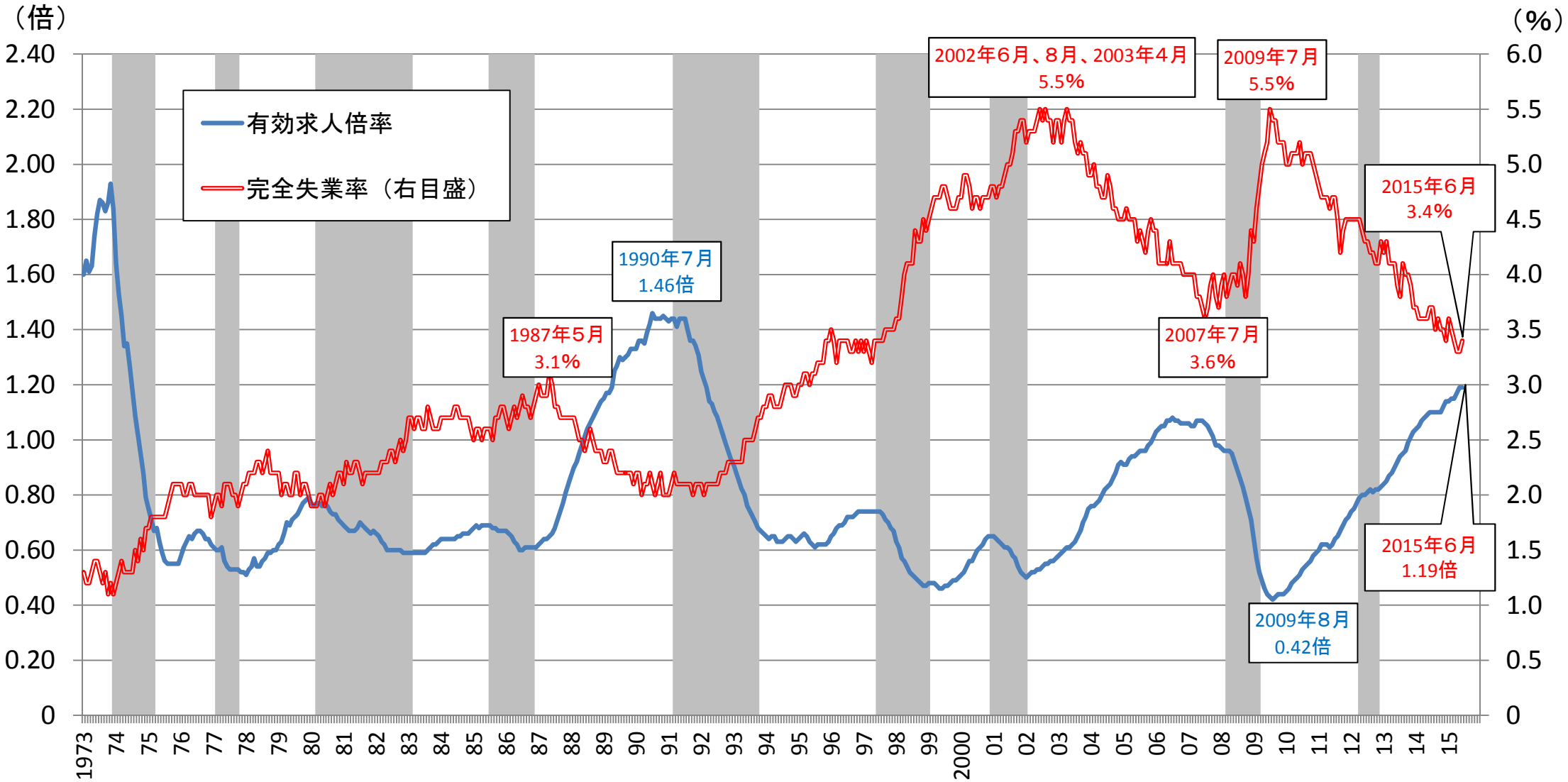
図表１　雇用情勢について

資料3

参考資料

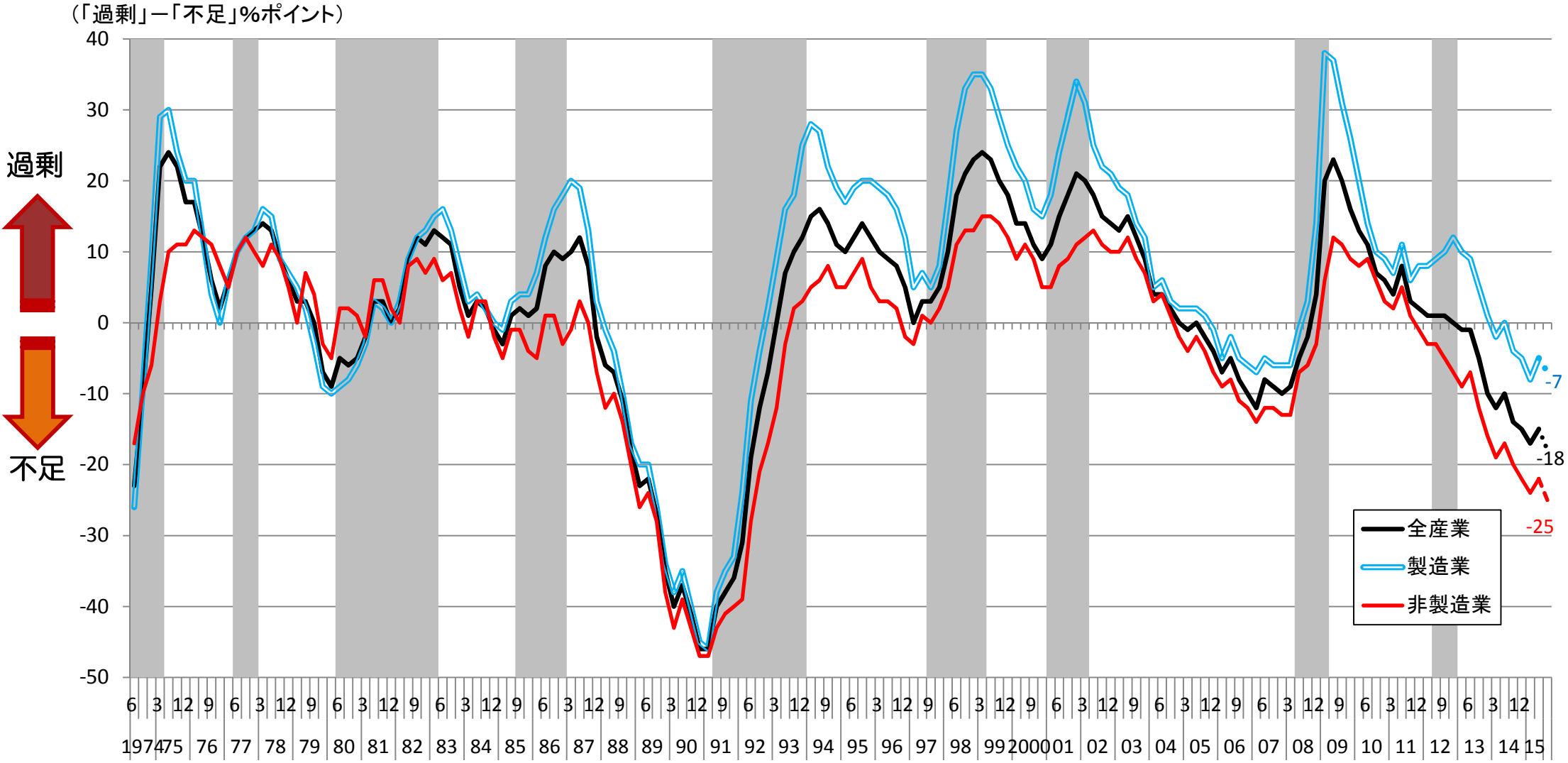
○　平成27年(2015年)6月の有効求人倍率は1.19倍、完全失業率は3.4%となっている。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
注）グラフのシャドーは景気後退期。

図表２　日銀短観　雇用人員判断D.I.

○　今回の景気回復局面では、リーマンショック前よりも雇用の不足感が高まっている。


（「過剰」－「不足」%ポイント）
過剰
不足
40
30
20
10
0
-10
-20
-30
-40
-50
-7
-18
-25
全産業
製造業
非製造業
6 3 12 9 6 3 12 9 6 3 12 9

図表３　まち・ひと・しごと創生法（平成26年法律第136号）の概要

参考資料

目的（第１条）

少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくために、まち・ひと・しごと創生（※）に関する施策を総合的かつ計画的に実施する。

※まち・ひと・しごと創生：以下を一体的に推進すること。

まち…国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成

ひと…地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保

しごと…地域における魅力ある多様な就業の機会の創出

基本理念（第２条）

①国民が個性豊かで魅力ある地域社会で潤いのある豊かな生活を営めるよう、それぞれの地域の実情に応じた環境を整備

②日常生活・社会生活の基盤となるサービスについて、需要・供給を長期的に見通しつつ、住民負担の程度を考慮して、事業者・住民の理解・協力を得ながら、現在・将来における提供を確保

③結婚・出産は個人の決定に基づくものであることを基本としつつ、結婚・出産・育児について希望を持てる社会が形成されるよう環境を整備

④仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備

⑤地域の特性を生かした創業の促進・事業活動の活性化により、魅力ある就業の機会を創出

⑥地域の実情に応じ、地方公共団体相互の連携協力による効率的かつ効果的な行政運営の確保を図る

⑦国・地方公共団体・事業者が相互に連携を図りながら協力するよう努める

まち・ひと・しごと創生本部（第11条～第20条）

本部長：
内閣総理大臣

副本部長（予定）：
内閣官房長官
地方創生担当大臣

本部員：
上記以外の全閣僚

案の作成
実施の推進

実施状況の
総合的な検証

まち・ひと・しごと創生総合戦略（閣議決定）（第８条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

※人口の現状・将来見通しを踏まえるとともに、客観的指標を設定

勘案

勘案

都道府県まち・ひと・しごと創生総合戦略（努力義務）（第９条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

勘案

市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略（努力義務）（第10条）

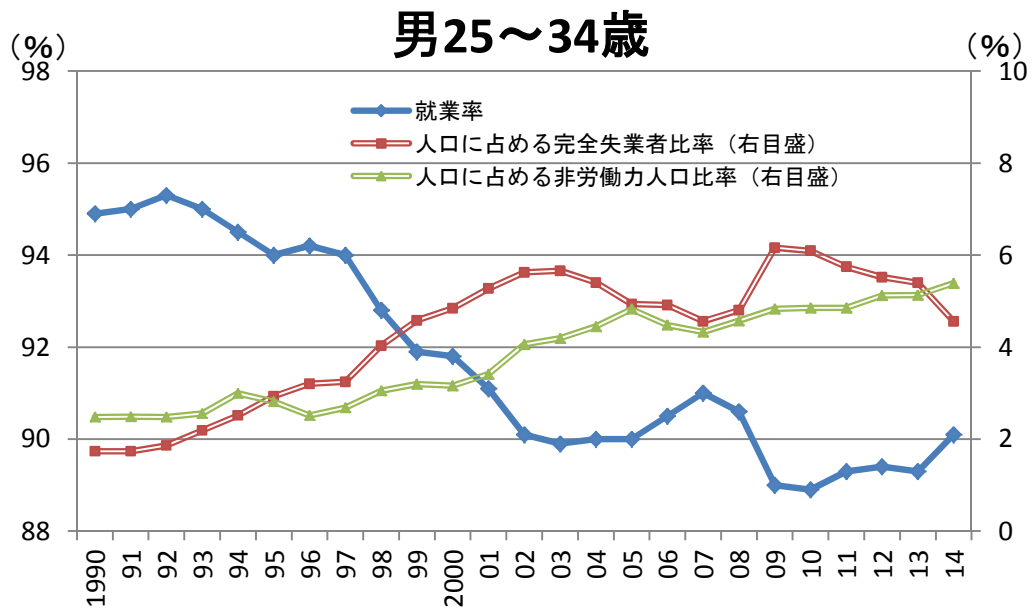
内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

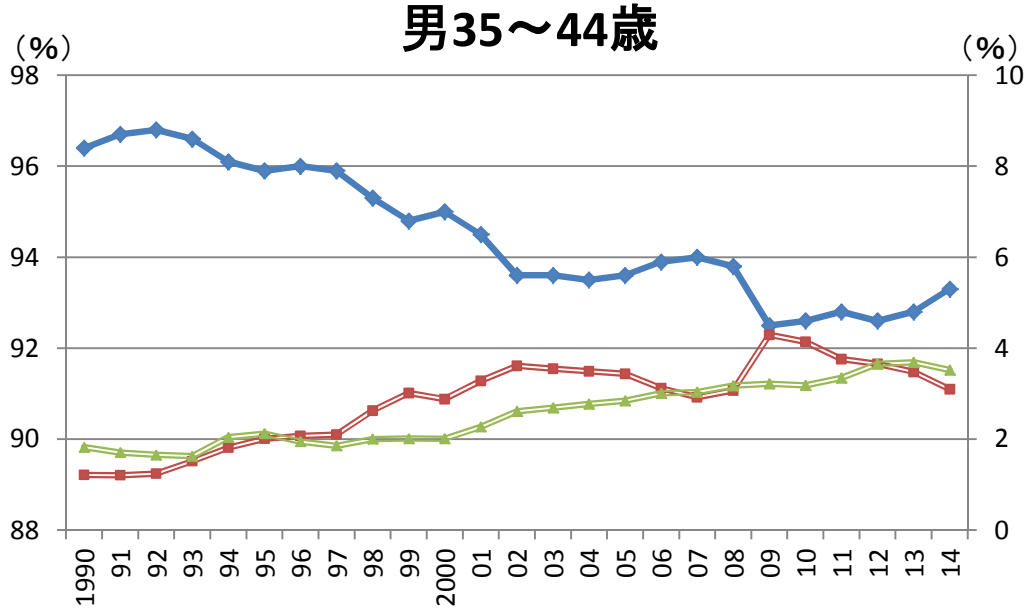
施行期日：公布日（創生本部・総合戦略に関する規定は、公布日から１か月を超えない範囲内で政令で定める日）

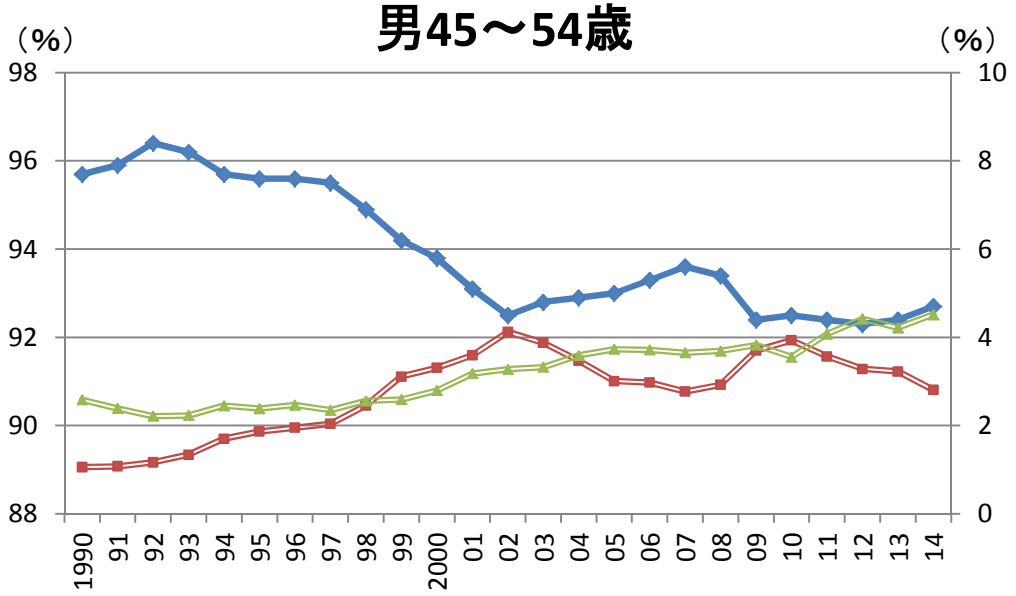
図表４－①　就業率の推移（男）

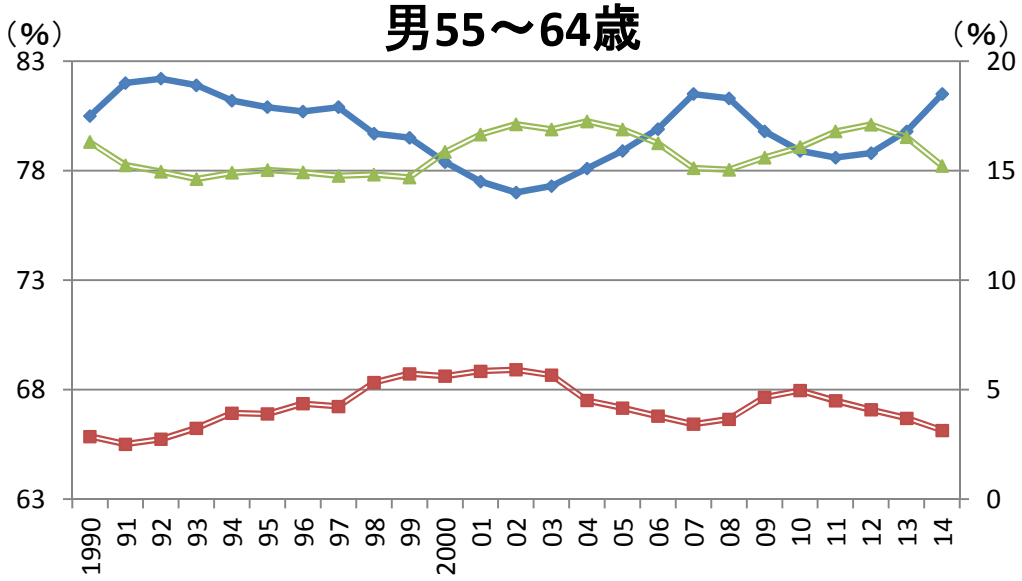
参考資料

○　男性の就業率は、25～34歳、35～44歳、45～54歳といった働き盛りの層で低下傾向にある。





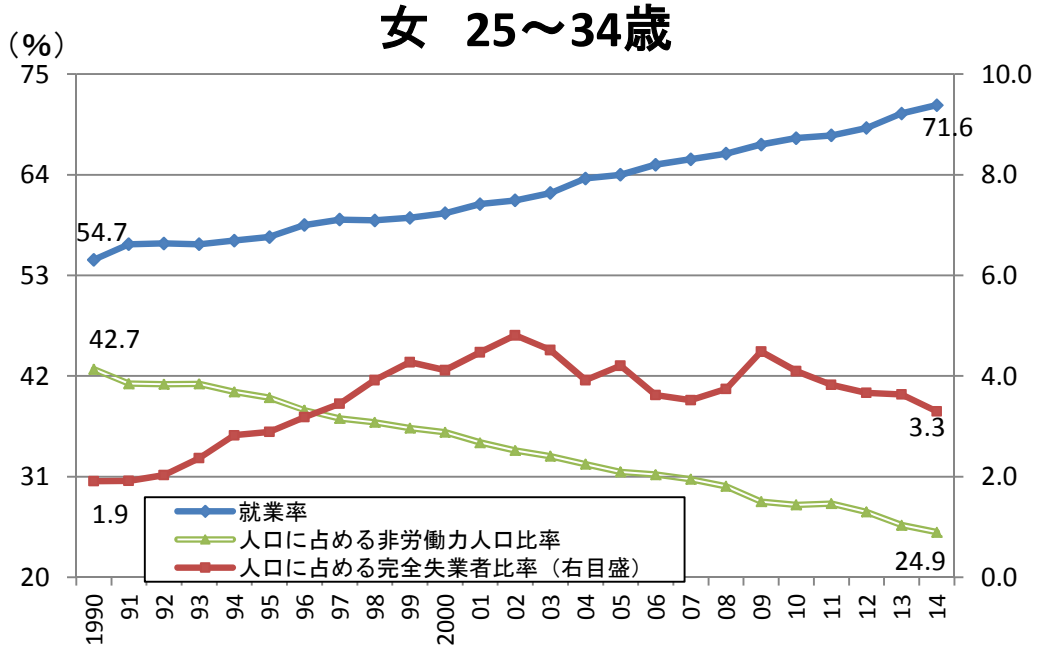


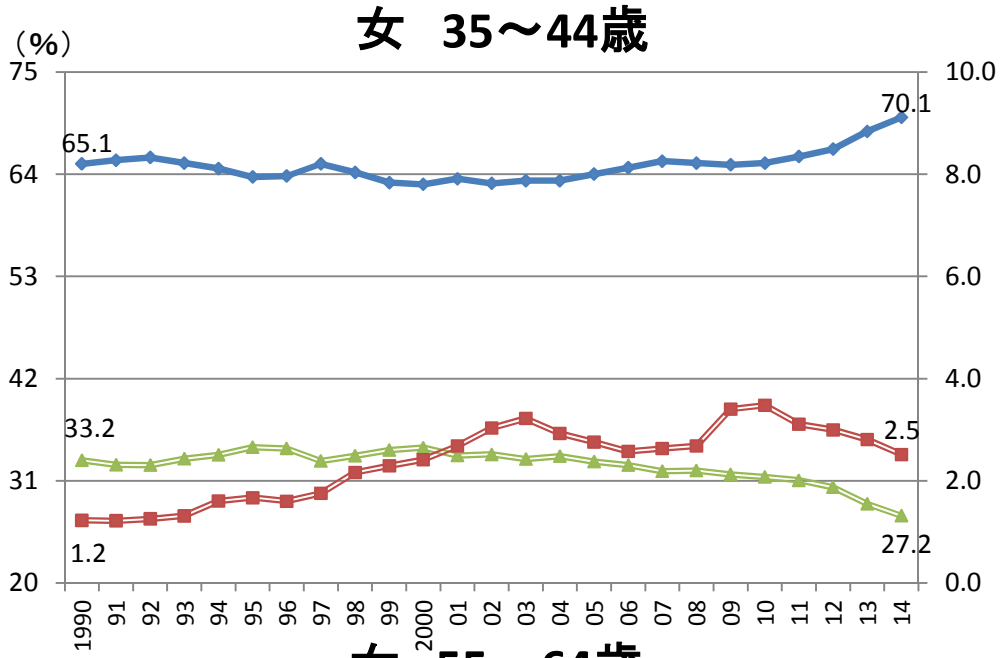


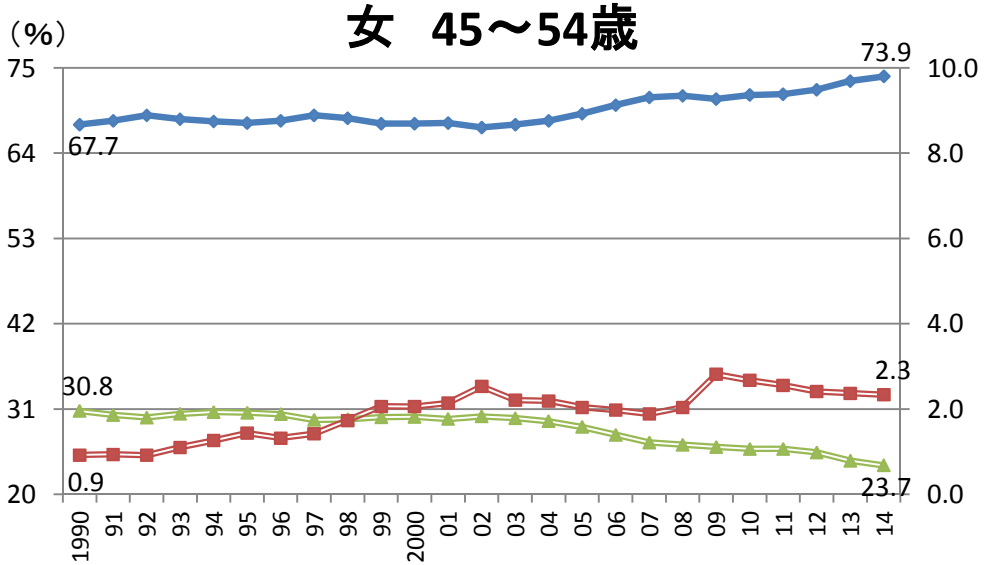
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

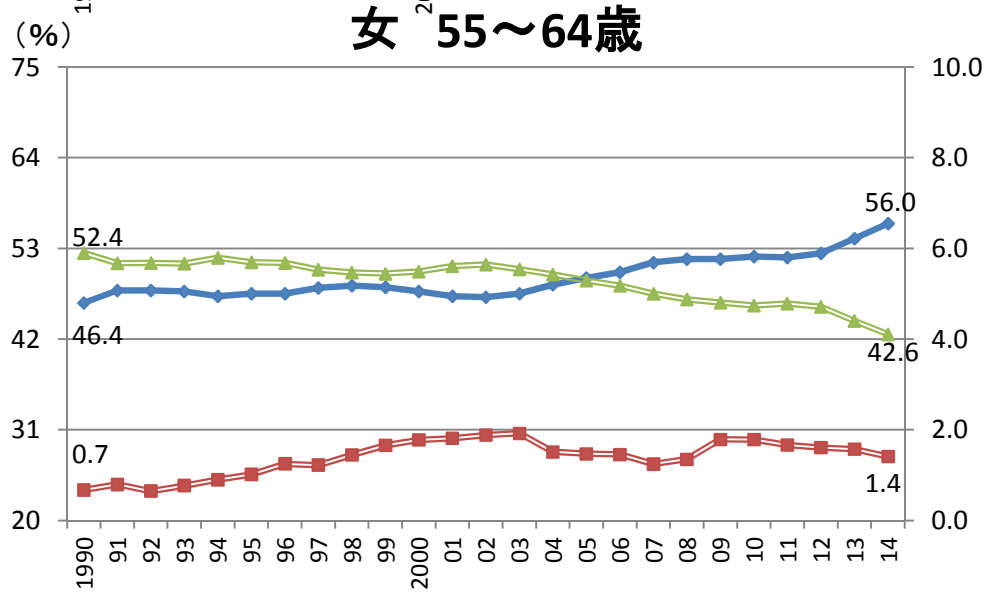
図表４－②　就業率の推移（女）

○　女性の就業率は、25～34歳、35～44歳、45～54歳、55～64歳の全てで上昇傾向にある。





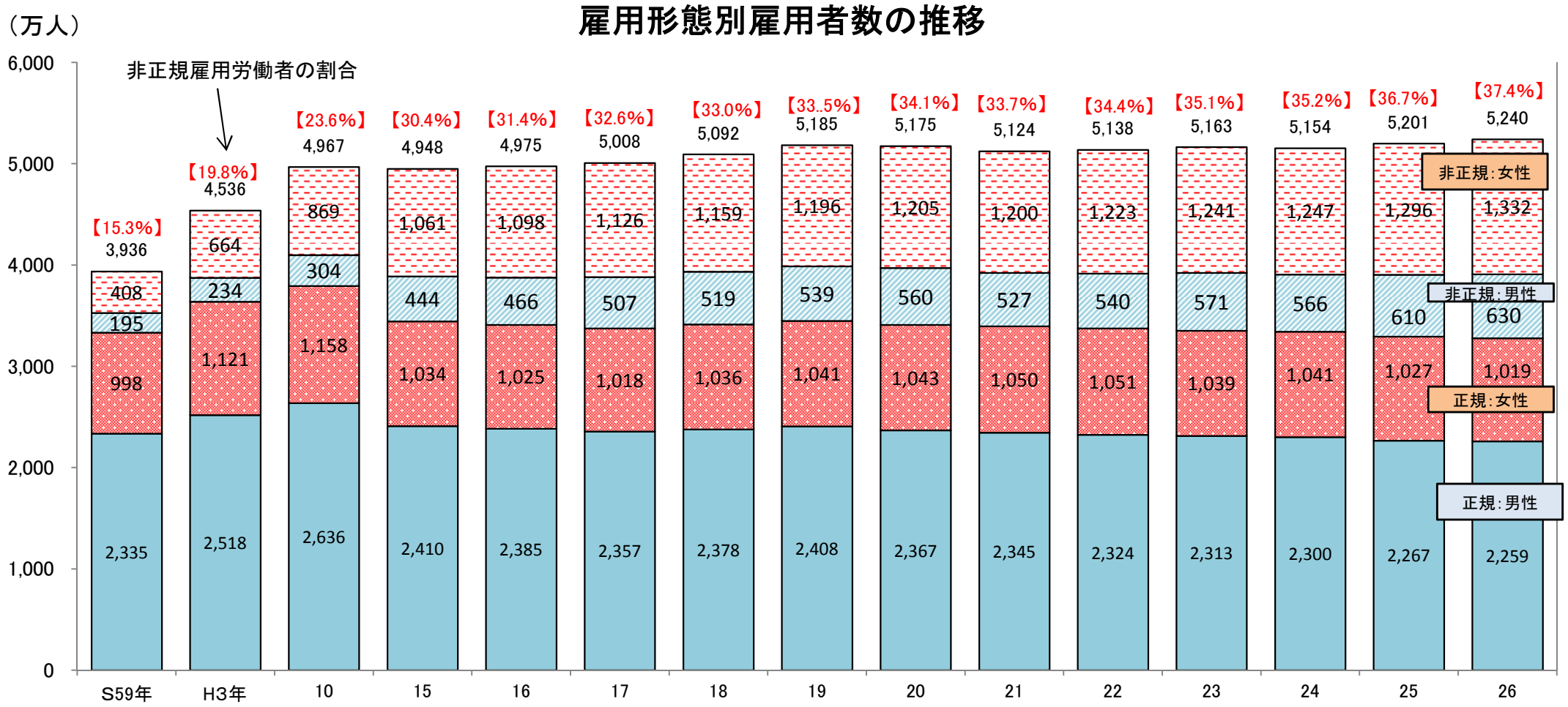




資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表５　雇用形態別雇用者数の推移等

○　役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、1991年（平成3年）には約2割であったが、2003年（平成15年）には3割を超え、2014年（平成26年）には37.4%となっている。



（資料出所）平成10年までは総務省統計局「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、平成15年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

（注）1）平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。

2）平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

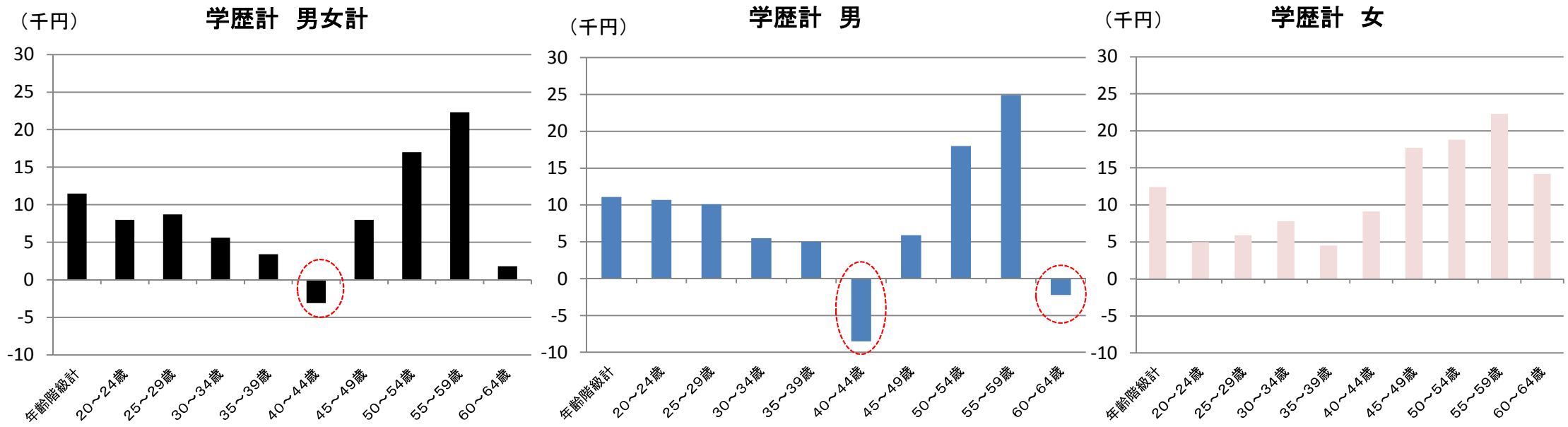
4）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

5）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「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」である者。

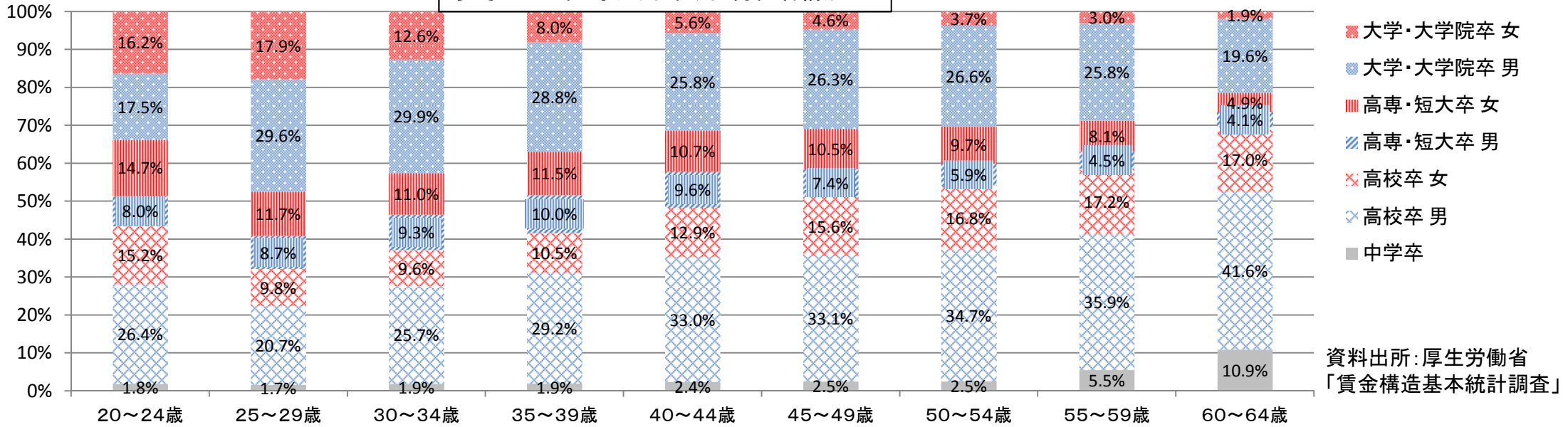
6）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

図表６-①　賃金の変化（2009年～2014年のきまって支給する現金給与額の変化）

○　2009年から2014年にかけて、賃金は年齢計では上昇しているものの、40～44歳層で低下しており、特に男性の大学・大学院卒の低下の寄与が大きい。



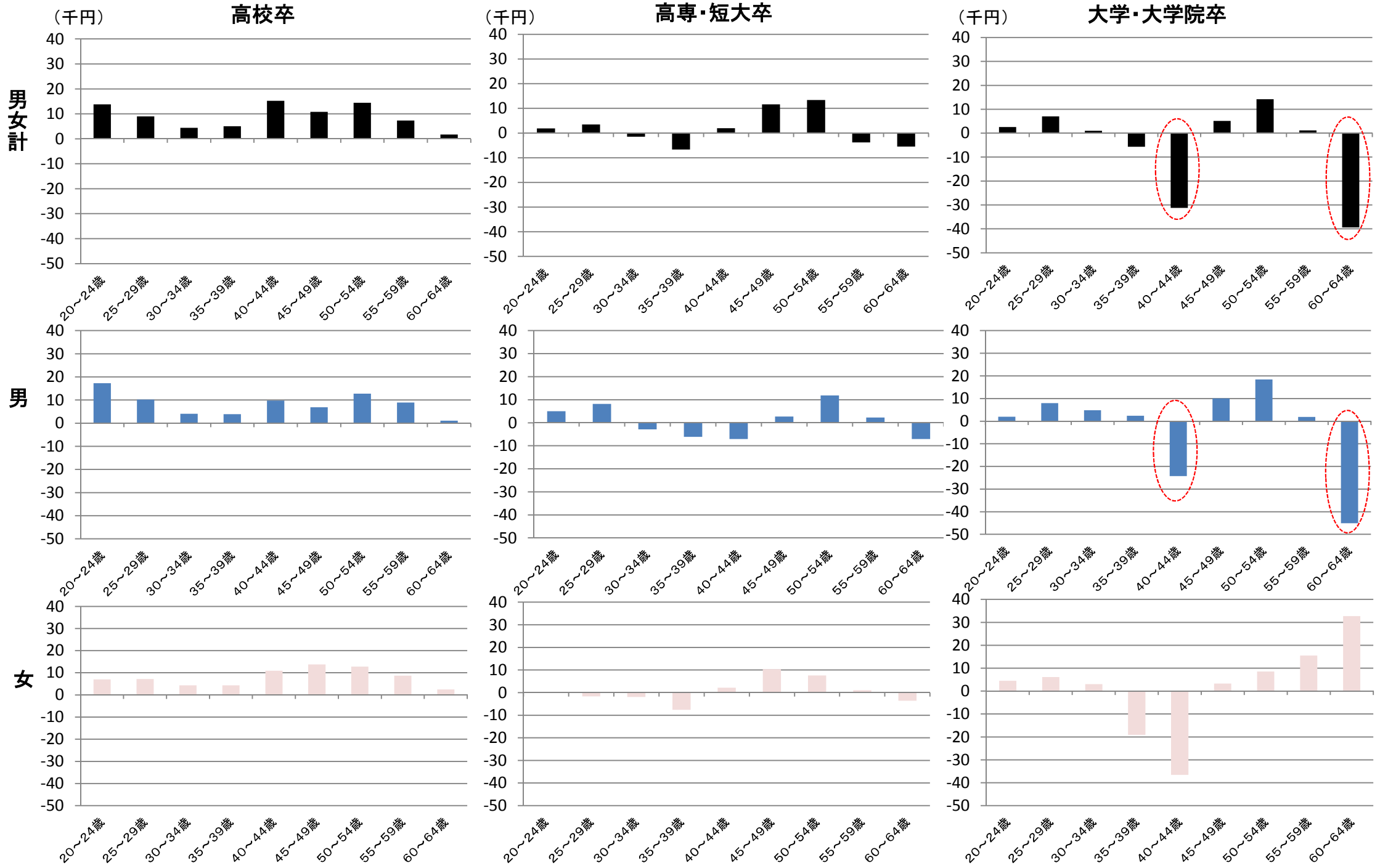
参考：2014年　学歴別・性別　労働者構成比



資料出所：厚生労働省
「賃金構造基本統計調査」

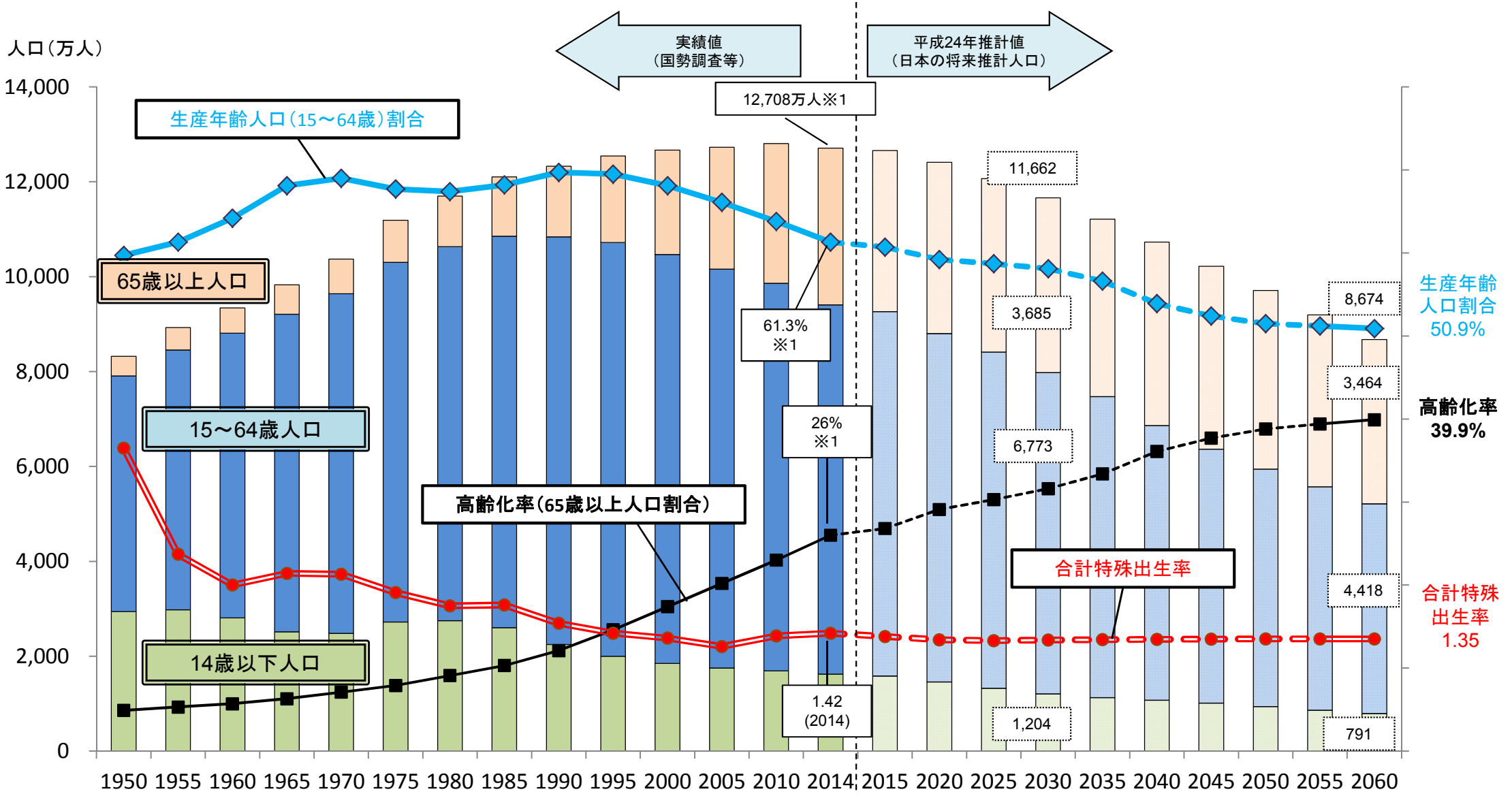
図表６-②　賃金の変化（2009年～2014年のきまって支給する現金給与額の変化）

参考資料



図表７　日本の人口の推移

○　我が国は人口減少局面に入っている。

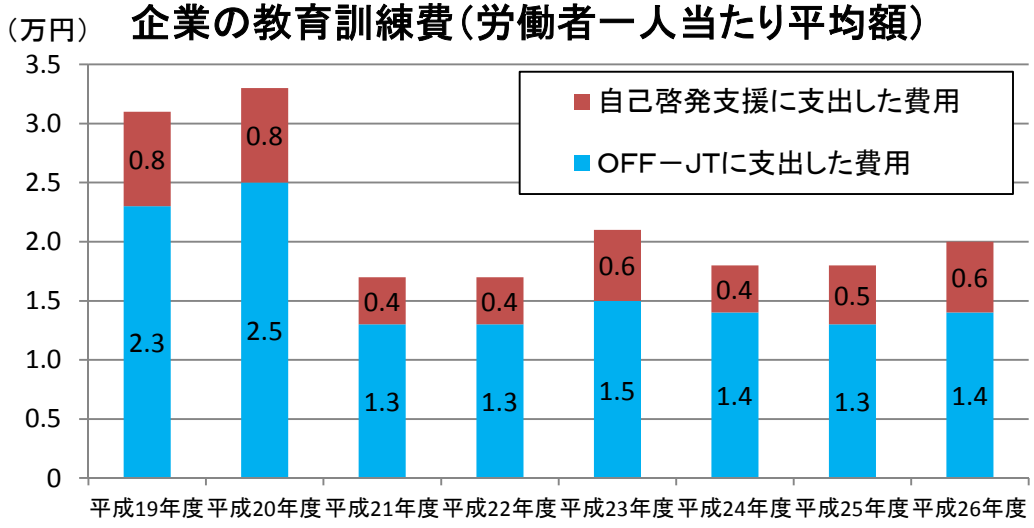


（出所）　総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
厚生労働省「人口動態統計」　※1　総務省「人口推計」

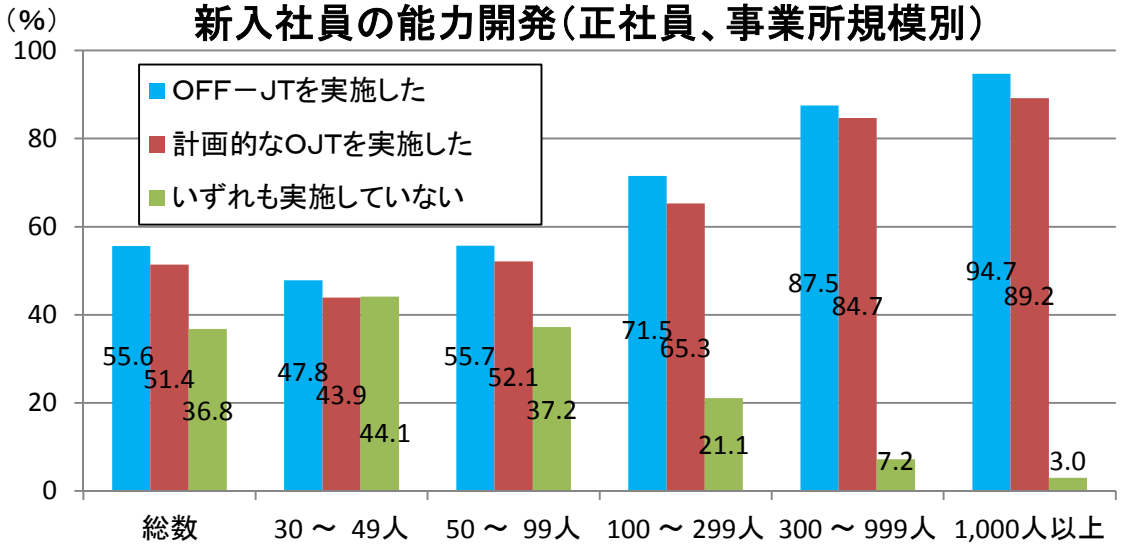
図表８　能力開発の現状について

○　企業の教育訓練費や、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向にある。自己啓発については、特に若年層で、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」といった回答が多い。
○　企業による能力開発は、事業所規模が小さくなるほど実施割合が低くなっている。

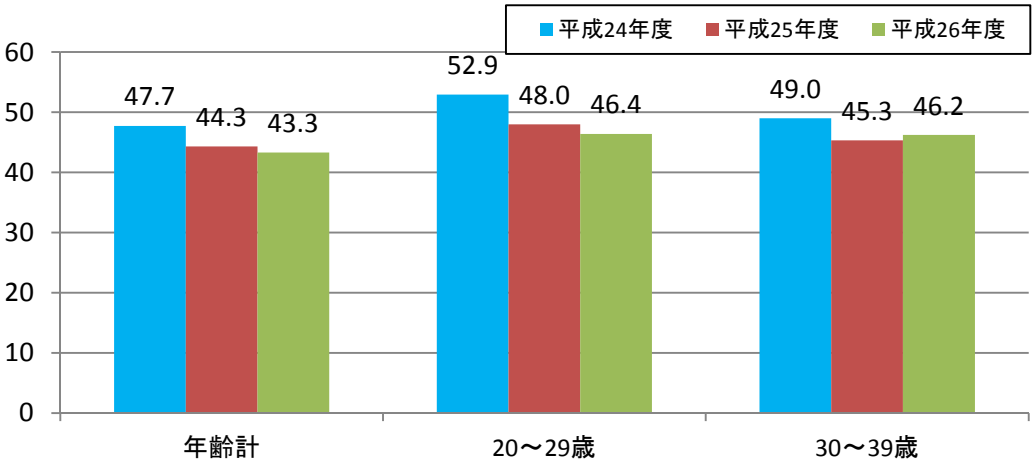
企業の教育訓練費（労働者一人当たり平均額）



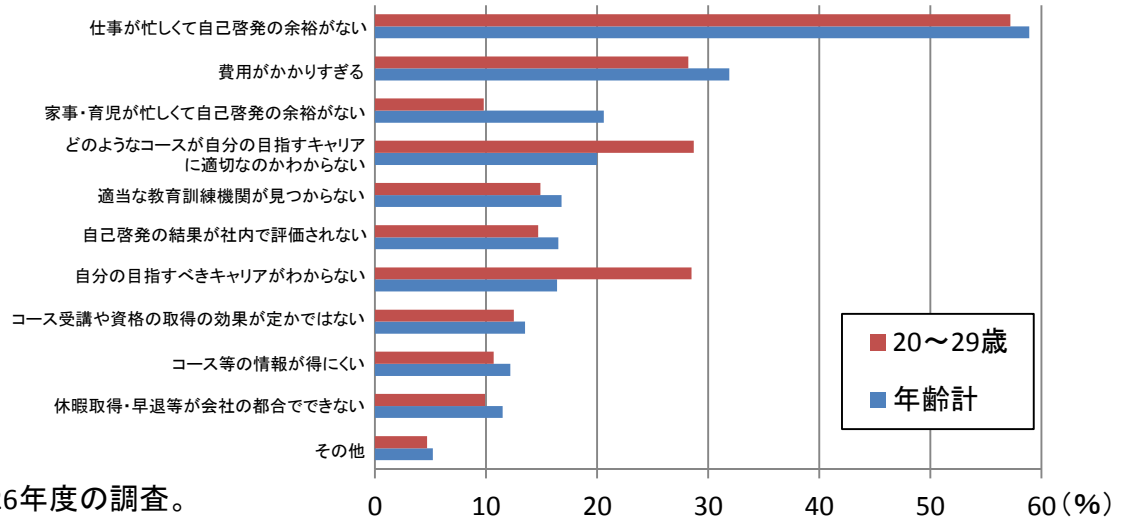
新入社員の能力開発（正社員、事業所規模別）



自己啓発を行った労働者（正社員）



自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（正社員）



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」　（注）特段記載のないものは、平成26年度の調査。

図表９　「不本意非正規」の状況（年齢階級別）平成26年平均

○「不本意非正規」を年齢別・性別にみると、男性では25～34歳、35～44歳、45～54歳で、女性では、25～34歳で割合が高い。

	男女計		男性		女性	
	人数（万人）	割合（%）	人数（万人）	割合（%）	人数（万人）	割合（%）
全体	331	18．1	160	27．9	171	13．6
15～24歳	33	15．1	14	14．4	18	15．3
25～34歳	80	28．4	40	43．0	40	21．2
35～44歳	70	18．7	30	46．2	40	12．9
45～54歳	65	18．3	25	48．1	40	13．2
55～64歳	66	16．9	38	26．0	28	11．4
65歳以上	19	8．8	13	10．7	6	6．3

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成26年平均）

（注）１）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「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」である者。

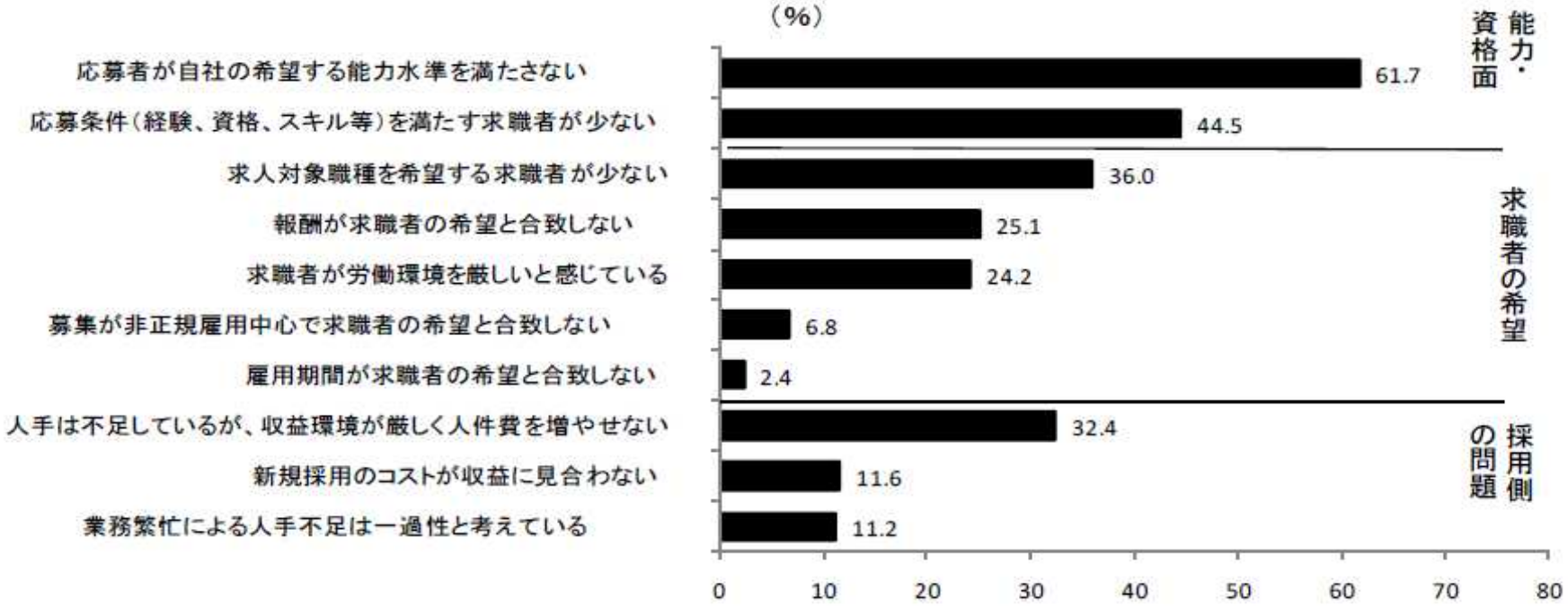
２）不本意非正規：現職の雇用形態（非正規雇用）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についた主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

図表10　求人側からみたミスマッチの理由　中小企業データ

○　中小企業においては、応募者の能力・資格面が雇用者側の要求水準を満たさないことがミスマッチの最大の理由となっている。

図表1－3－1　雇用のミスマッチが存在する理由（全産業。あてはまるものすべて選択）

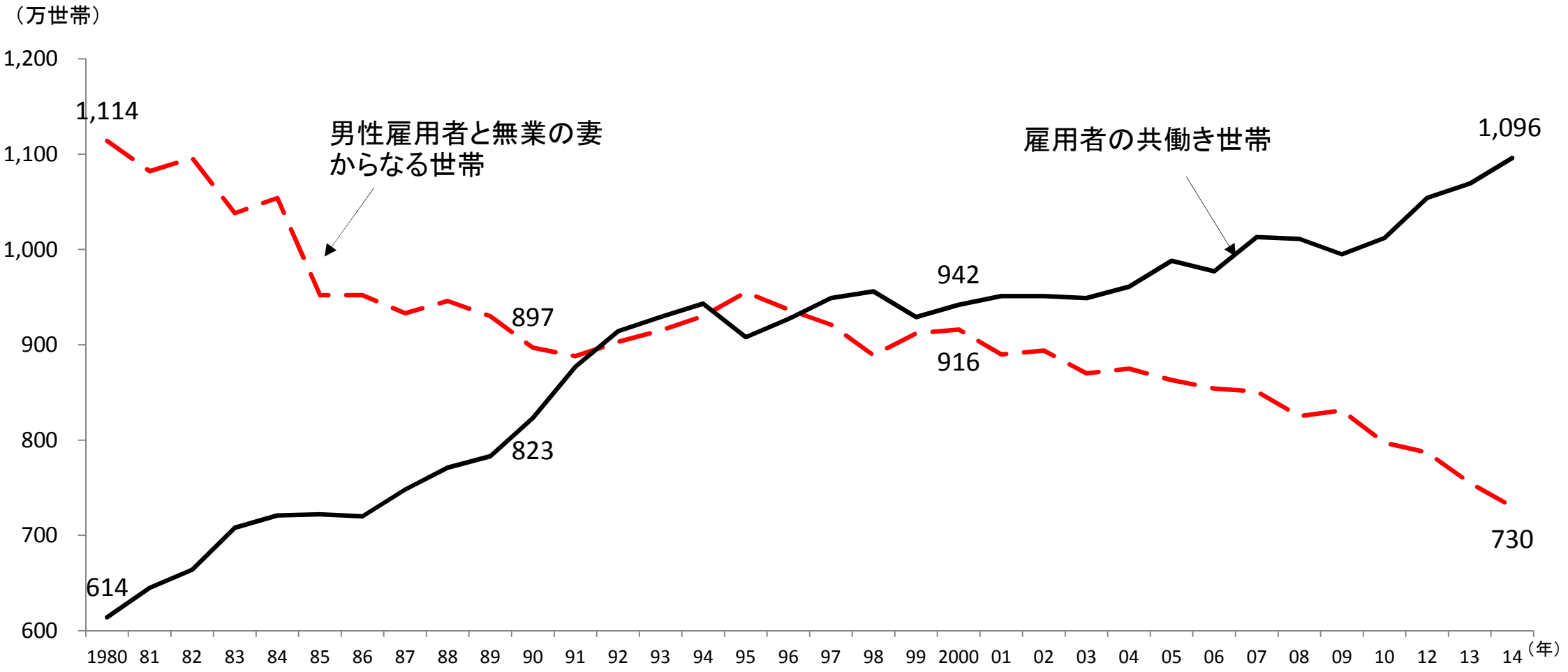


N=1,684
（注1）「応募条件を満たす求職者が少ない」は、求人票で示した形式要件の充足の有無を示し、「応募者が自社の希望する能力水準を満たさない」は採用試験等での定性的な能力判断を示す
（注2）能力・資格面の理由のうち少なくとも1項目を挙げた企業の割合は73.8%

（資料出所）商工中金「雇用のミスマッチ等についての中小企業の認識調査」（2012年1月調査）

図表11　共働き世帯数と男性のみ雇用労働者である世帯数の推移

○共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。

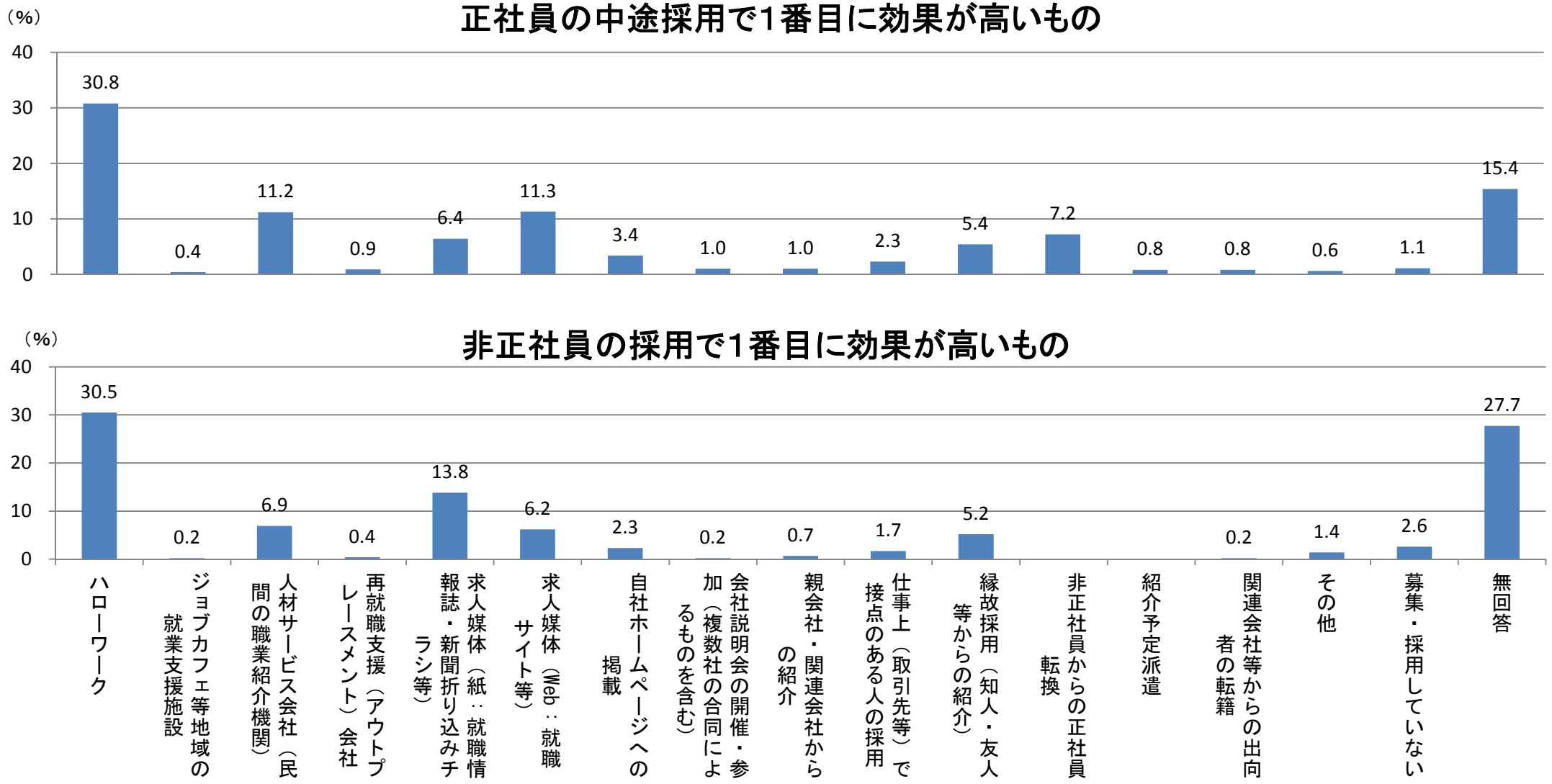


（資料出所）　総務省統計局「労働力調査特別調査」（1980年～2001年）、「労働力調査（詳細集計）」（2002年～2010年、2012～2014年）より作成
（注）　1）「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
　　2）「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。
　　3）1985年以降は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。
　　4）「労働力調査特別集計」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

図表12　企業が採用活動で利用している採用・募集ルートで効果が高いもの

参考資料

○　企業が採用活動で利用している募集･採用ルートで1番目に効果が高いものとして、正社員の中途採用では、「ハローワーク（30.8%）」「求人媒体（Web:就職サイト等）（11.3%）」「人材サービス会社（民間の職業紹介機関）（11.2%）」となっており、非正社員の採用では「ハローワーク（30.5%）」「求人媒体（紙：就職情報誌･新聞折り込みチラシ等）（13.8%）」「人材サービス会社（民間の職業紹介機関）（6.9%）」となっている。

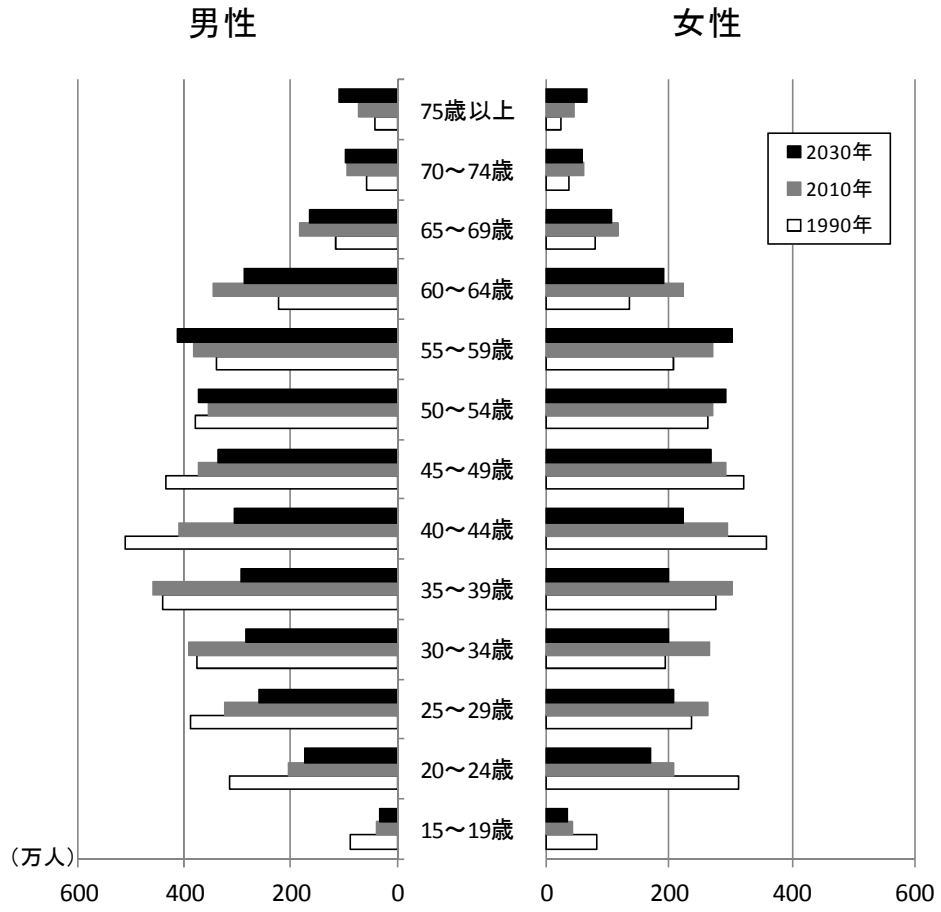


資料出所：みずほ情報総研（株）「「人材の確保と離職防止」に関するアンケート調査」（2014年度厚生労働省職業安定局委託事業）

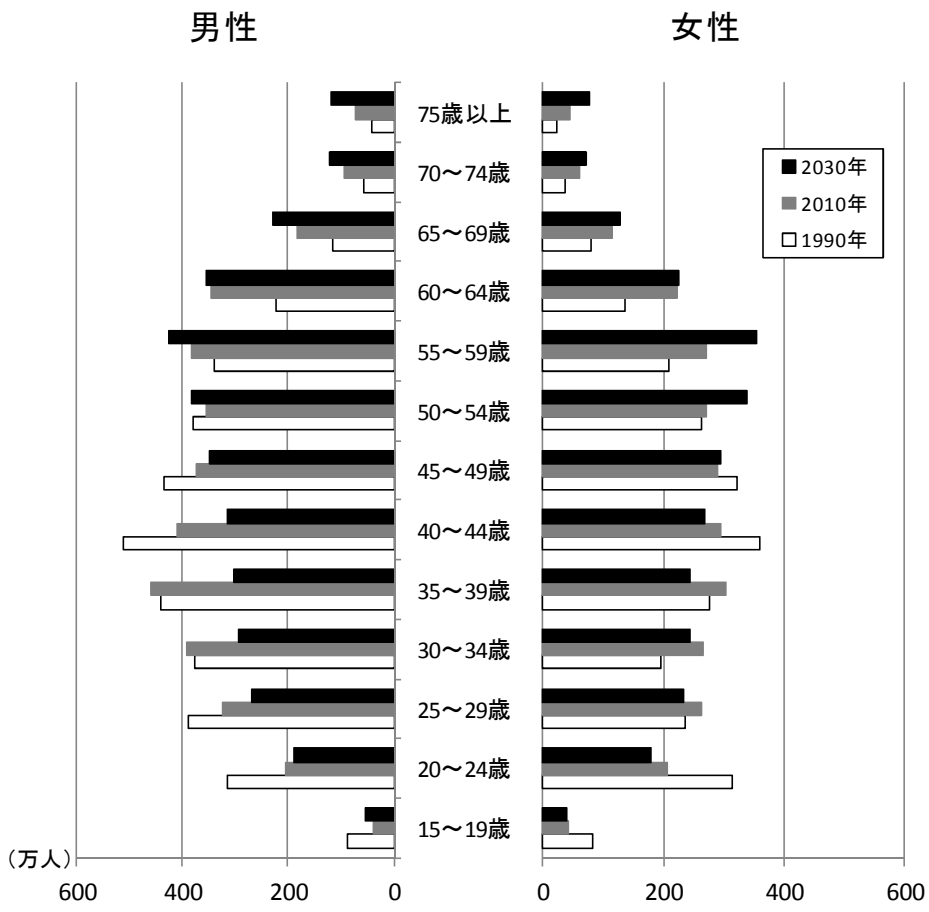
図表13　年齢階級別就業者数の推移と見通し

○　経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、2030年の60歳以上の高年齢層の就業者数は、2010年や1990年に比べて多くなる見込みである。（60歳以上：1990年715万人、2010年1141万人、2030年1326万人）
　また、34歳以下の若年層については、人口が減る影響で、2030年の就業者数は2010年に比べ減少するものの、女性の減少度合いは相対的に小さい。（34歳以下：1990年1994万人、2010年1738万人、2030年1501万人）

（1）経済成長と労働参加が適切に進まないケース



（2）経済成長と労働参加が適切に進むケース

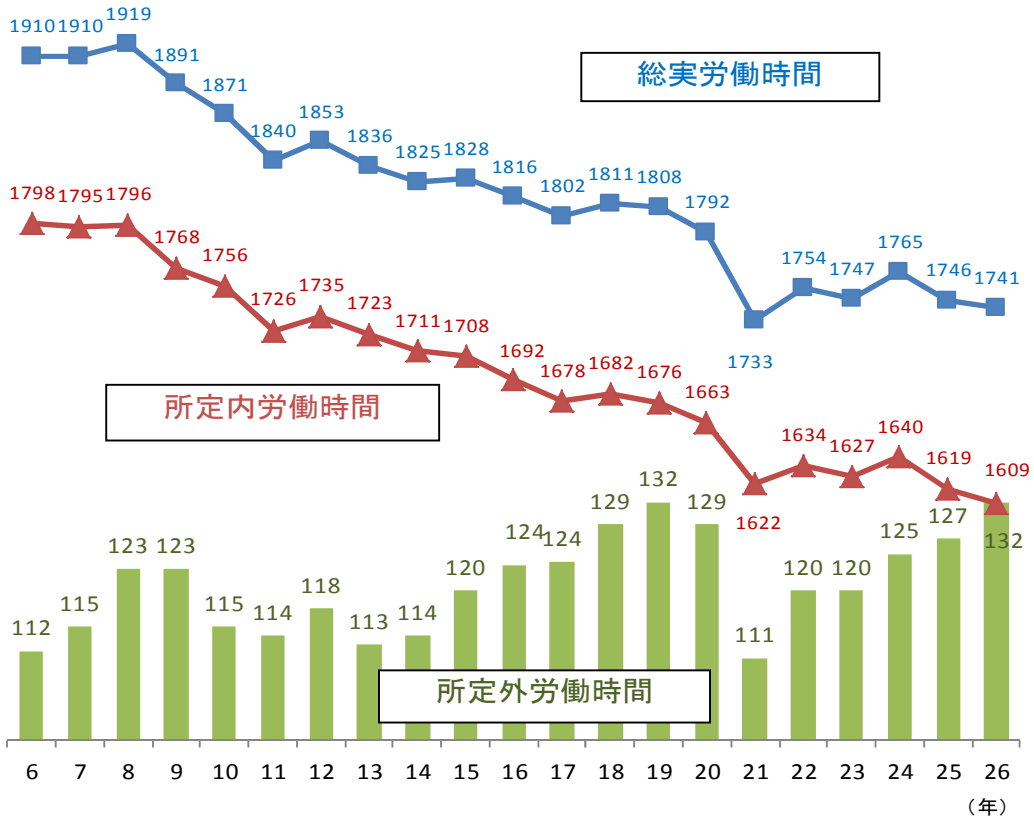


（資料出所）1990年と2010年の実績値は総務省「労働力調査」(2010年は平成22年（新）基準人口による補間補正値。2010年における70歳以上の年齢階級は、総務省によるベンチマーク人口の基準切替えに伴う補間補正の方法を参考に（独）労働政策研究・研修機構推計)、2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計

図表14　年間総実労働時間の推移

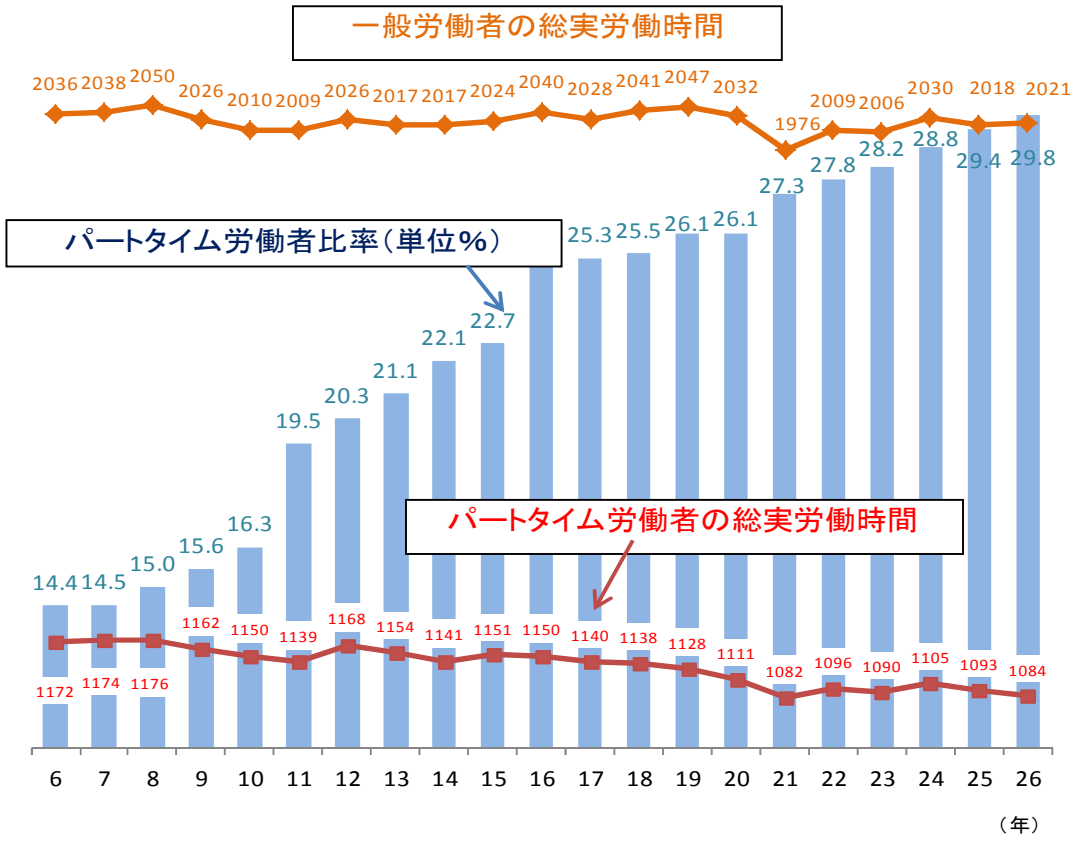
○　就業形態計の年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
○　一般労働者の年間総実労働時間は、2000時間を超える水準で推移している。

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5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5人以上

図表15　週労働時間別雇用者数の推移

○　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17．0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
週60時間以上の者	639万人	476万人	490万人	474万人	464万人
	12．2%	9．3%	9．1%	8．8%	8．5%
週35時間以上週60時間未満の者	3354万人	3227万人	3412万人	3327万人	3284万人
	64．0%	63．2%	63．7%	61．6%	60．5%
週35時間未満の者	1237万人	1385万人	1436万人	1568万人	1651万人
	23．6%	27．1%	26．8%	29．0%	30．4%
合　計	5243万人	5105万人	5359万人	5399万人	5432万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
30代男性で週60時間以上の者	200万人	141万人	144万人	135万人 （124万人）	126万人 （115万人）
	23．8%	18．4%	18．2%	17．6% （17．2%）	17．0% （16．5）%

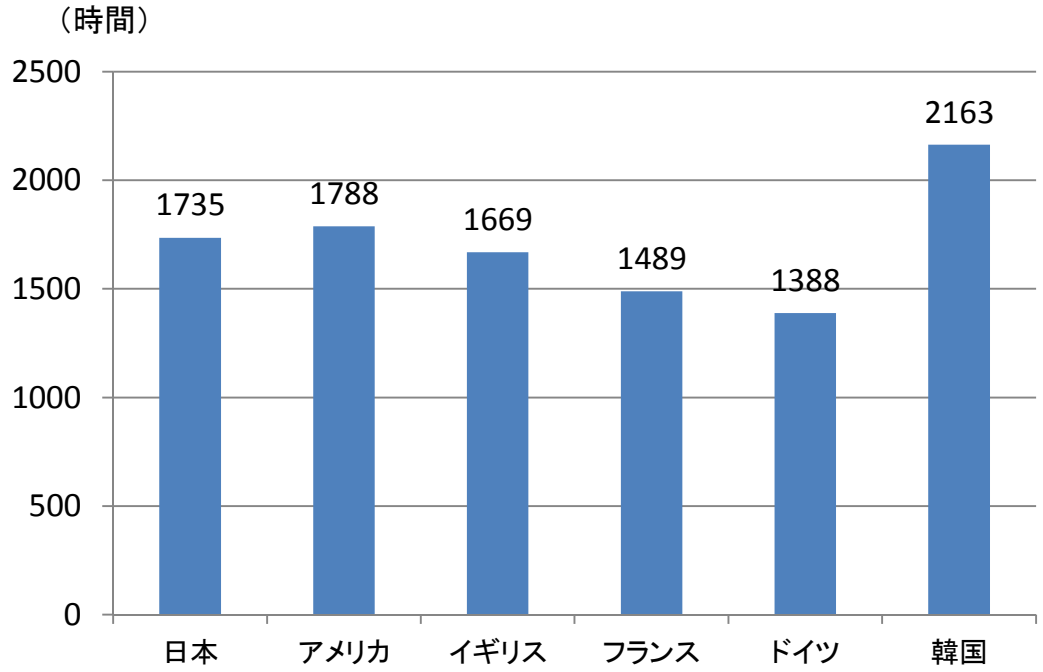
※　資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

※　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、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25、26年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

図表16　年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

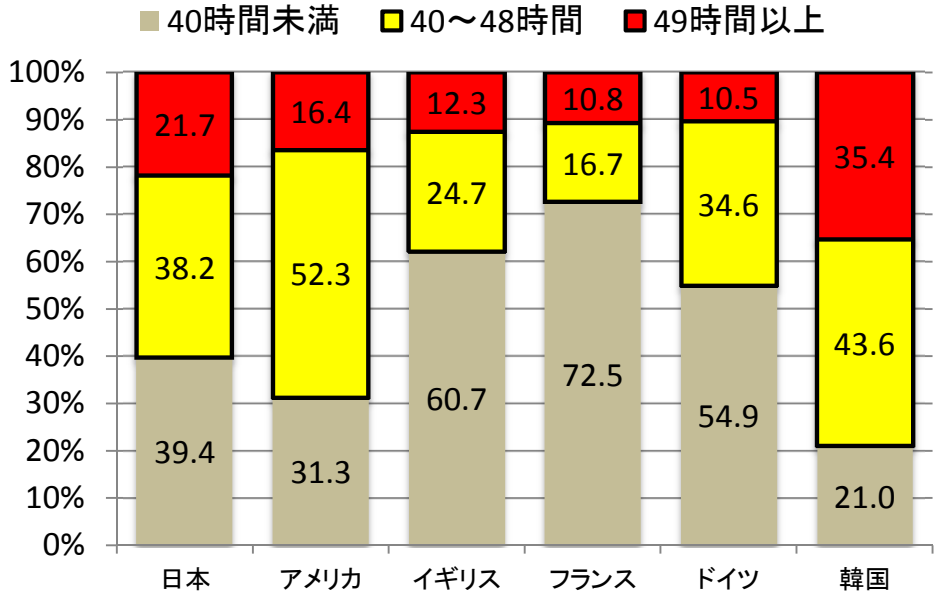
○　日本は欧米諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
○　また、時間外労働（40時間/週以上働いている）者の構成割合が高く、特に48時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



（資料出所）OECD「iLibrary」

○長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）



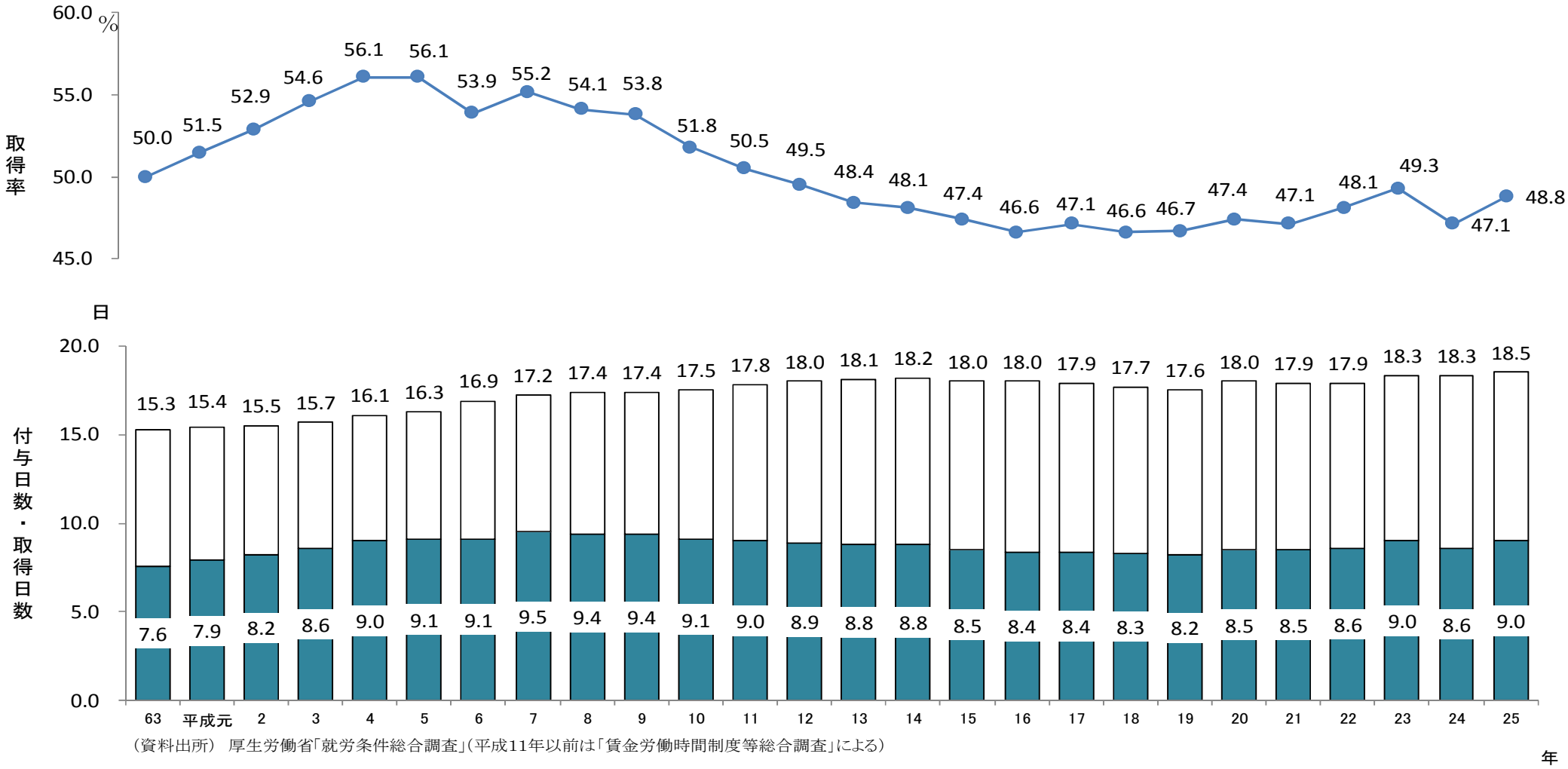
（資料出所）ILO「ILOSTAT Database」

＜注＞
※　年平均労働時間は、2013年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間（韓国のみ2012年）を示す。データは、OECD「iLibrary」（日本は厚生労働省「毎月勤労統計調査」）による。

＜注＞
※　長時間労働者の構成比については、2013年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す（韓国のみ2012年）。データは、ILO「ILOSTAT　Database」（日本人は総務省「労働力調査」）による。
※　就業時間不詳の者がいるため、計100%とはならない（日本、イギリス、フランス）。

図表17　年次有給休暇の取得率等の推移

○　年次有給休暇の取得率については、依然として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18　長時間労働と健康

○　労働時間が長くなるほど、健康状態について「よい」と感じる割合が低下していく。
○　長時間労働が続いた場合、「メンタルヘルスに悪影響を及ぼす」、「生活時間を十分に確保できなくなる」、「仕事への意欲が低下する」、「生産性や創造性が低下する」と考えられる。

図表１ 週労働時間と満足度

	(n)	満足	不満 (%)
50時間／週未満	1212	63.9	36.1
50時間~60時間／週未満	200	44.0	56.0
60時間／週以上	69	34.8	65.2

注：１週間の労働時間数別に見た労働時間に対する満足度。

図表２ 年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度

	(n)	満足	不満 (%)
0%	152	29.6	70.4
15%未満	199	38.2	61.8
15%~30%未満	279	44.4	55.6
30%~50%未満	243	60.5	39.5
50%~80%未満	312	63.1	36.9
80%~100%未満	91	69.2	30.8
100%	178	73.0	27.0

注：年次有給休暇取得率別に見た休暇取得状況に関する満足度。

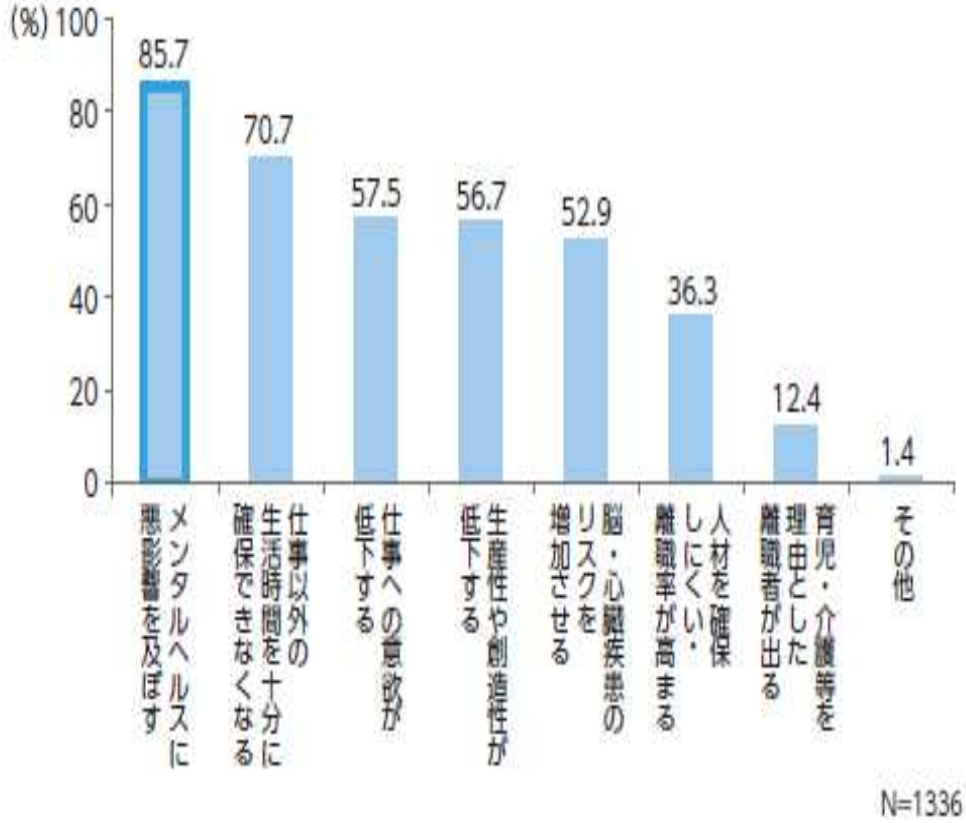
図表３ 週労働時間と主観的健康感

	(n)	よい	まあよい	ふつう	あまりよくない	よくない (%)
50時間／週未満	1212	13.5	27.5	40.4	15.2	3.4
50時間~60時間／週未満	200	8.5	24.5	46.5	18.0	2.5
60時間／週以上	69	8.7	18.8	47.8	15.9	8.7

注：１週間の労働時間数別に見た自己の健康状態に対する意識。

資料出所：「従業員の労働時間と休暇に関する調査（労働者調査）」（2013年）

図表４ 社員に週60時間以上の長時間労働が続いた場合、一般的に、当人ないし貴社にどのような影響が生じると思うか



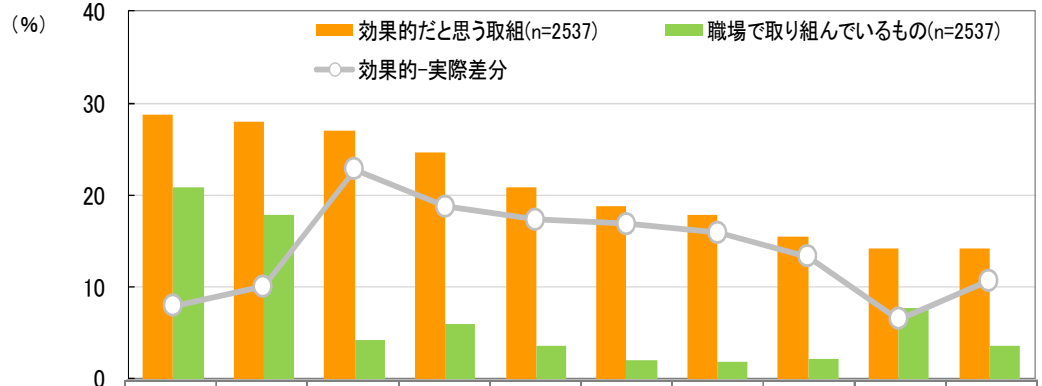
資料出所：「従業員の労働時間と休暇に関する調査（企業調査）」（2013年）

図表19　長時間労働と人事評価等

○　残業削減に効果的だと思われる取組としては「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」「業務時間外会議の禁止」「部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み」等が多く挙げられている。
○　一方、人事評価において、効率的業務遂行がプラスに評価されている企業は少ない。

残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組の差分

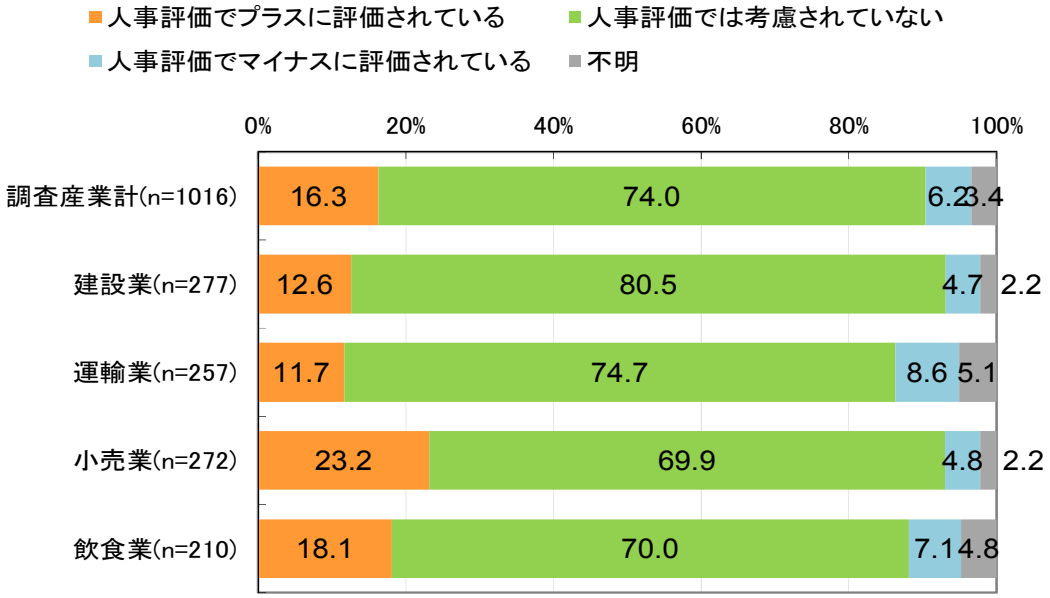
（複数回答）【母数：正社員】



	計画的な残業禁止日の設定	上司からの声かけ	短時間で質の高い仕事をすることを評価する	担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり	業務時間外会議の禁止	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	入退時間のシステム管理と警告	オフィスの強制消灯
効果的だと思う取組(n=2537)	28.8	27.9	27.0	24.6	20.8	18.8	17.8	15.5	14.2	14.2
職場で取り組んでいるもの(n=2537)	20.9	17.9	4.2	5.9	3.5	2.0	1.9	2.2	7.7	3.5
効果的-実際差分	7.9	10.0	22.8	18.7	17.3	16.8	15.9	13.3	6.5	10.7

「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価

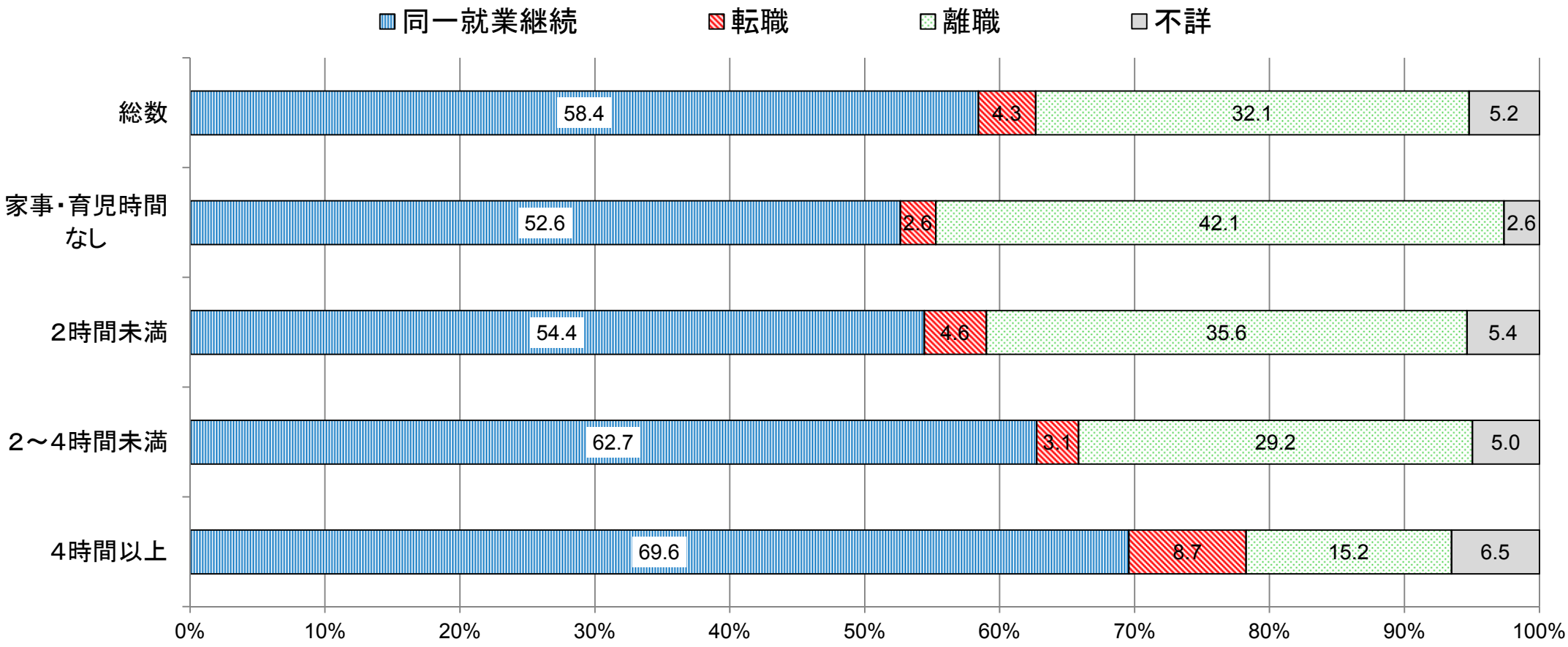
（企業）



資料出所：「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（平成26年5月内閣府）

図表20　子どもがいる夫婦の夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無

○　夫の家事･育児時間が長いほど、出産後の妻の就業継続割合が高い傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」（2013年）
（注）1）集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの11年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第12回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2）11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3）総数には、家事・育児時間不詳を含む。

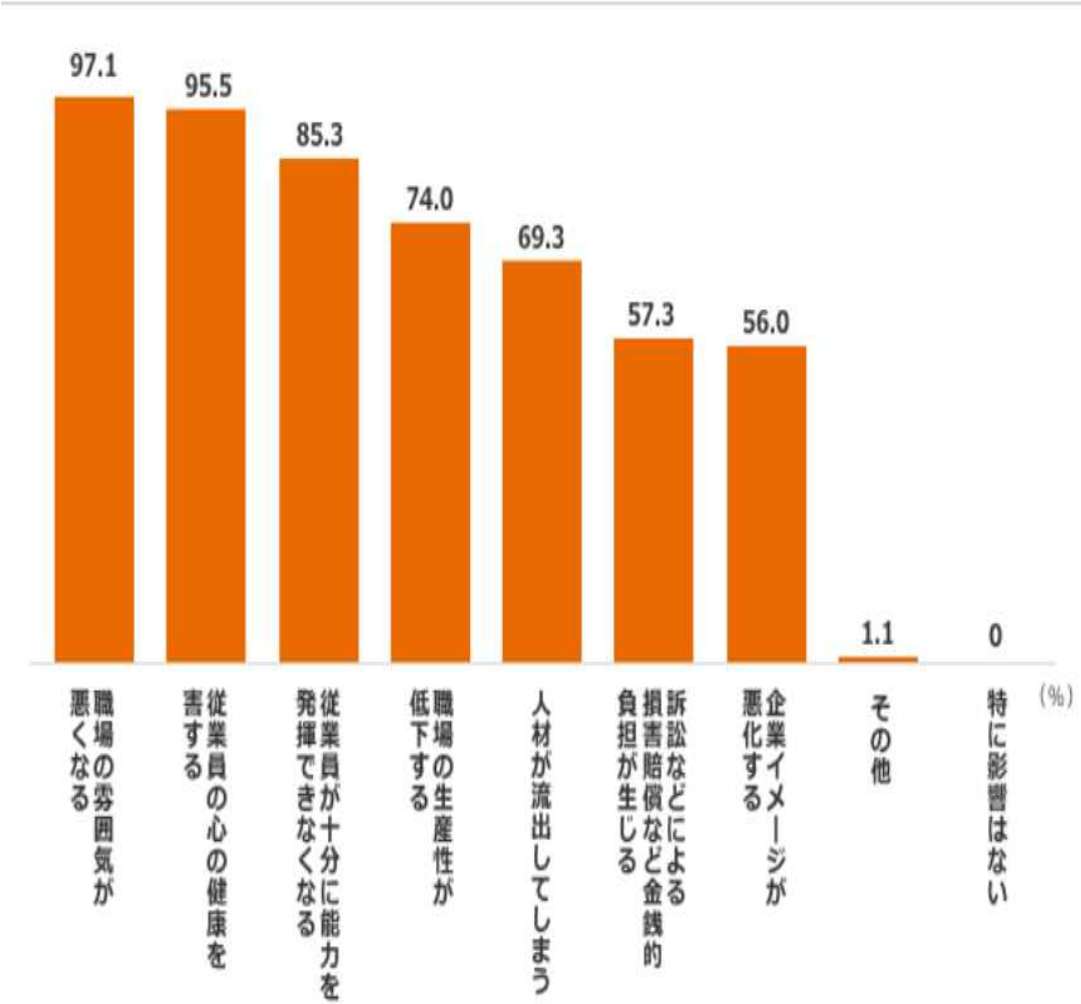
図表21　パワーハラスメントの現状

○　都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加している。
○　パワハラが職場や企業に与える影響として考えられるものを企業に尋ねたところ、「職場の雰囲気が悪くなる」「従業員の心の健康を害する」「従業員が十分に能力を発揮できなくなる」「職場の生産性が低下する」等を回答する企業が多い。

都道府県労働局等への相談件数

資料出所：厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

パワハラが職場や企業に与える影響

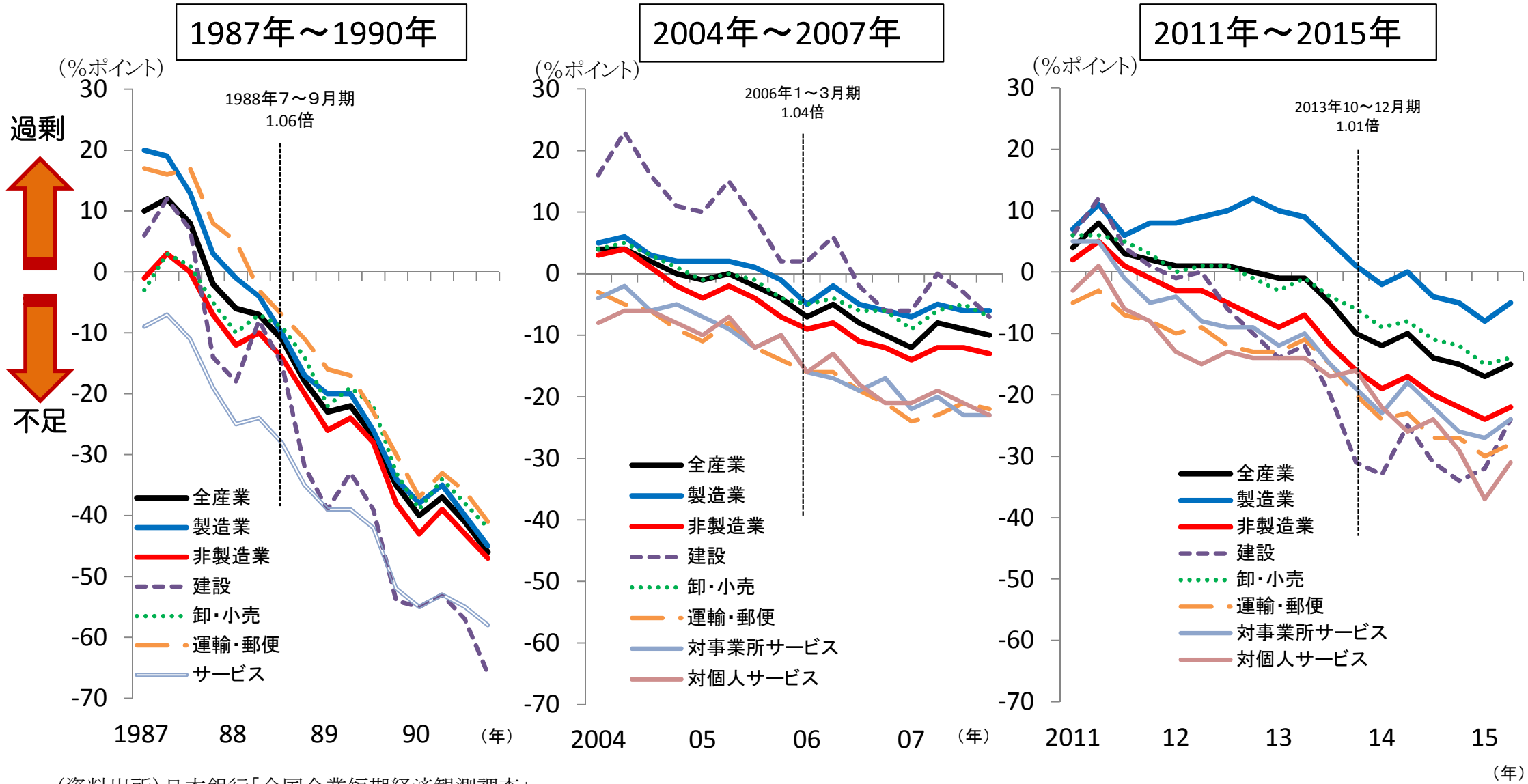


資料出所：厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（企業調査）」平成24年
（注）選択肢からの複数回答であることに留意。 n＝2937

図表22　日銀短観（雇用人員判断D.I.　産業別）～過去、有効求人倍率が1倍を超えた時期との比較～

参考資料

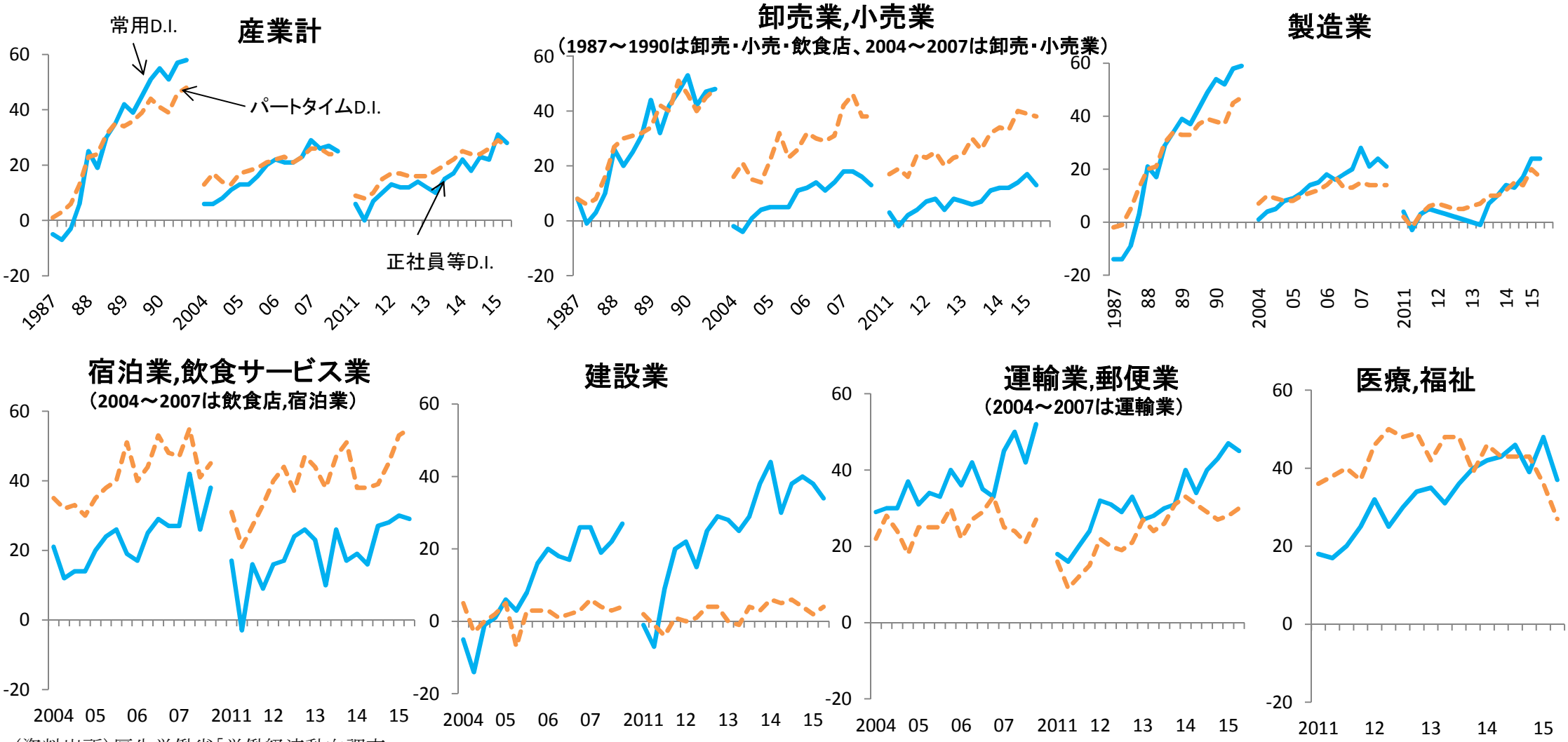
○ 過去と比較して、今回は製造業と非製造業との乖離が大きくなっていることが特徴。
○ 今回は特に、建設やサービス業で不足感が強い。



（資料出所）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
（注）1）　%ポイントは「過剰」－「不足」にて算出。
　　2）産業分類の変更があるので、厳密な比較ではないことに留意。

図表23　産業別・雇用形態別労働者の過不足状況

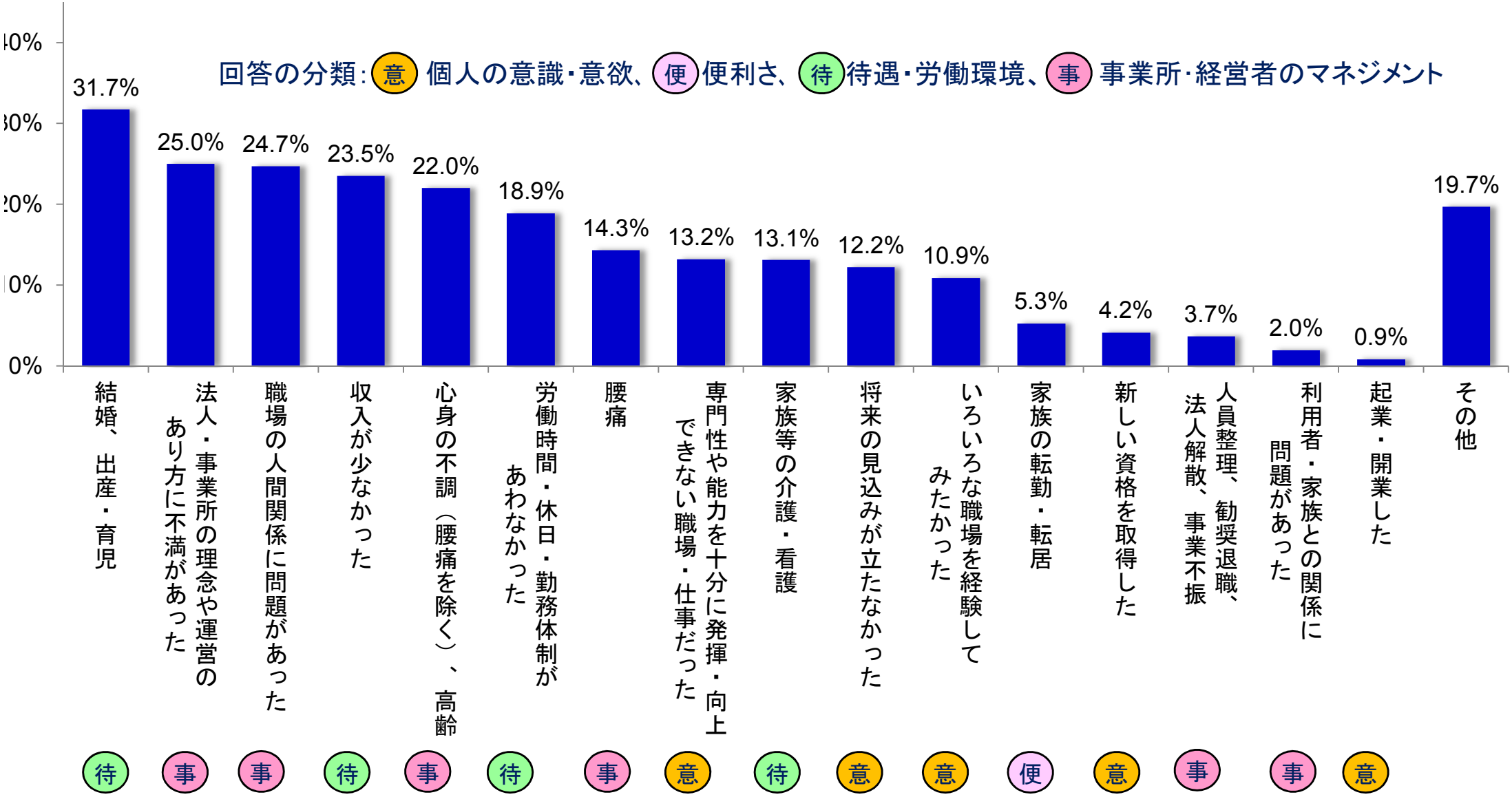
足下についてみると、
○　正社員等は、「建設業」「運輸業,郵便業」「医療・福祉」等で不足感が強い。
○　パートタイムは、「運輸業,郵便業」「卸売業,小売業」「宿泊業,飲食サービス業」「医療・福祉」等で不足感が強い。
※産業分類・内容が変更されているので、過去との比較には注意が必要。



（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」
（注）1987年～1990年及び2004年～2007年の実線は「常用」、2011年～2014年の実線は「正社員等」である。
常用：雇用期間を定めないで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まない。
正社員等：雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まない。

図表24　過去働いていた職場をやめた理由（介護福祉士：複数回答）

○　離職理由では「結婚・出産・育児」「労働環境・雇用管理の在り方」「収入が少ない」「心身の不調、腰痛等」「将来の見通しが立たない」等が多くなっている。

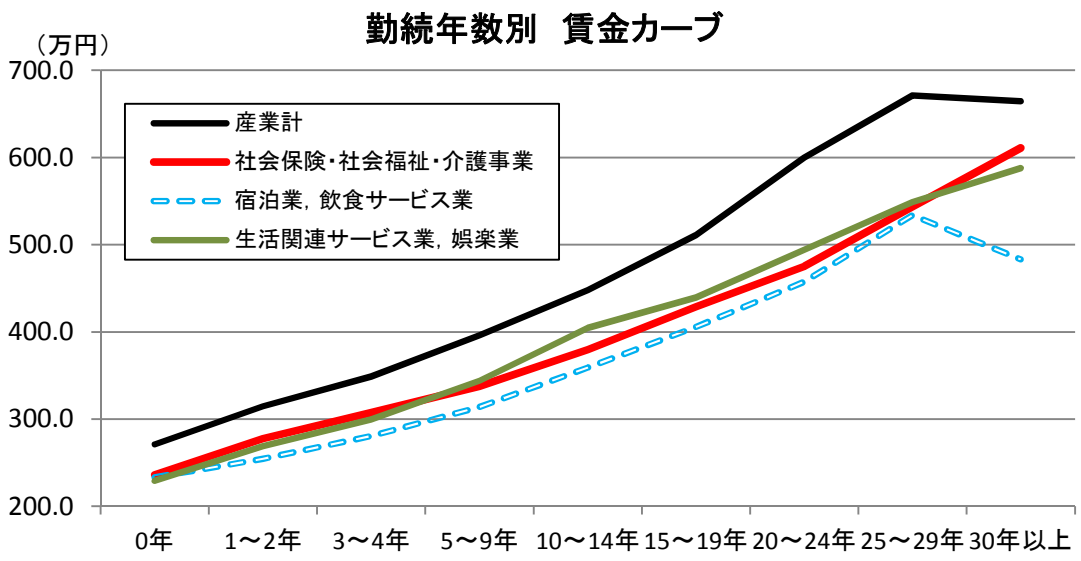


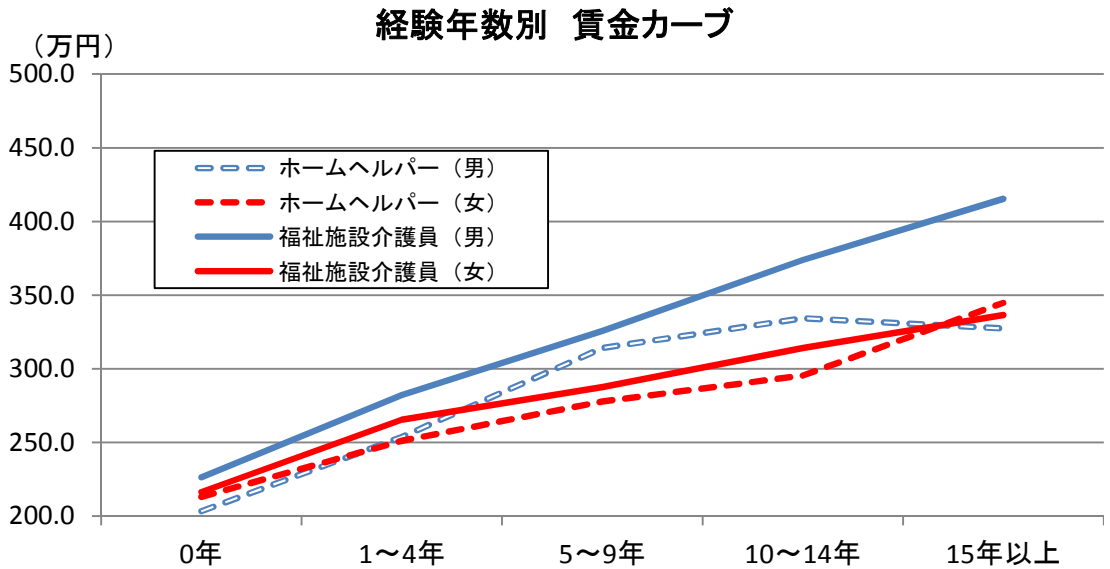
資料出所：(財) 社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

図表25　介護職員の賃金

○　平均年齢･勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。なお、介護職員の勤続年数は産業計と比較して短い傾向にある。
○　介護職員について、勤続年数･経験年数別にみた賃金は、年数に応じて上昇している。

		男女計			男				女			
		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	42.1	12.1	329.6	67.2	42.9	13.5	365.7	32.8	40.6	9.3	255.6
	医療，福祉	40.7	8	294.5	28.4	40.1	8.3	366.5	71.6	40.9	7.9	266
	社会保険・社会保険・介護事業	41.2	7.1	240	29.3	39.5	7	267.3	70.7	41.8	7.1	228.7
職種別	医師	40.8	5.2	892.7	71.1	42	5.3	955.4	28.9	38	4.8	738.3
	看護師	38.9	7.7	329	10.0	36.3	6.8	329.7	90.0	39.2	7.8	329
	准看護師	47.2	10.5	286.2	10.8	42.9	11.3	311.4	89.2	47.7	10.5	283.2
	保育士	34.8	7.6	216.1	6.6	31.4	6.3	239.4	93.4	35.1	7.7	214.4
	ケアマネジャー	46.9	8	262.9	26.4	41.1	7.6	282	73.6	49	8.1	256
	ホームヘルパー	44.7	5.6	220.7	24.8	39	4.1	229.8	75.2	46.6	6.1	217.7
	福祉施設介護員	39.5	5.7	219.7	33.6	36.2	5.4	233.4	66.4	41.2	5.9	212.8



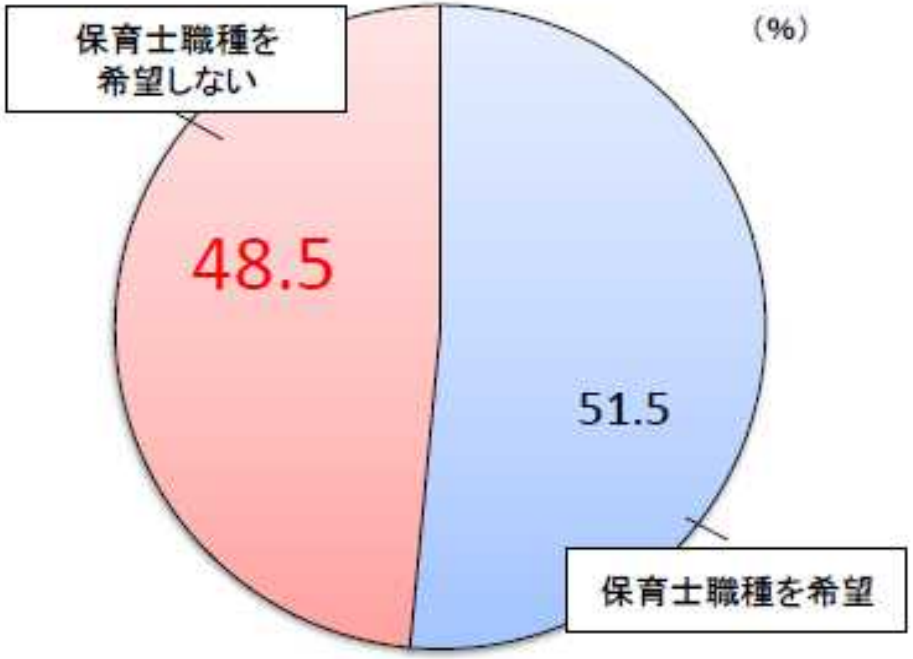


資料出所：厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」（注）勤続年数別の賃金カーブは、「所定内給与額×12＋年間賞与その他特別給与額」により算出したもの。

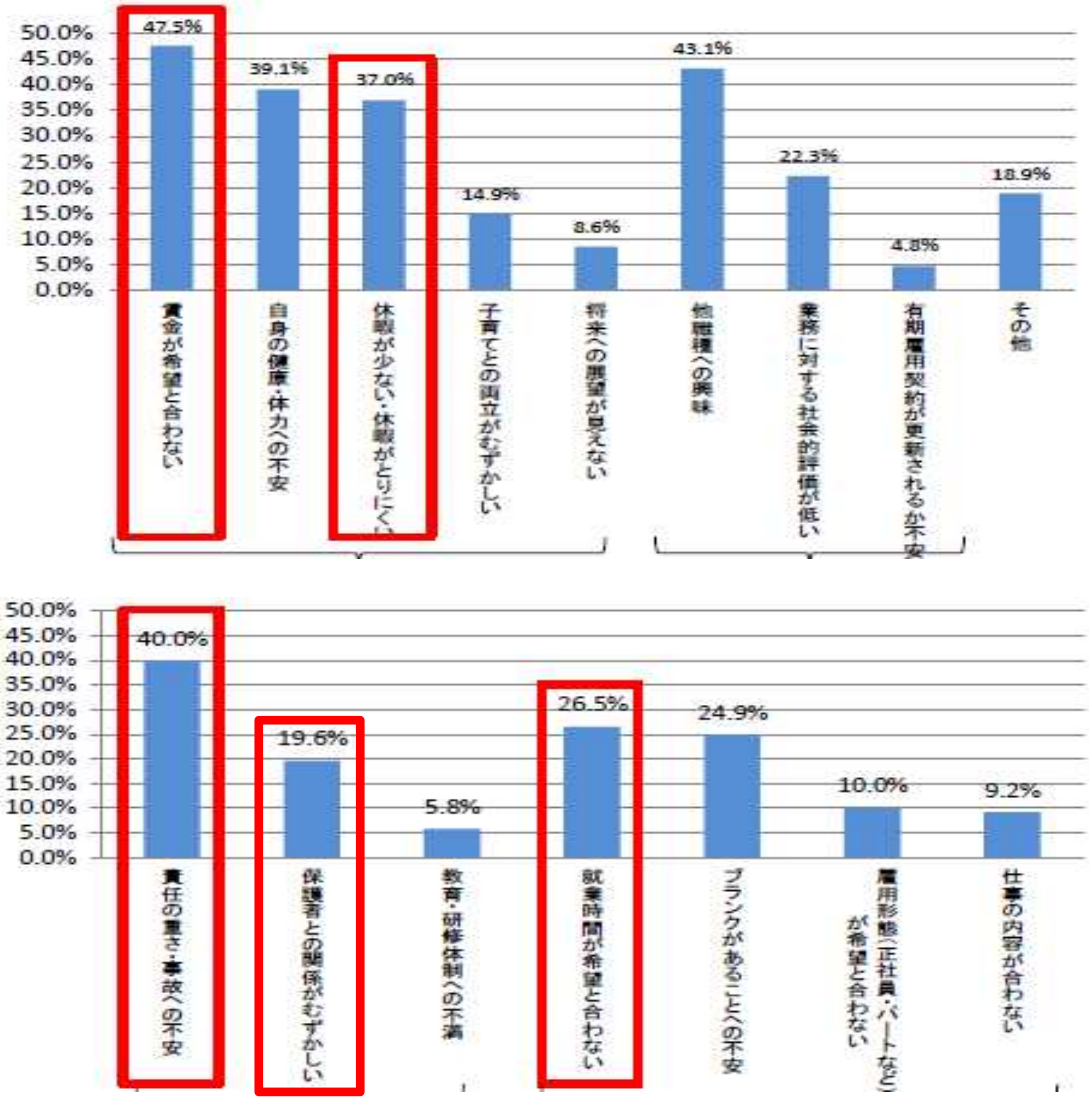
図表26　保育士の就業しない理由

○　保育士資格をもつハローワークにおける求職者のうち約半数が保育士としての就業を希望していない状況にあり、就業を希望しない理由としては、「賃金が希望と合わない」「休暇が少ない・休暇がとりにくい」「就業時間が希望と合わない」「責任の重さ・事故への不安」「保護者との関係が難しい」といったものが多くなっている。

【保育資格保有求職者における
保育士職種の就業を希望する割合】



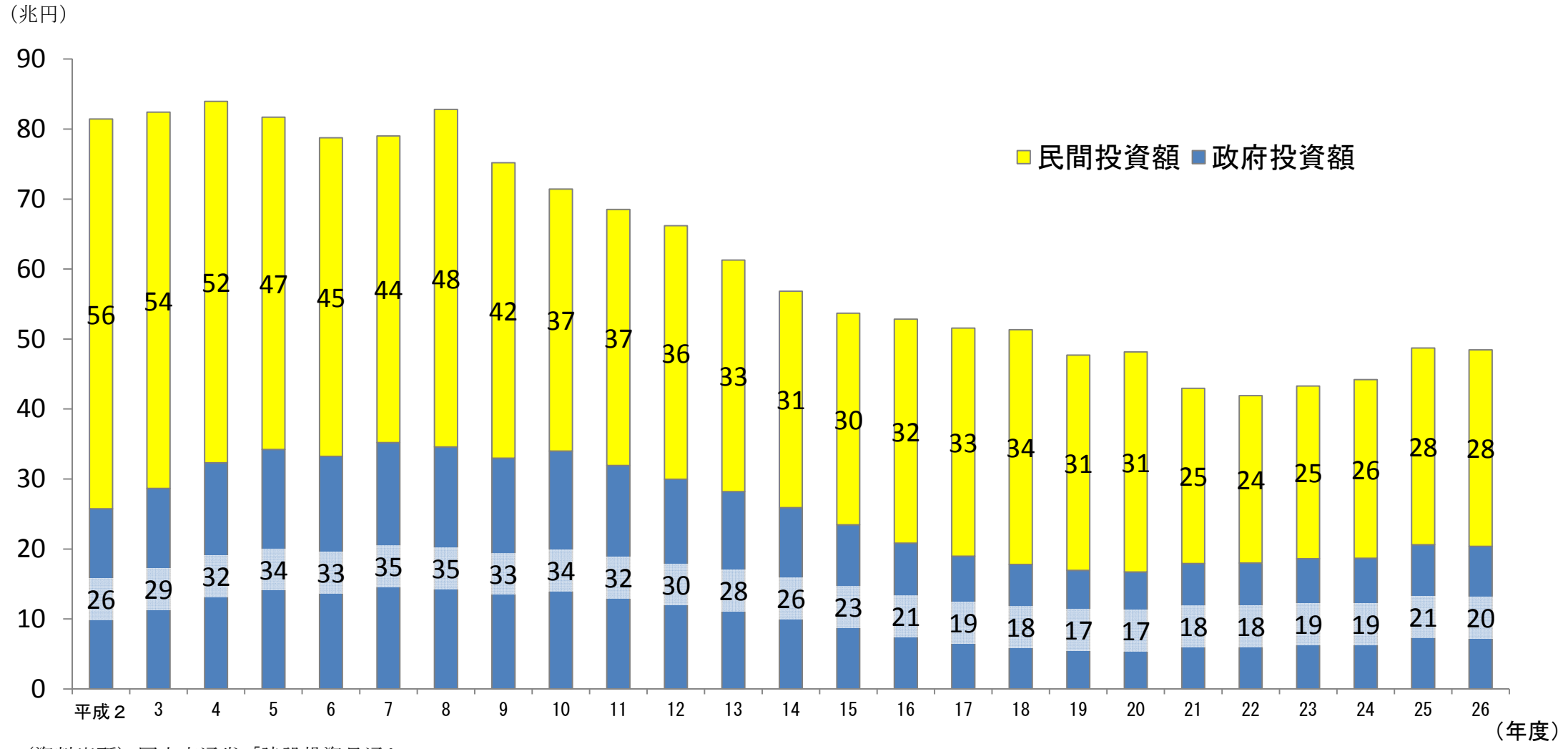
【保育士としての就業を希望しない理由（複数回答）】



資料出所：厚生労働省「主な人手不足職種に関するハローワーク求職者の免許・資格の保有状況（労働市場分析レポート第3号）」
厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」（平成25年）

図表27　建設投資の推移

○　建設投資額は、ピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約41兆円まで落ち込んだが、その後増加に転じ、平成26年度は約48兆円となる見通し。



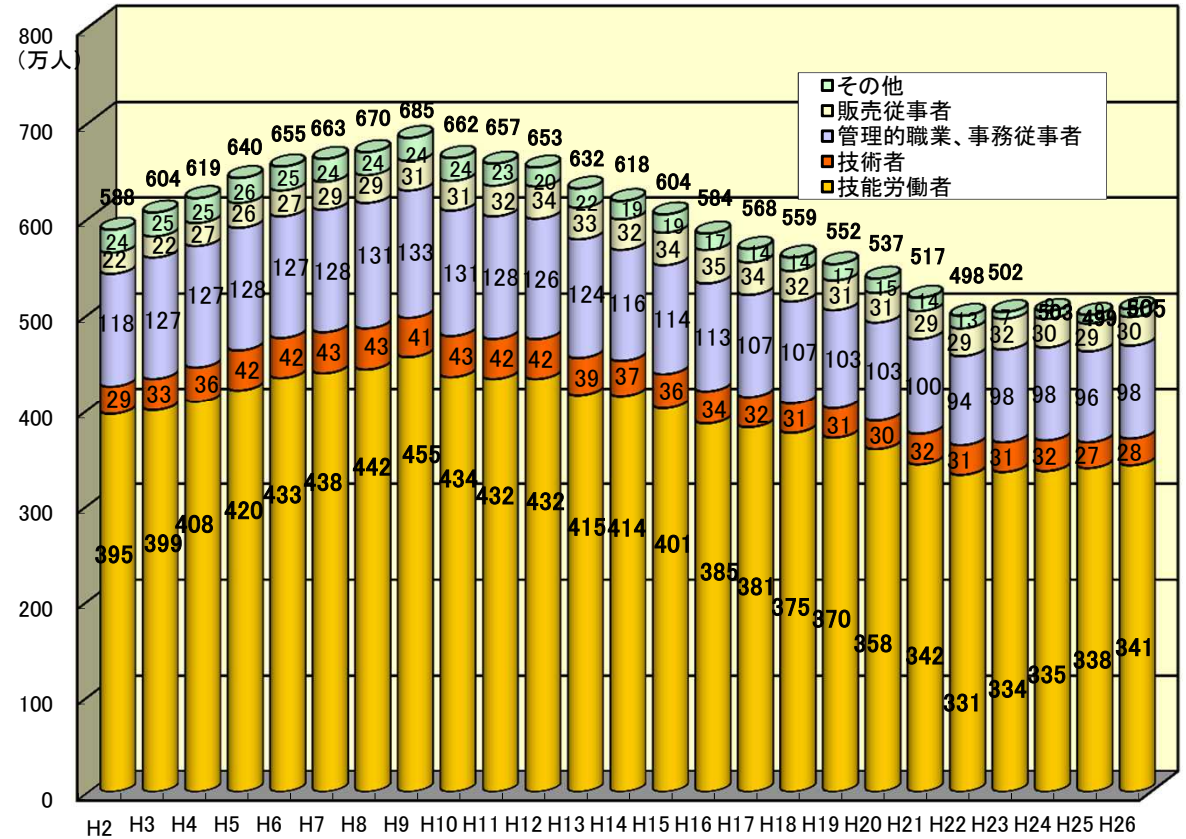
（資料出所）国土交通省「建設投資見通し」
（注）平成23年度まで実績。平成24年度・25年度は見込み、平成26年度は見通し。

図表28　建設分野における就業者の現状

○　技能労働者数は、平成9年の455万人をピークとして平成22年には331万人まで減少。しかし、その後は増加に転じ、平成26年には341万人で10万人増加。
○　建設就業者の高齢化が進行していたが、平成26年は若年労働者の割合が増加。

技能労働者等の推移

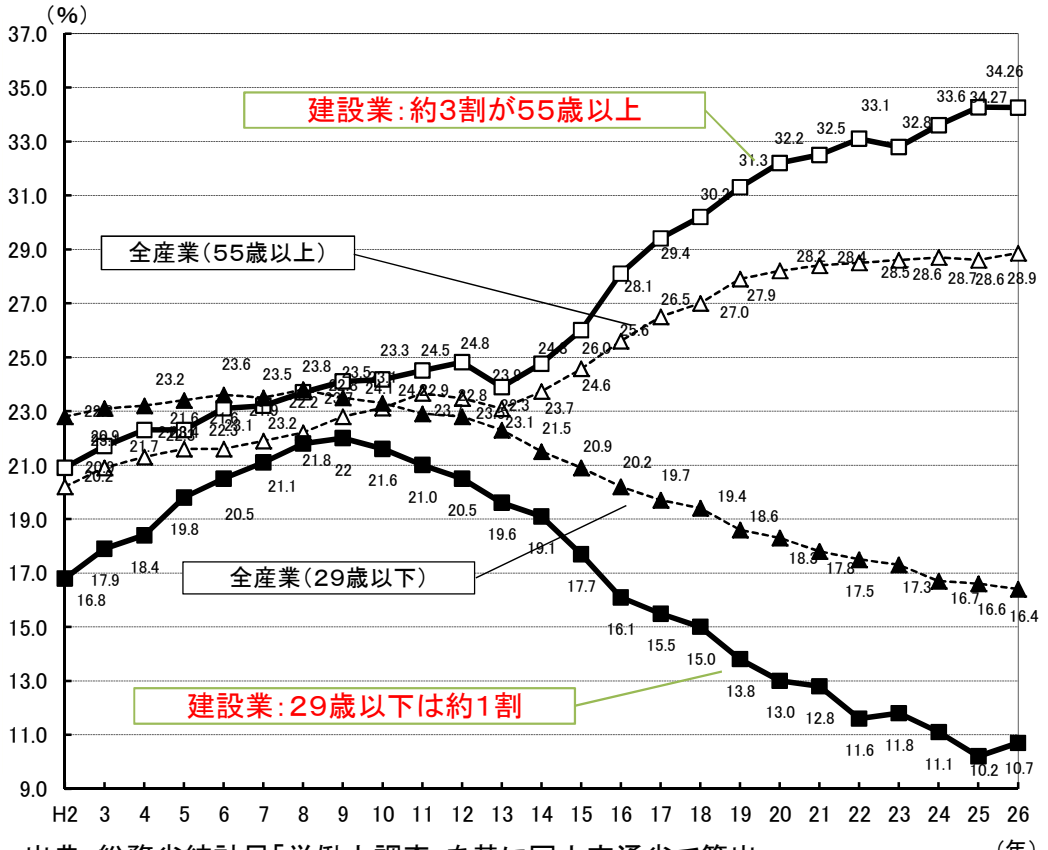
○建設業就業者：　685万人（H9）　→　498万人（H22）　→　505万人（H26）
○技術者　　：　 41万人（H9）　→　 31万人（H22）　→　 28万人（H26）
○技能労働者　：　455万人（H9）　→　331万人（H22）→　341万人（H26）



出典：総務省統計局「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出
（※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。）

建設業就業者の高齢化の進行

○　建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加（平成26年）



出典：総務省統計局「労働力調査」を基に国土交通省で算出

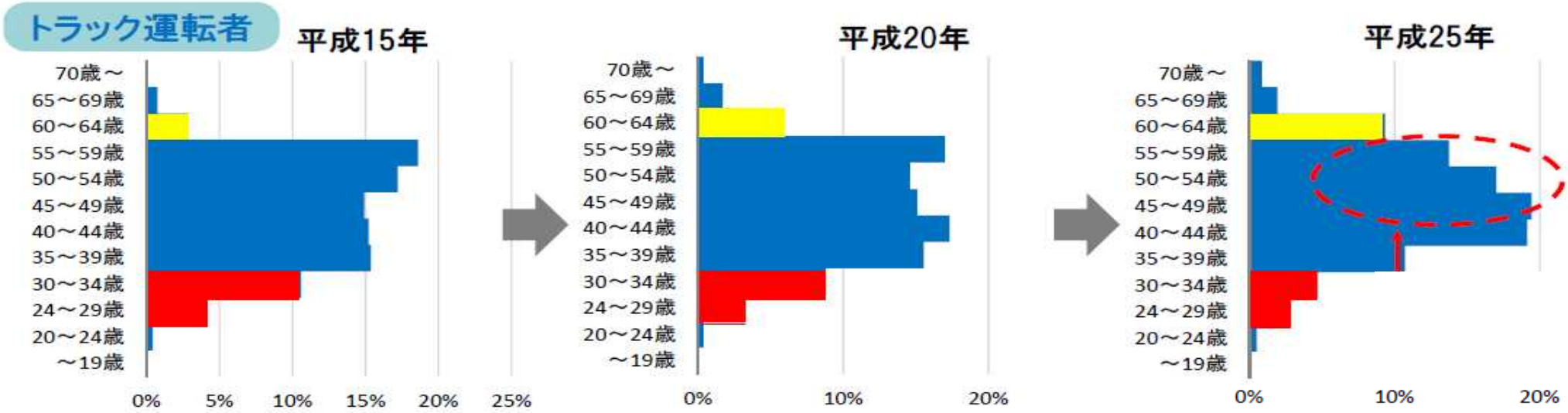
図表29　運輸業（自動車運送事業等）の現状について

○　女性比率が非常に低く、40歳未満の若い運転者も少ない。
○　労働時間が全産業と比較して1～2割長い一方で、年間所得は1～4割低い。
○　若者の新規参入が少なく、高齢化していく構造にあり、現役世代が引退した後、深刻な労働力不足に陥るおそれがある。

		トラック	バス	タクシー	自動車整備	全産業平均
就業構造	運転者・整備要員数	※A 84万人	※C 13万人	※D 34万人	※E 40万人	－
	（女性比率）	※A 2.4%	※C 1.4%	※D 2.3%	※2 ※F 2.1% <	※A 42.8%
	平均年齢	※1 ※B 46.2歳	※B 48.3歳	※B 58.3歳	※E 43.5歳 >	※B 42.0歳
	労働時間	※1 ※B 220時間	※B 209時間	※B 196時間	※B 192時間 >	※B 177時間
	年間所得額	※1 ※B 418万円	※B 440万円	※B 297万円	※B 419万円 <	※B 469万円

※1　大型トラック運転者。
※2　自動車整備専門学校の入学者に占める女性割合。

（出典）※A　総務省統計局「労働力調査」、　※B　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、
※C　日本バス協会「日本のバス事業」、　※D　全国ハイヤー・タクシー連合会「ハイヤー・タクシー年鑑」、
※E　日本自動車整備振興会連合会「自動車整備白書」、
※F　全国自動車大学校・整備専門学校協会資料

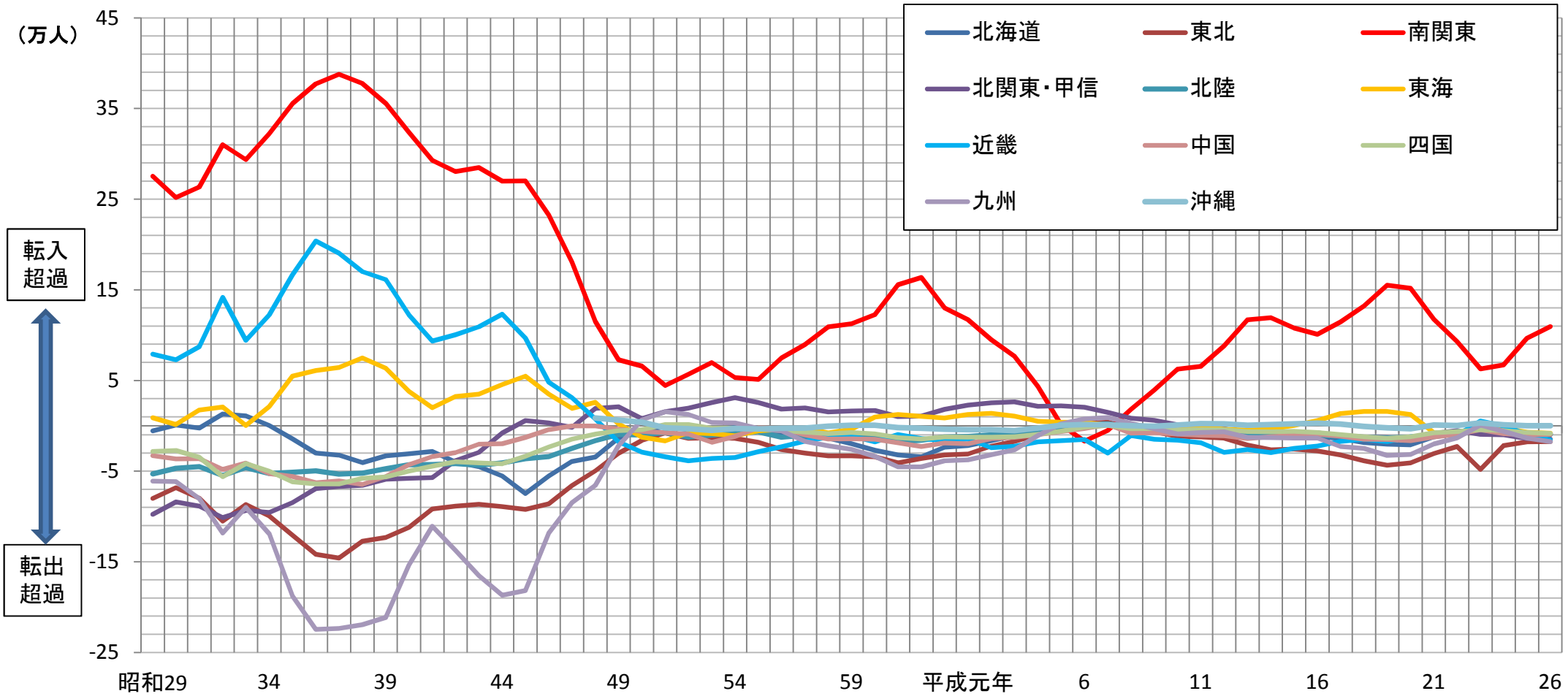


（資料出所）国土交通省「自動車運送事業等における労働力確保対策について（平成26年7月）」より

図表30　人口移動　地域ブロック別転入・転出超過数の推移（昭和29年～平成26年）男女計

参考資料

○　人口移動の状況をみると、地方圏から南関東への転入が続いている。



（資料出所）総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

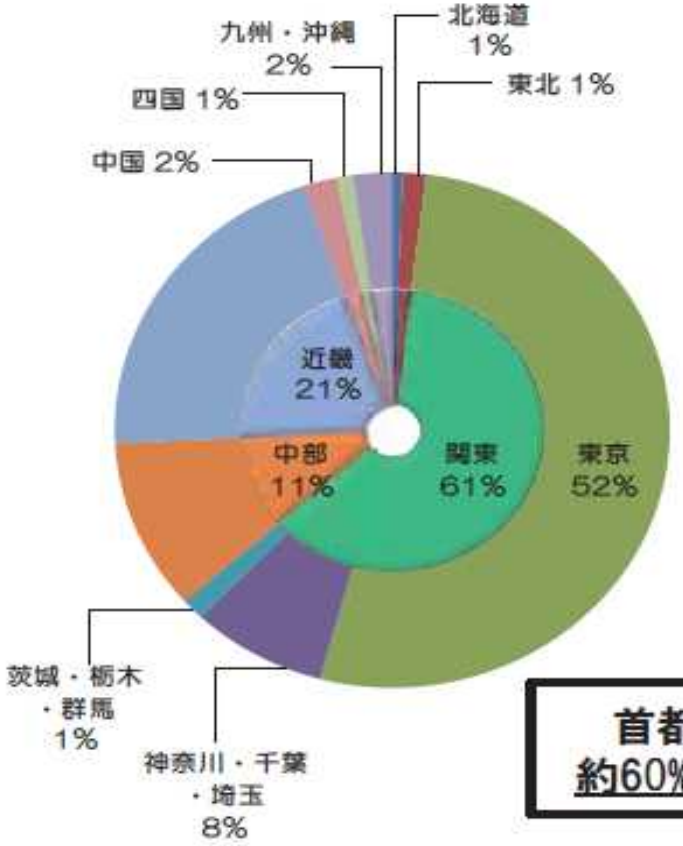
ここでは、以下のように定義している。

○北海道	北海道	○東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
○南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県	○北関東・甲信	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
○北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県	○東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
○近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県	○中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
○四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県	○九州	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
○沖縄	沖縄県		

図表31　地方別　企業本社の立地状況

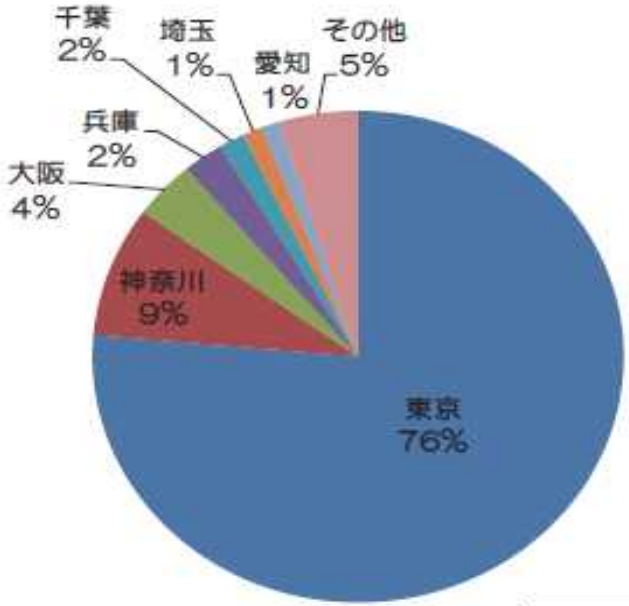
□ 東証一部上場企業の本社の52%が東京に、60%が首都圏に立地。また、外資系企業本社は76%が東京に、88%が首都圏に立地しており、いずれも東京・首都圏に集中している。

①東証一部上場企業 本社所在地の内訳



首都圏に約60%が集中

②外資系企業 本社所在地の内訳



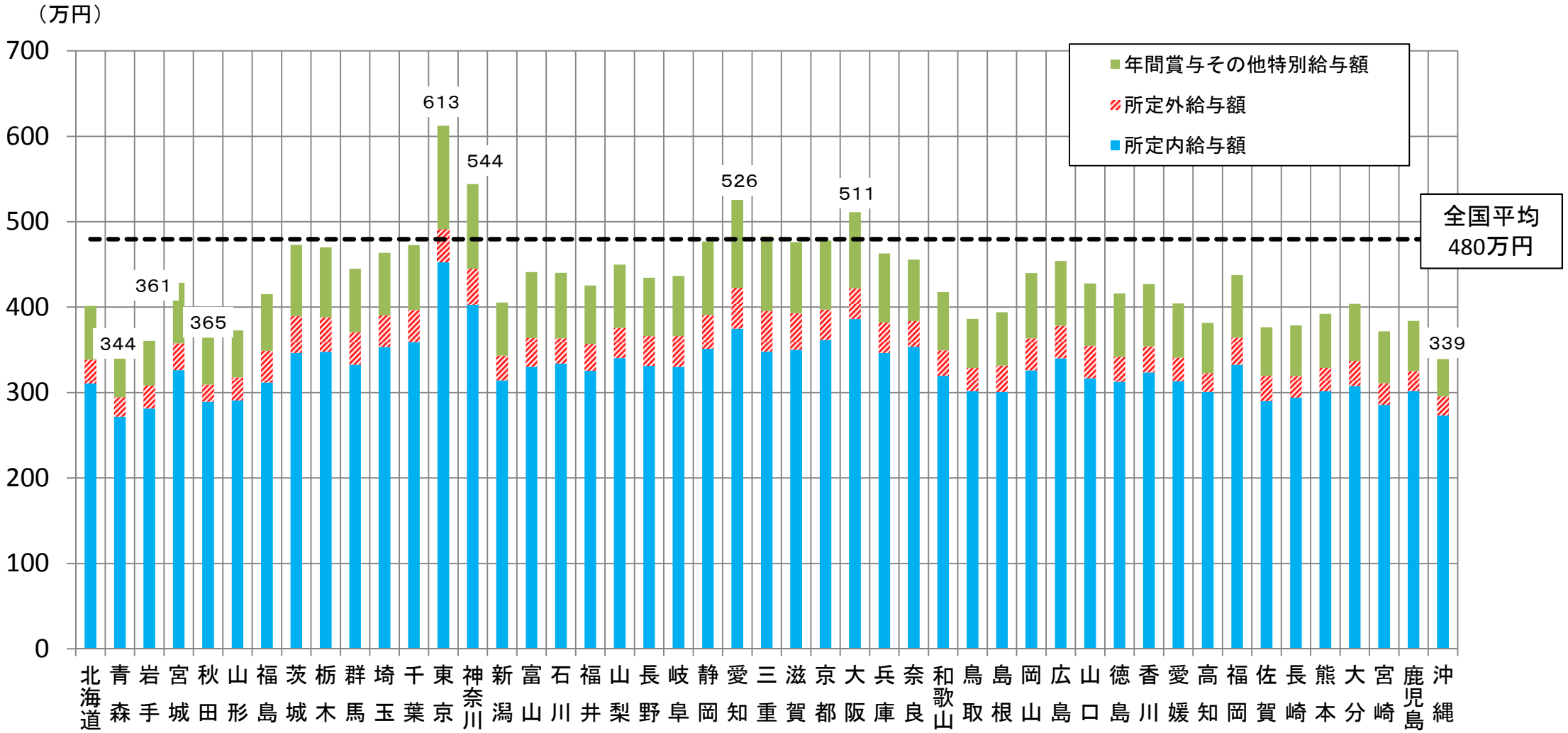
首都圏に約88%が集中

（備考）①東京証券取引所ホームページ「東証上場会社情報サービス」の一部上場企業検索結果より作成。
②東洋経済新報社　「2013 外資系企業総覧」より作成。
首都圏は東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県。

資料出所：内閣府「地域の未来ワーキング・グループ報告書」参考資料より

図表32　都道府県別　賃金（年収ベース：平成26年）

○　賃金が全国平均を上回るのは、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府など、3大都市圏のみとなっている。

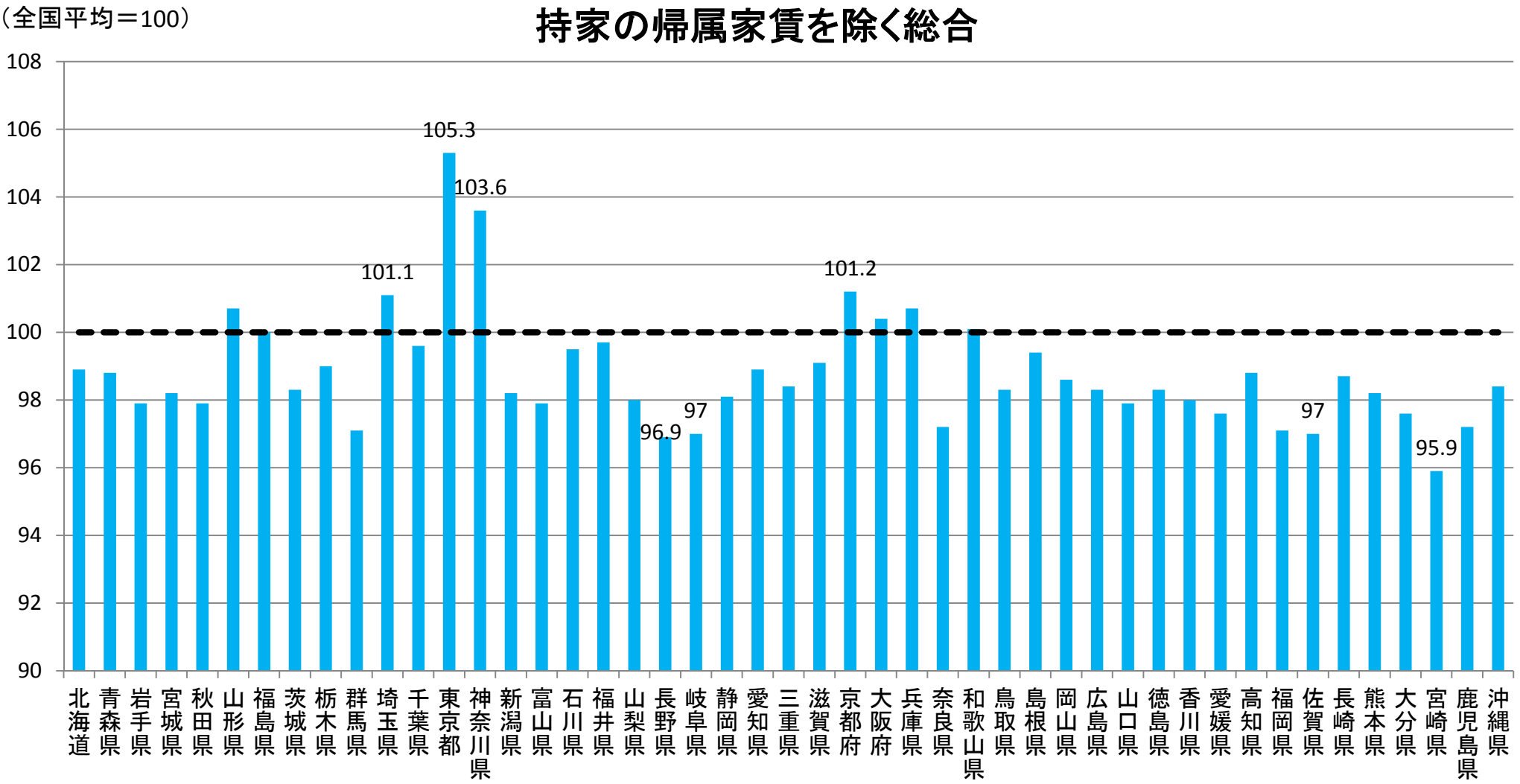


（資料出所）厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」
（注）1）年収＝（きまって支給する現金給与額）×12＋年間賞与その他特別給与額　としている。
　　2）所定外給与額＝きまって支給する現金給与額－所定内給与額　としている。

図表33　消費者物価地域差指数（平成26年）

○　都道府県毎の物価指数をみると、最も高いのは東京都の105.3で、次いで神奈川県が103.6となっている。一方、最も低いのは宮崎県の95.9で、次いで長野県が96.9となっている。
　なお、東京都は鹿児島県に比べ9.8％高くなっている。

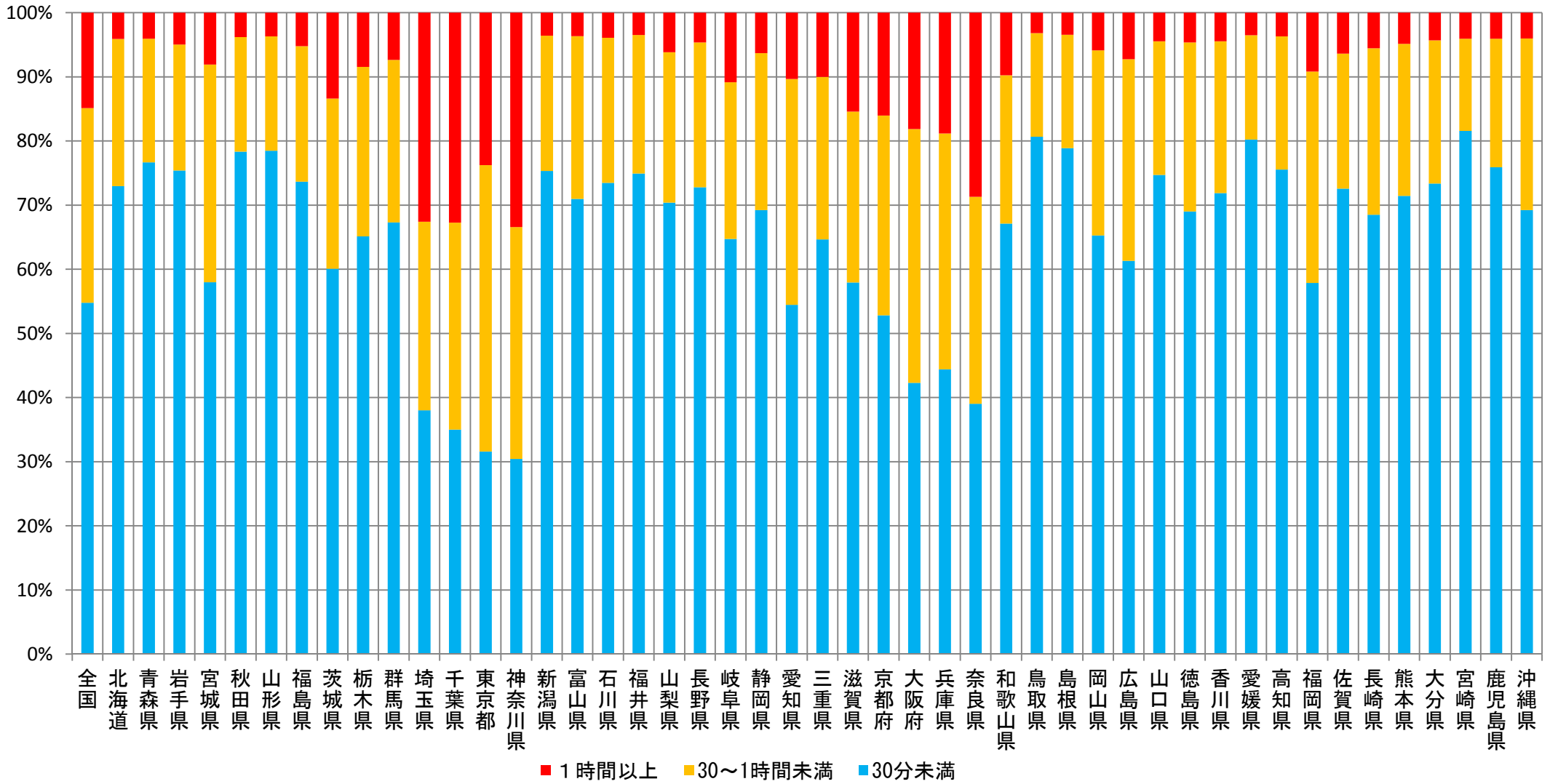
（全国平均＝100）



（資料出所）総務省統計局「小売物価統計調査」

図表34　都道府県別　通勤時間

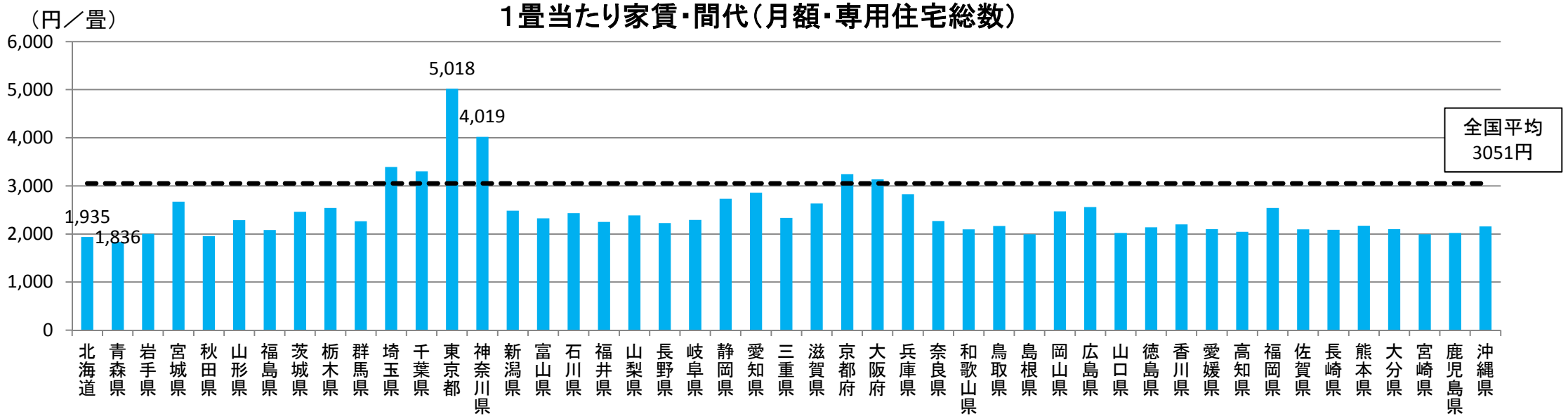
○　東京圏や近畿では通勤時間が長い者の割合が、他の地域に比べて高くなっている。

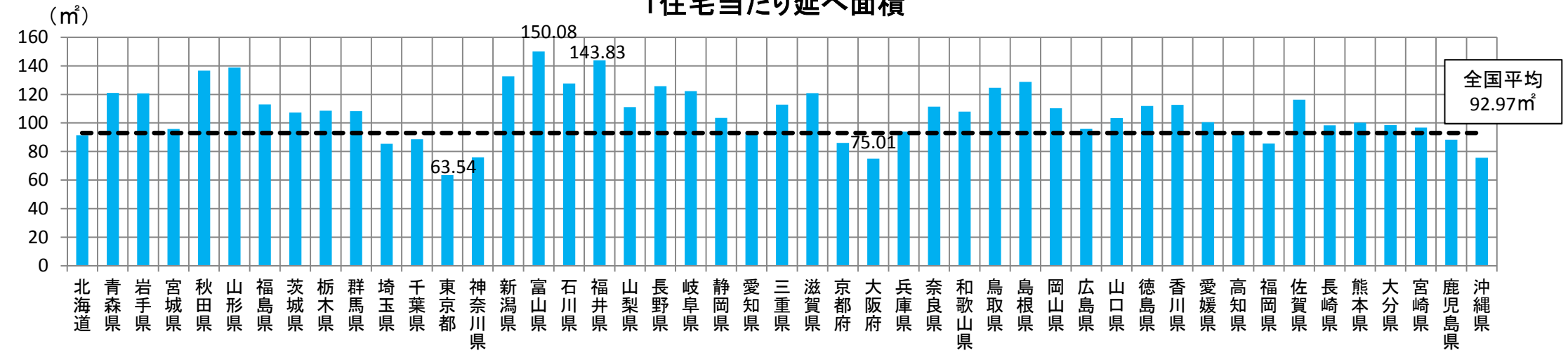


（資料出所）総務省統計局「平成25年住宅・土地統計調査（確報集計）」

図表35　都道府県別　住環境～家賃、家の広さ～

○　1畳当たりの家賃・間代を都道府県別にみると、東京都が5018円で、全国平均の約1.64倍となっている。
○　一方、1住宅当たり延べ面積は、東京都は63.54㎡で、全国平均の約0.68倍となっている。

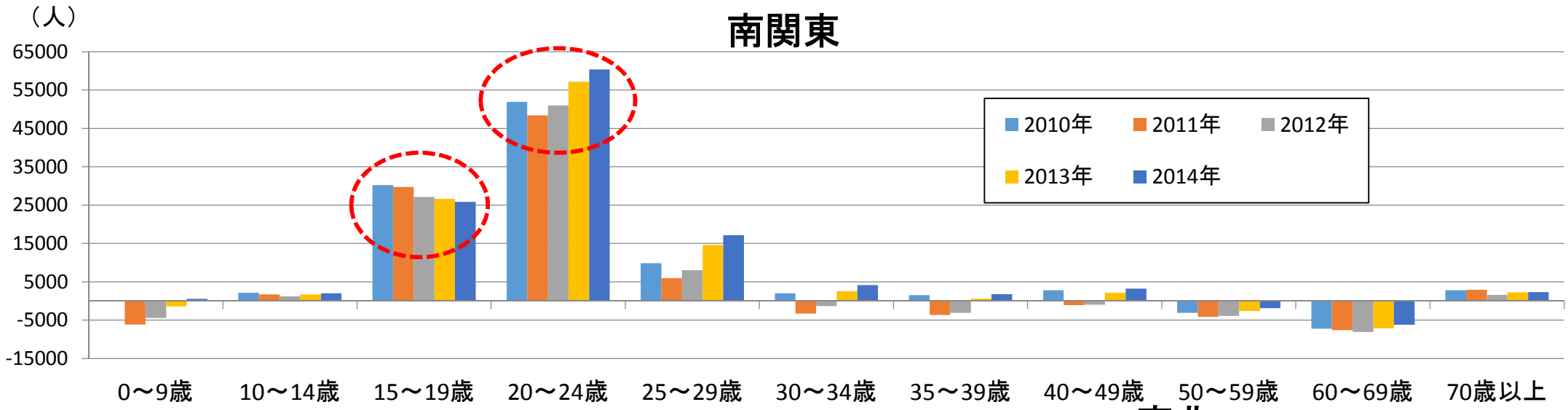


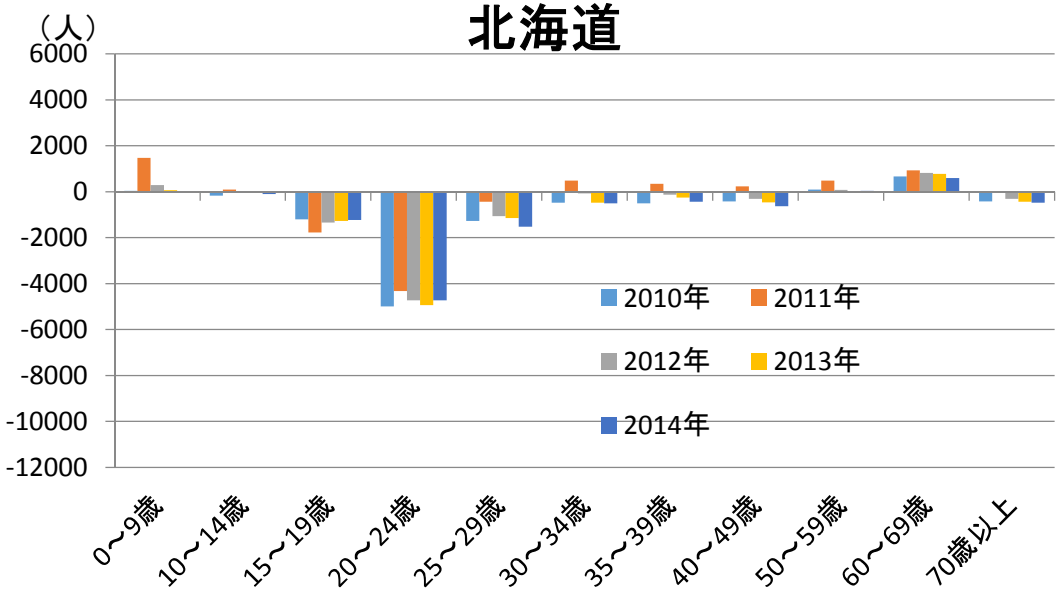


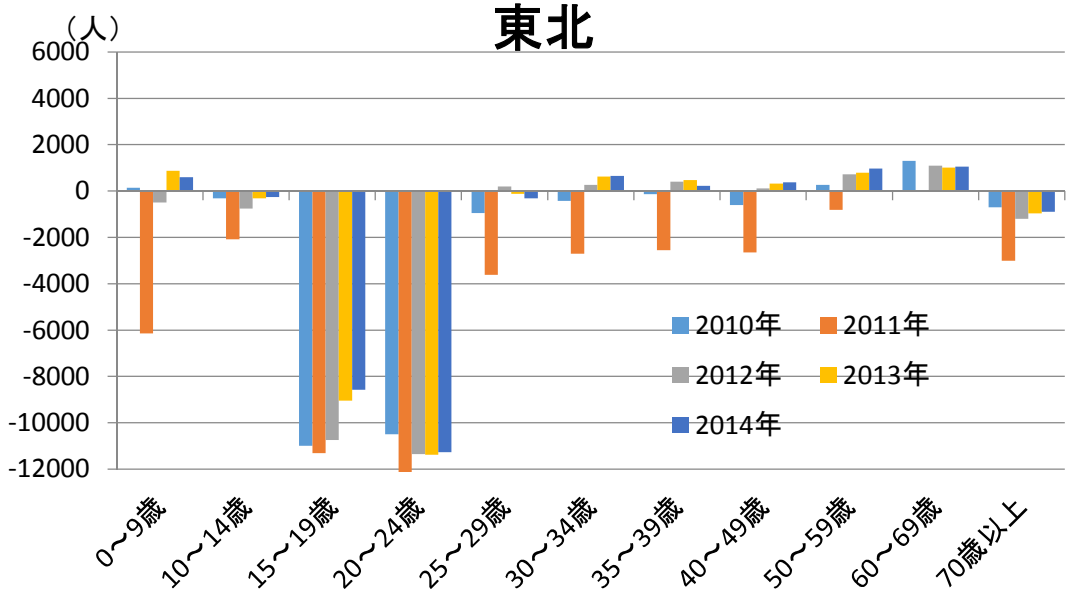
（資料出所）総務省統計局「平成25年住宅・土地統計調査（確報集計）」

図表36－１　人口移動　地域ブロック別・年齢階級別　転入超過・転出超過数

○　人口移動の状況を年齢別にみると15～24歳層での移動が最も多く、東京圏への移動が多い。





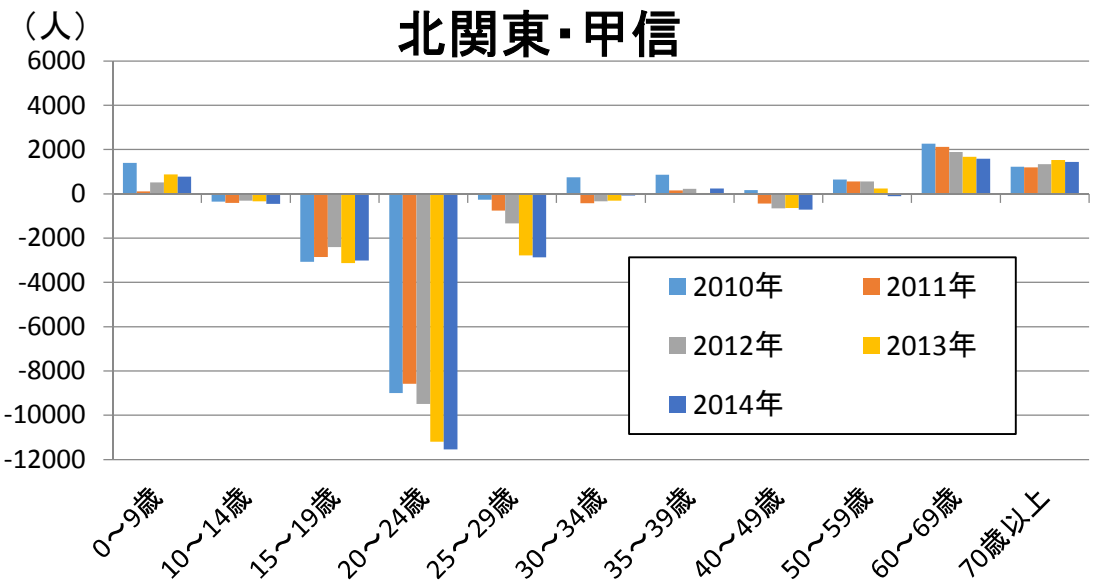


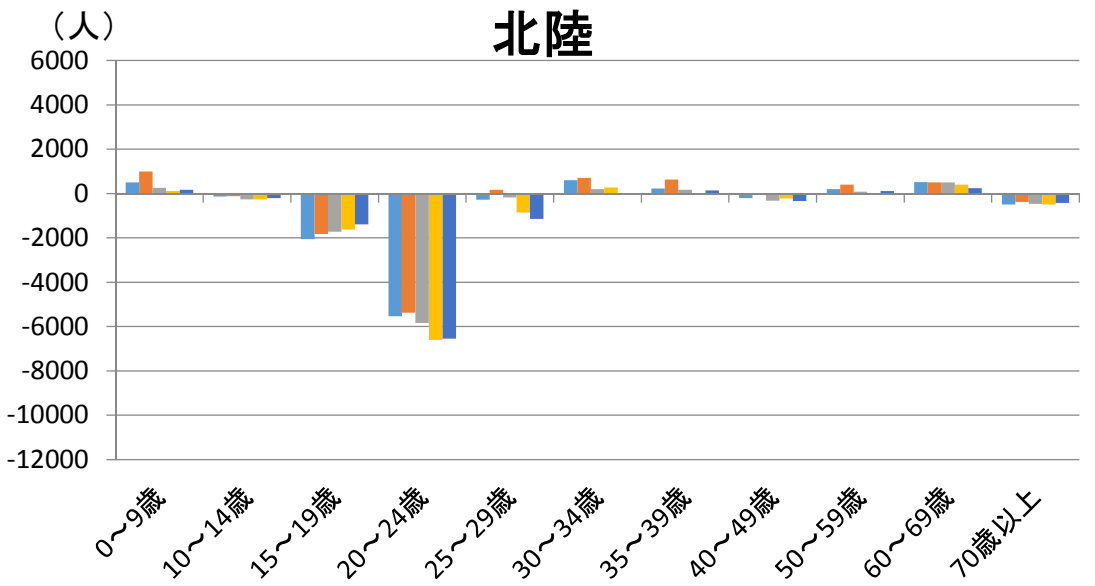
ここでは、以下のように定義している。

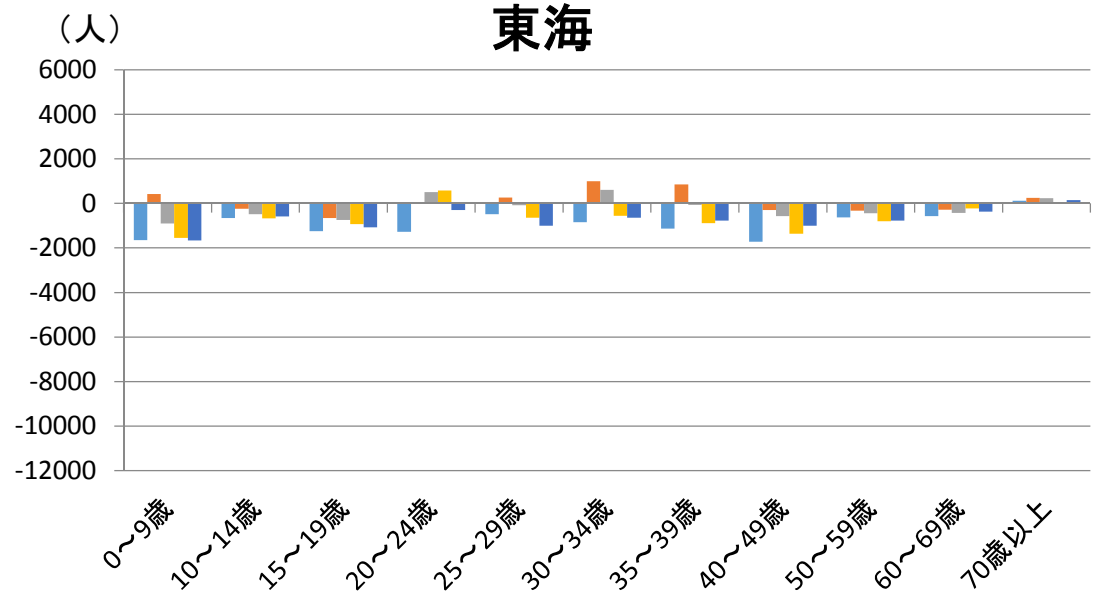
○南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県　○北海道：北海道　○東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

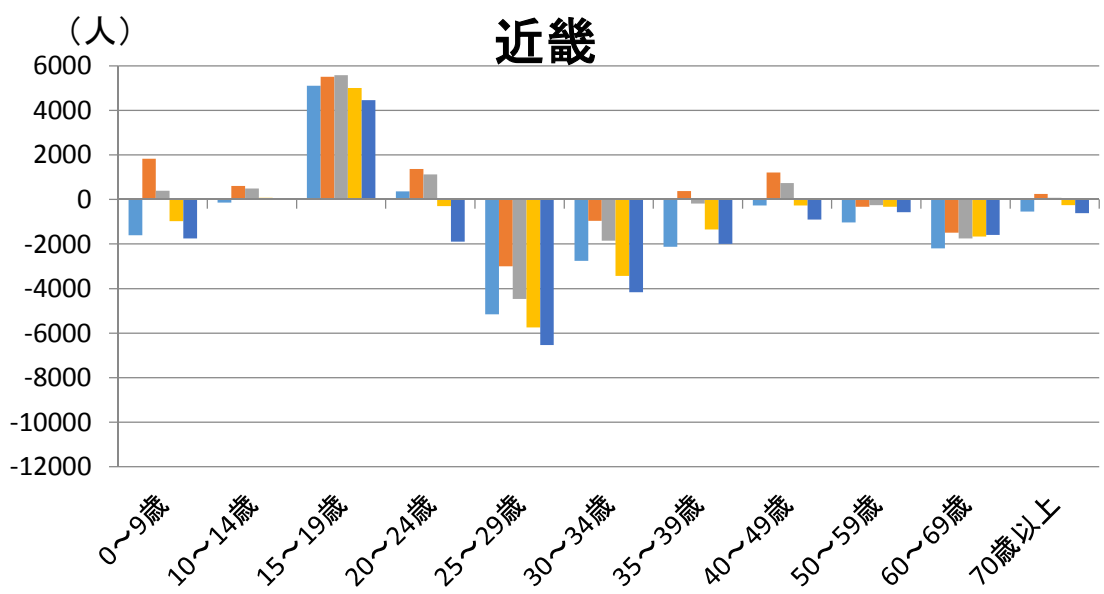
図表36－２　人口移動　地域ブロック別・年齢階級別　転入超過・転出超過数

参考資料





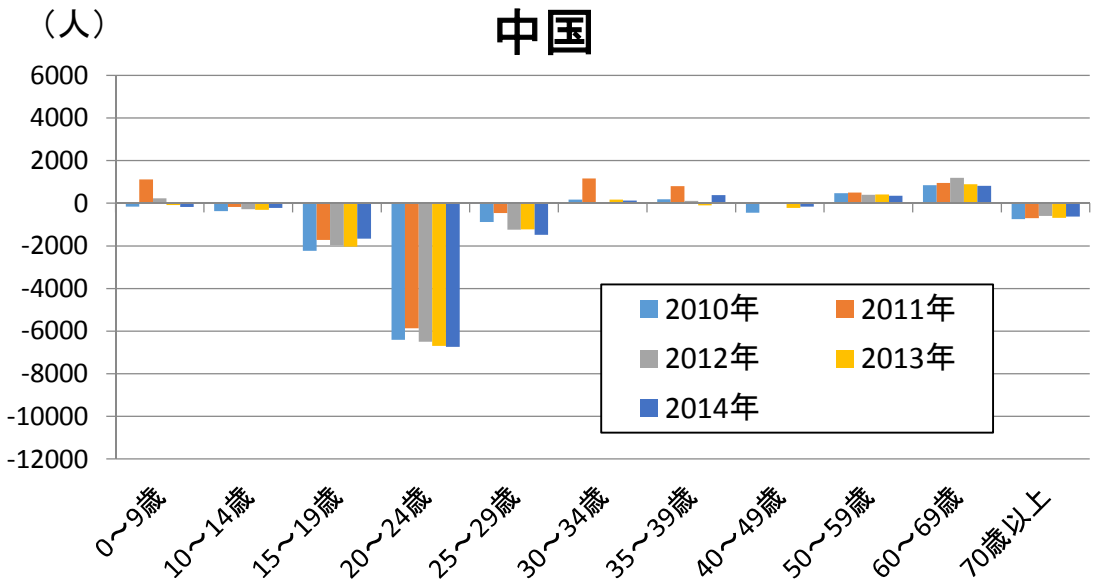


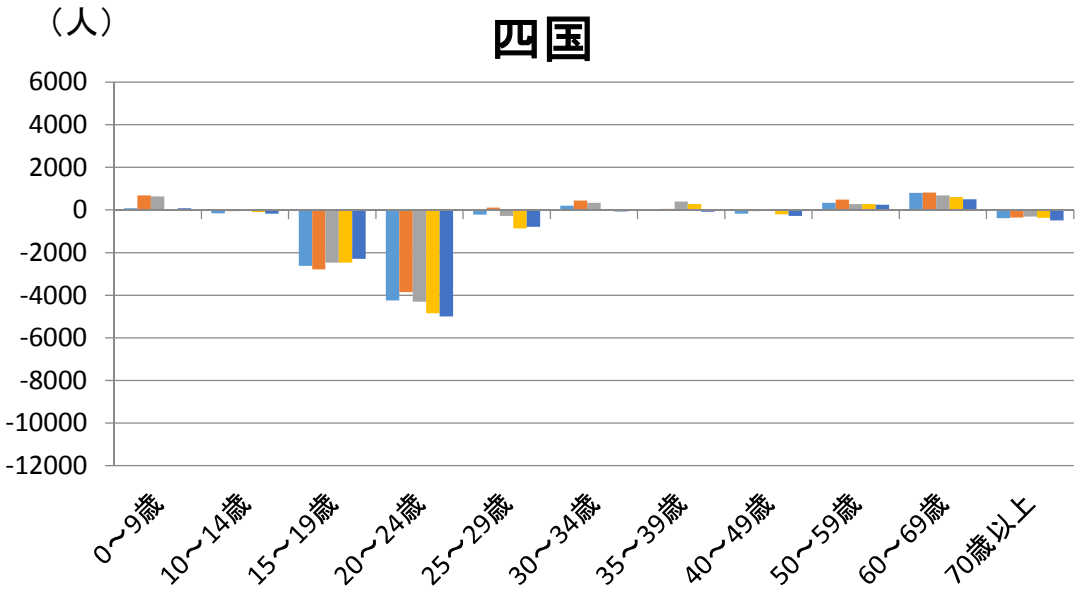


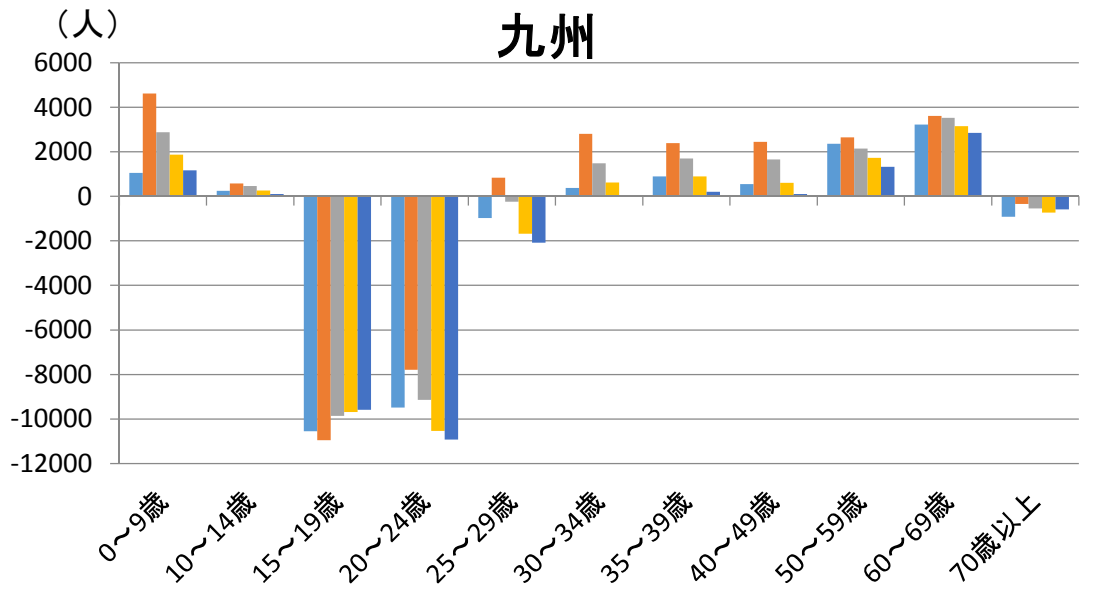
ここでは、以下のように定義している。
〇北関東･甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県　〇北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県 〇東海：　岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
〇近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

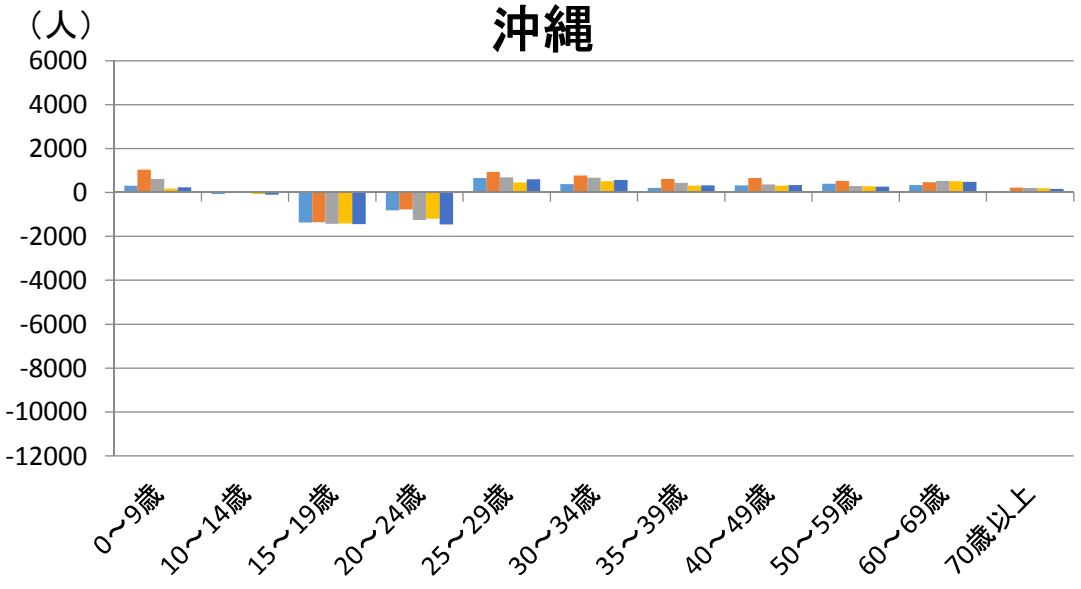
図表36－３　人口移動　地域ブロック別・年齢階級別　転入超過・転出超過数

参考資料









ここでは、以下のように定義している。

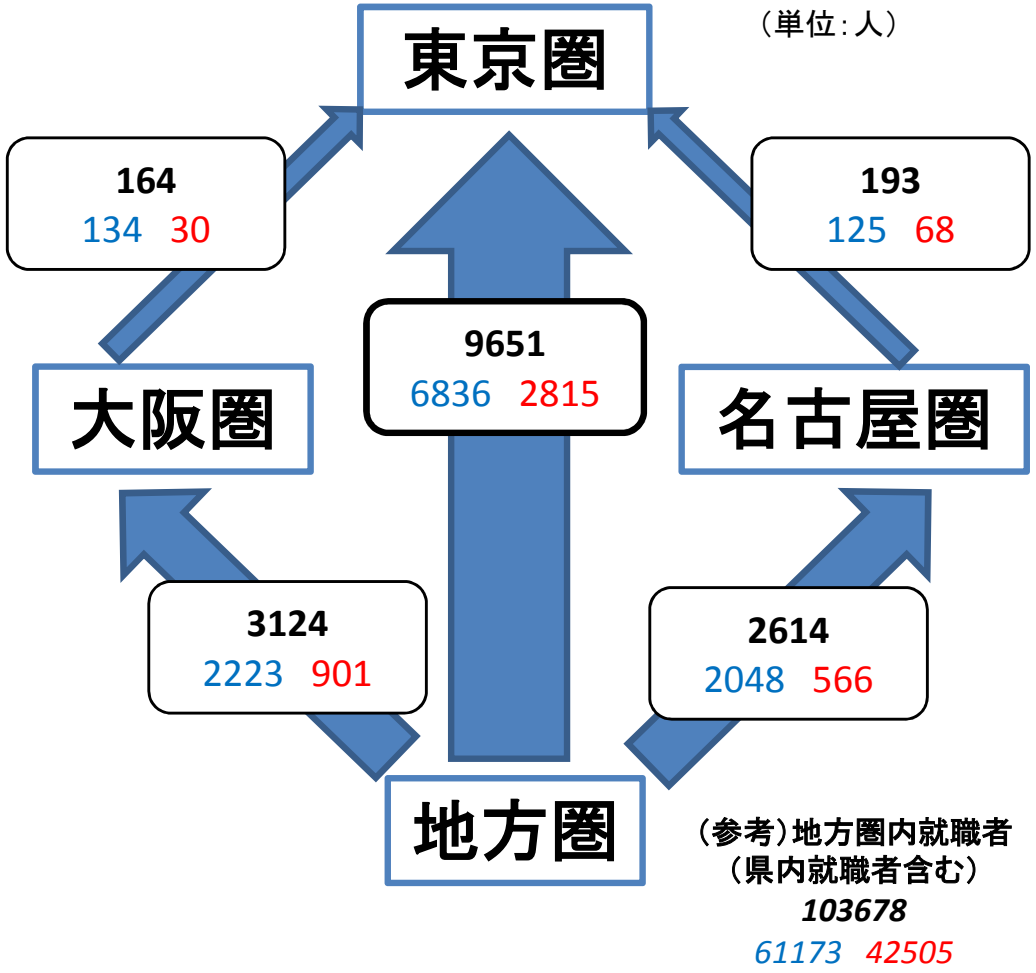
〇中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県　〇四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県　〇九州：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県

〇沖縄：沖縄県

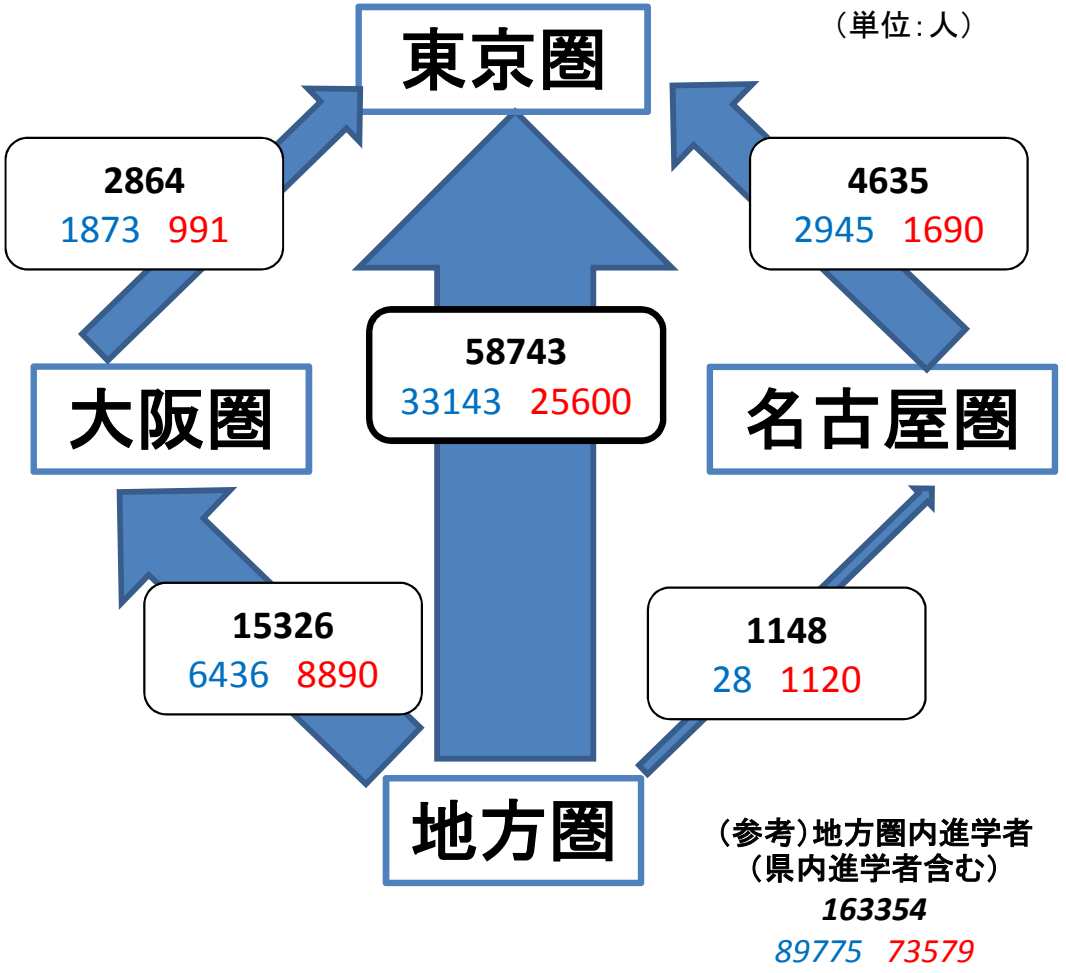
図表37　人口移動　進学・就職時の移動（平成26年3月卒）

○　高卒就職時、大学進学時ともに、地方圏から東京圏への移動が圧倒的に多くなっている。

【高卒就職時の地域間移動】



【大学進学時の地域間移動】



（資料出所）文部科学省「平成26年学校基本調査」
（注）1）数字（斜字除く）は、転入から転出を差し引いたネットの値。
　　2）黒太字は男女計、青字は男、赤字は女。

ここでは、以下のように定義している。
○東京圏　（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）
○大阪圏　（京都府、大阪府、兵庫県、奈良県）
○名古屋圏　（岐阜県、愛知県、三重県）
○地方圏　（その他の36道県）

図表38　地元（Uターン含む）就職を希望しない理由

○　地元(Uターン含む)就職を希望しないと回答した学生に理由を聞いてみると、「志望する企業がないから」が35.2%で最も多く、「都会の方が便利だから(32.6%)」、「地域にとらわれず働きたいから(31.5%)」と続いている。希望しない学生が将来的に地元(Uターン含む)就職を考えるかという問には半数(49.6%)が「分からない」と回答している。

(22) 地元就職を「(どちらかといえば)希望しない」と答えた方：地元(Uターン含む)就職を希望しない理由は何ですか？【MA】

	全体	地元進学男子	地元進学女子	地元外進学男子	地元外進学女子
回答数	1,322	186	204	443	489
実家を離れたいから	25.5%	28.8%	44.3%	21.0%	23.6%
地元に友人が少ないから	3.7%	5.4%	5.2%	2.8%	3.4%
地元以外に彼(彼女)がいるから	7.6%	2.1%	10.7%	5.7%	14.3%
給料が安そうだから	16.3%	10.9%	9.8%	18.6%	19.0%
都会の方が便利だから	32.6%	17.1%	33.9%	34.0%	41.6%
大手企業がないから	15.1%	11.9%	10.2%	18.2%	13.6%
志望する企業がないから	35.2%	30.8%	30.7%	36.3%	38.8%
地域にとらわれず働きたいから	31.5%	42.1%	33.6%	30.6%	23.8%
希望する仕事やスキルを身につけることが出来ないから	11.3%	12.8%	13.4%	11.8%	8.5%
地元の風土が好きではないから	6.7%	5.5%	2.5%	7.3%	8.2%

(23) 地元就職を「(どちらかといえば)希望しない」と答えた方：将来的に地元(Uターン先)就職を考えていますか？【SA】

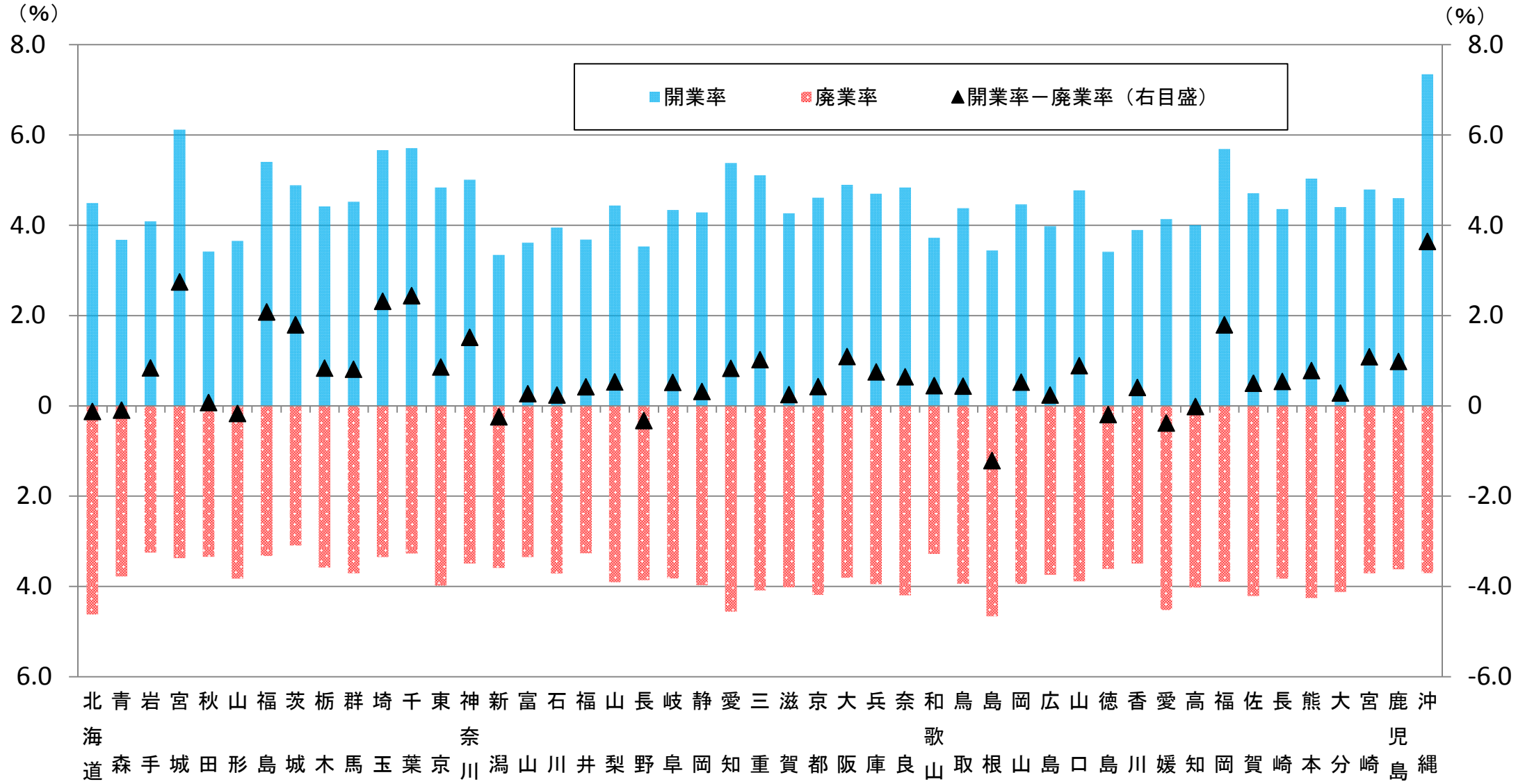
	全体	地元進学男子	地元進学女子	地元外進学男子	地元外進学女子
回答数	1,350	194	210	448	498
考えている	11.9%	15.7%	8.9%	12.8%	8.3%
考えていない	38.5%	36.4%	35.2%	41.2%	36.6%
分からない	49.6%	47.9%	56.0%	46.0%	55.0%

(資料出所)2015年卒マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査　※有効回答数　4,964名

図表39　都道府県別　開業率・廃業率（平成24～26年度平均）

参考資料

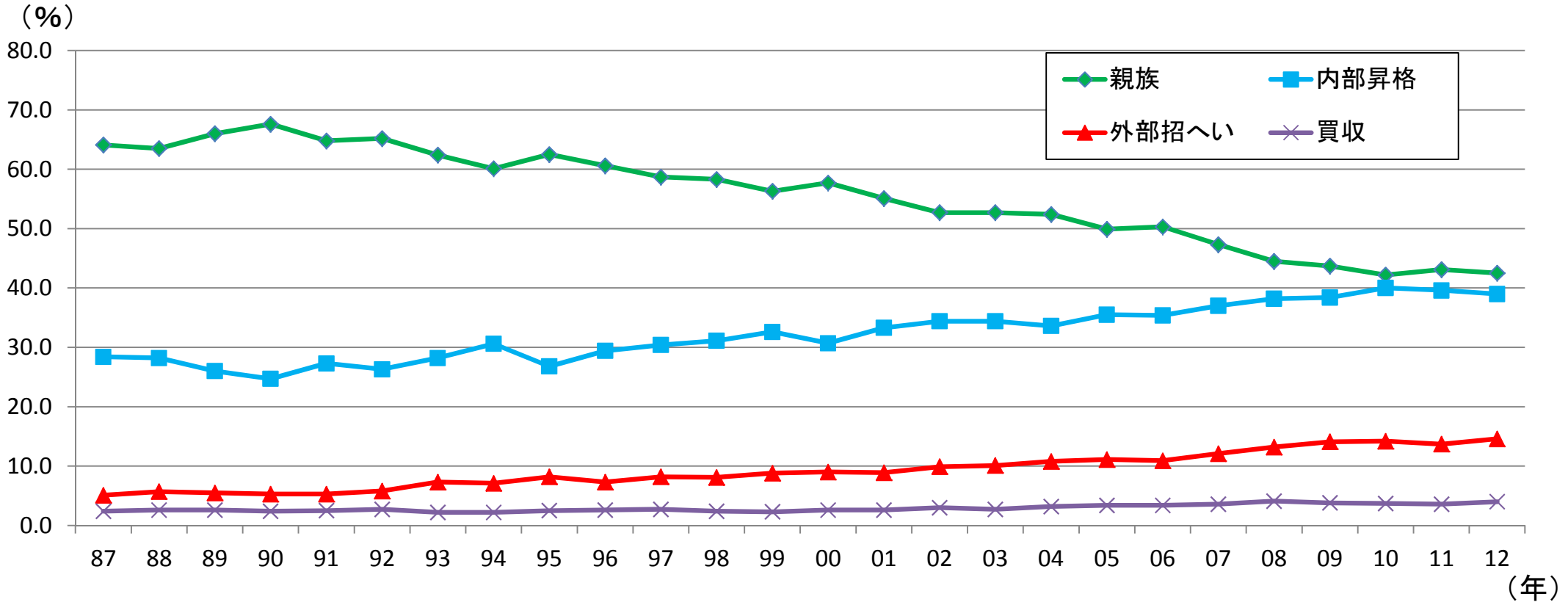
○　地方において、廃業率が開業率を上回っている道県がみられる。



（資料出所）厚生労働省「雇用保険事業年報」

図表40　我が国の事業承継の形態

○　我が国の事業承継の形態としては、依然として親族への承継が一番多く、内部昇格がその次に多いが、外部からの招へいも近年は増加している。



資料出所：中小企業白書2014第3-3-10図より
(株)帝国データバンク「信用調査報告書データベース」、「企業概要データベース」再編加工。約160万社の企業情報において、代表者の変更年（就任年）及び就任経緯が判明している企業のデータにより作成。（2012年で約15,000社）
（注）1.承継形態が「創業者の再就任」、「分社化の一環」、「出向」並びに「不明」の企業は除いて集計している。
2.「内部昇格」とは、経営者の親族以外の社内の役員や従業員が経営者に昇格することをいう。
3.「外部招へい」とは、当該企業が能動的に外部から経営者を招くことをいう。
4.「買収」とは、合併又は買収を行った企業側の意向により経営者が就任することをいう。
5.就任経緯は企業の申告による。したがって、他の会社から転ずる形で今の会社に入り、何年か働いた後に経営者に昇格した者も「内部昇格」に含まれている可能性がある。

図表41　地方における企業拠点の強化を促進する税制措置の創設

参考資料

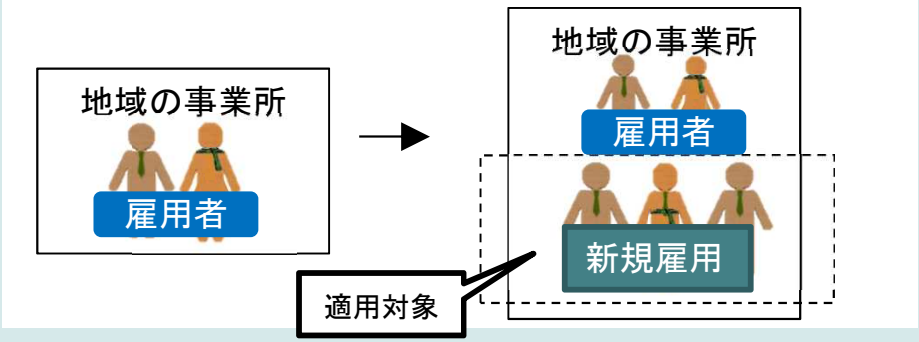
制度の概要

地域再生法の改正を前提に、雇用者数が増加した場合の税額控除制度（雇用促進税制）について、次の拡充を行う。

拡充型　地方にある企業の本社機能等の強化を支援

以下の要件を満たす計画を自治体が策定し国が認定
1. 地域要件：東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く地域であって、単独自治体、又は地域連携により概ね人口10万人以上の経済圏を構成し、一定の事業集積が認められる地域
2. 本社機能の受入促進策を講じていること

↓ 地方活力向上地域特定業務施設整備計画（知事認定）



地方拠点の当期増加雇用者数に対し以下のとおり税額控除
（ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限）

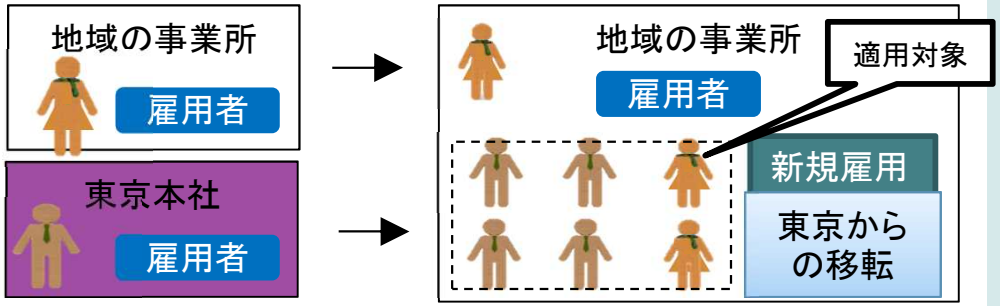
★法人全体の雇用者増加率が１０%以上　１人当たり　**５０万円**

★法人全体の雇用者増加率が１０%未満　１人当たり　**２０万円**

移転型　東京23区からの移転の場合、拡充型よりも支援措置を深掘り

以下の要件を満たす計画を自治体が策定し国が認定
1. 地域要件：東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く全地域
2. 本社機能の受入促進策を講じていること

↓ 地方活力向上地域特定業務施設整備計画（知事認定）



①　地方拠点の当期増加雇用者数
１人当たり　**５０万円/２０万円**　を税額控除
（ただし、法人全体の増加雇用者数を上限）

②　①に加え、当該地方拠点における当期増加雇用者数
１人当たり　**３０万円**　の税額控除を追加
（※②は最大3年間継続。ただし、当該地方拠点の雇用者数又は法人全体の雇用者数が減少した後は不適用）

税額控除のイメージ

初年度**１人最大８０万円**
３年間**１人最大１４０万円**

従来の雇用促進税制

適用要件
- 適用年度中に雇用保険一般被保険者の数が5人（中小企業は2人）以上かつ10%以上増加
- 適用年度及びその前事業年度中に事業主都合による離職者がいないこと
- 適用年度における「支払給与額」が、その前事業年度よりも、一定以上増加　等

措置内容　雇用増加人数1人当たり**40万円**の税額控除