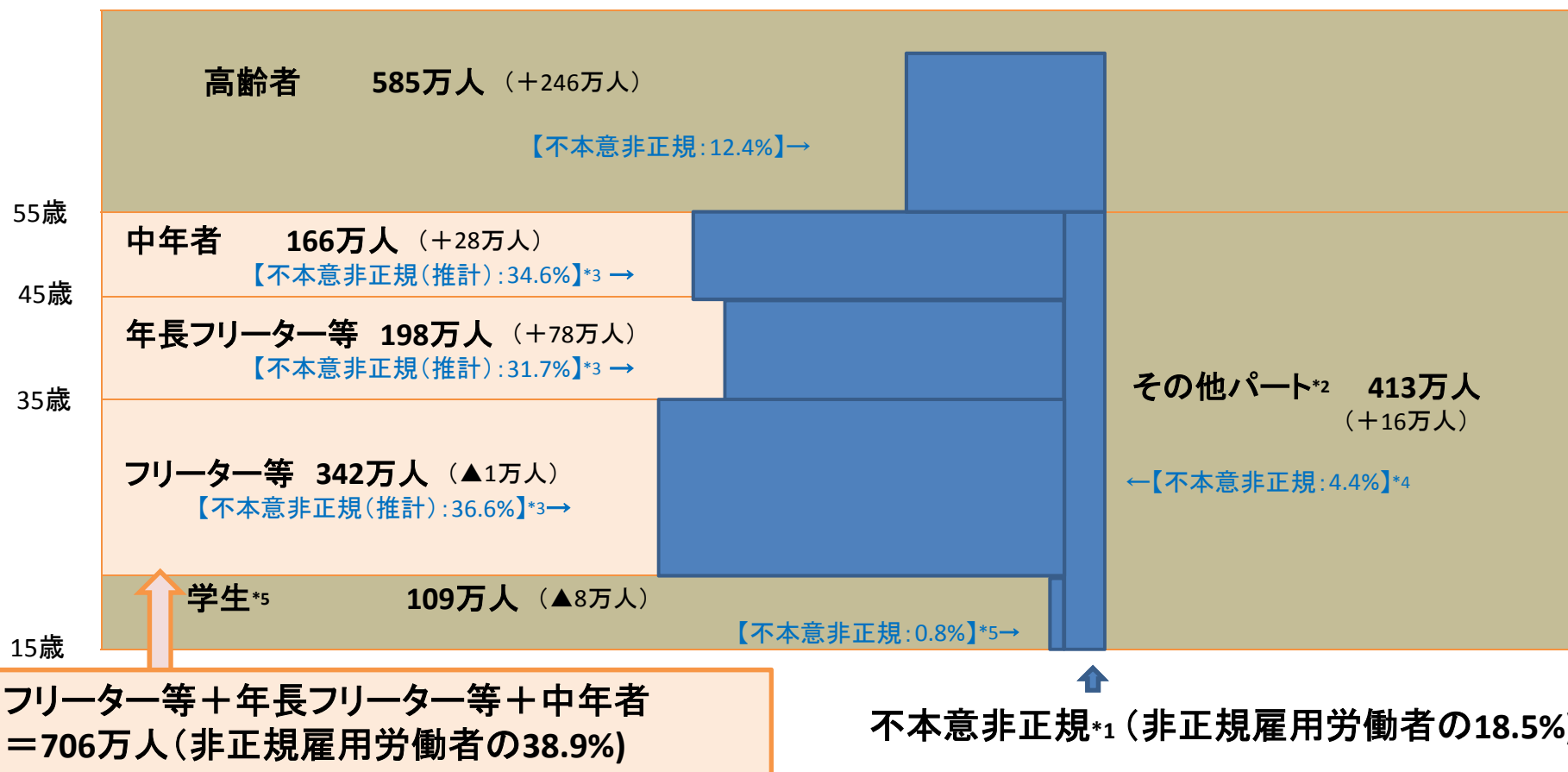
「学生」:在学中の非正規雇用労働者(15-24歳)

「その他パート」:世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15-54歳)

図表24 不本意非正規の分布

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○「不本意非正規」は、学生・高齢者・その他パートを除く層に多い。また、若年層で割合が高い傾向。



資料出所:労働者数は「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)。括弧内は、平成14年からの増減。

不本意非正規の割合は「労働力調査(詳細集計)」(平成25年 7～9月期平均)から算出

(注) *1「不本意非正規」とは、現職(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

*2「その他パート」:世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15～54歳)

*3「不本意非正規」の割合(不本意率)の推計方法:年齢階級ごとの不本意非正規数(年齢階級別労働者数×年齢階級別不本意率)から、年齢階級ごとの「その他パート」

・「学生」である不本意非正規数(年齢階級別「その他パート」数×不本意率(4.4%)、学生数×不本意率(0.8%))を差し引き、これが各年齢層ごとの非正規雇用労働者数(「その他パート」及び学生を除く)に占める割合を算出したもの。

*4「不本意非正規」の割合(4.4%)は、全年齢計の値。

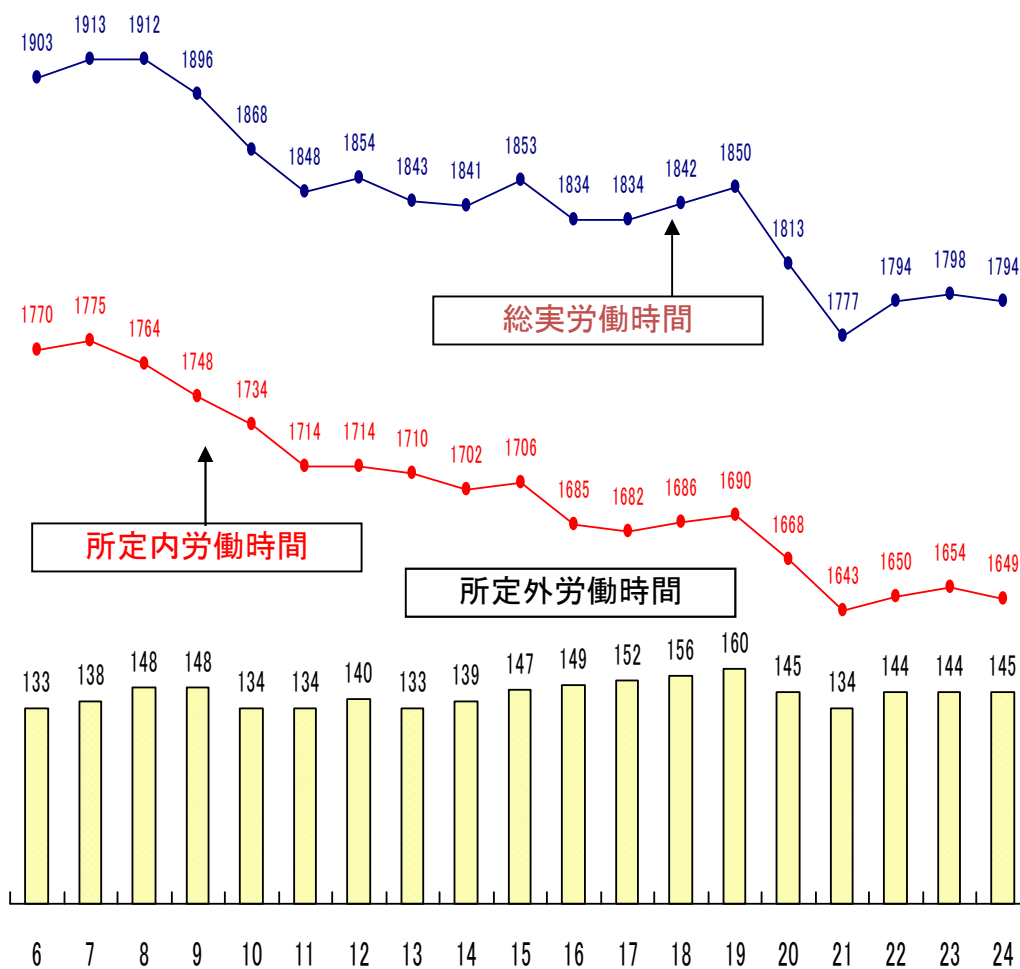
*5「学生」の人数は、15～24歳のみの値。ただし、不本意非正規の割合(0.8%)は、全年齢計の値。

図表25 総労働時間の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

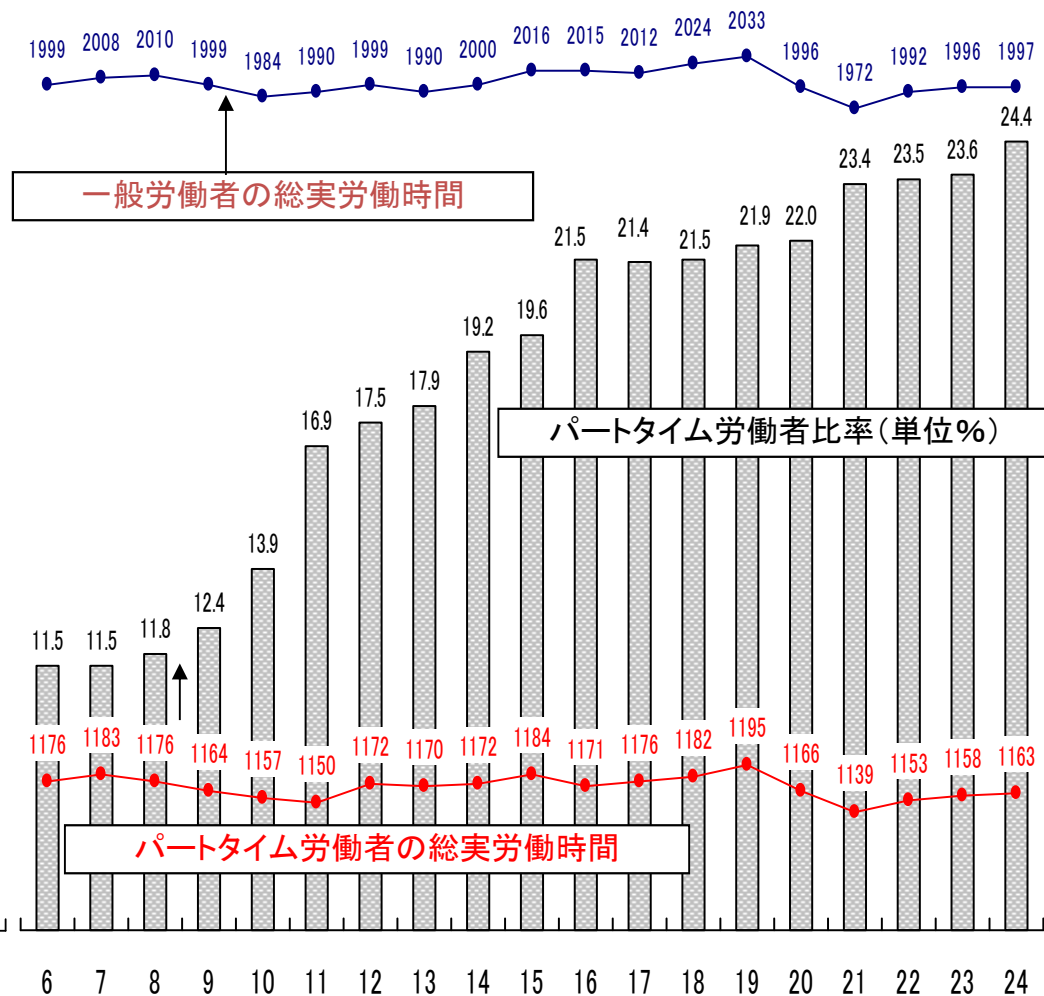
年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模30人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模30人以上

図表26 週労働時間別雇用者等の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では18.2%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成9年	平成14年	平成19年	平成23年	平成24年
週35時間未満の者	1114万人	1211万人	1346万人	[1384万人]	1436万人
	21.1%	23.2%	24.9%	[27.1%]	26.8%
週35時間以上週60時間未満の者	3610万人	3361万人	3482万人	[3228万人]	3412万人
	68.3%	64.4%	64.5%	[63.2%]	63.7%
週60時間以上の者	555万人	630万人	554万人	[476万人]	490万人
	10.5%	12.1%	10.3%	[9.3%]	9.1%
合計	5285万人	5216万人	5398万人	[5105万人]	5359万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成9年	平成14年	平成19年	平成23年	平成24年
週60時間以上の者	160万人	194万人	176万人	141万人	144万人
	21.2%	24.0%	20.2%	18.4%	18.2%

(資料出所)総務省「労働力調査」

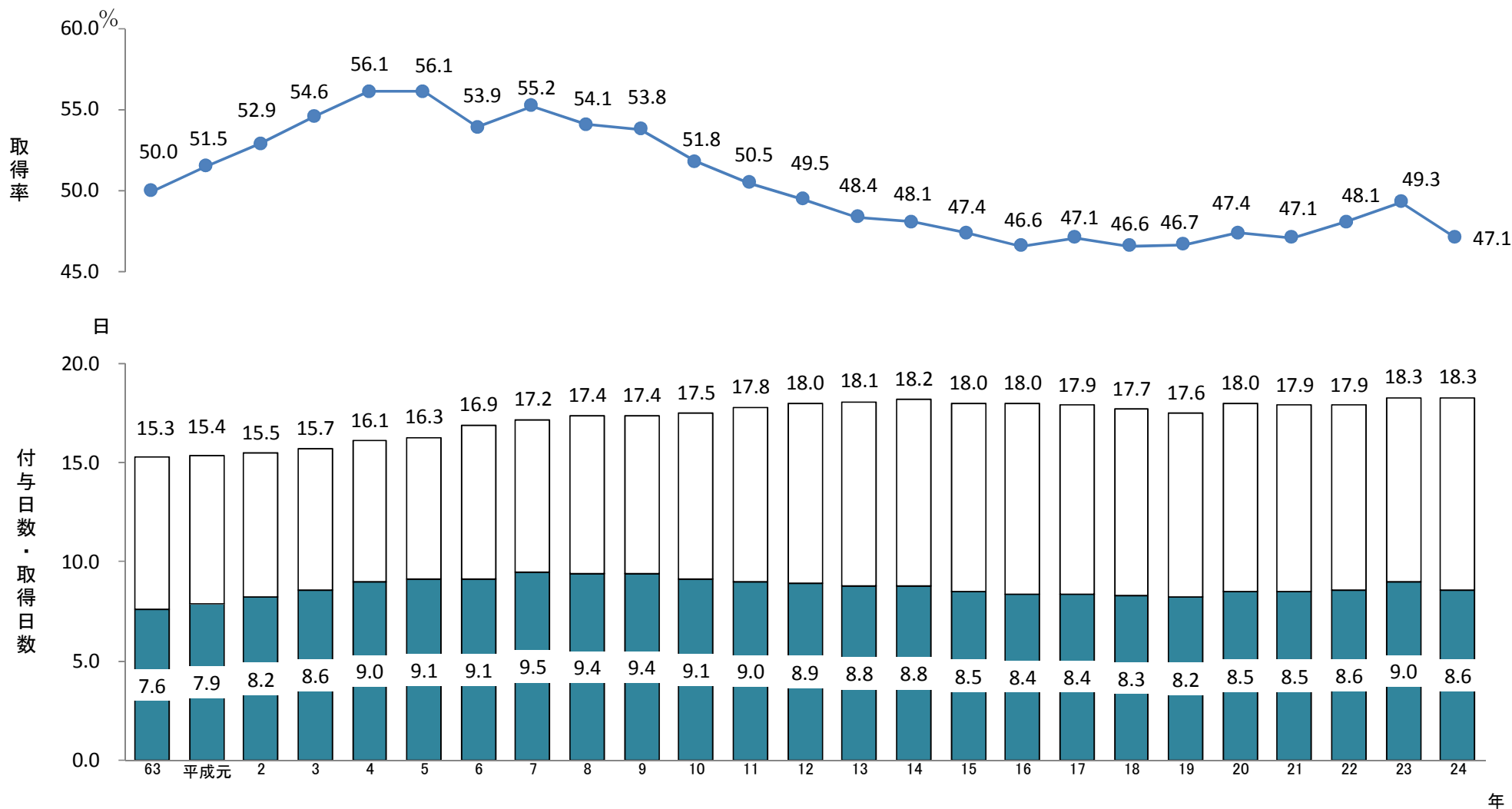
(注)上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は非農林業の就業者数(雇用者に加え、自営業者、家族従業者含む)により作成。

[]内の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

図表27 年次有給休暇の取得率等の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

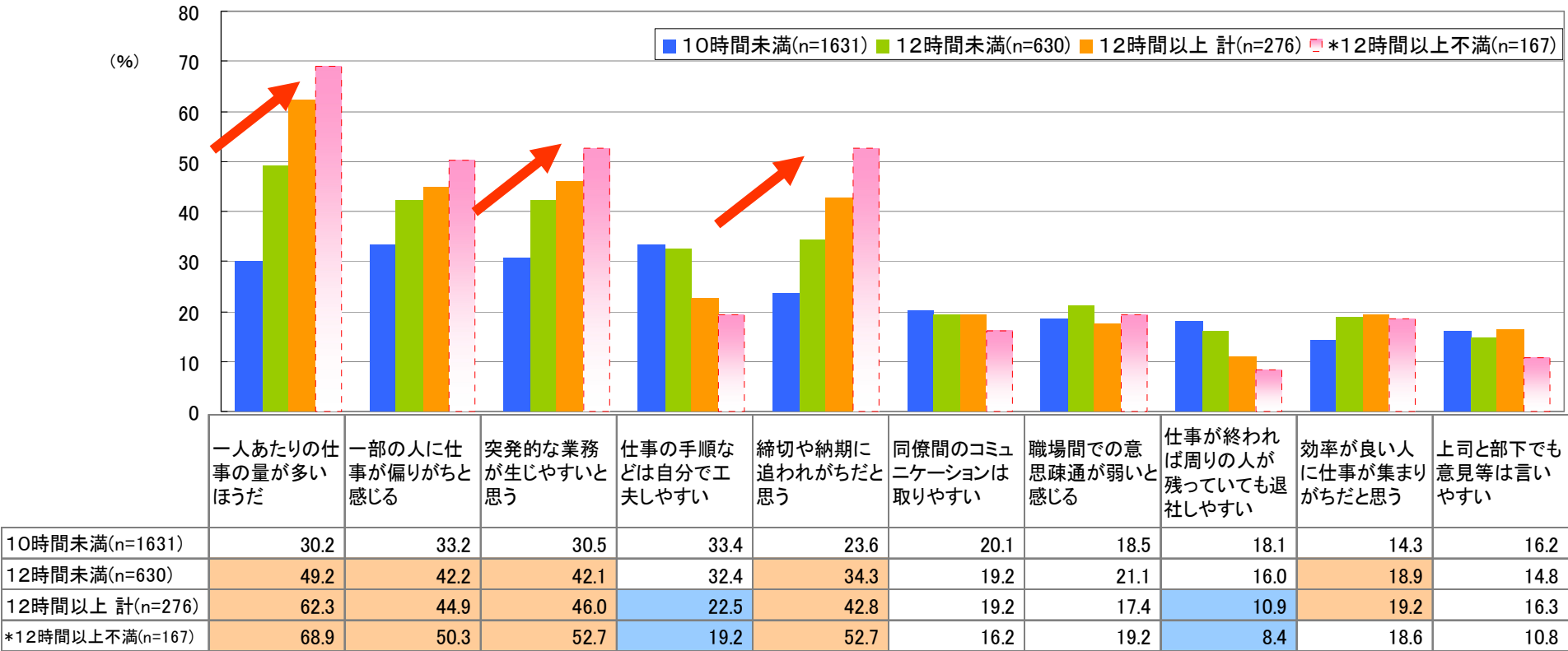
図表28 長時間労働の抑制を阻害している要因(職場の雰囲気)【正社員のみ】

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。
特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

● 労働時間別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

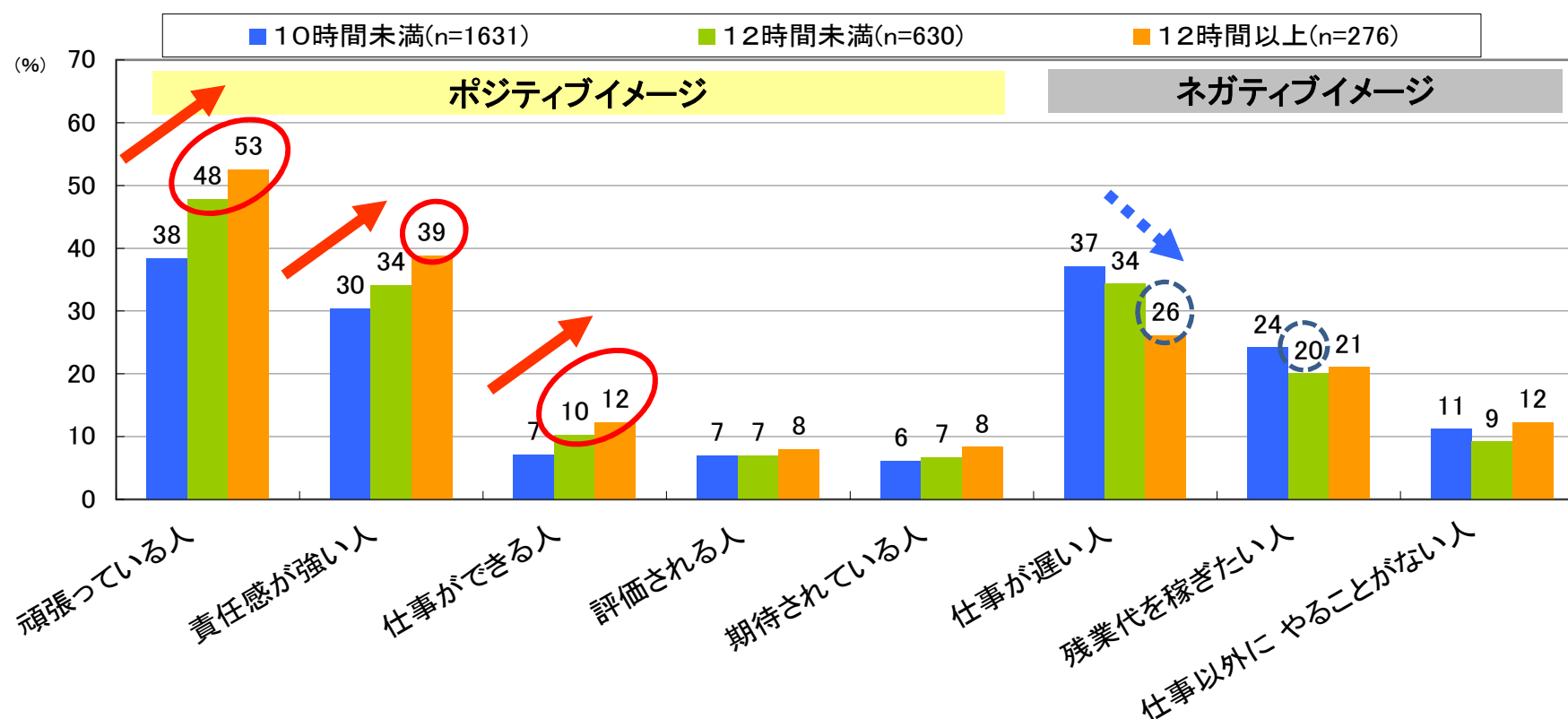
※■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い
※■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

図表29 長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)【正社員のみ】

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じており、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できる。

● 上司にとって、「残業している人」のイメージ(労働時間別)(複数回答)

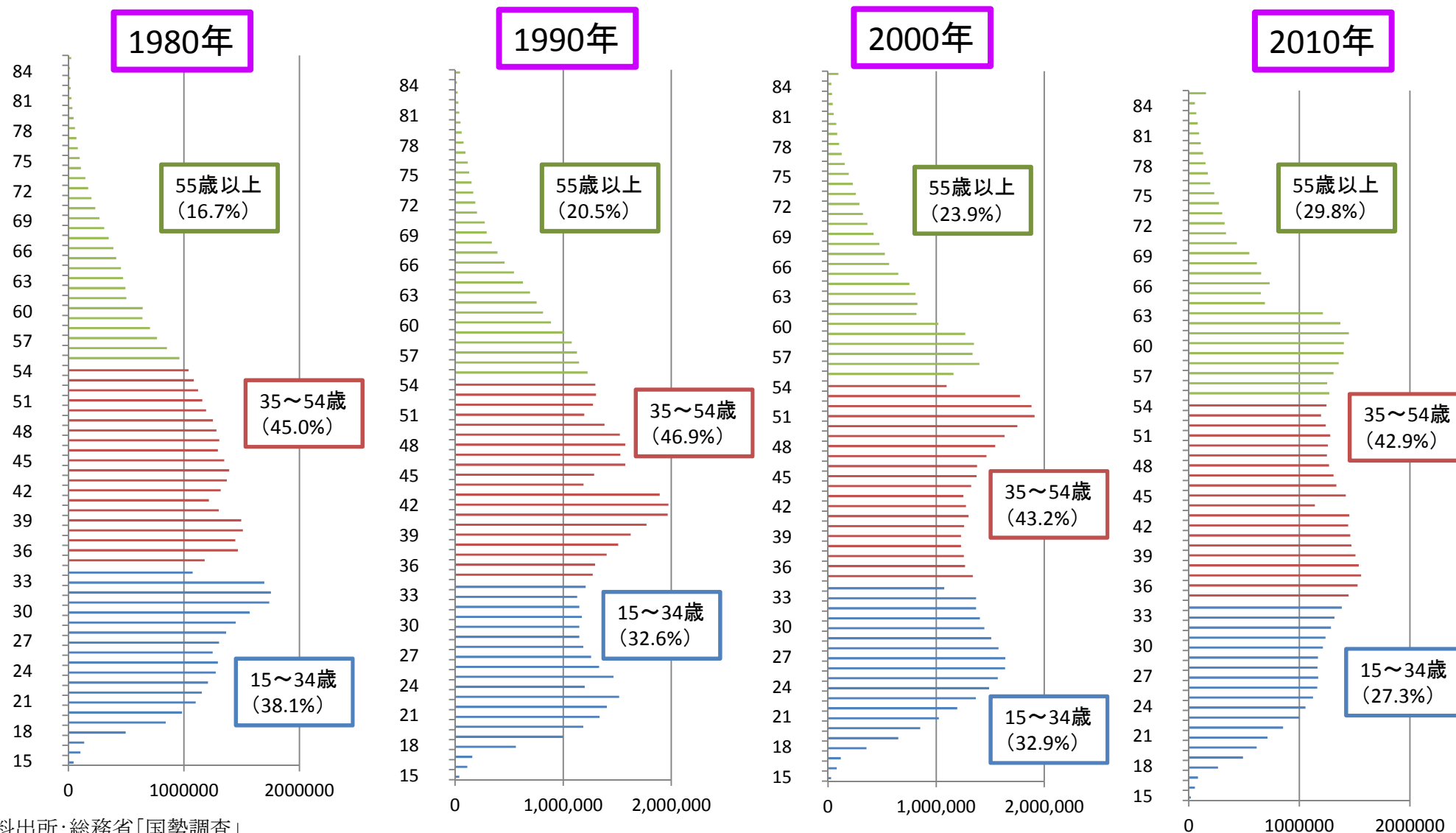


Q あなたは「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答え下さい。

図表30 年齢別労働力人口の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 1980年と比べ2010年では、労働力人口に占める若年層(15～34歳)の割合が38.1%から27.3%に低下している。



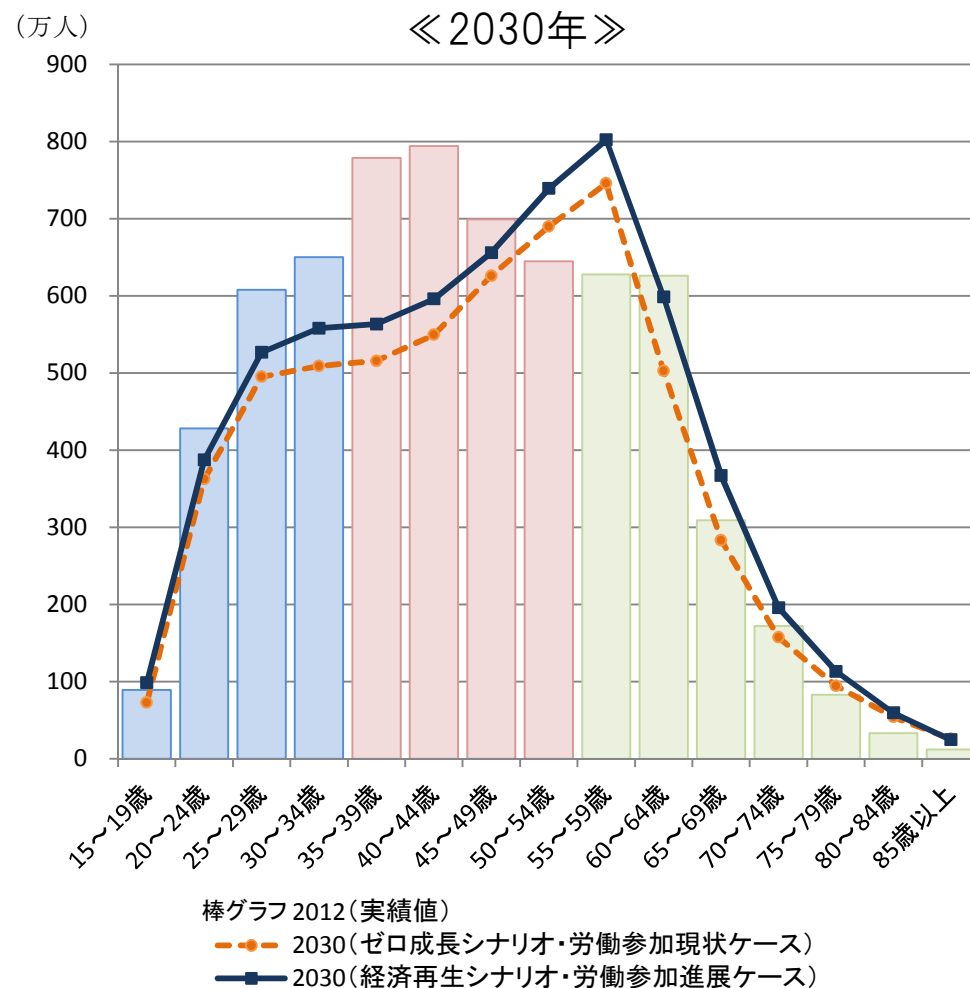
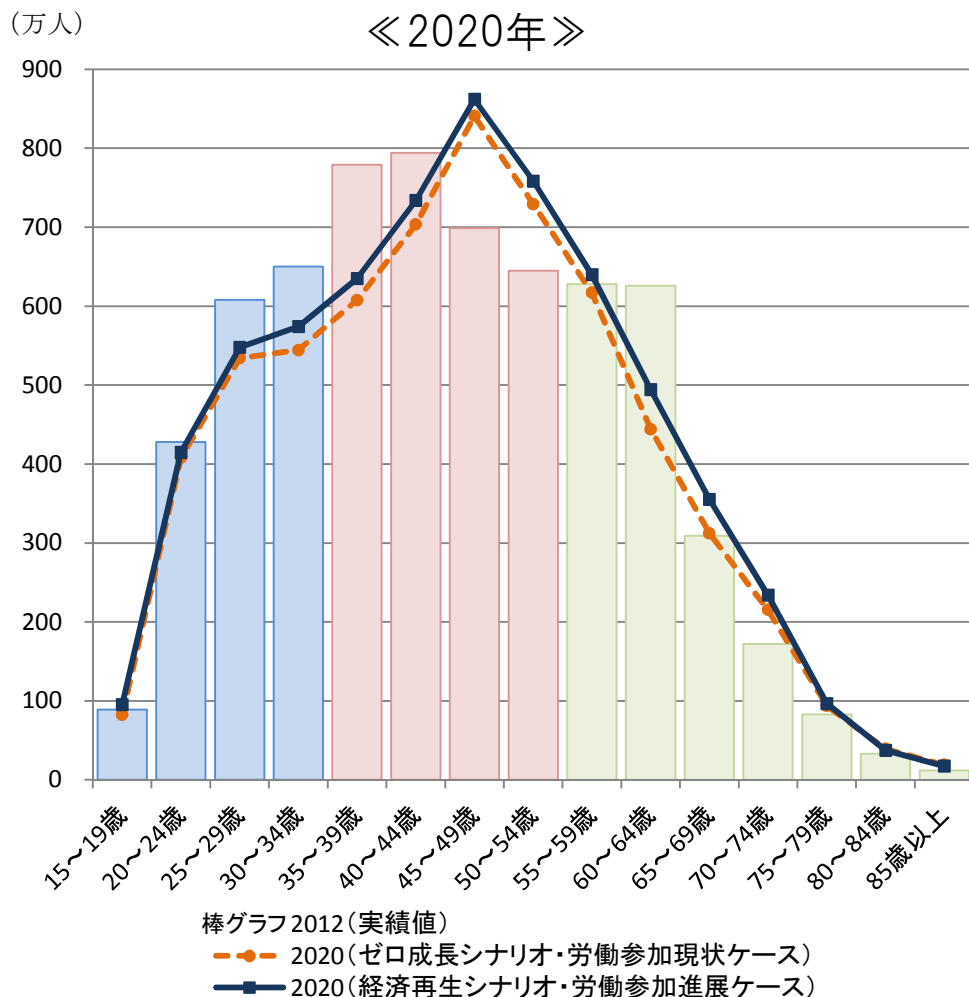
資料出所:総務省「国勢調査」

注) ボックス内の%は、労働力人口に占める、当該年齢階級の占める割合を示す。

図表31 年齢別労働力人口の推計

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 労働力需給推計をもとに年齢別労働力人口をみると、20代～40代前半の層は、2012年と比べて2020年、2030年には大幅に減少する。
- 適切な政策を進めて、労働参加が進展した場合には、減少幅を縮小することができる。



資料出所:2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

※経済再生シナリオ・労働参加進展ケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

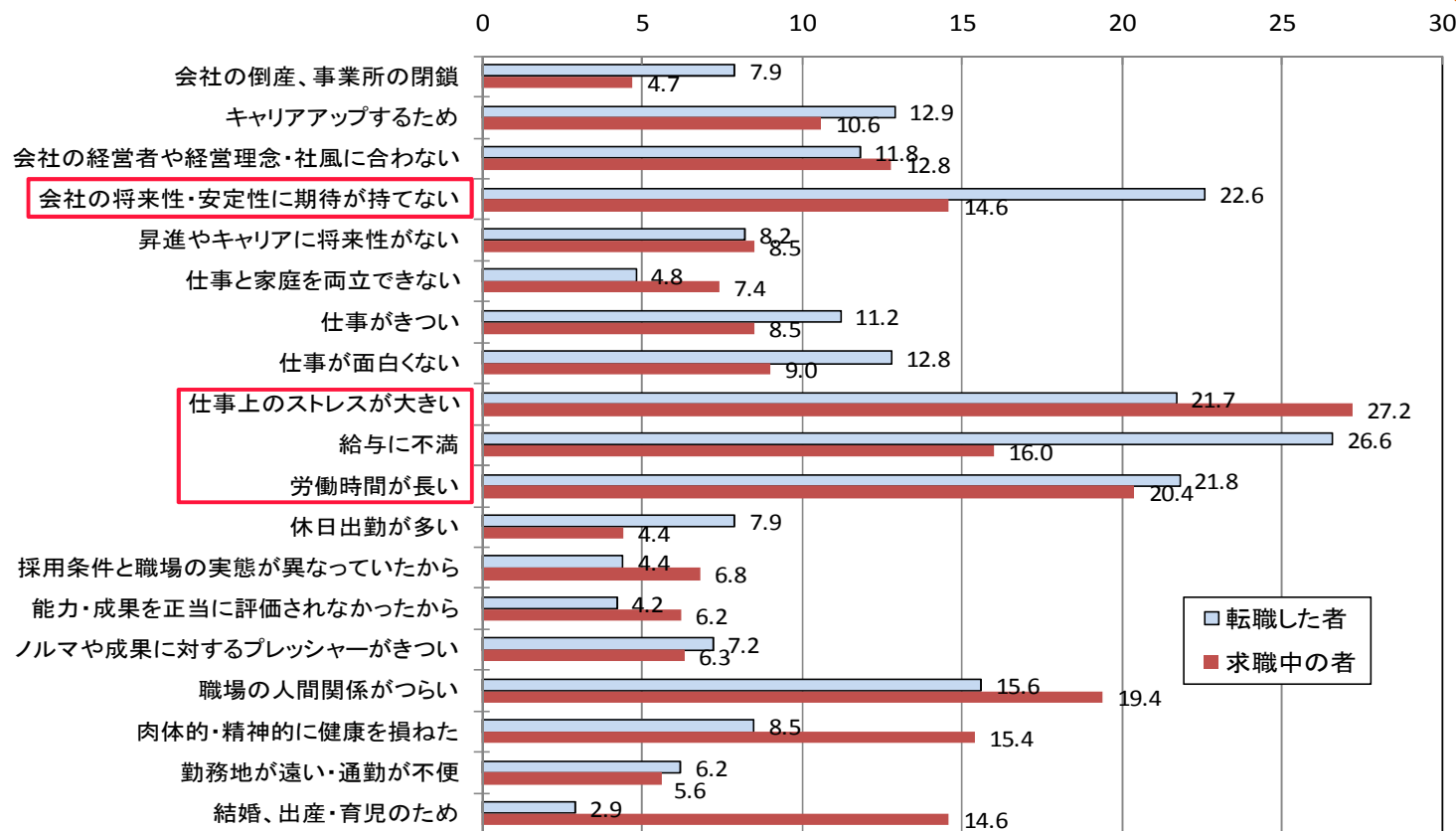
※ゼロ成長シナリオ・労働参加現状ケース:復興需要を見込んで2015年まで参考シナリオと同程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

図表32 若者の離職理由・就職する際の情報入手状況

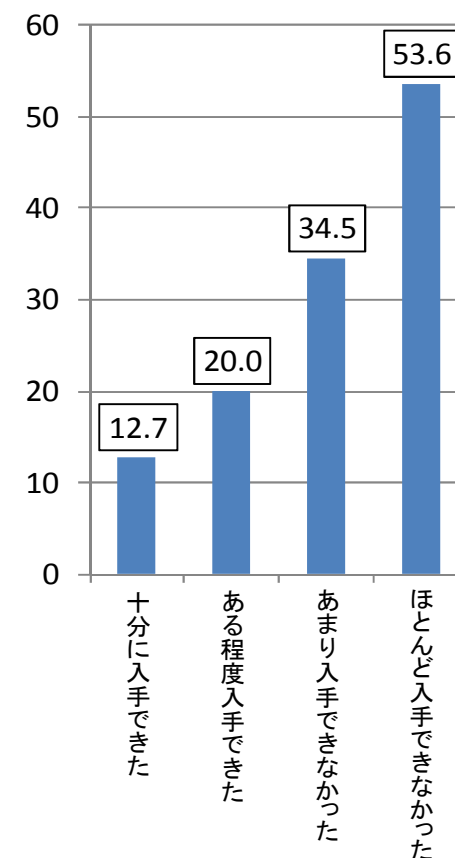
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 前職の離職理由について、離職する決め手になったものとして、「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている。
- 現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」とする新卒採用従業員について、「現在の会社から就職する際の情報入手状況」をみると、「ほとんど入手できなかった」と回答した者が53.6%も存在。

前職の離職を決意する決め手となった理由(1位～3位の計)



現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」新卒採用従業員の「現在の会社から就職する際の情報入手状況」割合

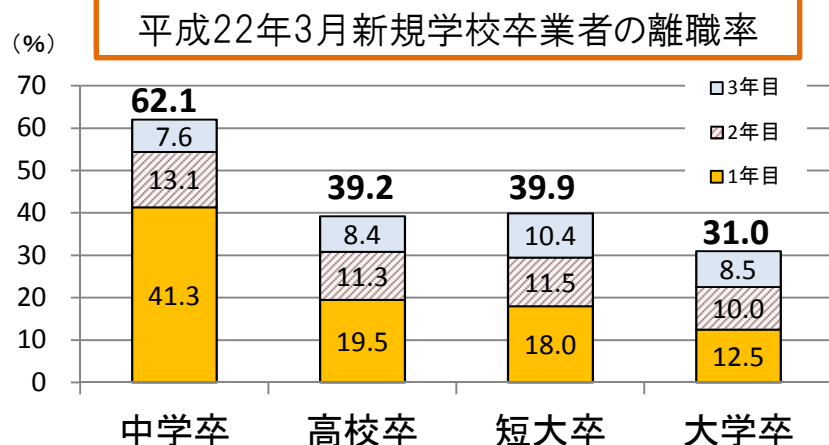


(注) 前職については、非正社員を除く。また、前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。

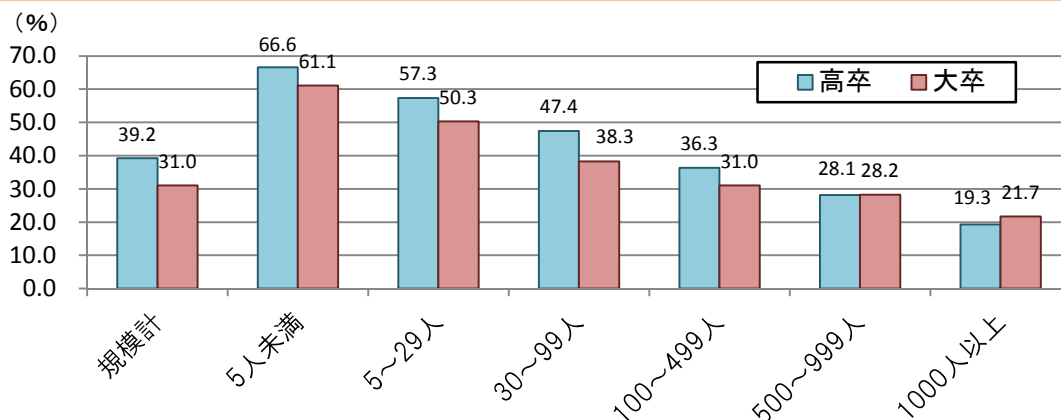
図表33 新規学校卒業者の離職状況(平成22年3月卒業者)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

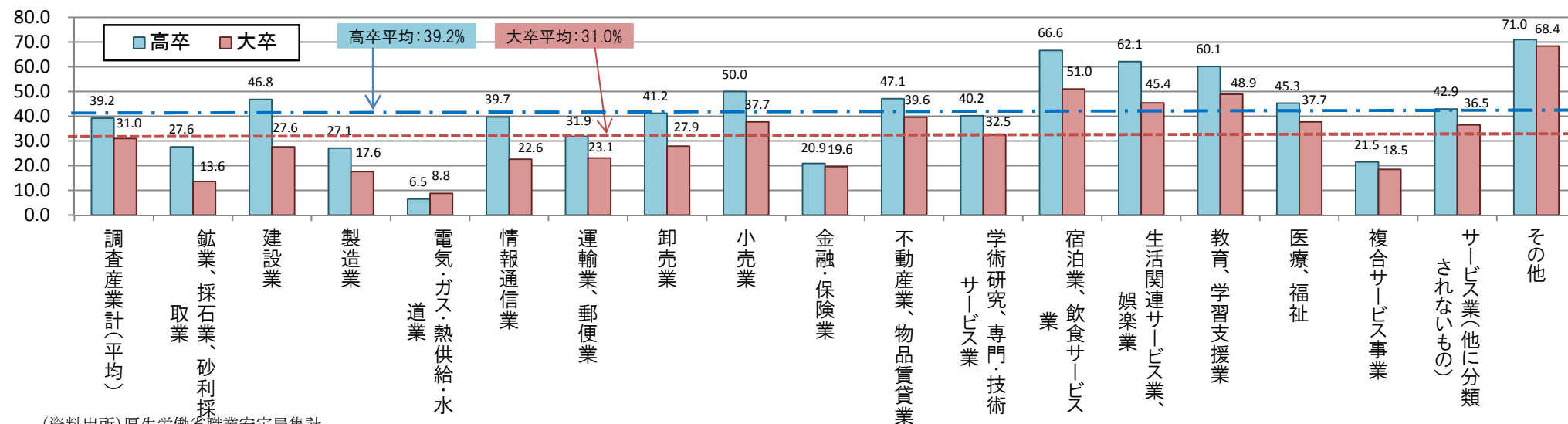
○ 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表(平成25年10月末)。
公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。



平成22年3月新規学校卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率



平成22年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

図表34-① 高等学校、大学卒業後の状況

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 「進学も就職もしていない者の率」について、高等学校では平成20年と平成25年で変わらない。(表1)
大学では、平成20年から平成22年にかけて上昇しているが、その後低下傾向である。(表2・図1)
※ 中途退学者については
・高等学校:53,937人[平成23年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査]・大学等:70,392人 [H23学校基本調査より推計]

○ (表1)高等学校(全日制・定時制、中等学校後期課程を含む)卒業後の状況

	卒業者	大学・短大進学者(率)	うち大学(学部)進学者(率)	専門学校進学者(率)	就職者(率)	一時的な仕事に就いた者(率)	進学も就職もしていない者(率)	不詳・死亡(率)
H10	1,441,061	611,841	-	236,841	327,672	-	113,562	577
		42.5%	-	16.4%	22.7%	-	7.9%	0.0%
H15	1,281,656	572,181	-	241,949	212,864	-	132,276	282
		44.6%	-	18.9%	16.6%	-	10.3%	0.0%
H20	1,089,188	575,659	500,631	167,092	206,628	12,862	53,757	230
		52.9%	46.0%	15.3%	19.0%	1.2%	4.9%	0.0%
H25	1,091,617	581,138	517,398	185,546	184,702	13,624	53,939	302
		53.2%	47.4%	17.0%	16.9%	1.2%	4.9%	0.0%

○ (表2)大学(学部)卒業後の状況

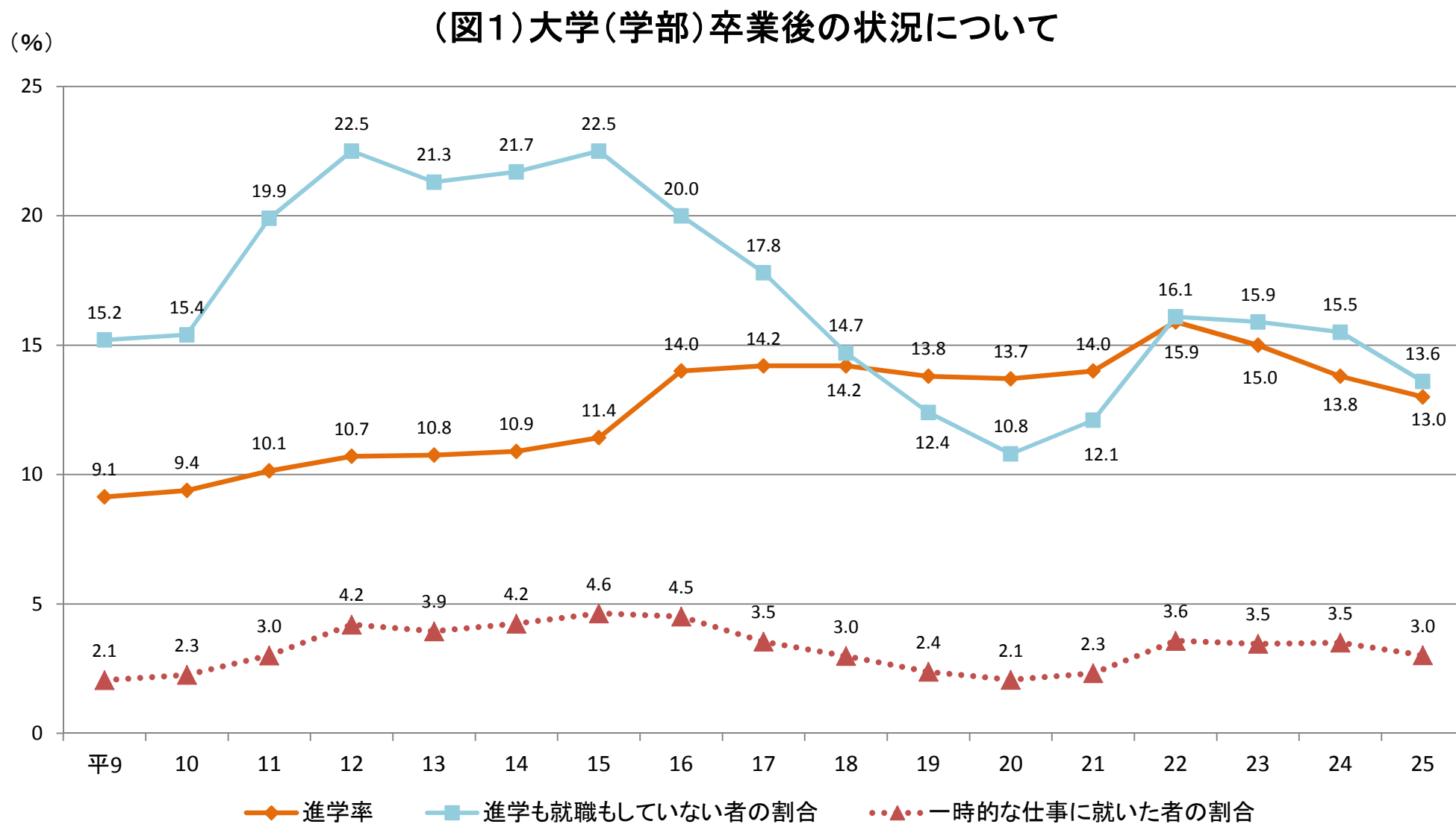
	卒業者	進学者(率)	就職者(率)	一時的な仕事に就いた者(率)	進学も就職もしていない者(率)	不詳・死亡(率)
H10	529,606	49,706	347,562	11,957	81,711	32,051
		9.4%	65.6%	2.3%	15.4%	6.1%
H15	544,894	62,251	299,987	25,255	122,674	26,605
		11.4%	55.1%	4.6%	22.5%	4.9%
H20	555,690	76,343	388,480	11,485	59,791	10,803
		13.7%	69.9%	2.1%	10.8%	1.9%
H25	558,853	72,821	375,959	16,850	75,928	8,523
		13.0%	67.3%	3.0%	13.6%	1.5%

(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

- ※ 「就職者」とは、給料、賃金、報酬その他経常的な収入を得る仕事に就くことをいい、自家・自営業に就いた者は含むが、家事手伝い、臨時的な仕事に就いた者は含まない。
※ 「一時的な仕事に就いた者」とは、臨時的な収入を得る仕事に就いた者であり、雇用の期間が1年未満又は雇用期間の長さにかかわらず短時間勤務の者をいう。
※ 「進学も就職もしていない者」とは、
i) 高等学校卒業者については、(イ)家事手伝いをしている者(ロ)外国の学校に入学した者(ハ)その他の者で進路が未定であることが明らかである者をいう。
ii) 大学(学部)卒業者については、進学でも就職でもないことが明らかな者について、「進学準備中の者」、「就職準備中の者」、「その他」に分けられ、「就職準備中の者」には、求職中の者並びに公務員・教員採用試験及び国家資格試験の準備中である者が含まれ、家事の手伝いは「その他」に含まれる。
なお、25年度の内訳は「進学準備中の者」:3,326人、「就職準備中の者」41,832人、「その他」:30,770人となっている。

図表34-② 大学(学部)卒業後の状況

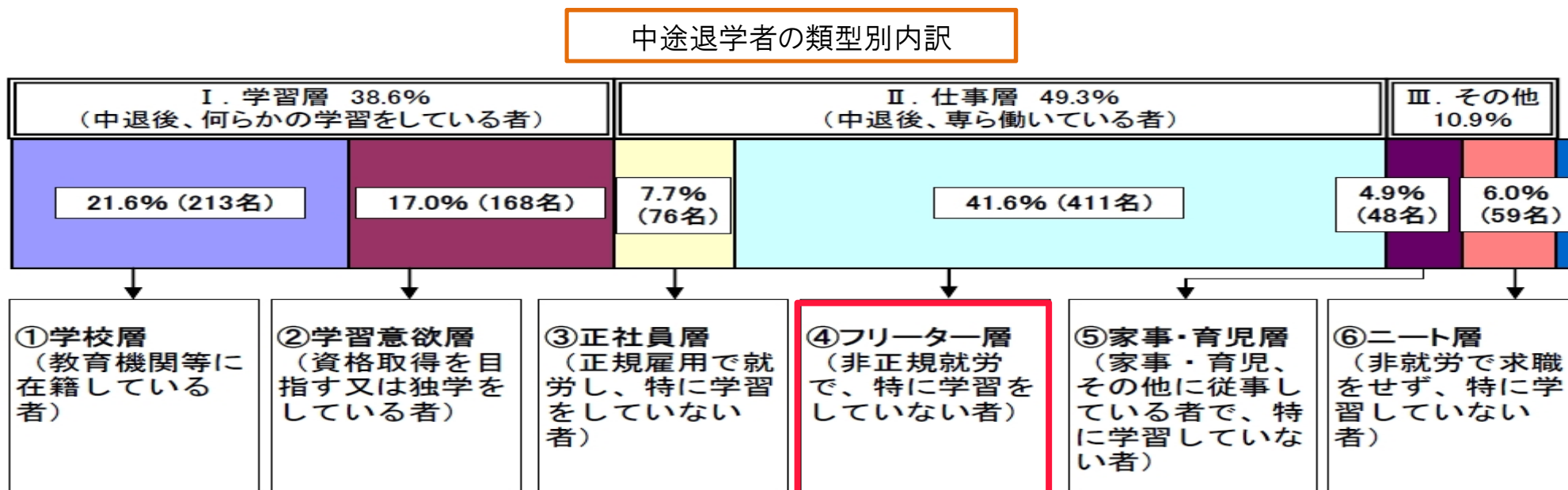
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

図表35 高校中退後の動向

- 高等学校を中途退学した後の就業状況については、フリーター層が41.6%となっており、正社員比率が著しく低い状況となっている。



(出典) 東京都教育委員会「都立高校中途退学者等追跡調査」(平成25年3月)

※ 調査対象者:平成22年度と平成23年度に都立高校を中途退学した者(6,947人、回答数988人)

※ 「正規層」とは正規雇用で就労し、特に学習をしていない者、「フリーター層」とは非正規就労で、特に学習をしていない者を指す。また、「Ⅰ学習層」のうち、約6割強の者は非正規として就労しながら学習をしている。

《高校の中途退学者数の推計》

- 平成23年度の高等学校中途退学者については、文部科学省「平成23年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」によると、約5.4万人となっている。
- 上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約2.2万人の高校中退者が中退後にフリーター層(非正規就労で、特に学習をしていない者)となっている推計される。

図表36 大学等の高等教育中退後の動向

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 大学等の高等教育学校を中途退学した直後の就業状況については、アルバイト・パートが61.7%となっており、正社員比率が著しく低い状況となっている。

離学時の就業状況(学歴別)

	正社員(公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業・無職	その他・無回答	合計	N
男女計 高卒	45.1	35.4	6.3	3.7	7.1	2.4	100.0	381
専門・短大・高専卒	61.5	18.8	11.2	1.0	5.9	1.5	100.0	590
大学・大学院卒	76.2	7.7	7.2	1.7	6.1	1.1	100.0	846
中卒・高校中退	7.8	55.6	3.3	5.6	27.8	0.0	100.0	90
高等教育中退	7.5	61.7	9.2	4.2	15.0	2.5	100.0	120
その他不明	35.5	22.6	6.5	0.0	6.5	29.0	100.0	31
男女計	58.6	21.5	8.1	2.1	7.7	1.9	100.0	2,058

(出典) (独) 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開－第3回若者のワークスタイル調査(2012)」

※ 調査対象者は東京都内に在住する20～29歳の男女(主婦と学生を除く)

《大学の中途退学者数の推計》

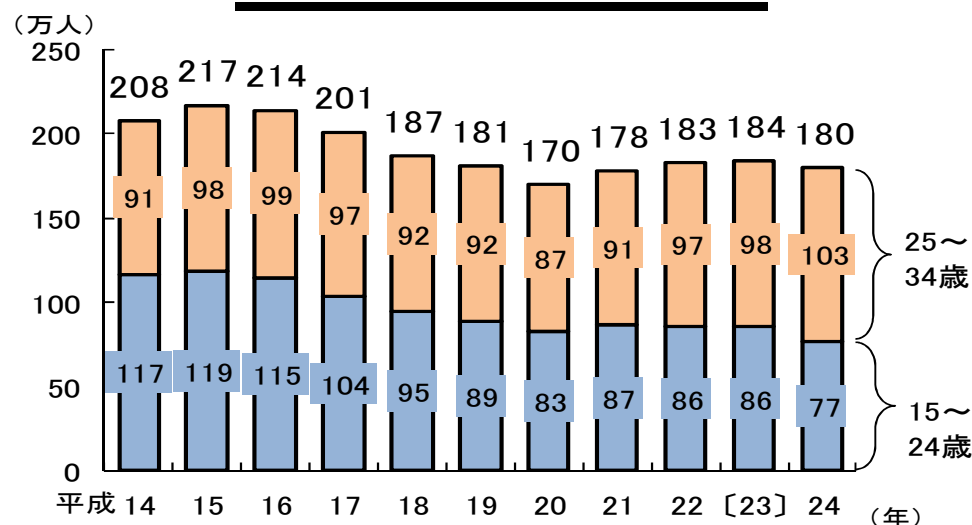
- 平成17年4月大学入学者における中途退学者については、文部科学省「学校基本調査」から約7万人と推計される。
- ※ 平成17年4月大学入学者603,760人のうち、平成21年～24年の各3月卒業者の累計は533,368人となっており、その差を中途退学者と仮定すると70,392人となる。もっとも、平成25年度以降に卒業する者や他大学へ編入等する者も一定程度存在すると考えられることに留意する必要がある。
- 上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約5万人の大学中退者が中退直後にアルバイト・パート又は契約・派遣等の非正規として雇用されていると推計される。

図表37 フリーター・ニート等の数の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、3年連続で増加。平成24年は180万人と前年差4万人減。
- 35～54歳におけるパート・アルバイト及びその希望者は平成24年平均で82万人。前年差1万人以上の増加(被災3県を除いた値での比較)
- ニート数は、平成14年以降、60万人台で推移。

フリーターの数の推移(年齢別)



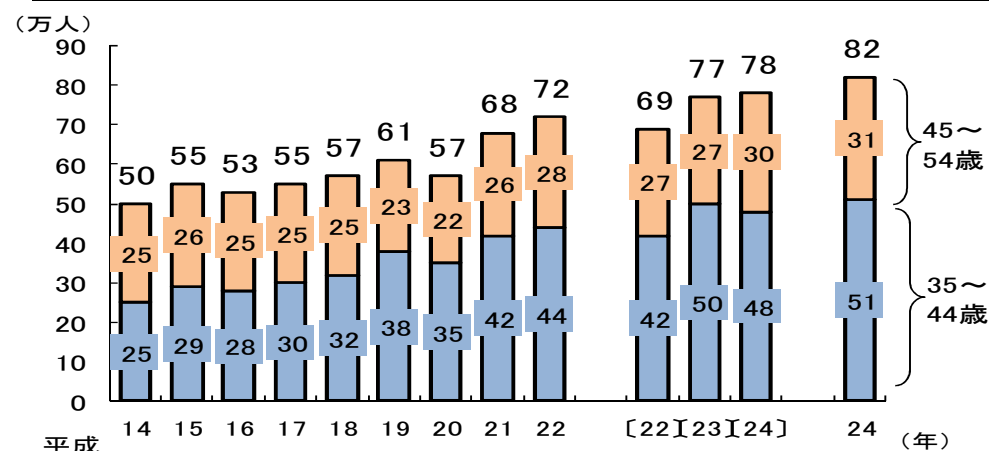
資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

(注2) []を付した平成23年の数値は、東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値について、平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

(参考)パート・アルバイト及びその希望者(35～54歳)の推移

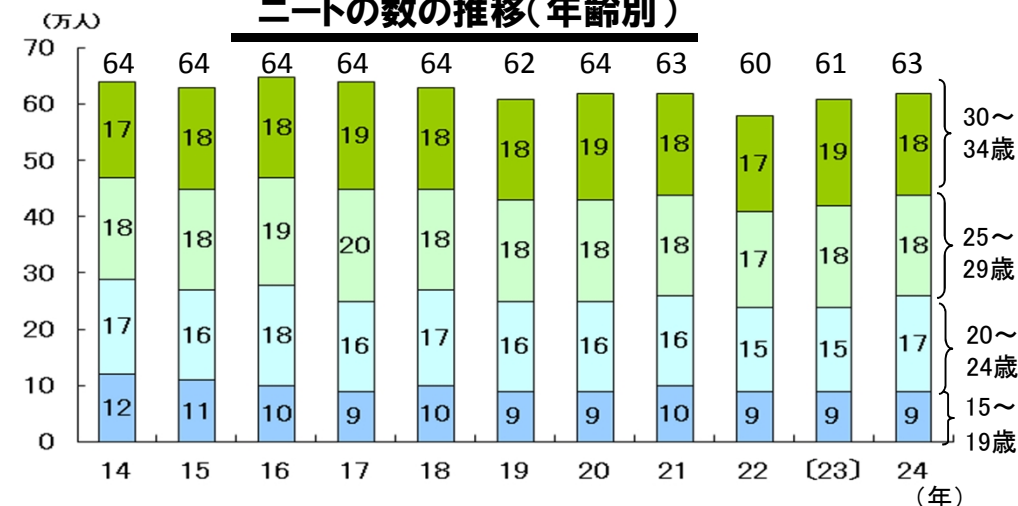


資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義の「15～34歳」を「35～54歳」に置き換えて集計。

(注2) []を付した平成22年～24年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

ニートの数の推移(年齢別)



資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注1) 「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注2) []を付した平成23年の数値は、東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値について、平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

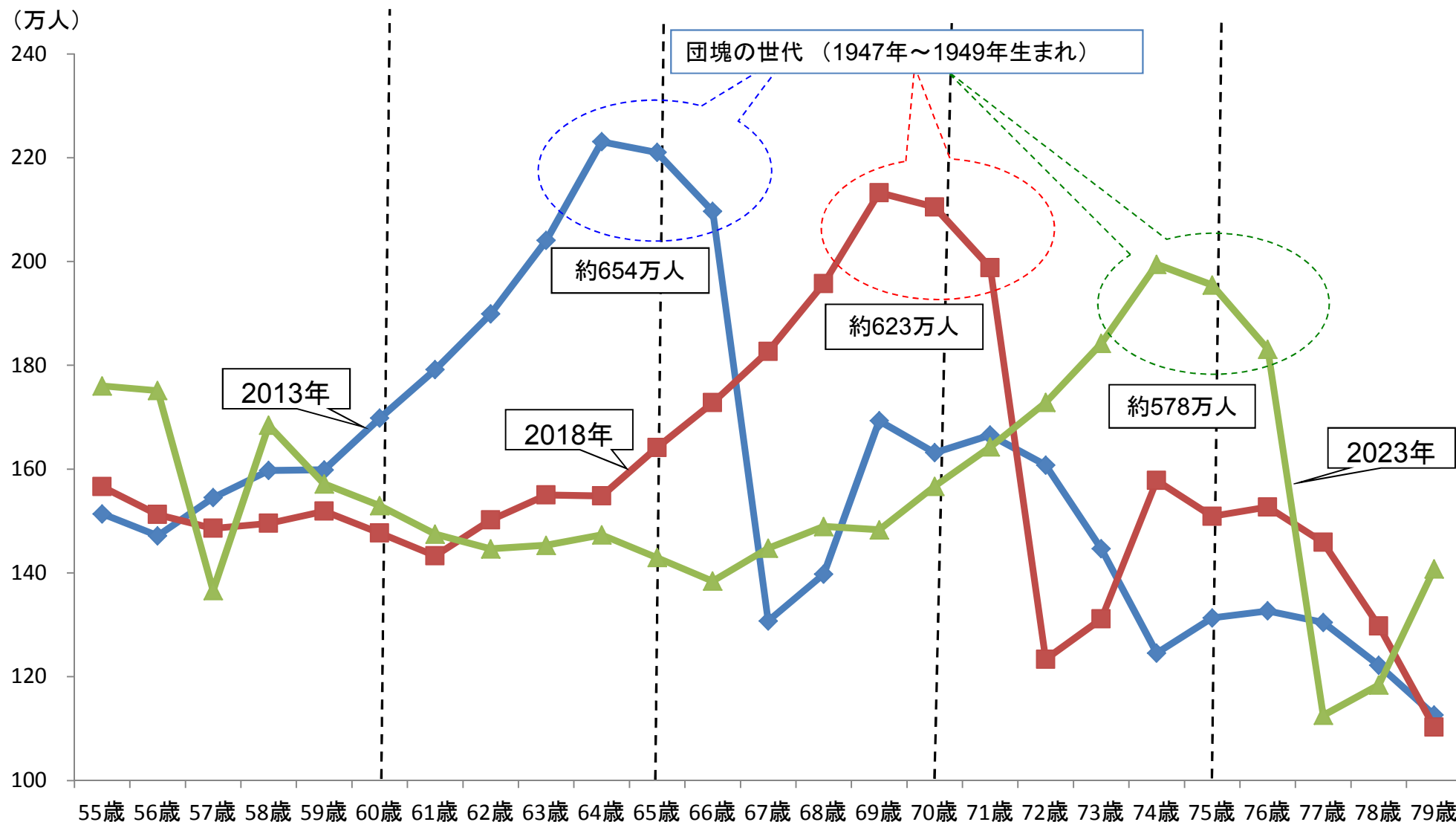
図表38 高齢者の就業率の国際比較

○ 高齢者の就業率は、諸外国と比較して高い水準にあり、特に65歳以上層ではかなり高い水準にある。

			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2011)	男女計	55-59歳	75.2	68.1	69.8	73.8	63.9	55.3	82.1	67.4
		60-64歳	57.3	50.8	44.4	44.2	18.8	20.9	63.4	55.1
		65歳以上	19.3	16.7	8.8	4.6	2.0	3.2	11.8	28.9
	男	55-59歳	88.5	72.8	74.0	80.0	67.4	67.4	83.7	81.7
		60-64歳	70.9	54.7	55.1	52.2	20.4	29.5	68.4	69.6
		65歳以上	27.6	21.3	11.9	6.6	2.8	5.6	15.7	39.6
	女	55-59歳	62.1	63.6	65.7	67.8	60.5	43.8	80.4	53.2
		60-64歳	44.2	47.2	34.2	36.3	17.4	12.8	58.5	41.3
		65歳以上	13.1	13.1	6.3	3.1	1.4	1.3	8.0	21.4

図表39 団塊の世代の高齢化

○ 昭和22(1947)年から昭和24(1949)年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、平成24(2012)年から平成26(2014)年には65歳に到達するため、60～64歳層の人口が減少し、65～69歳層の人口は増加する。

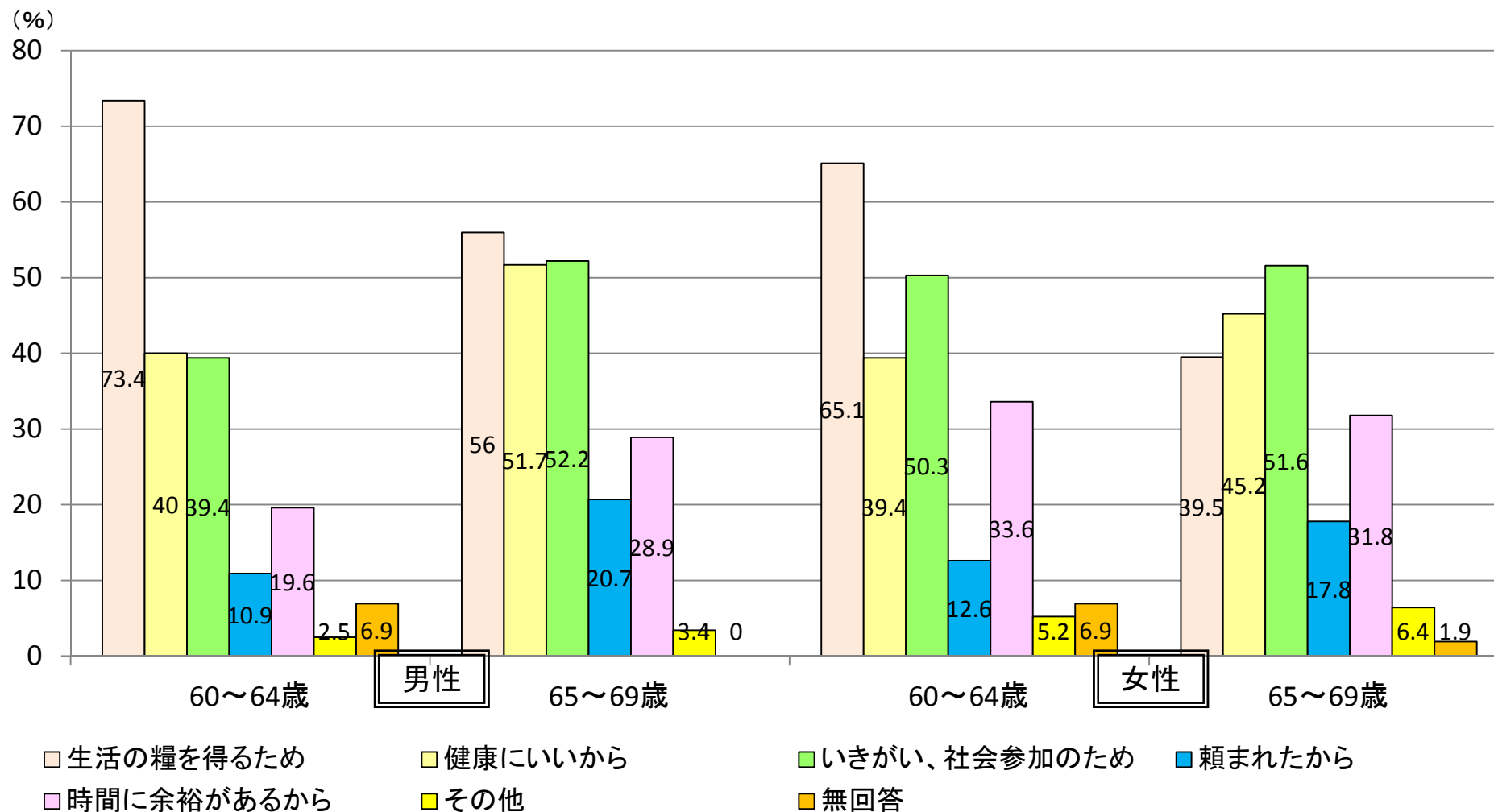


資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)中位推計」

図表40 高齢者の就業理由(複数回答)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 60～64歳層では男女とも「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳層では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」が「生活の糧を得るため」と同等かそれ以上となっている。



資料出所: JILPT「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

注1) 基本的に雇用者である者を対象にしたもの

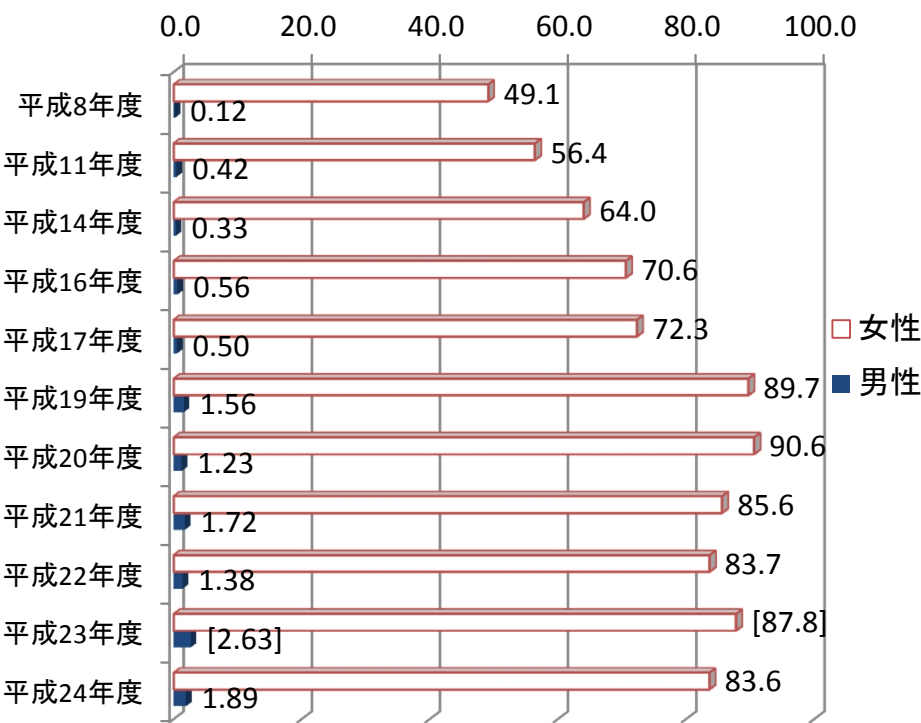
注2) 60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む

注3) 本調査は、平成23年7月の就業等の状況について調査を行ったもの

図表41 育児休業について

○ 女性の育児休業取得率は8割を上回っている。一方、男性の育児休業者がいた事業所の割合は上昇しているものの、育児休業取得率は1.89%と低い水準で推移している。

【育児休業取得率の推移】



【育児休業者の有無別事業所割合】

	出産者が いた 事業所計	育児休業 者(女性) あり	育児休業 者(女性) なし	配偶者が 出産した 者がいた 事業所計	育児休業 者(男性) あり	育児休業 者(男性) なし
平成22年度	100.0	83.4	16.6	100.0	2.8	97.2
平成23年度	[100.0]	[90.1]	[9.9]	[100.0]	[3.7]	[96.3]
平成24年度	100.0	84.8	15.2	100.0	4.0	96.0

※平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果

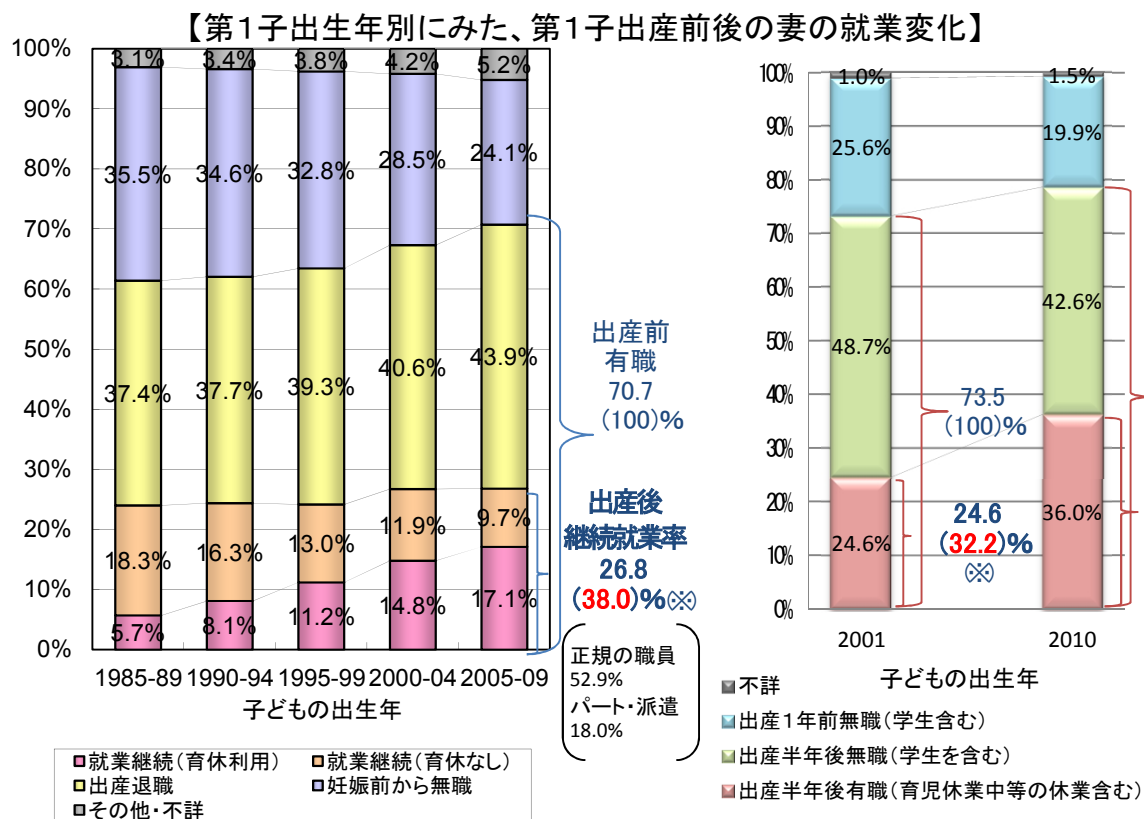
(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

注) 育児休業取得率とは、調査前年度1年間の在職中に出産した女性(男性の場合は配偶者が出産した者)のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合のことをいう。

図表42 女性の継続就業

平成25年 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 約6割の女性が出産・育児により退職している。
- 妊娠・出産を機に離職した理由を見ると、「両立が難しかったので辞めた」または「解雇・退職勧奨された」が約35%



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間がいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子ども病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

(資料出所)国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(資料出所)厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

(※)()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

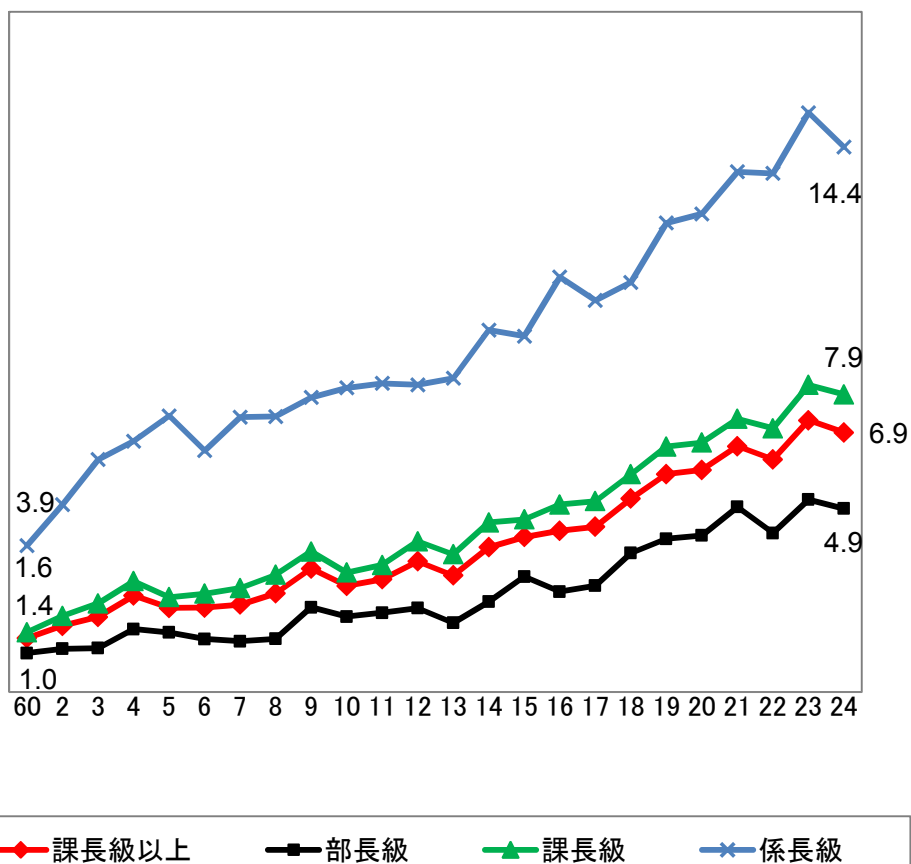
図表43 管理職に占める女性割合について

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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)】

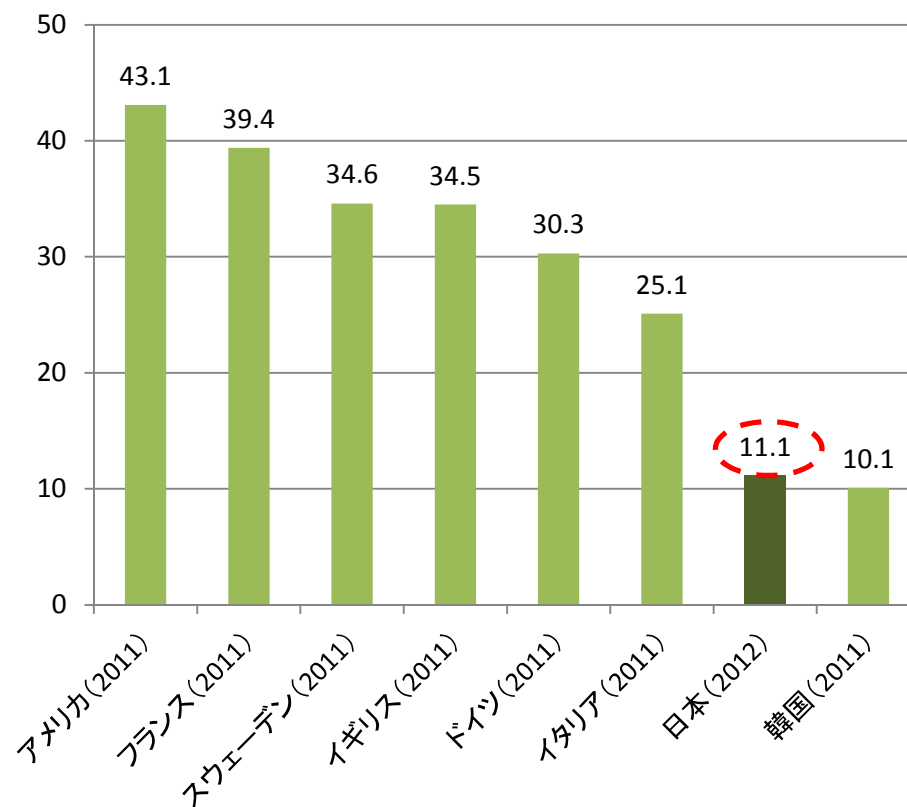
(%)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【女性管理職割合の国際比較】

(%)



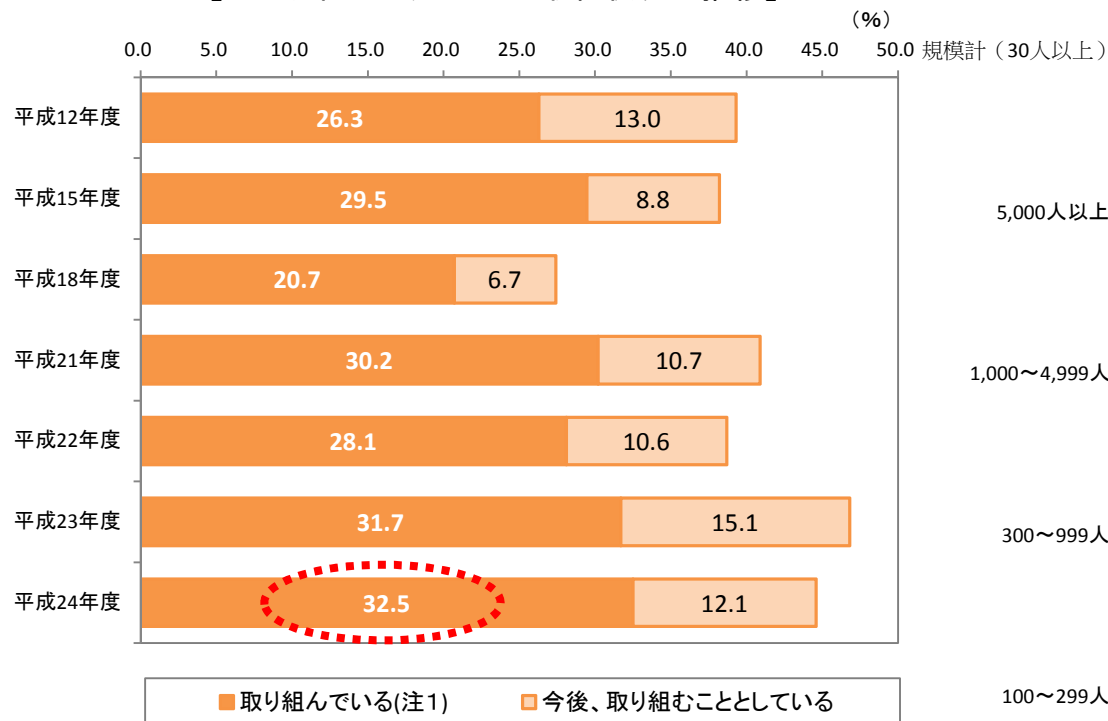
(資料出所) 日本:総務省統計局「労働力調査」、
その他:(独)労働政策研究・研修機構
「データブック国際労働比較2013」

図表44 ポジティブ・アクションの取組状況について

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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】

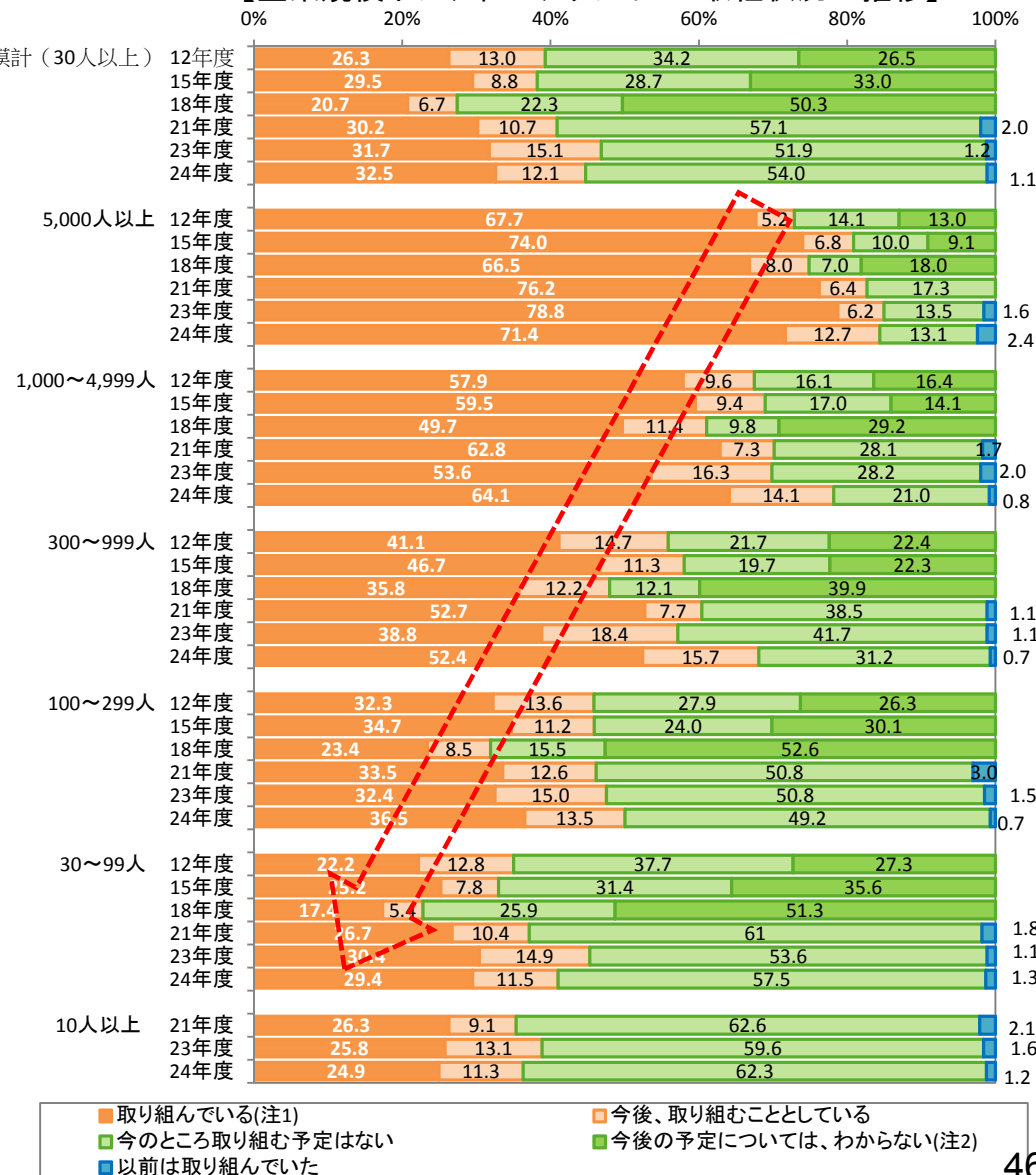


目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)
ポジティブ・アクション取組企業の割合
32.5%(平成24年度) → 40%超(平成26年度)

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。

【企業規模ポジティブ・アクションの取組状況の推移】

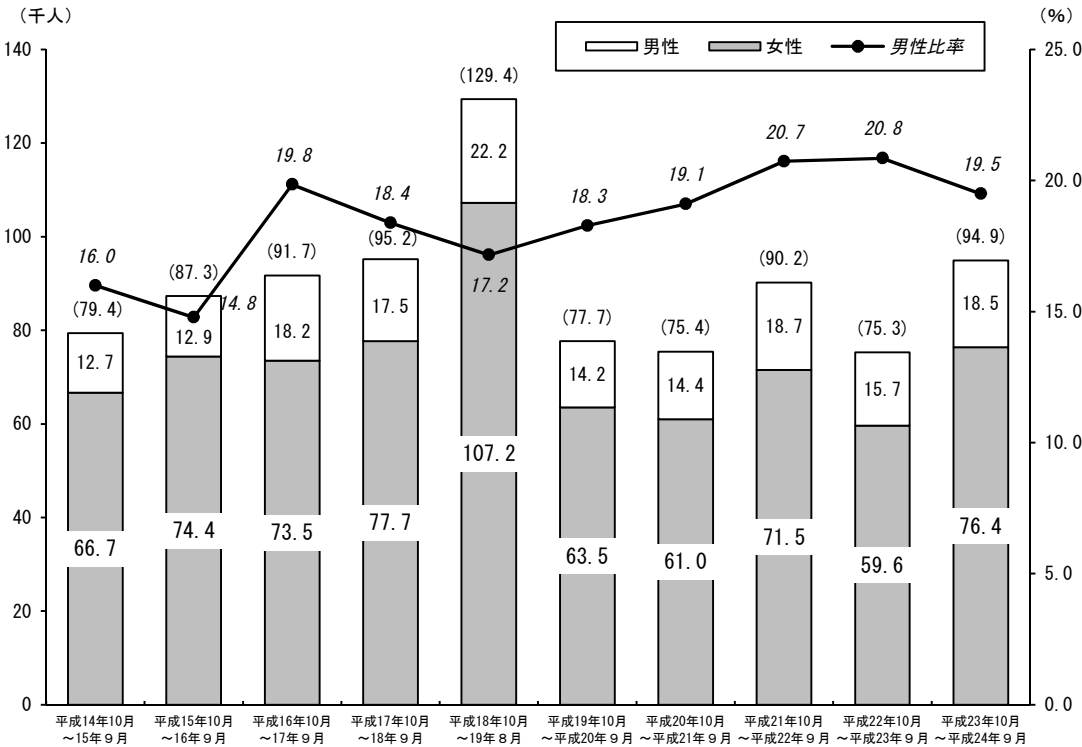


図表45 仕事と介護の両立の状況について

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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】

	介護をしている雇用者	介護休業取得者	性別	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
	70歳以上	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 4.4%
知的障害者	74,743.0	82,930.5	+8,187.5 11.0%
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

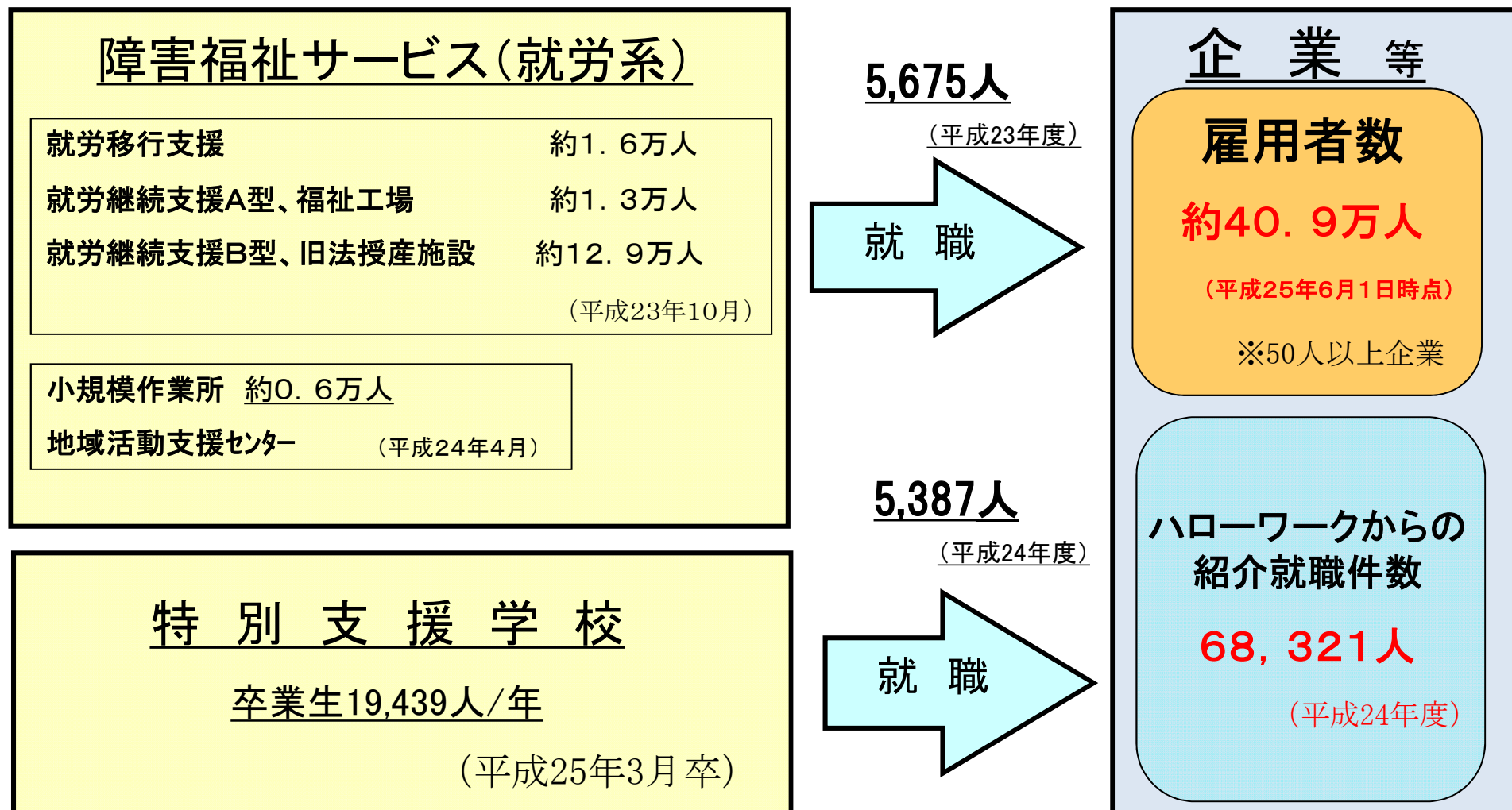
障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

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

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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」

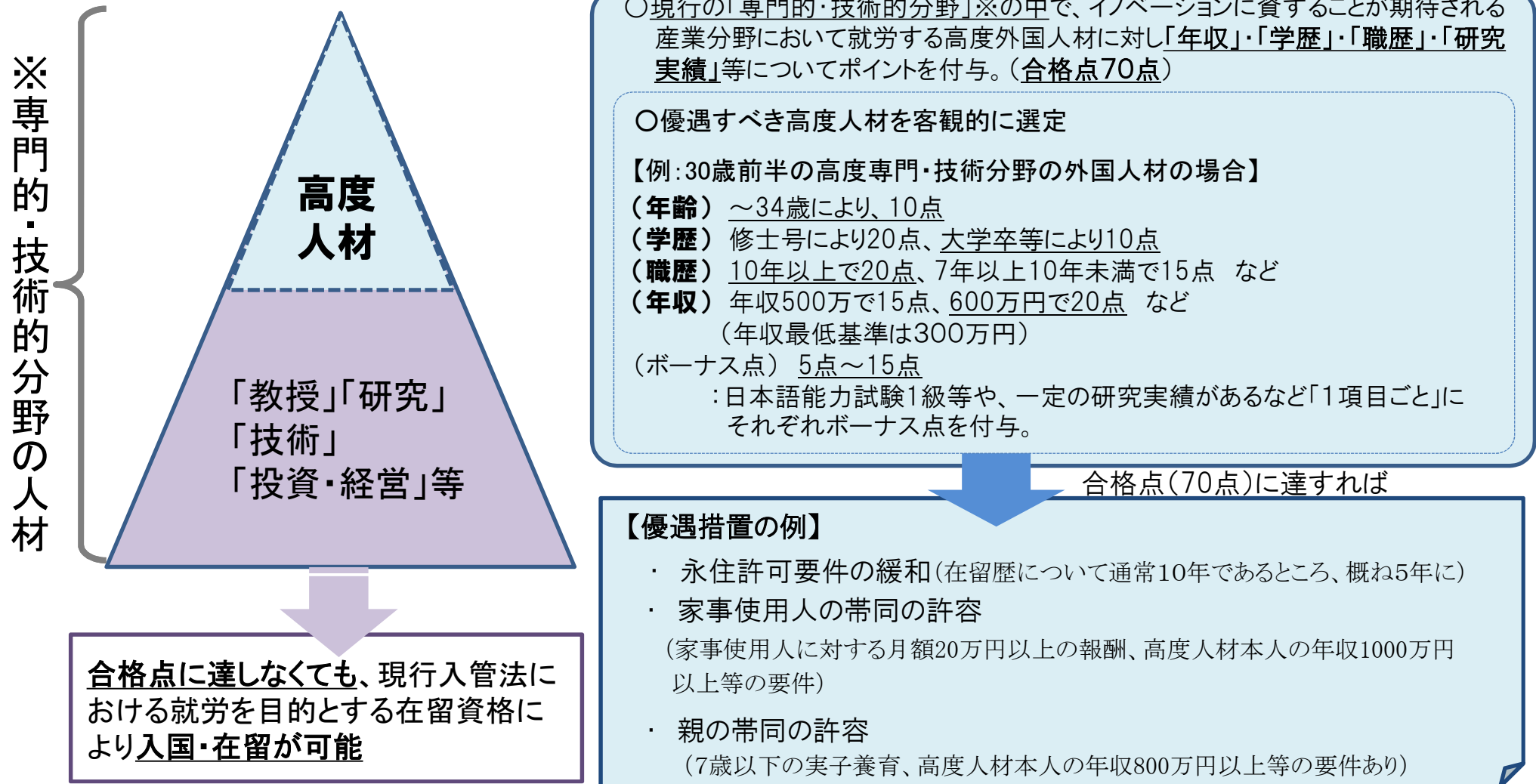
※外国人雇用状況届出(平成24年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(雇用対策法第28条)。なお、「外交」「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

51

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

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。



図表51 技能実習制度の仕組み

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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

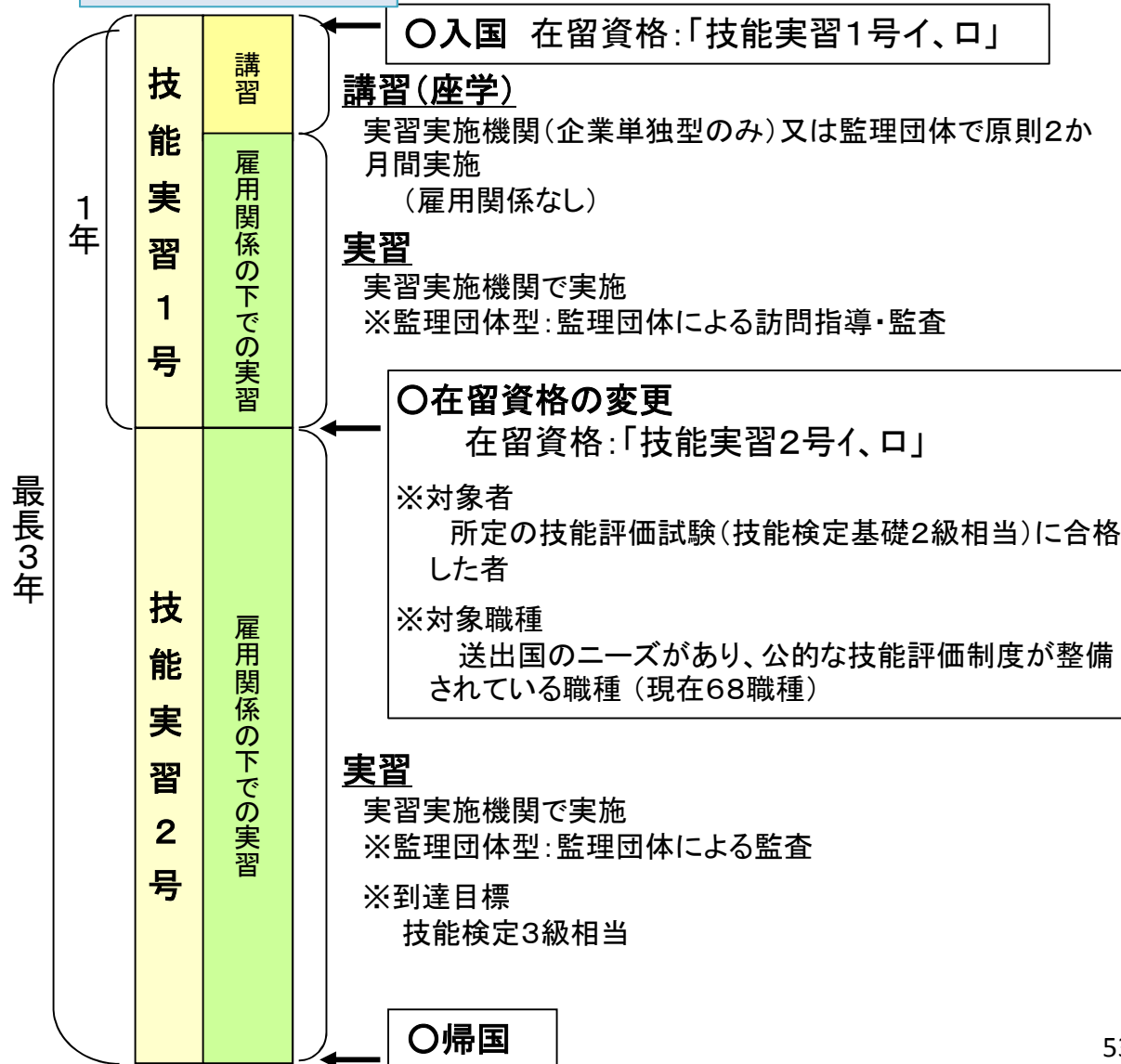
【団体監理型】

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

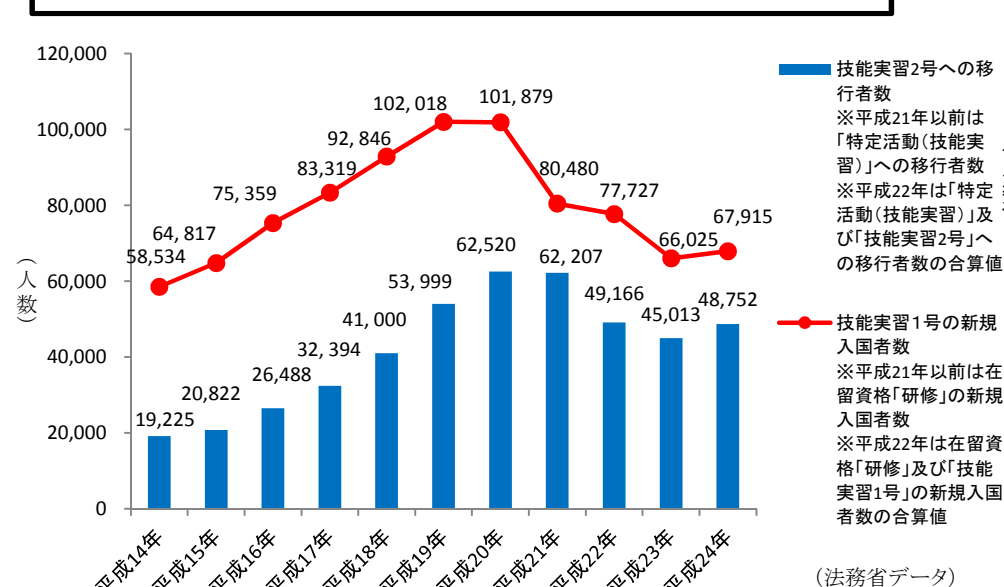


図表52 技能実習制度の現状

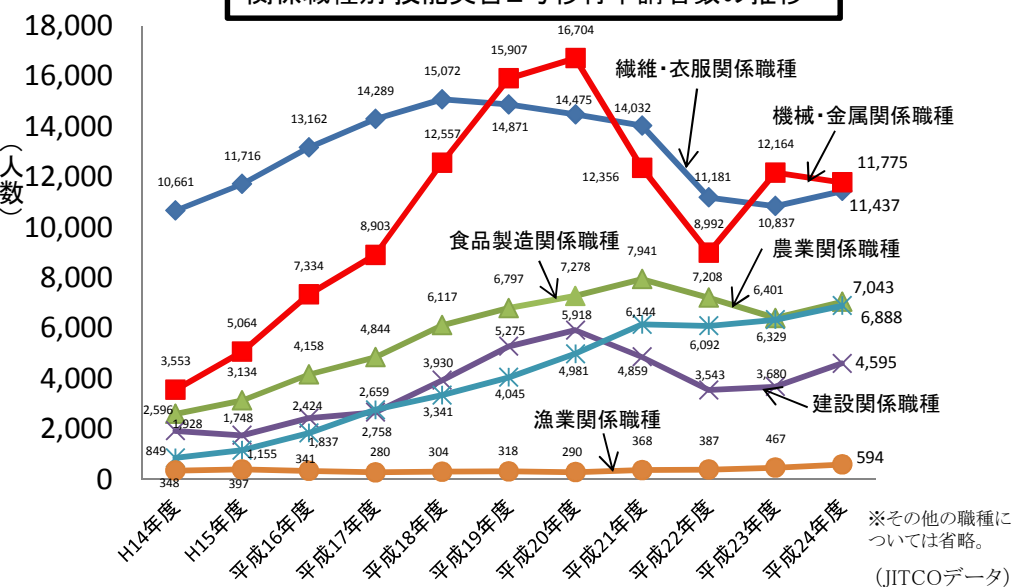
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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

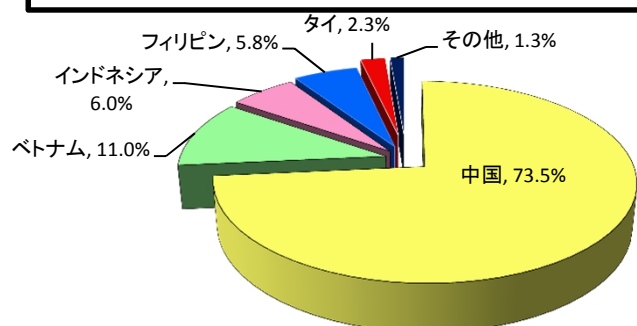
技能実習1号の新規入国者数及び技能実習2号移行申請者数の推移



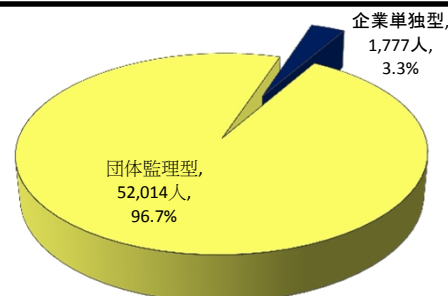
関係職種別 技能実習2号移行申請者数の推移



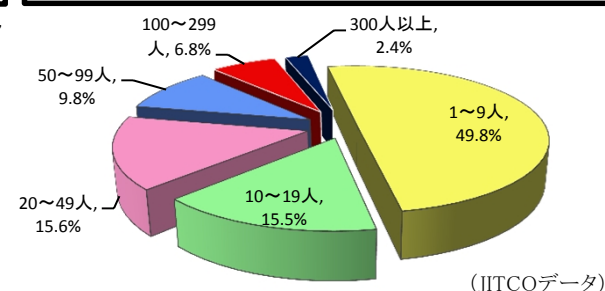
平成24年 在留資格「技能実習」登録者国籍別構成比(%)



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

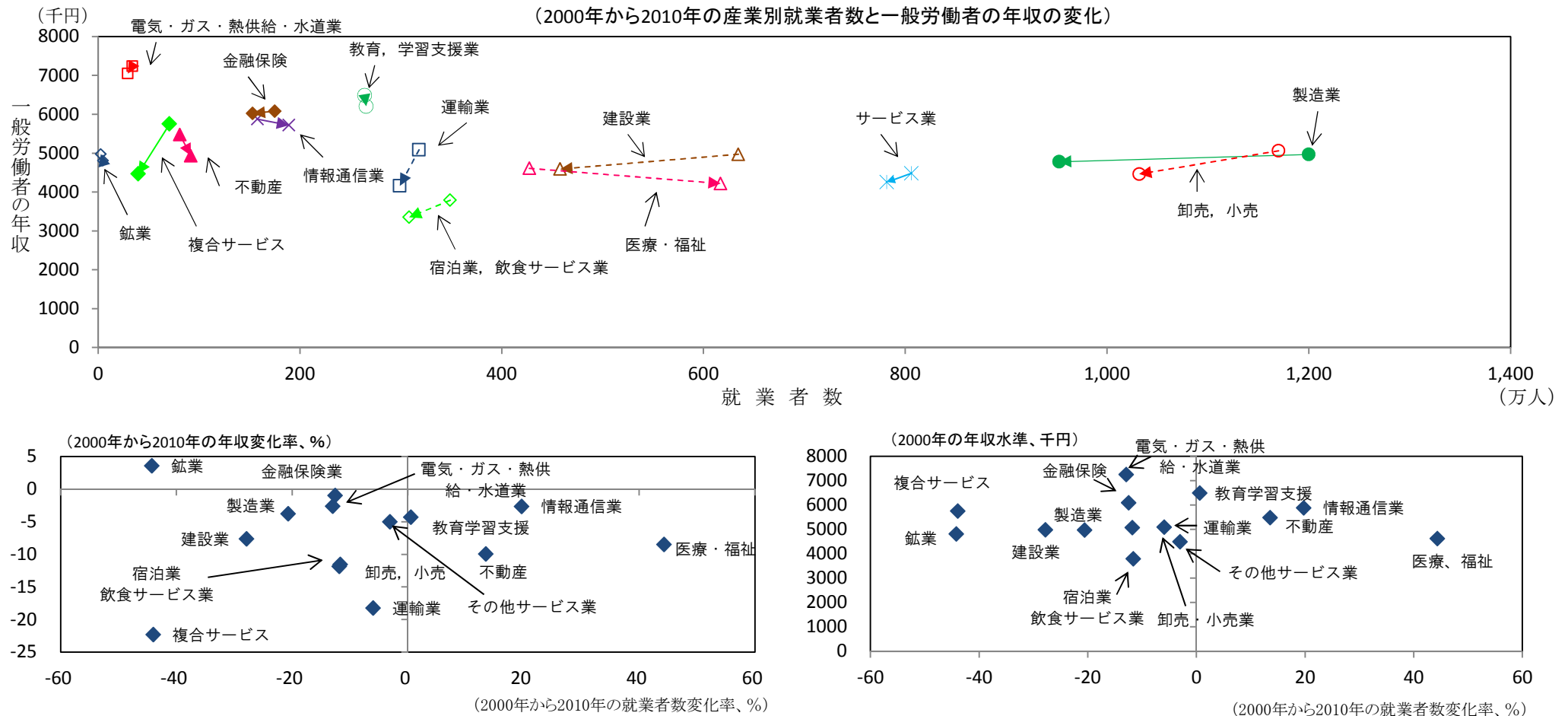


※ 技能実習制度については、見直しが行われ、現行制度は改正入管法の施行に伴い、平成22年7月1日から施行されている。JITCOデータの平成21年度までの数は、旧制度において「特定活動(技能実習)」への移行申請者数、平成22年度以降の数は「技能実習2号」への移行申請者数に基づいている。

図表53 我が国の所得水準と雇用吸収力の関係

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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。

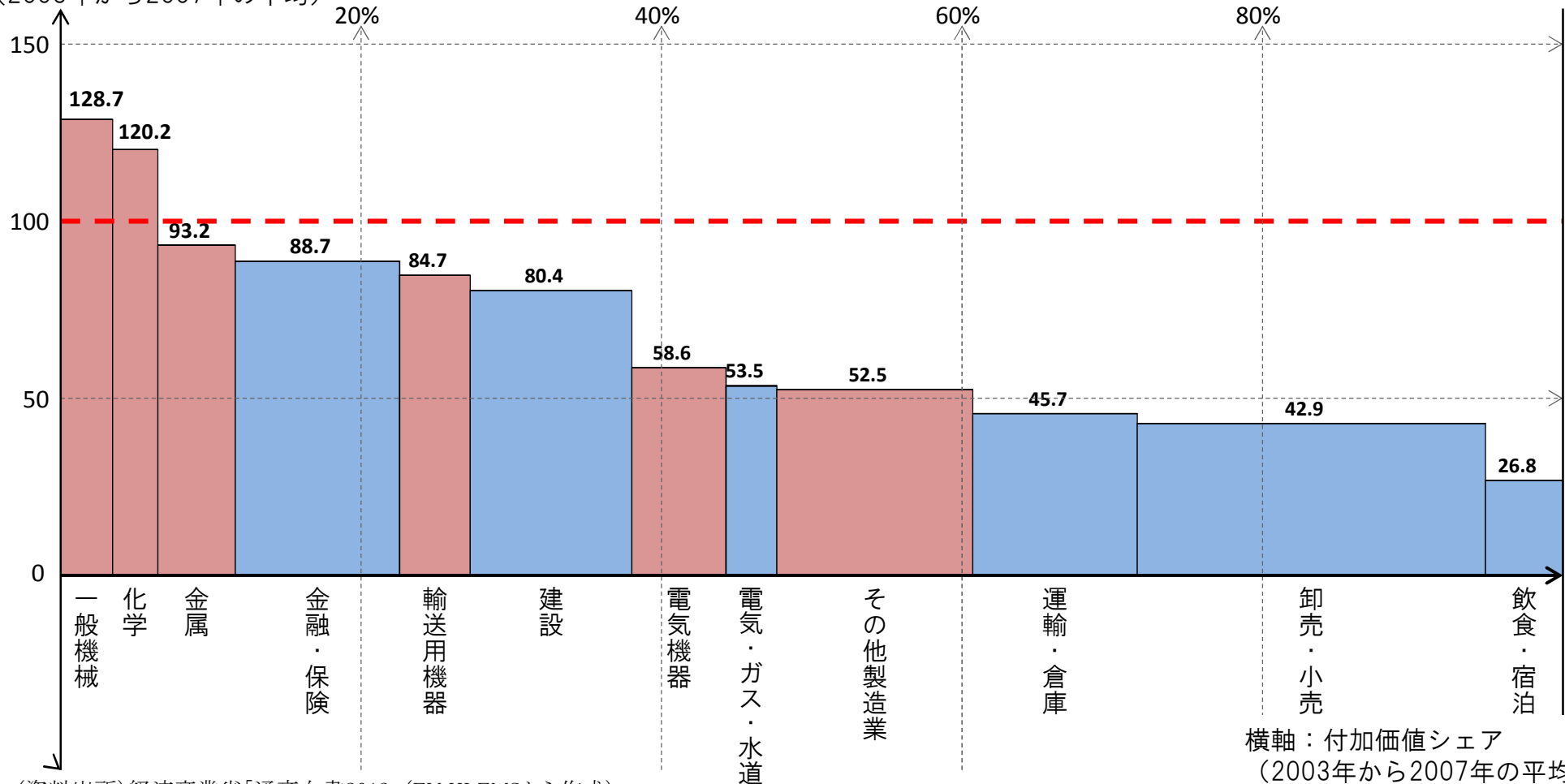
2) また、年収とは一般労働者について表章したものであり、「きまって支給する給与×12+特別賞与」で計算。「賃金構造基本統計調査」においては、2000年、2010年の賃金水準はそれぞれ第10回、第12回産業分類改定に対応して表章されていることから、1)と同様に組み替え、国勢調査における就業者数で加重平均したものをを用いている。なお、常用労働者数の少ない産業中分類の賃金水準は表章されていないため、厳密な比較を行うことはできない。

図表54 我が国の産業別の労働生産性水準(対米国比)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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。

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

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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

- 職業計でみると、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。

	賃金変動 (単位%、%ポイント)				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

	賃金変動 (単位%、%ポイント)				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

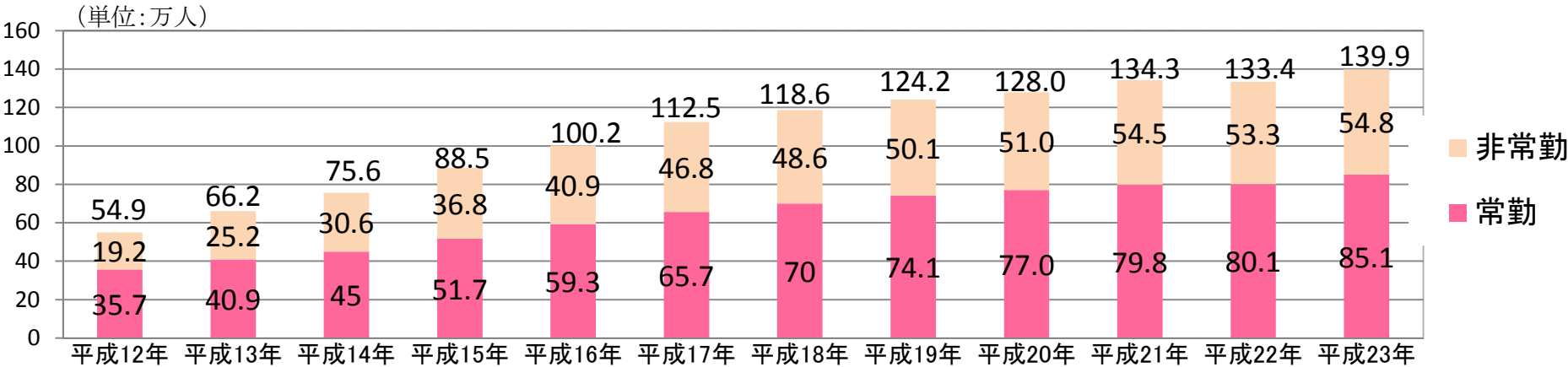
3. 集計人数の特に少ないその他の職業(農林漁業作業員又は分類不能の職業)は表章していない。職業計は、その他の職業を含む。

図表59 介護職員の推移と見通し

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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

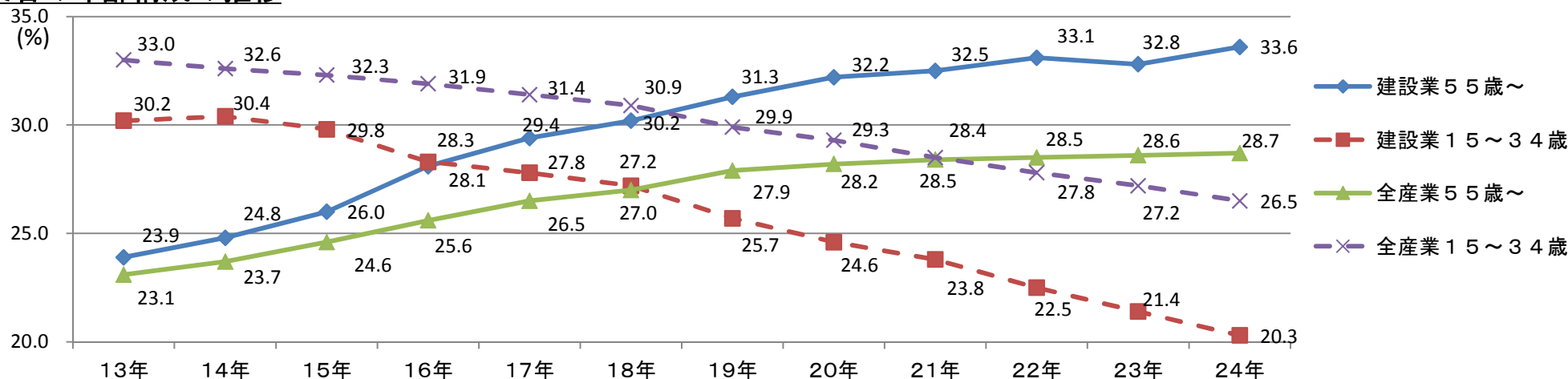
資料出所)厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

図表61 建設労働者の年齢構成と入・離職者数の推移

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

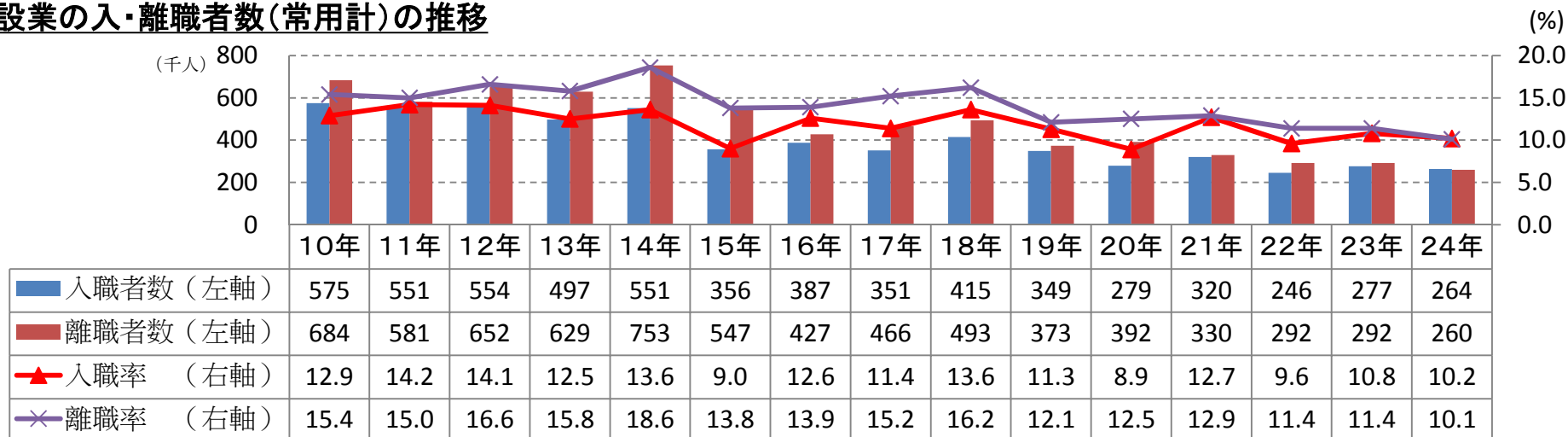
- 建設業就業者の年齢構成別構成比(24年)は、55歳以上が33.6%に増加する一方、34歳以下は20.3%に低下。
【就業者の平均年齢(※) 建設業・生産労働者(男) :44歳(全産業:41.7歳、製造業・生産労働者(男)41.8歳)】
- 建設業の離職率は、入職率を上回っている。(※)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成24年)」より

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



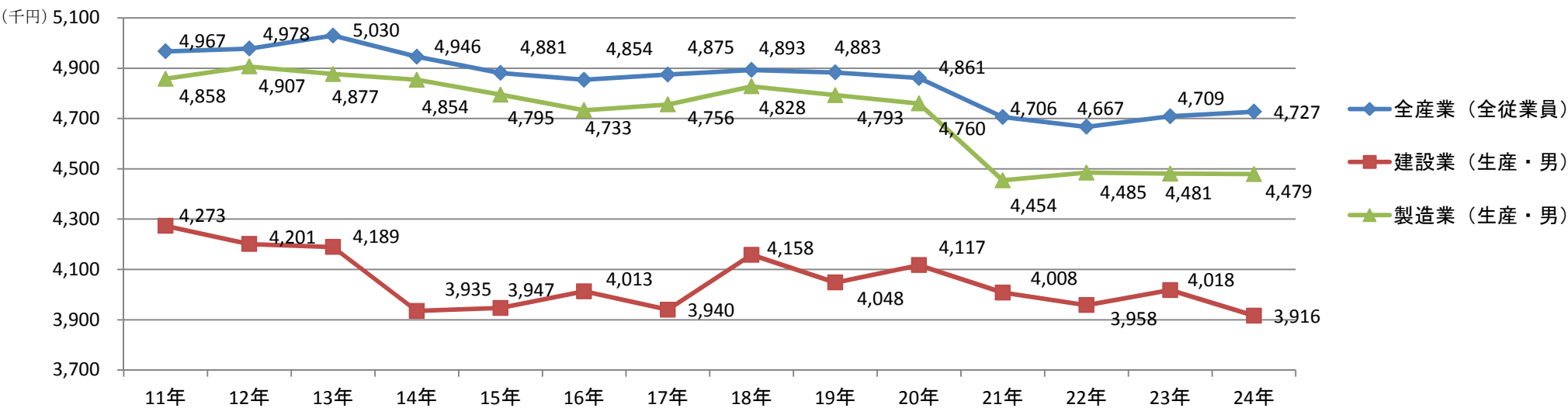
資料出所:厚生労働省「雇用動向調査」

図表62 建設労働者の労働条件

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 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ヵ月

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

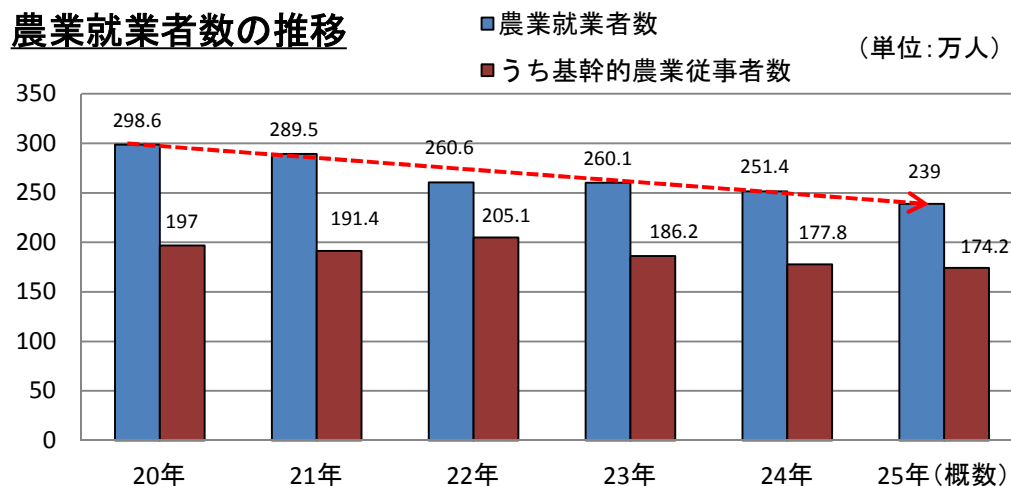
資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」 注)企業規模30人以上

図表63 農業の就業状況と課題

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

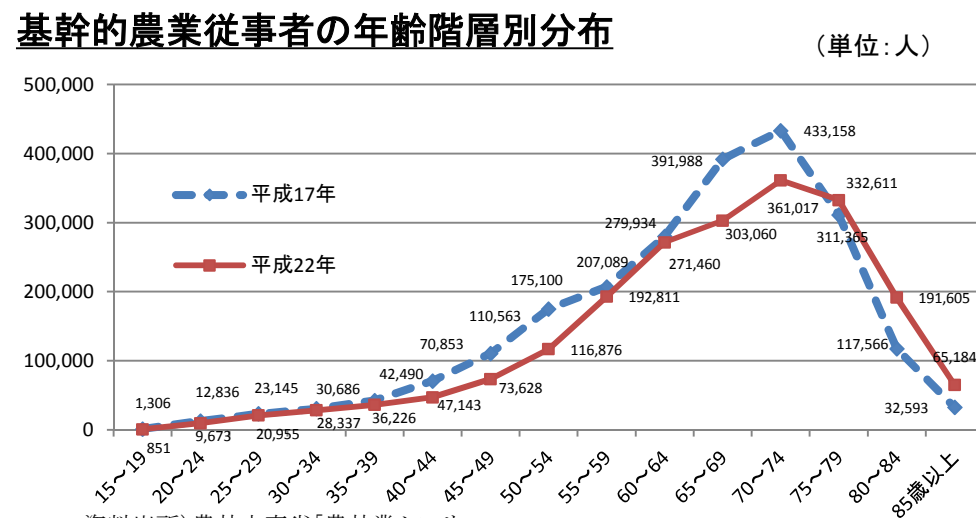
- 農業就業者数は、251.4万人(平成24年)であり、平成20年から47.2万人減少。年齢階層別にみると、70から74歳層が最も多く、次に、75から79歳層となっており高齢化している。
- 新規求人(正社員)の賃金分布を見ると、職業計は20～22.5万円層が最も多いが、農業は15～17.5万円層が最も多い。

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

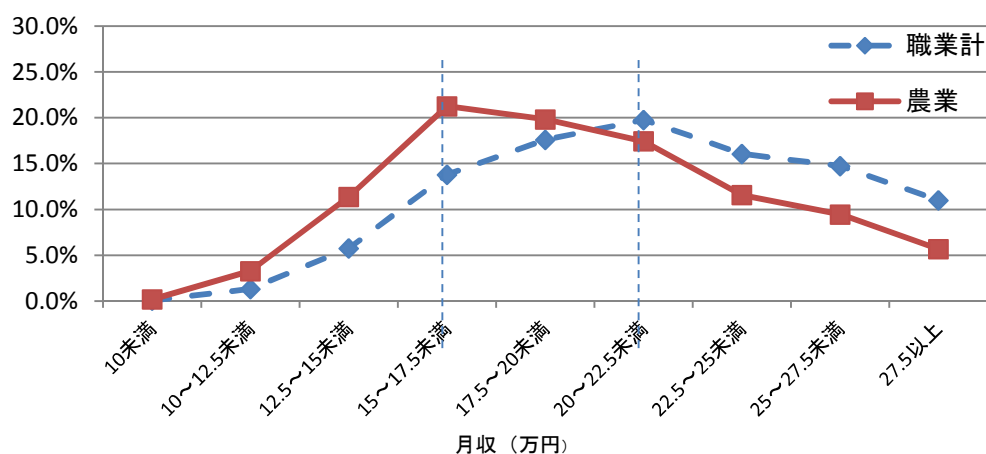


資料出所) 農林水産省「農林業センサス」

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。

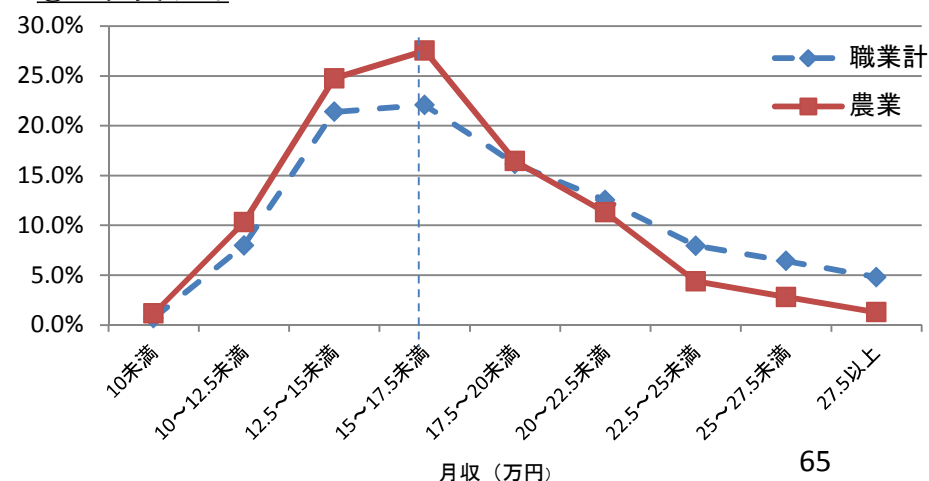
新規求人の賃金階層別の分布

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



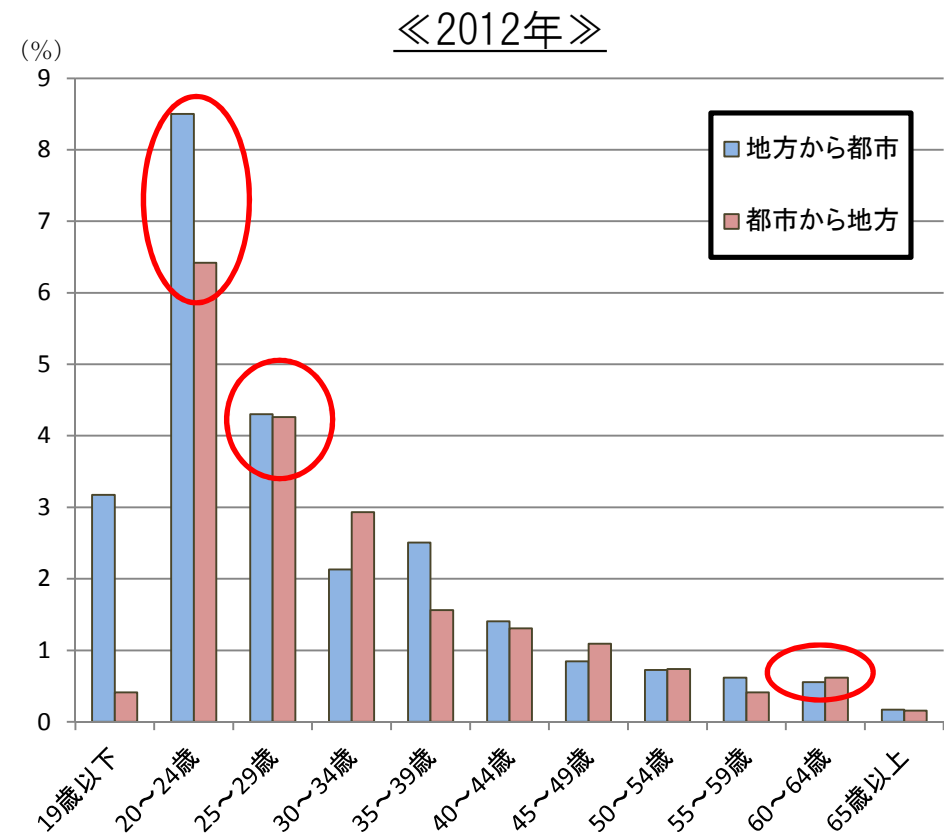
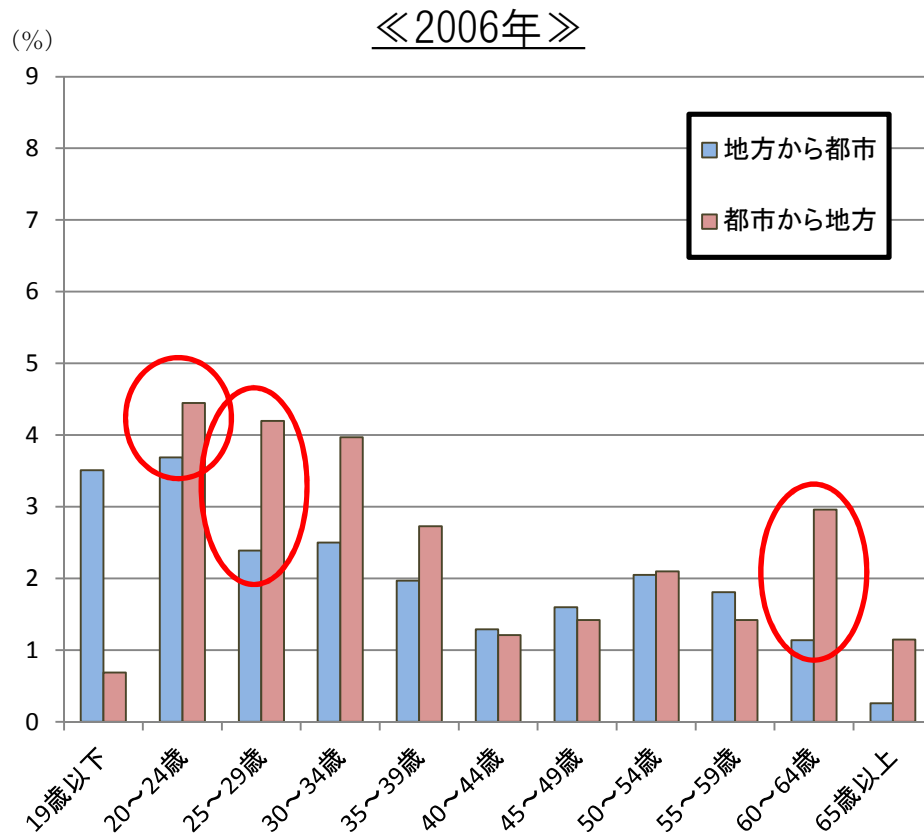
図表64 年齢別の地域間労働移動について

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 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。