

< 参考資料 >

<参考資料>

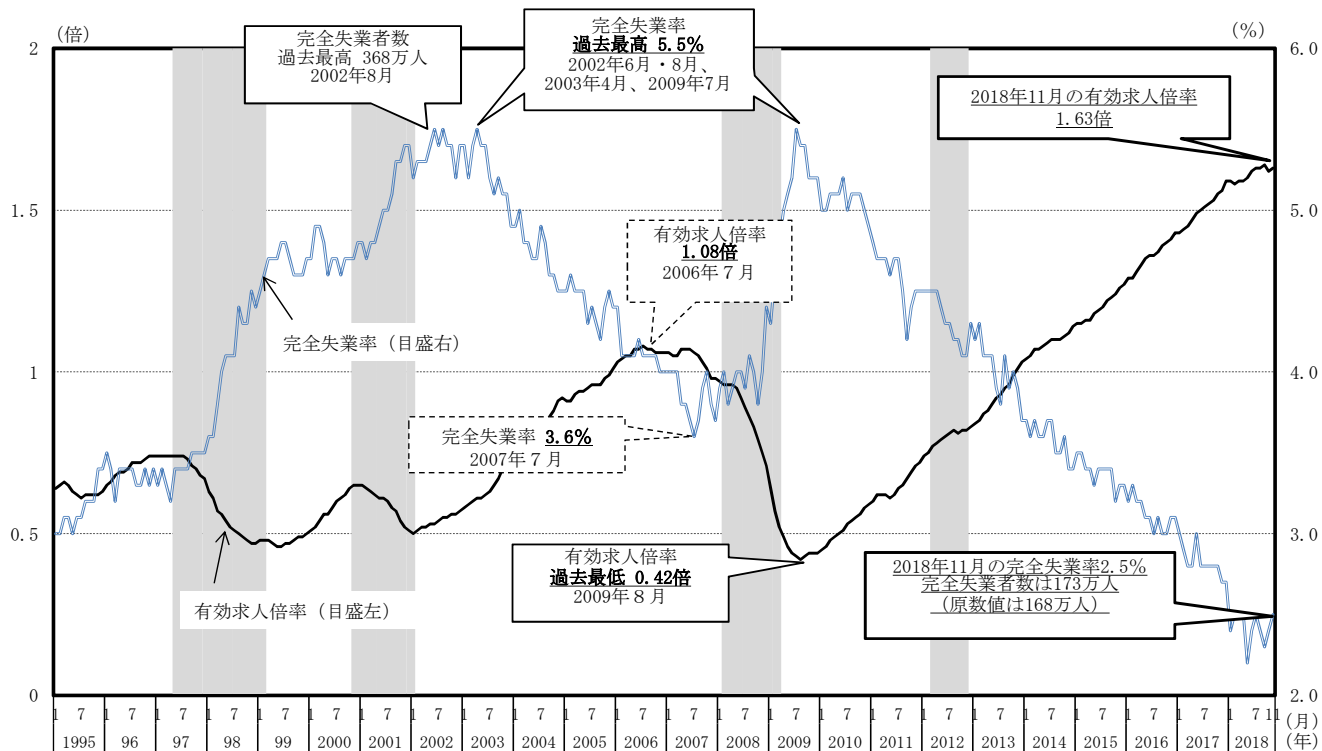
目 次

図表 1 : 現在の雇用情勢（全国） ～着実に改善が進んでいる。～	32
図表 2 : 労働力人口・就業者数の推移	32
図表 3 : 企業の人手不足感の推移	33
図表 4 : 人手不足の現状	33
図表 5 : 年齢・産業・企業規模別の入職率（2016 年）	34
図表 6 : 年齢・産業・企業規模別の離職率（2016 年）	34
図表 7 : 年齢・産業・企業規模別の人材流入・流出の状況（2016 年）	35
図表 8 : 年齢・産業・企業規模別の雇用者の構成比（2017 年）	35
図表 9 : 年齢・産業・企業規模別の平均労働時間の状況	36
図表 10 : 人手不足感の強い産業の離職理由別離職者割合（2014-16 年平均）	36
図表 11 : 正社員・非正規雇用労働者別、規模別の O J T 及び O F F - J T を実施した 事業所割合	37
図表 12 : 諸外国の労働分配率（2016 年）	37
図表 13 : 産業別諸外国の労働分配率（2016 年）	38
図表 14 : 産業別購買力を加味した生産性（国際比較）	38
図表 15 : 我が国の産業別・企業規模別の生産性	39
図表 16 : 製造業における企業規模別の 1 人当たり売上（各国比較）	39
図表 17 : 生え抜き社員割合の推移	40
図表 18 : 賃金カーブ	40
図表 19 : 時給	41
図表 20 : 正社員・非正規雇用労働者の賃金格差	41
図表 21 : 不本意非正規	42

図表 22 : 柔軟な働き方を選択できる者の割合.....	42
図表 23 : 正社員の柔軟な働き方と生活の満足度の関係.....	43
図表 24 : 労働時間の希望.....	43
図表 25 : 転職の現状.....	44
図表 26 : 企業規模間の転職入職率.....	44
図表 27 : 年齢別の転職入職者数.....	45
図表 28 : 転職への障害.....	45
図表 29 : 転職・再就職者採用の年齢別の採用方針について.....	46
図表 30 : 首都圏・地方間の労働移動.....	46
図表 31 : 労働供給の担い手の変化.....	47
図表 32 : パートの担い手の変化.....	47
図表 33 : 年齢別非正規比率.....	48
図表 34 : 就業希望者の状況.....	48
図表 35 : 就業を希望しつつ、就業しなかった理由（60～69 歳）.....	49
図表 36 : 同一事業所における「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」へ 転換した者.....	49

図表1:現在の雇用情勢(全国) ~着実に改善が進んでいる。~

- 11月の完全失業率は2.5%と前月より0.1ポイント上昇。
- 平成30年11月の有効求人倍率は1.63倍であり、前月より0.01ポイント上昇し、昭和49年1月の1.64倍以来、約44年ぶりの高い水準。

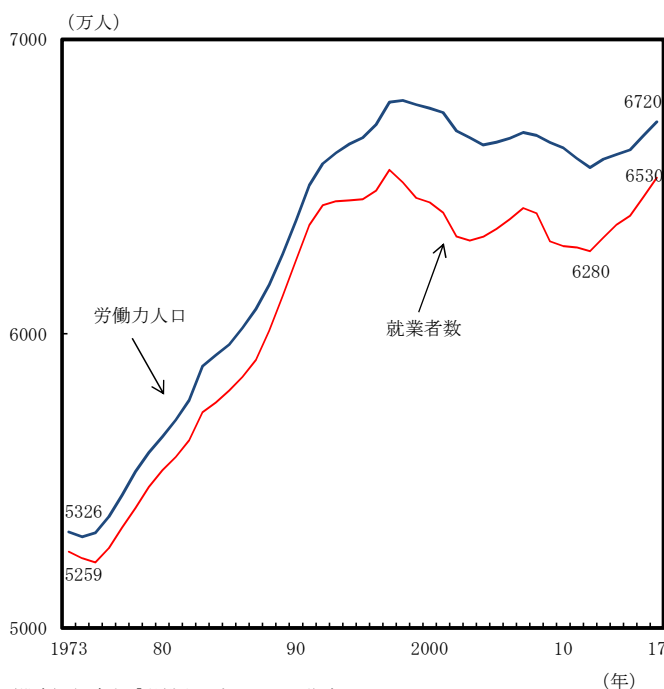


(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」により作成。
2. シェドローは景気後退期を指す。

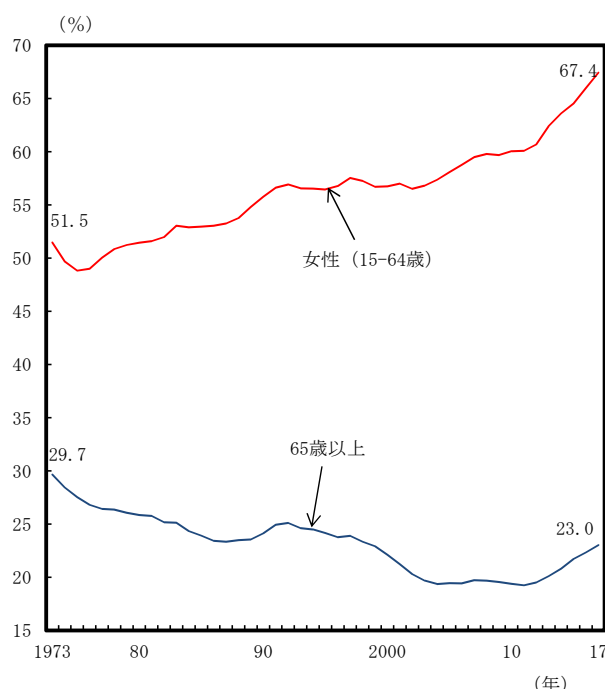
図表2:労働力人口・就業者数の推移

- 労働力人口(就業者+失業者)は2005年以降、概ね横ばいであり、2013年以降は人口が減少する中でむしろ増加している。全体的な人口減少を、女性や高齢者の社会進出が補っている状態。

労働力人口・就業者数の推移



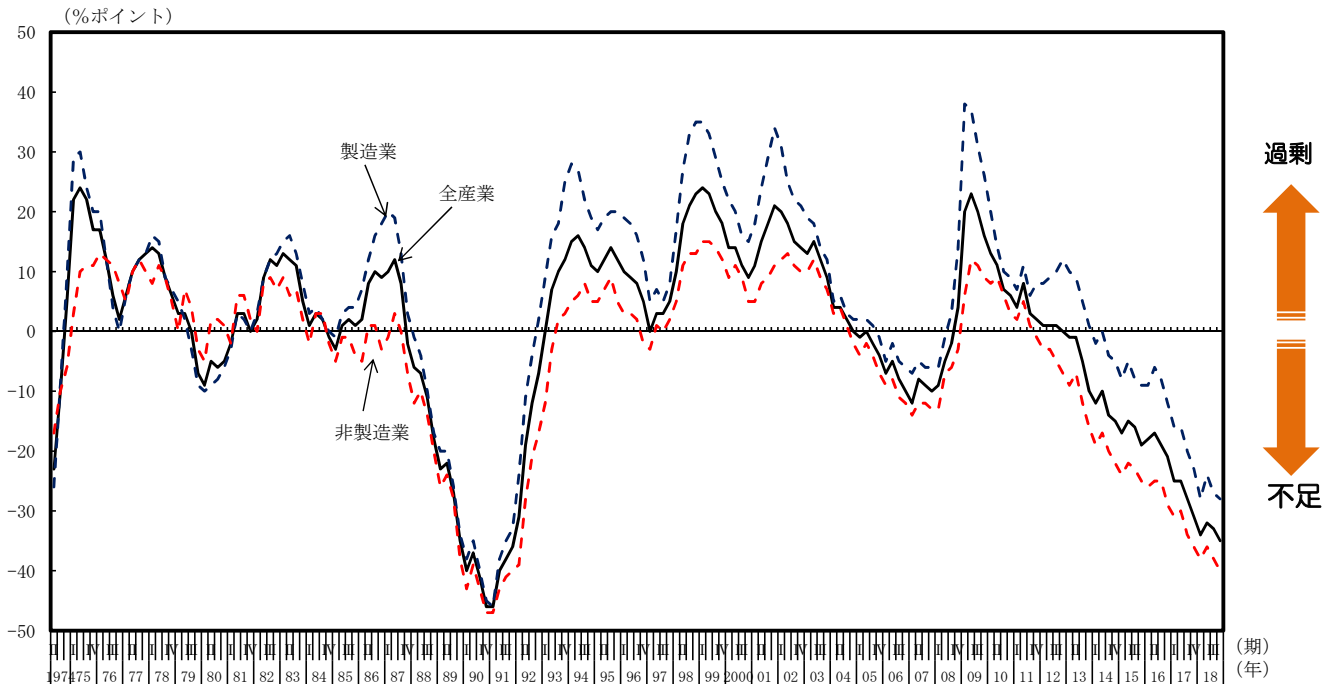
就業率の推移



(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

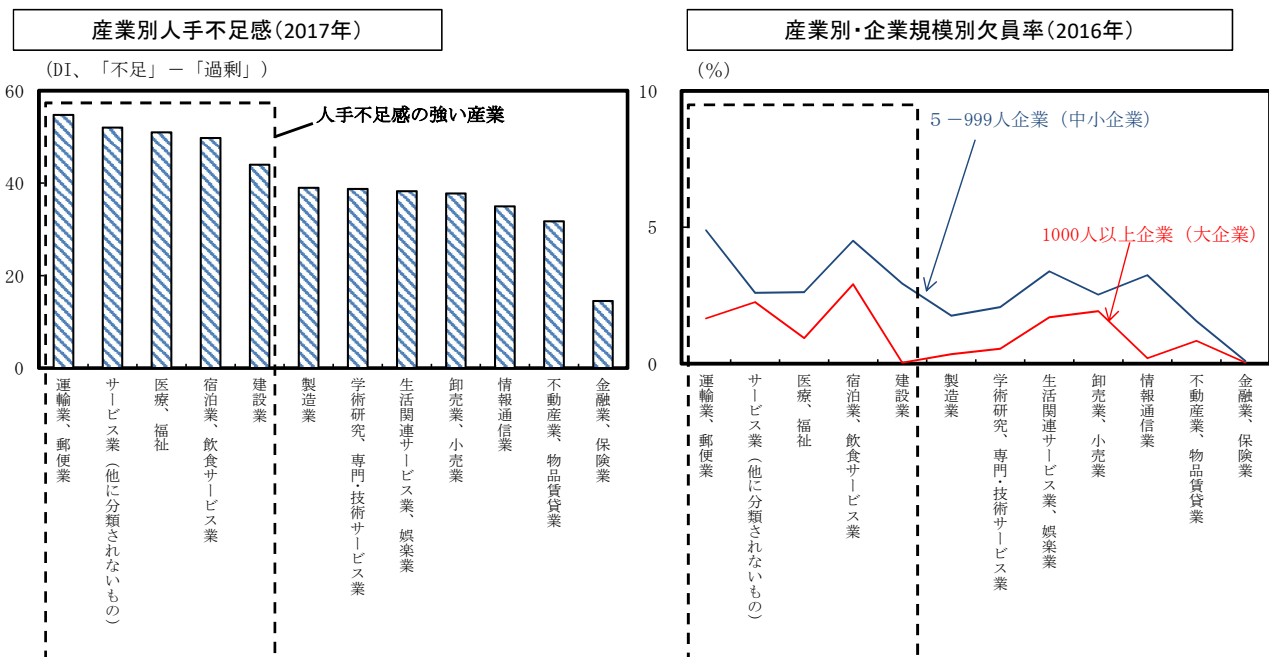
図表3: 企業の人手不足感の推移

- 製造業は、2014年9月以降、不足超の状態が続いており、2018年12月調査では-27%ポイントとなった。
- また、非製造業では、製造業より不足感が強く、2018年12月調査では-38%ポイントとなった。
- 全産業では -35%ポイントと24期連続で不足超となった。



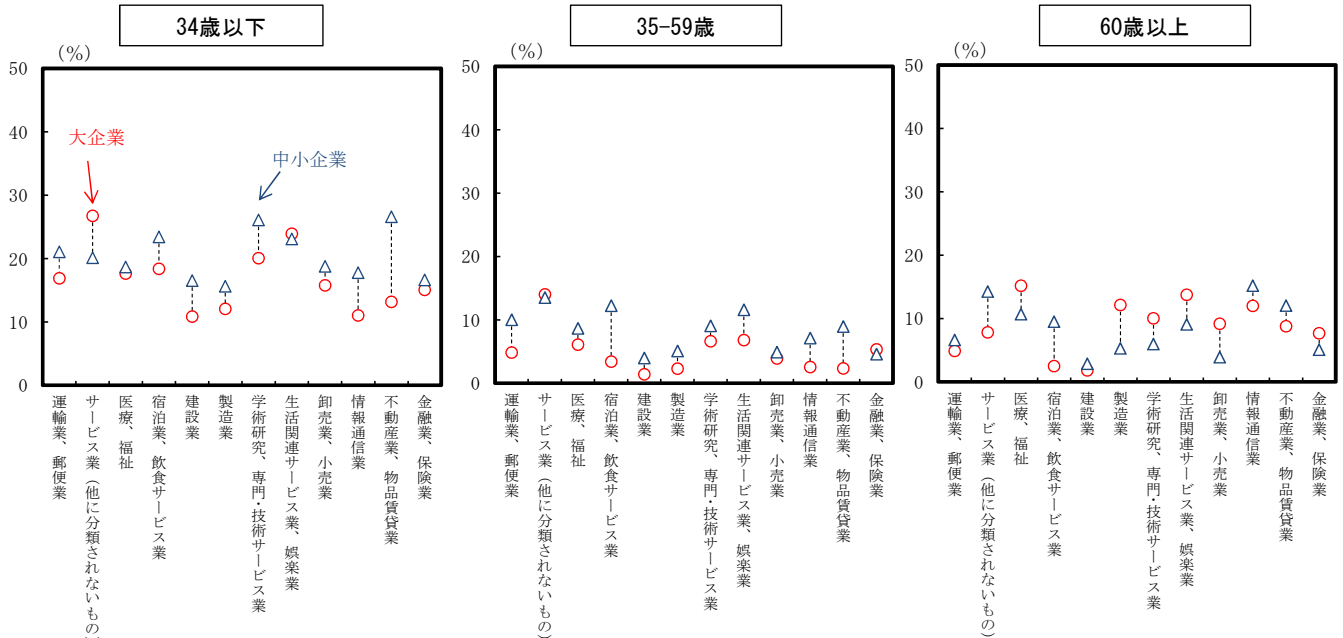
図表4: 人手不足の現状

- 産業別にみると、「運輸業、郵便業」や「サービス業（他に分類されないもの）」等において、人手不足感が強い。
- 産業別・企業規模別に欠員率をみると、人手不足感の強い産業では欠員率が高い傾向にあるが、5-999人企業においては、「金融業、保険業」を除き、どの産業でも欠員率が高い。



図表5：年齢・産業・企業規模別の入職率(2016年)

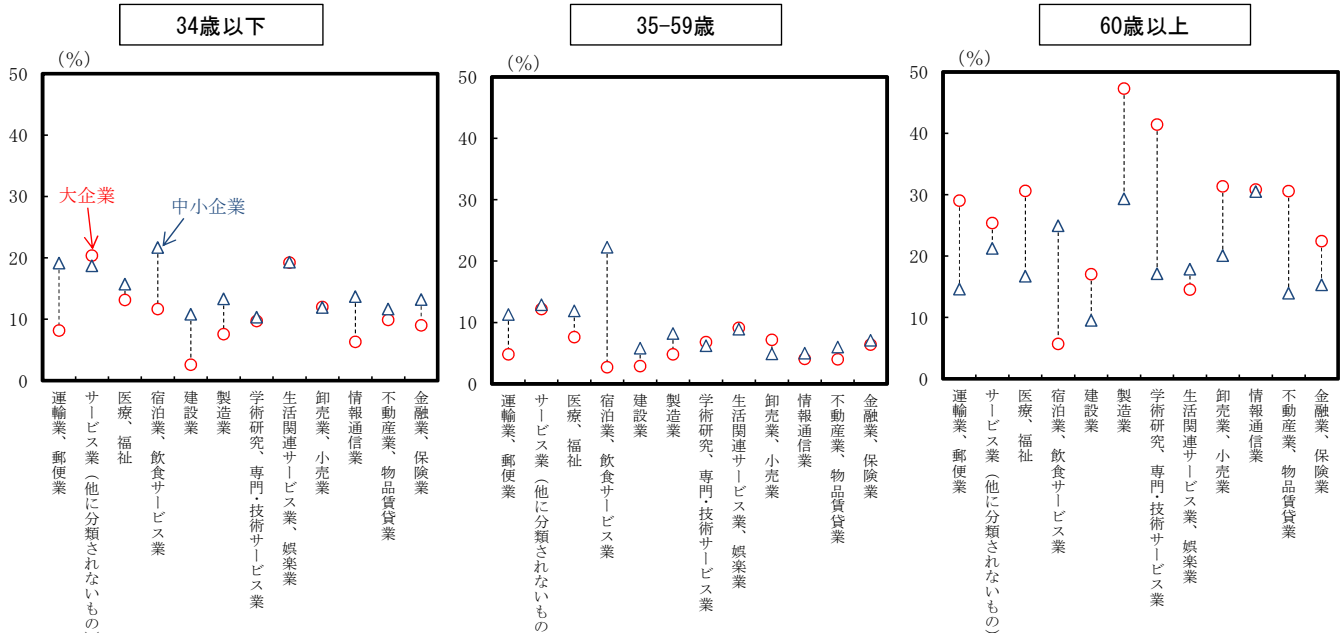
- 年齢・産業・企業規模別に**入職率（入職者数を常用労働者数で除した値）**を確認。
- 34歳以下では、産業や企業規模にかかわらず、全体的に他の年齢層と比べて入職率が高い。我が国では、人手不足産業や中小企業を含め、**依然として若年期の入職が主流**である。
- 35-59歳では、人手不足産業や中小企業の入職率が高く、**こうした企業では、中途採用にも積極的**であるものと思われる。
- 60歳以上でも、再就職等、入職率は比較的高い。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業を指す。

図表6：年齢・産業・企業規模別の離職率(2016年)

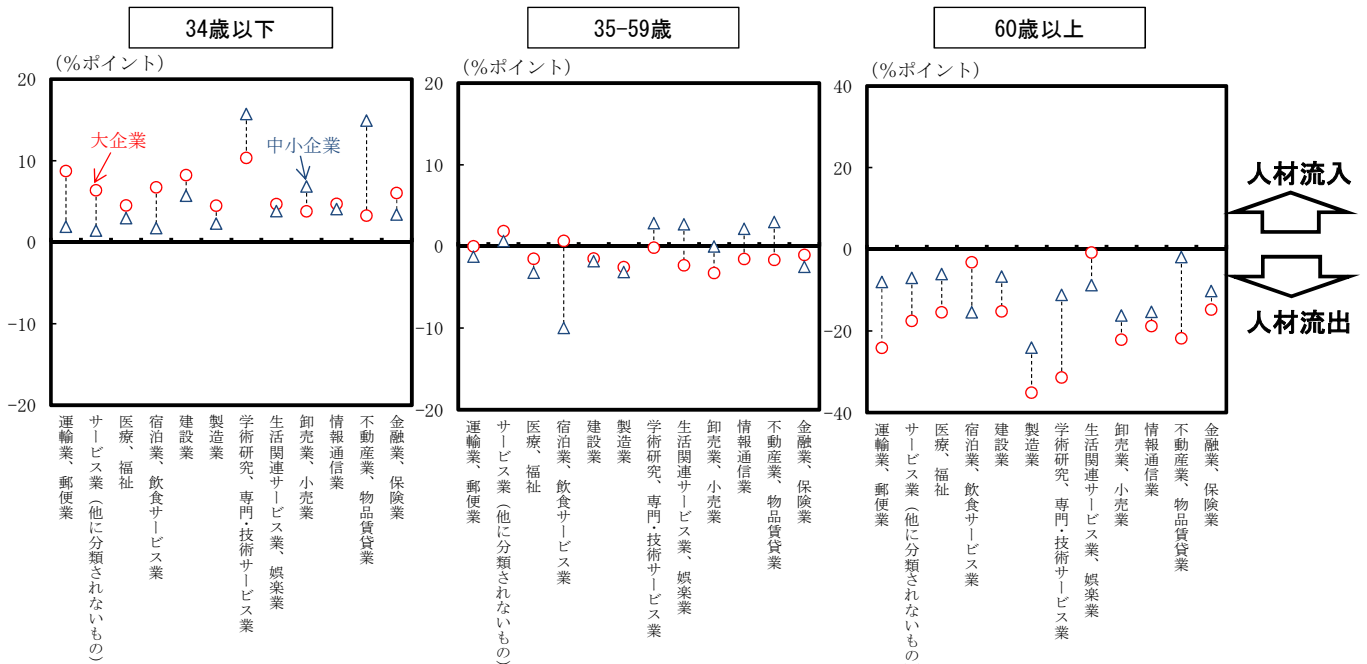
- 年齢・産業・企業規模別に**離職率（離職者数を常用労働者数で除した値）**を確認。
- 34歳以下では、入職率と同様、産業や企業規模にかかわらず、全体的に他の年齢層と比べて離職率が高い。ただし、入職率とは異なり、**人手不足産業や中小企業の方が高い傾向**。
- 35-59歳では、入職率と同様、**人手不足産業や中小企業の離職率が高い傾向**。
- 60歳以上では、**製造業や大企業等において離職率が高い**。これは、定年制や退職金制度等の存在が影響しているものと思われる。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業を指す。

図表7:年齢・産業・企業規模別の人材流入・流出の状況(2016年)

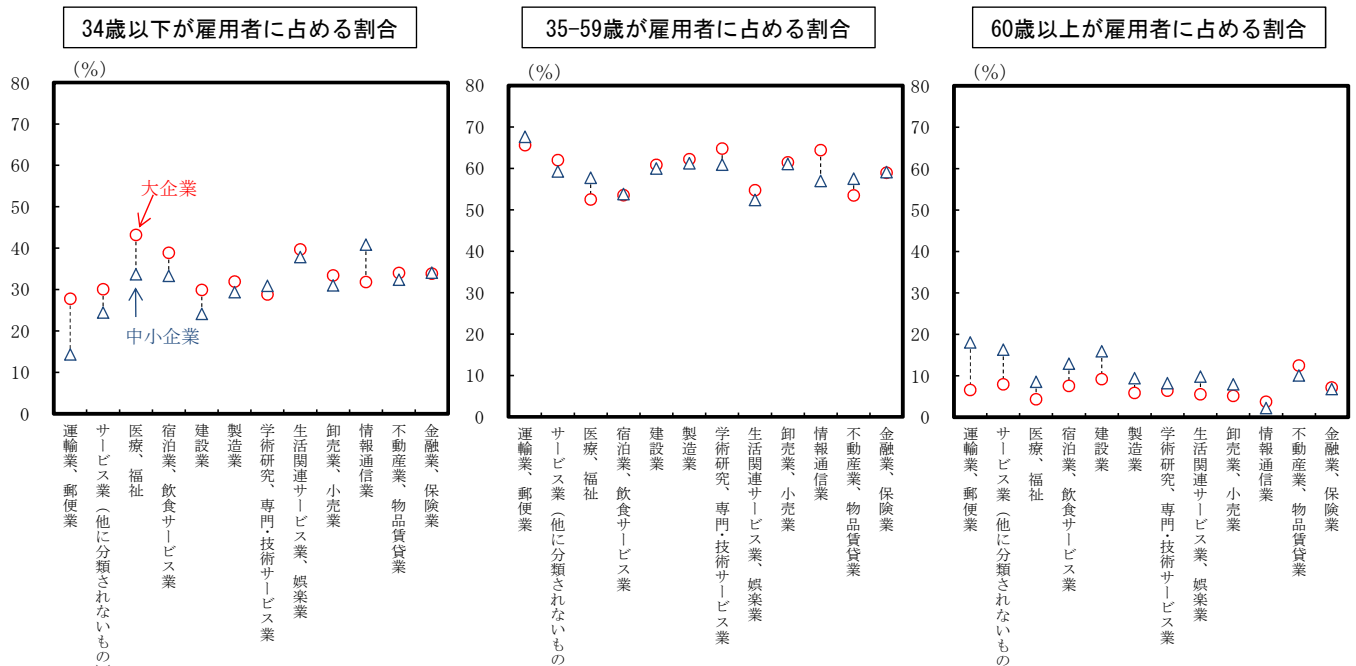
- 年齢・産業・企業規模別に、人材流入・流出の状況（「入職率」－「離職率」）を確認。
- 34歳以下では、概ねどの産業・企業規模でも流入超過。ただし、人手不足感の強い産業の中小企業では、大企業ほどの流入が見られない。
- 35-59歳では、中途採用に積極的なはずの中小企業でもほとんど流入が見られない。
- 60歳以上では、中小企業や人手不足産業ほど、流出の度合いが小さい。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業を指す。

図表8:年齢・産業・企業規模別の雇用者の構成比(2017年)

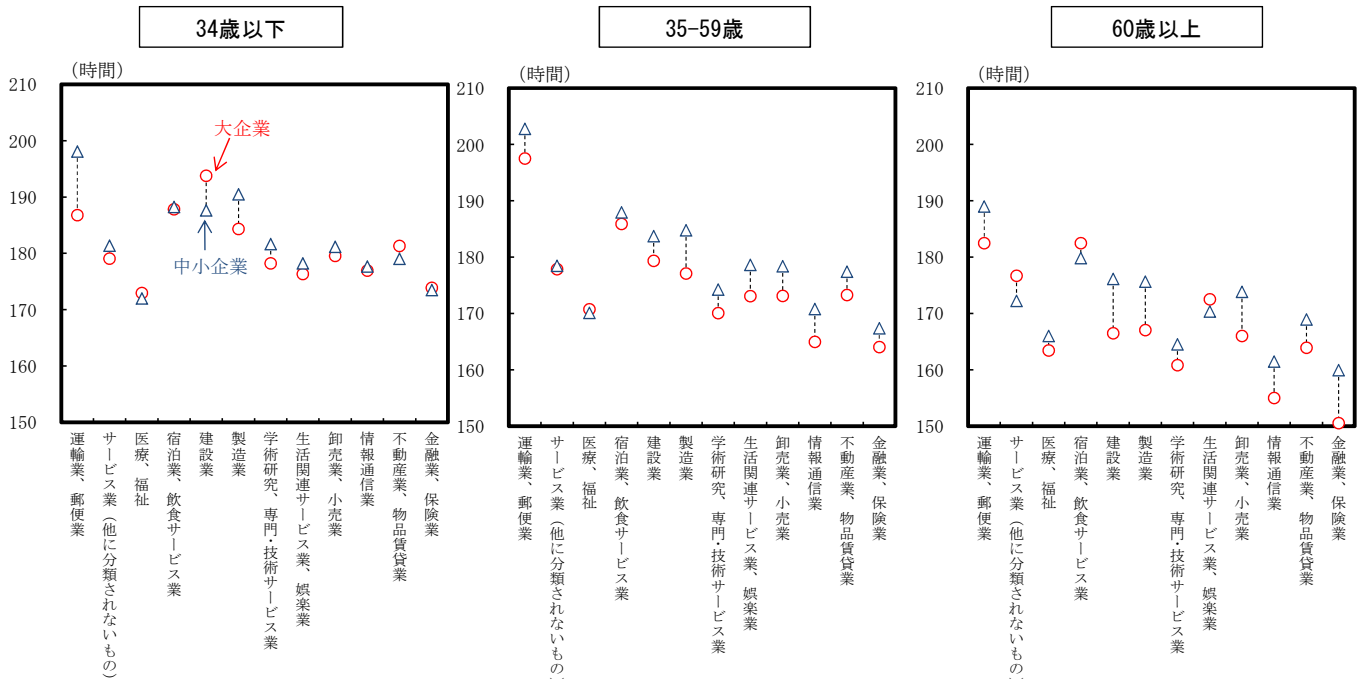
- 産業・企業規模別に雇用者の年齢別構成比を確認。
- 34歳以下が雇用者に占める割合をみると、人手不足感の強い産業であっても、大企業では、若手の確保に成功している結果、雇用者に占める若年の割合が高い。
- 60歳以上が雇用者に占める割合をみると、人手不足感の強い産業の中小企業を中心に割合が高い。こうした企業では、若手の確保が出来ず、相対的に高齢者への依存度が高い可能性。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中企業」とは5-999人の企業を指す。

図表9: 年齢・産業・企業規模別の平均労働時間の状況

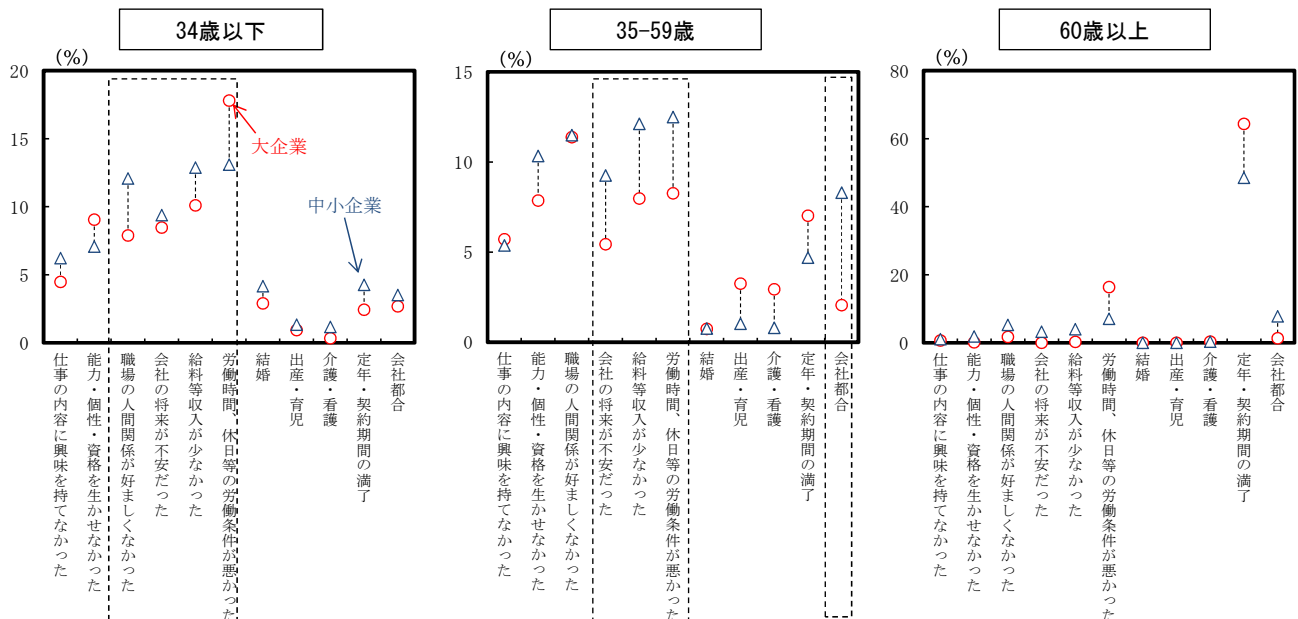
- 平均労働時間をみると、「医療・福祉」を除き、人手不足感の強い産業ほど労働時間が長い傾向。
- 企業規模別にみると、中小企業ほど労働時間が長い傾向。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。**すべてフルタイムに限る。**
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業を指す。
 3. ここでいう総労働時間は、所定内労働時間に所定外労働時間を加えた総労働時間を指す。

図表10: 人手不足感の強い産業の離職理由別離職者割合(2014-16年平均)

- 人手不足感の強い産業におけるフルタイムの前職をもつ転職者について、その離職理由をみると、全体として、中小企業では、「会社の将来性」や「給料」の割合が比較的高い。ただし、34歳以下の中小企業では、「職場の人間関係」が、「給料」や「労働時間」に匹敵するほど割合が高い。
- 35-59歳の中小企業では、「給料」や「労働条件」の他、「会社都合」の割合が高い。

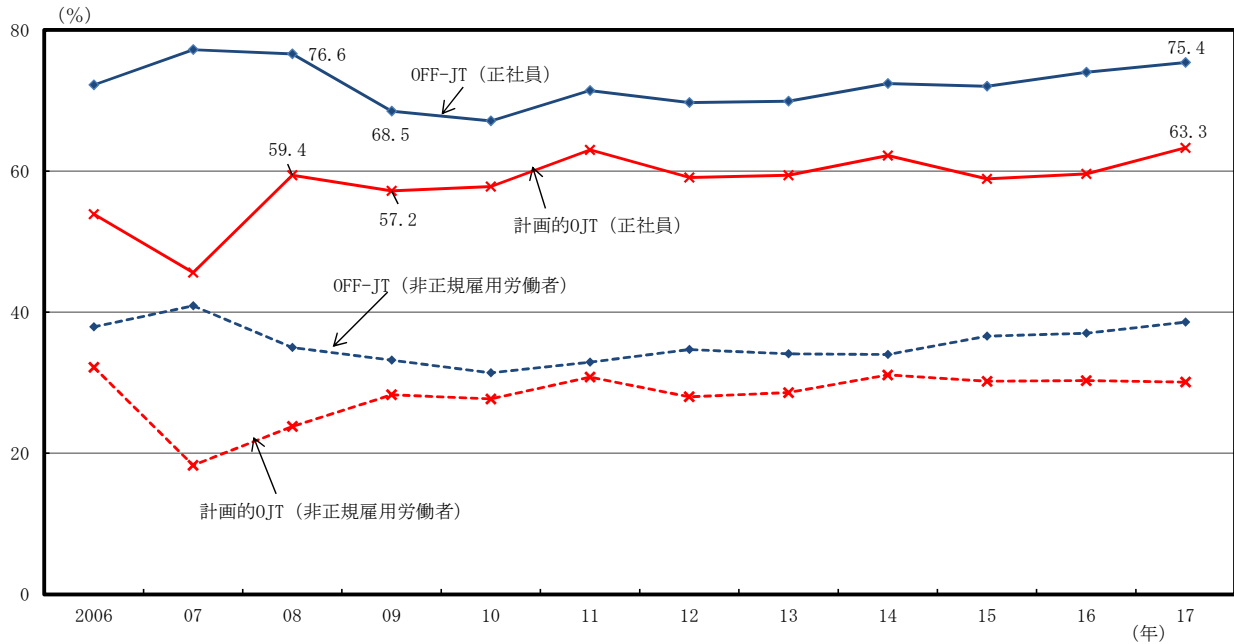


(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。**すべて人手不足感の強い産業**（「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」）におけるフルタイムの前職を持ち、別のフルタイム職に就いた者に限る。ここでは、「その他」の割合は除いており、各企業規模別に足し上げても100%にならない。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業を指す。

図表11: 正社員・非正規雇用労働者別、規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

○ 正社員に、OFF-JT、計画的なOJTを実施した事業所割合は、リーマンショック後の2009年から上昇傾向で推移。非正規雇用労働者にOFF-JTを実施した事業所割合についても、2009年以降上昇傾向。

OFF-JT、計画的なOJTを実施した事業所割合

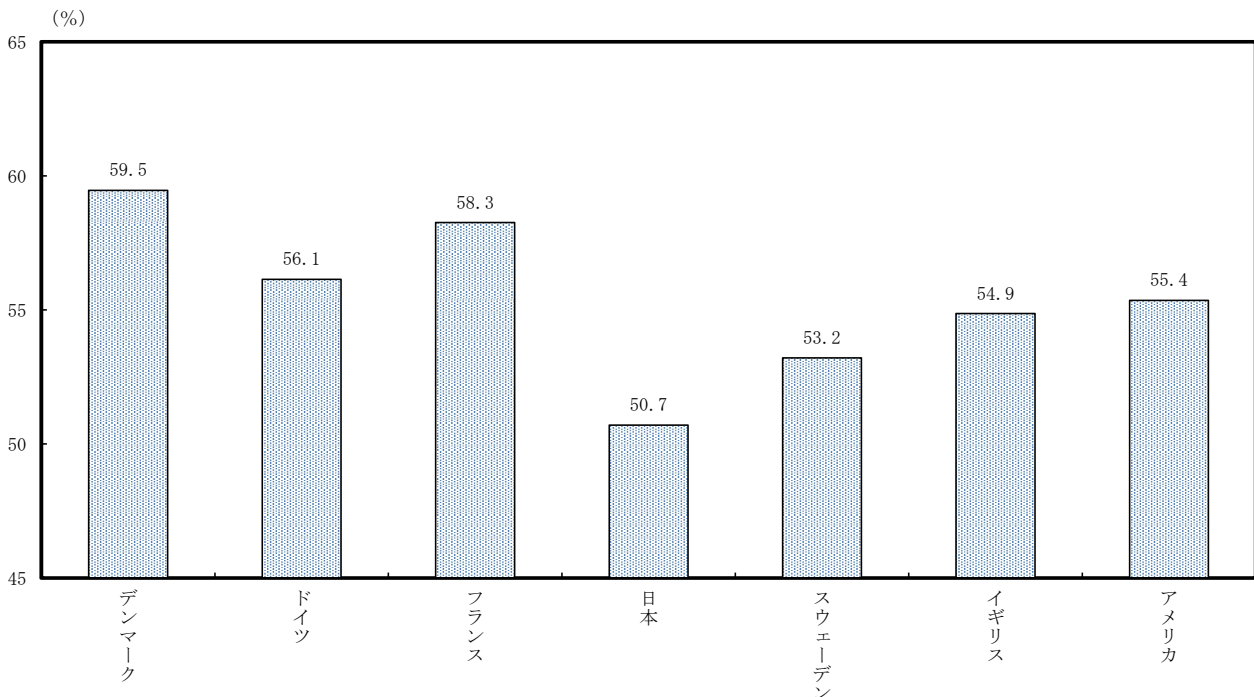


(備考) 1. 厚生労働省「平成18～29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成17～28年度)により作成。
 2. 「正社員」とは、能力開発基本調査でいう「正社員」を指し、常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「非正規雇用労働者」とは、同調査でいう「正社員以外」を指し、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人を指す。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

図表12: 諸外国の労働分配率(2016年)

○ 労働分配率をみると、我が国は主要先進国と比較して低い水準。

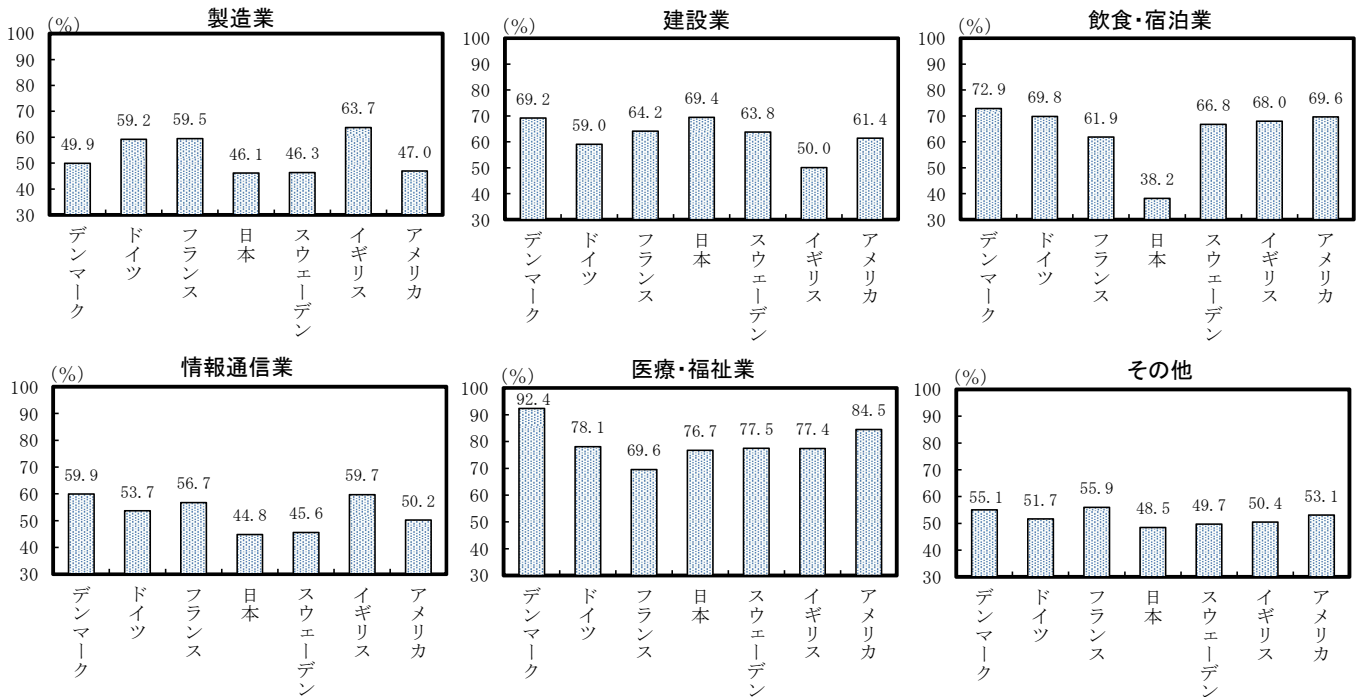
労働分配率の推移



(備考) 1. OECD.stat “6A.Value added and its components by activity, ISIC rev4” により作成。
 2. 労働分配率は、雇用者報酬を総付加価値で除して算出。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。

図表13: 産業別諸外国の労働分配率(2016年)

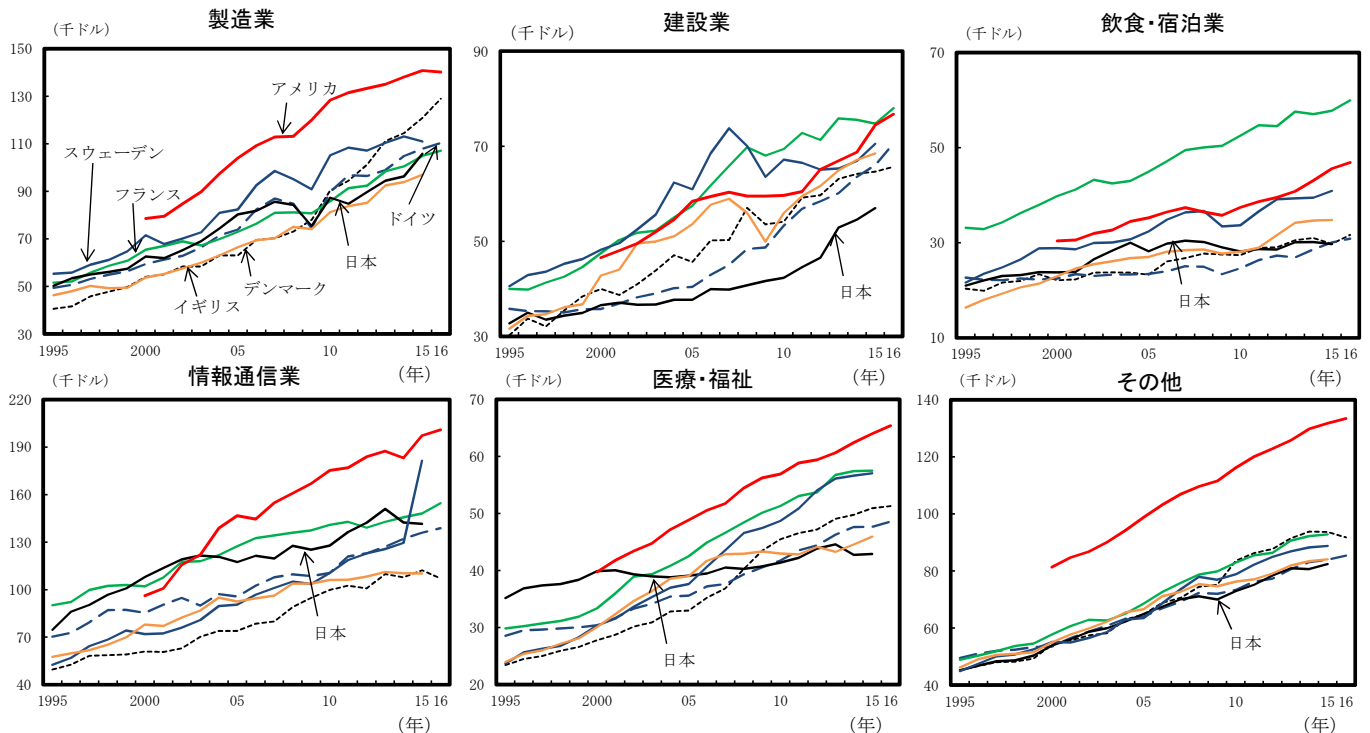
○ 労働分配率の水準は産業ごとに大きく異なる。「製造業」「情報通信業」「飲食・宿泊業」で低い一方、「建設業」ではかなり高い水準。



(備考) 1. OECD.stat “6A.Value added and its components by activity, ISIC rev4” により作成。
 2. 労働分配率は、雇用人報酬を総付加価値で除して算出。
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

図表14: 産業別購買力を加味した生産性(国際比較)

○ 生産性の状況は、「製造業」や「情報通信業」では日本が比較的高くなっている。ただし、「建設業」、「医療・福祉」においては最低水準となっている。



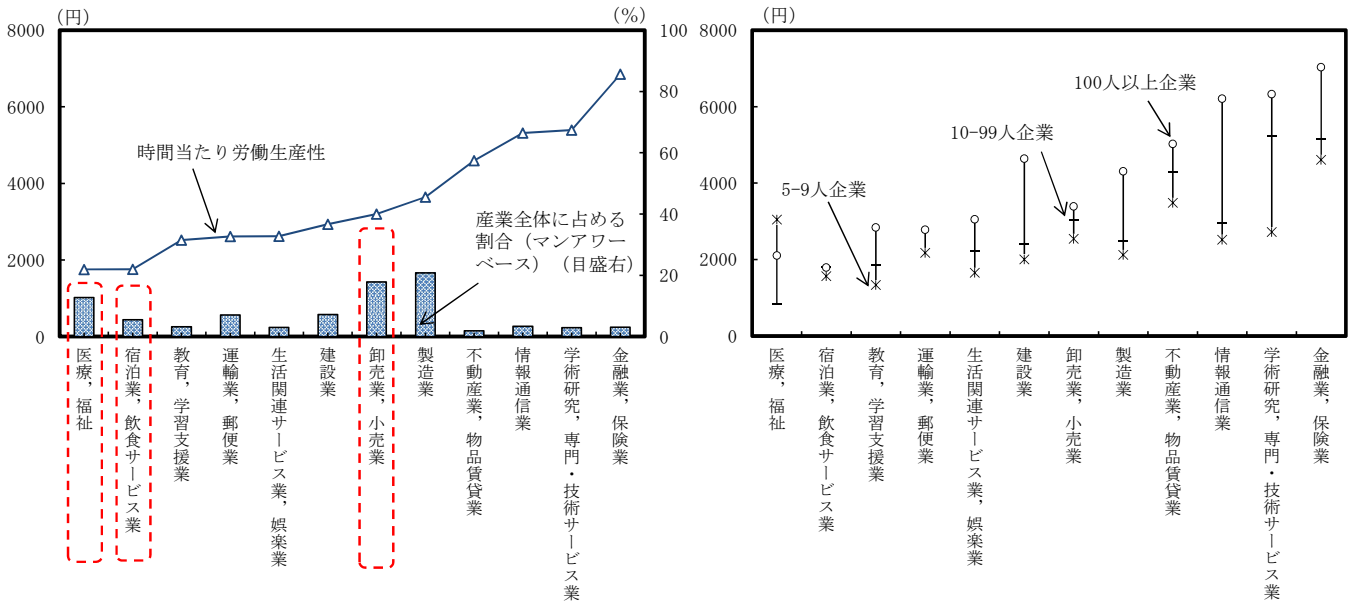
(備考) 1. OECD.stat “4.PPPs and exchange rates” “6A.Value added and its components by activity, ISIC rev4” “7A.Labour input by activity, ISIC rev4” により作成。
 2. 生産性は、総付加価値を就業者数で除して算出。GDPベースの購買力平価を用いて、すべてドル換算している。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

図表15: 我が国の産業別・企業規模別の生産性

- 非製造業のうち、「製造業」よりも生産性が高い産業は、「情報通信業」等の一部の産業に限られ、マンアワーに占める割合が高い「医療、福祉」「卸売業、小売業」の生産性は、他の産業と比べて低い。
- また、規模別にみると、概して規模が小さい企業ほど生産性が低いが、その程度は産業によって異なり、「宿泊業、飲食サービス業」では、企業規模によらず、生産性が低い。

産業別の生産性とマンアワーに占める割合(2016年)

産業別・規模別の生産性(2016年)



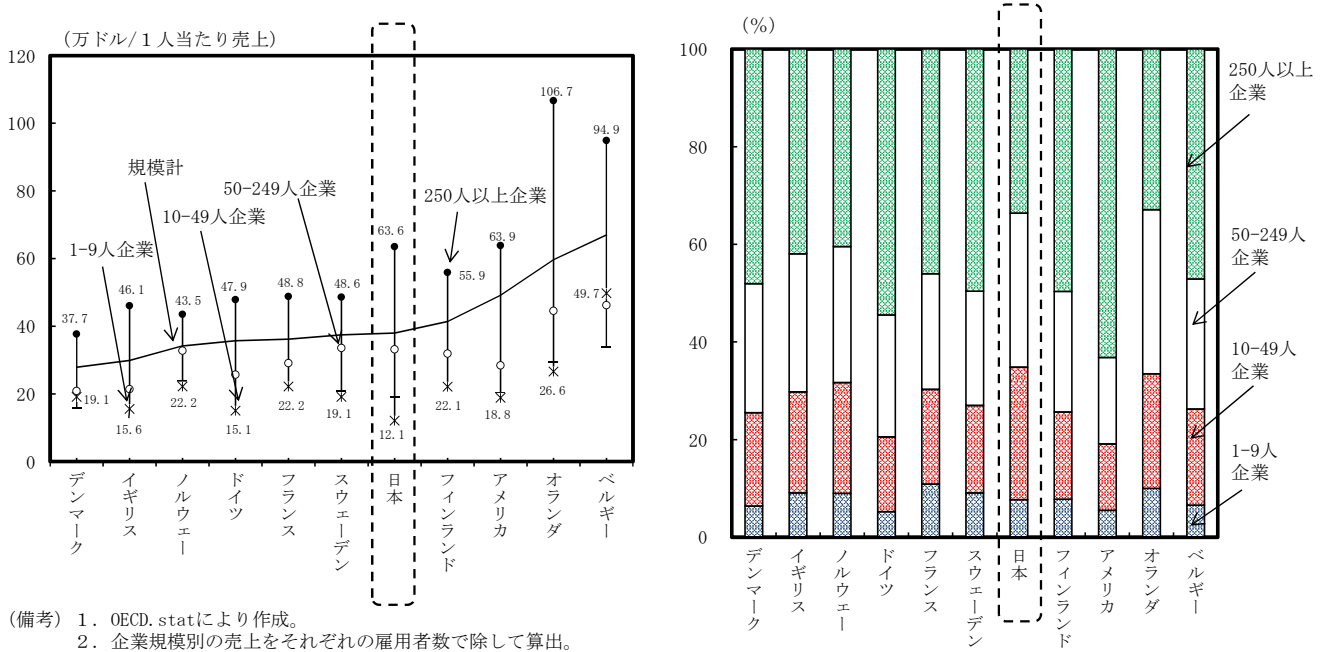
(備考) 1. 総務省「平成28年経済センサス(活動調査)」, 厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」により作成。5人以上事業所に限る。
2. 生産性(時間当たり)は、経済センサスにおける1人当たり付加価値を、賃金構造基本統計調査による労働時間で除して算出。ただし、労働時間は、調査年6月時点の労働時間を単純に12倍して、年間の労働時間とした。

図表16: 製造業における企業規模別の1人当たり売上(各国比較)

- 我が国における製造業の売上(1人当たり)は、生産性と同様、中程度の水準。
- ただし、規模別にみると、250人以上であればベルギー、オランダに次ぐ高い水準だが、1-9人企業では最低水準。我が国は、企業規模による1人当たり売上の格差が比較的大きい。
- さらに、雇用者の占める企業規模別割合をみると、我が国では、企業規模が49人以下の小さい企業に勤める雇用者が多く、250人以上の企業に勤める雇用者が少ない。

製造業における1人当たり売上(2012年)

製造業における企業規模別雇用者割合(2012年)

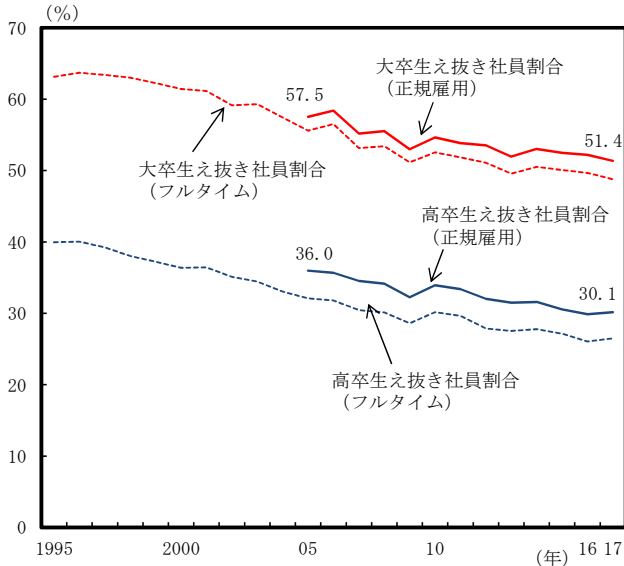


(備考) 1. OECD.statにより作成。
2. 企業規模別の売上をそれぞれの雇用者数で除して算出。

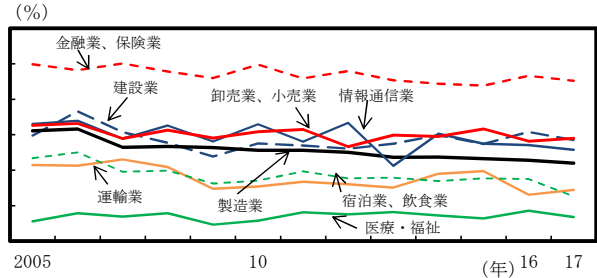
図表17: 生え抜き社員割合の推移

- 若年期に入職してそのまま同一企業に勤め続ける者（以下「生え抜き社員」という。）
 (※) の割合をみると、2017年時点で大卒正社員の5割程度、高卒正社員の3割程度を占めるものの、長期的には低下傾向。
- 生え抜き社員の割合は、産業・学歴ごとに大きく異なるが、大卒では「金融業、保険業」、高卒では「製造業」で高い一方、「医療・福祉」では学歴にかかわらず低い。
 (※) 大卒では22～24歳、高卒では18～20歳で入職し、同一企業に勤め続ける者をさす。

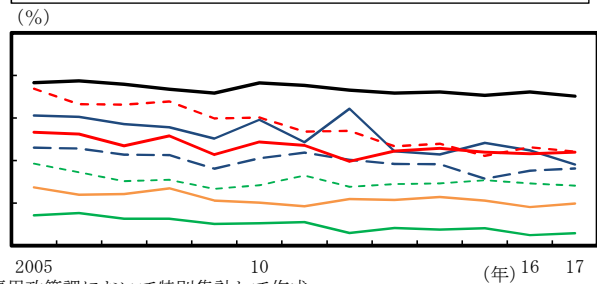
生え抜き社員割合の推移



産業別生え抜き社員(正社員)割合の推移(大卒)



産業別生え抜き社員(正社員)割合の推移(高卒)

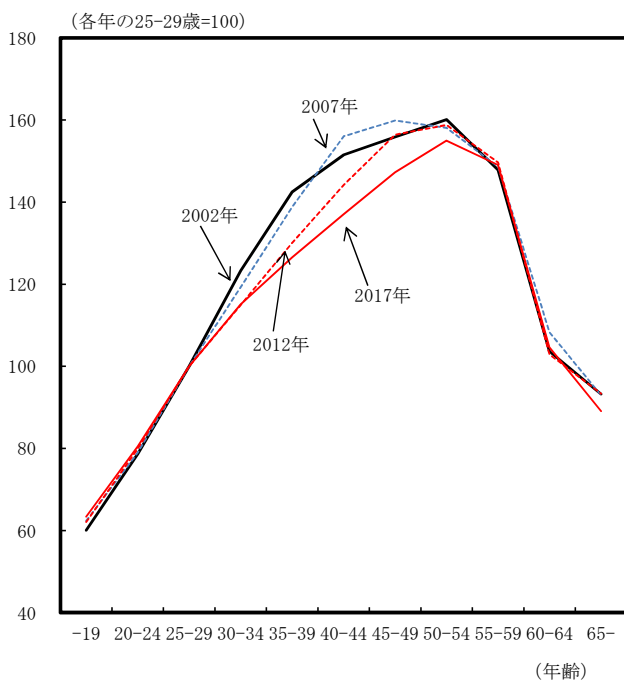


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 「正社員」とは、賃金構造統計調査でいう「正社員・正職員」を指し、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 生え抜き正社員の割合は、60歳以下のフルタイム又は正規雇用者に占める割合を指す。

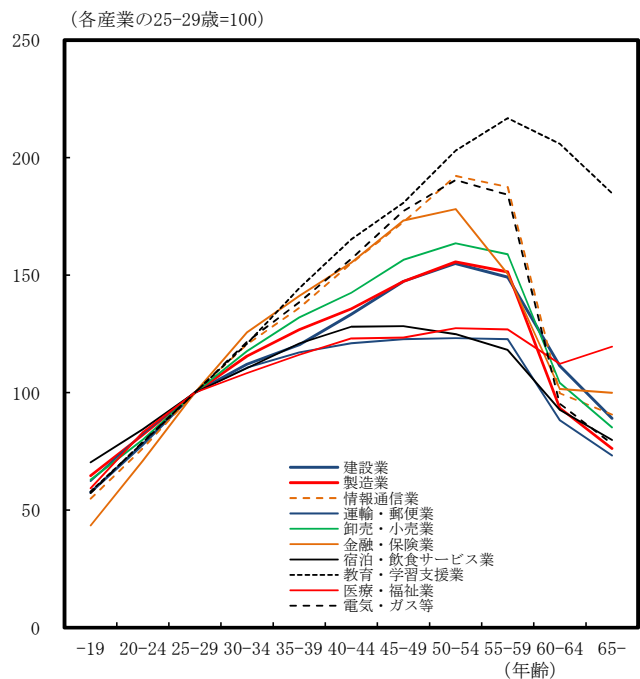
図表18: 賃金カーブ

- 賃金カーブの推移をみると、2002年から2017年にかけてフラット化している。
- ただし、賃金カーブの形状は、産業別に大きく異なっている。

賃金カーブの推移



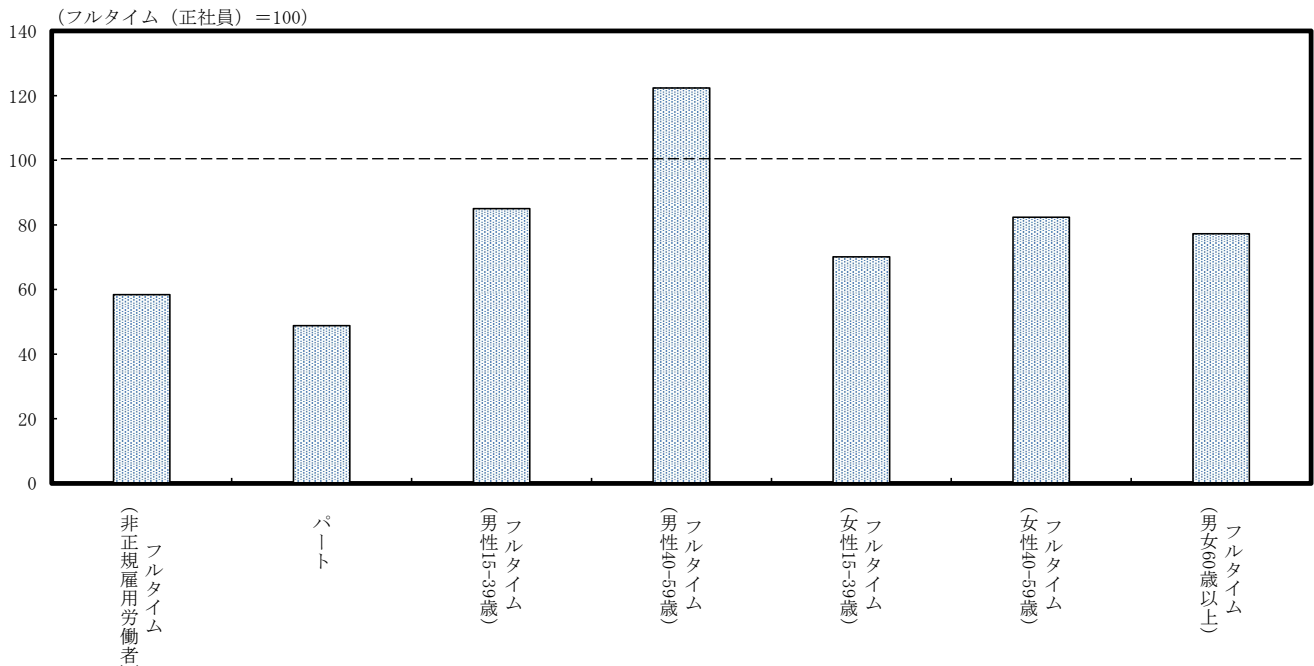
産業別賃金カーブ(2017年)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。賃金は、決まって支給される現金給与総額を12倍したものに、年間賞与額を加えたもの。

図表19:時給

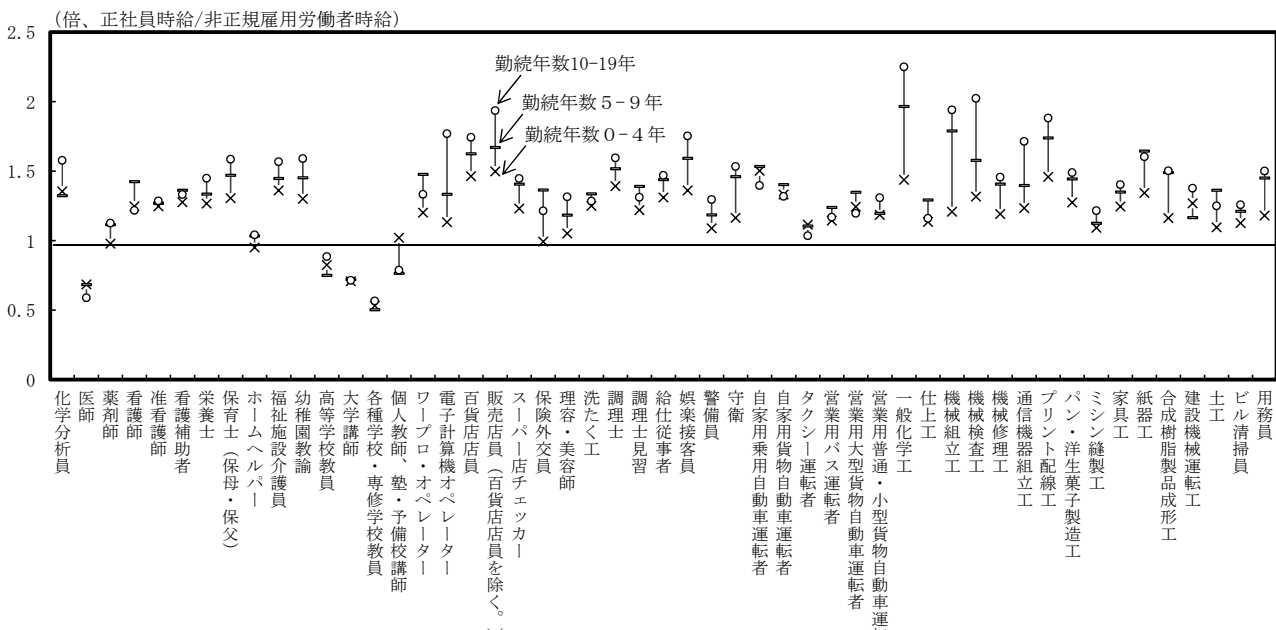
○ 性別・年齢別・就業形態別の時給の格差が存在している。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2017年)により作成。
 2. 「正社員」とは、賃金構造統計調査でいう「正社員・正職員」を指し、事業所で正社員、正職員とする者をいう。「非正規雇用労働者」とは、「正社員・正職員以外」を指し、正社員、正職員に該当しない者をいう。
 3. 調査年6月の現金給与総額(所定内給与+所定外給与)を12倍したものに特別給与を加えたものを総労働時間(所定内労働時間+所定外労働時間)を12倍したもので除して算出。

図表20:正社員・非正規雇用労働者の賃金格差

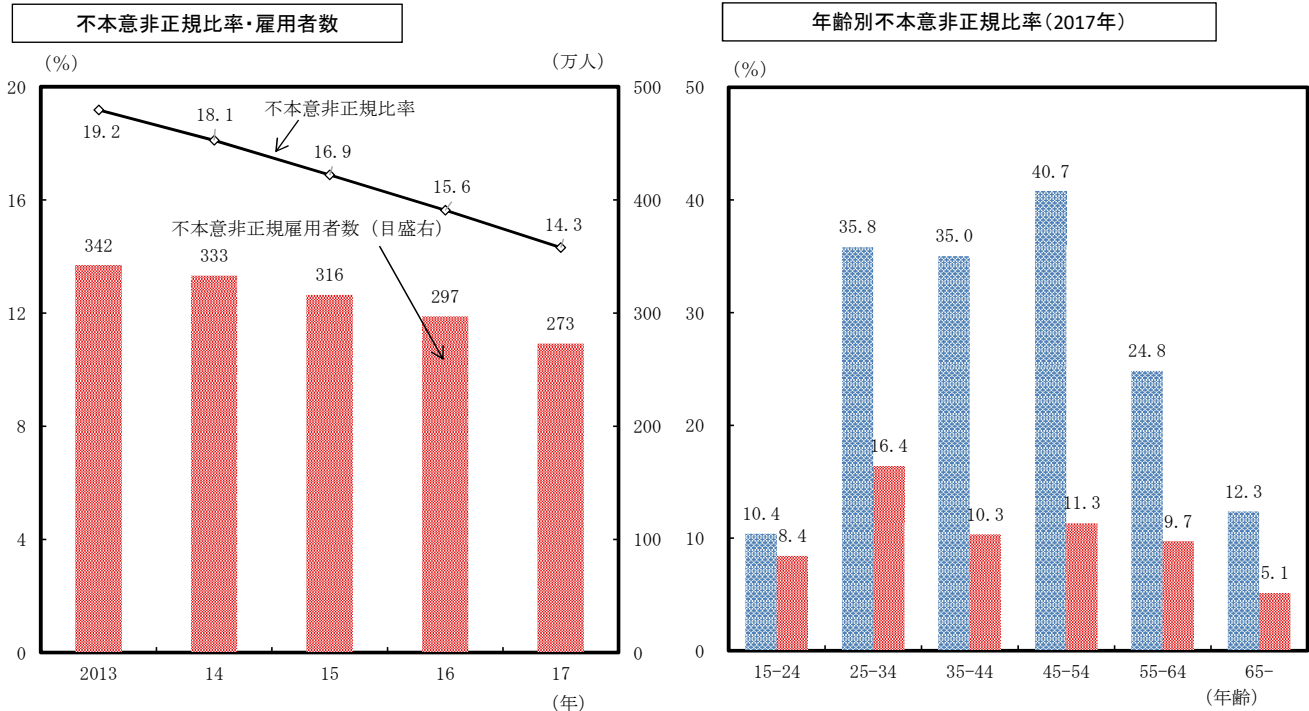
○ 職種別・勤続年数別に正社員・非正規雇用労働者の賃金格差を確認すると、
 ・ 医師や大学講師等を除くほぼ全ての職業で、正社員の賃金が非正規雇用労働者より高く、
 ・ その賃金格差は、勤続年数を経るごとに拡大する傾向がみとれる。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2017年)における個別情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 「正社員」とは、賃金構造統計調査でいう「正社員・正職員」を指し、事業所で正社員、正職員とする者をいう。「非正規雇用労働者」とは、「正社員・正職員以外」を指し、正社員、正職員に該当しない者をいう。
 3. それぞれ勤続年数別にみてもサンプル数が50を超える51職種を抽出したものを。

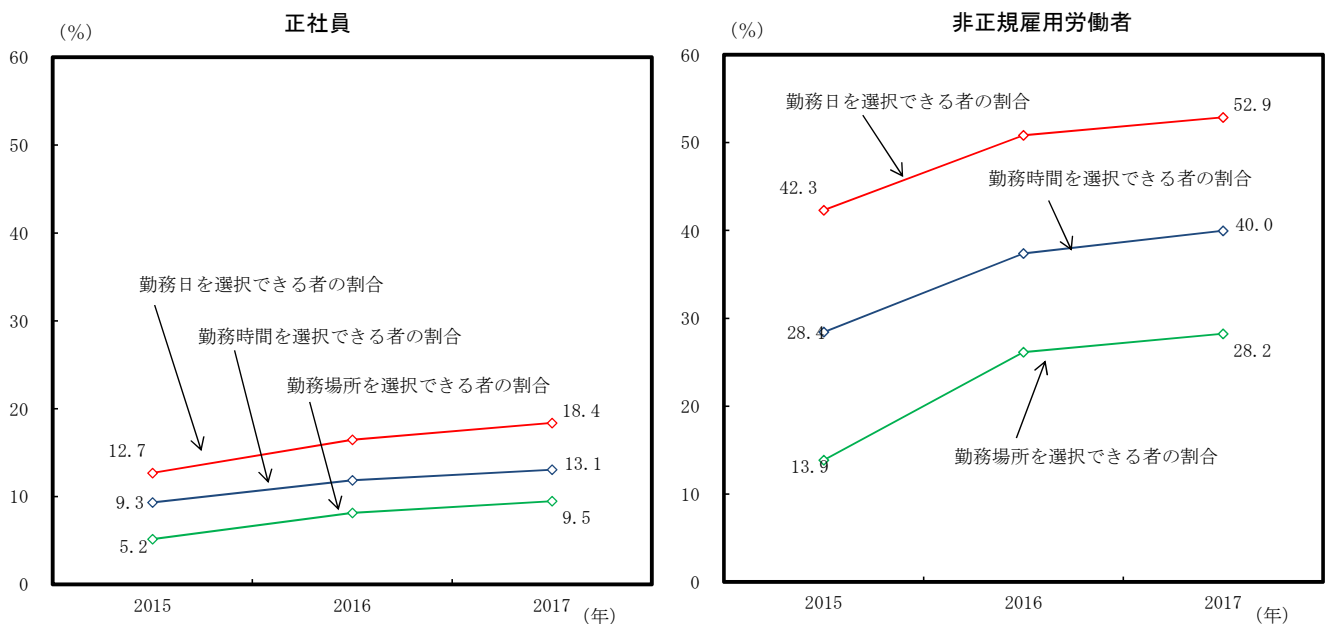
図表21: 不本意非正規

- 不本意非正規比率（非正規雇用労働者に占める不本意非正規割合）は、2013年以降一貫して低下している。ただし、2017年時点においても273万人存在している。
- 年齢別に不本意非正規比率をみると、どの年齢層においても男性において高く、男性の中でも45-54歳層において高い。



図表22: 柔軟な働き方を選択できる者の割合

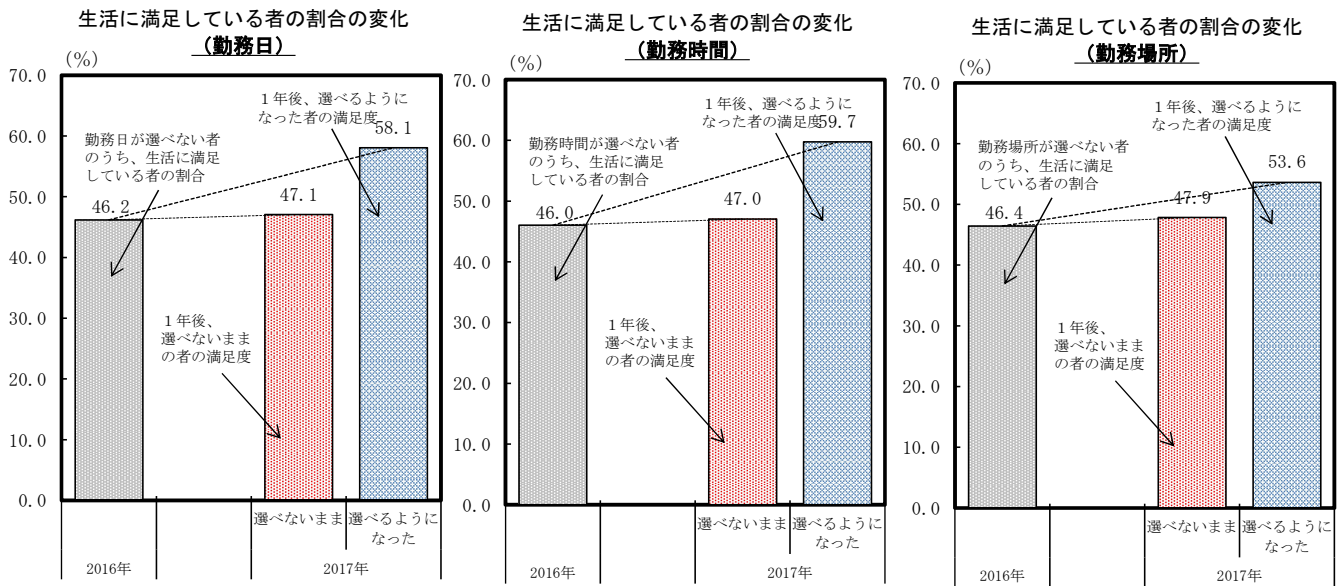
- 柔軟な働き方を選択できる者（勤務日、時間、場所を選択できる者）の割合をみると、正社員・非正規雇用労働者ともに上昇傾向。
- ただし、非正規雇用労働者に比べて、正社員では、柔軟な働き方を選択できる者の割合が低い。



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。なお、集計に当たっては、ウェイトバック値 (X16, X17, X18) を用いている。
2. 「正社員」とは、全国就業実態パネル調査における「正規の職員・従業員」を指し、「非正規雇用労働者」とは、同調査における「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」を指す。
3. 勤務日・時間・場所が選べるとは、それぞれ、調査の前年12月時点（調査はそれぞれ2016～18年に実施）において、「勤務日・時間・場所を自由に選ぶことが出来た」という質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた者をさす。

図表23: 正社員の柔軟な働き方と生活の満足度の関係

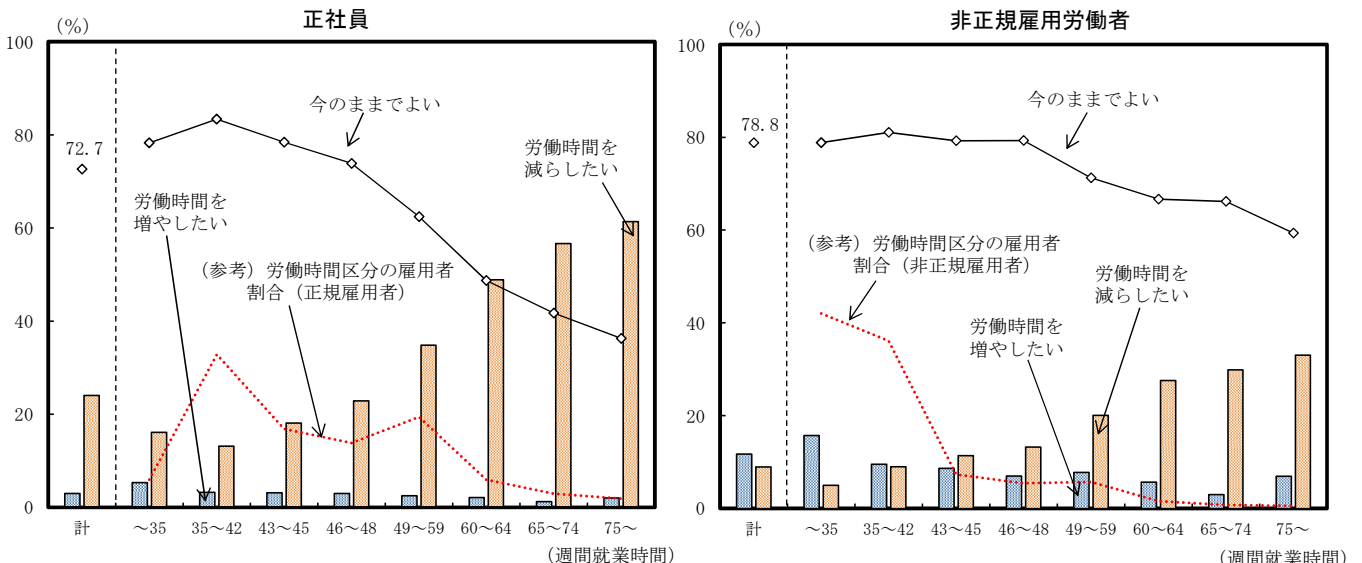
○ 正社員について、勤務場所・時間・場所全てにおいて、自らで選択できるという裁量を与えられると、生活の満足度が改善する可能性がある。



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。なお、集計に当たっては、ウェイトバック値 (X18_P17) を用いている。
 2. 「正社員」とは、全国就業実態パネル調査における「正規の職員・従業員」を指す。
 3. 勤務日・時間・場所が選べるとは、それぞれ、調査の前年12月時点 (調査はそれぞれ2016~18年に実施) において、「勤務日・時間・場所を自由に選ぶことが出来た」という質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた者をさす。選べないとは、「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」と答えた者をさす。なお、2017・18年調査では、質問が「勤務日・時間・場所を選ぶことが出来た」と若干変更されていることに留意。
 4. 2017年・18年ともに正社員である者のみを抽出し、勤務日・時間・場所について、それぞれ、「1年後選べないままの者のうち、生活に満足している者の割合」と、「1年後選べるようになった者のうち、生活に満足している者の割合」を比較している。

図表24: 労働時間の希望

- 正社員・非正規雇用労働者ともに、継続就業希望者では、7割程度の者は、労働時間を「今のままでよい」と考えている。
 ○ ただし、非正規雇用労働者と比べ、正社員では、就業時間が延びるほど、「労働時間を減らしたい」と考える者の割合が大きく上昇し、週60時間以上では、「今のままでよい」と考える者の割合よりも高くなる。

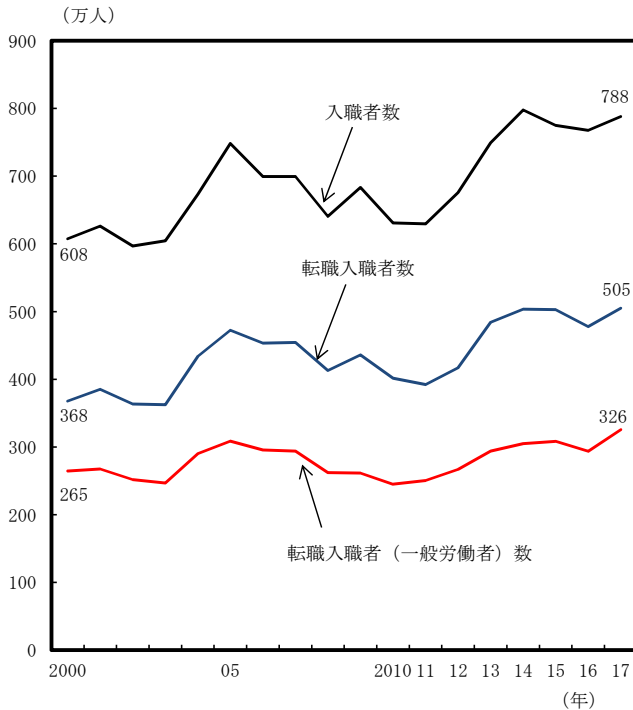


- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。すべて2017年の値。
 2. 「正社員」とは、就業構造基本調査における「正規の職員・従業員」を指し、一般社員又は正社員などと呼ばれている者をいう。「非正規雇用労働者」とは、同調査における「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」を指す。ここでいう正社員・非正規雇用労働者は、年間の就業日数が200日以上であって、継続就業希望者 (現在就いている仕事を今後も続けていきたいと思っている者のうち、「追加就業希望者」 (現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者に該当しない者をいう。)を除いた者)に限る。
 3. 各労働時間区分における「労働時間を増やしたい」「今のままでよい」「労働時間を減らしたい」の割合は合計すると100%となる。

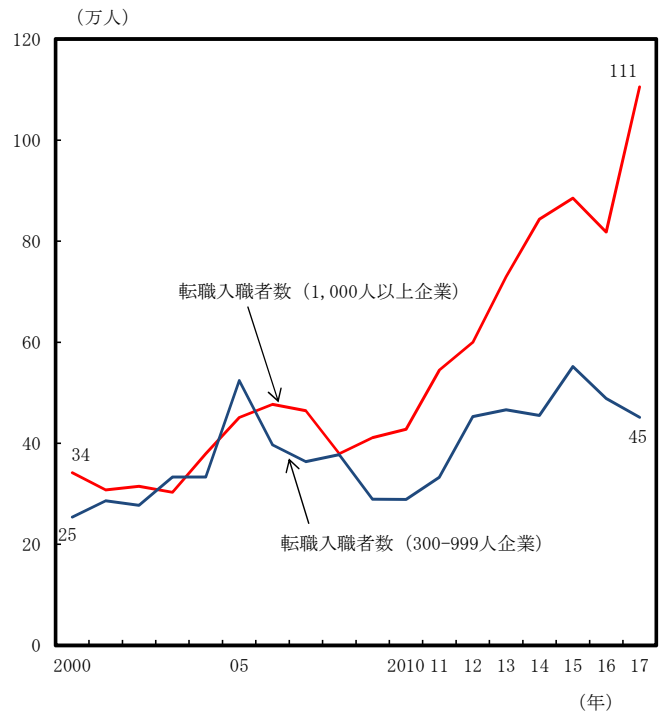
図表25: 転職の現状

- 転職者は、長期的に増加傾向。
- 企業規模別でも、1000人以上企業、300-999人企業どちらも、転職入職者（フルタイム）は増加傾向。

転職者数の推移



企業規模別転職入職者数(フルタイム)の推移

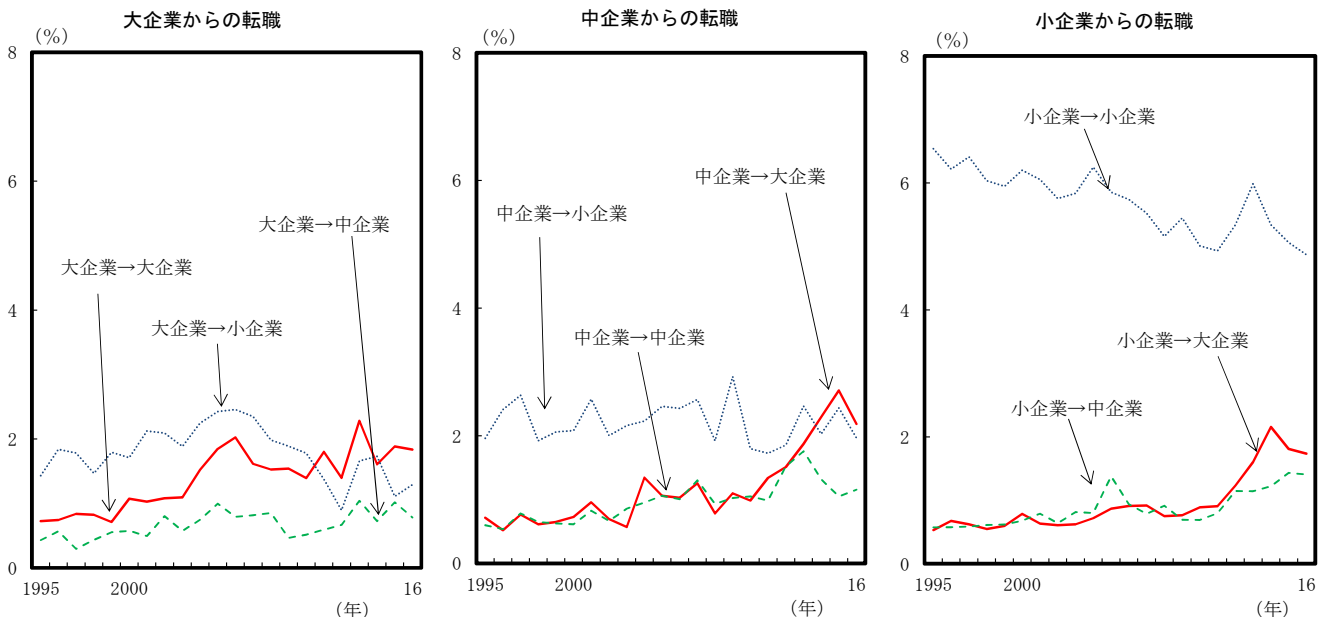


(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

図表26: 企業規模間の転職入職率

- 企業形態間の転職入職率についてみると、中企業⇒大企業や、小企業⇒大企業等、企業規模が大きな会社に転職するものが増加している傾向がみられる。

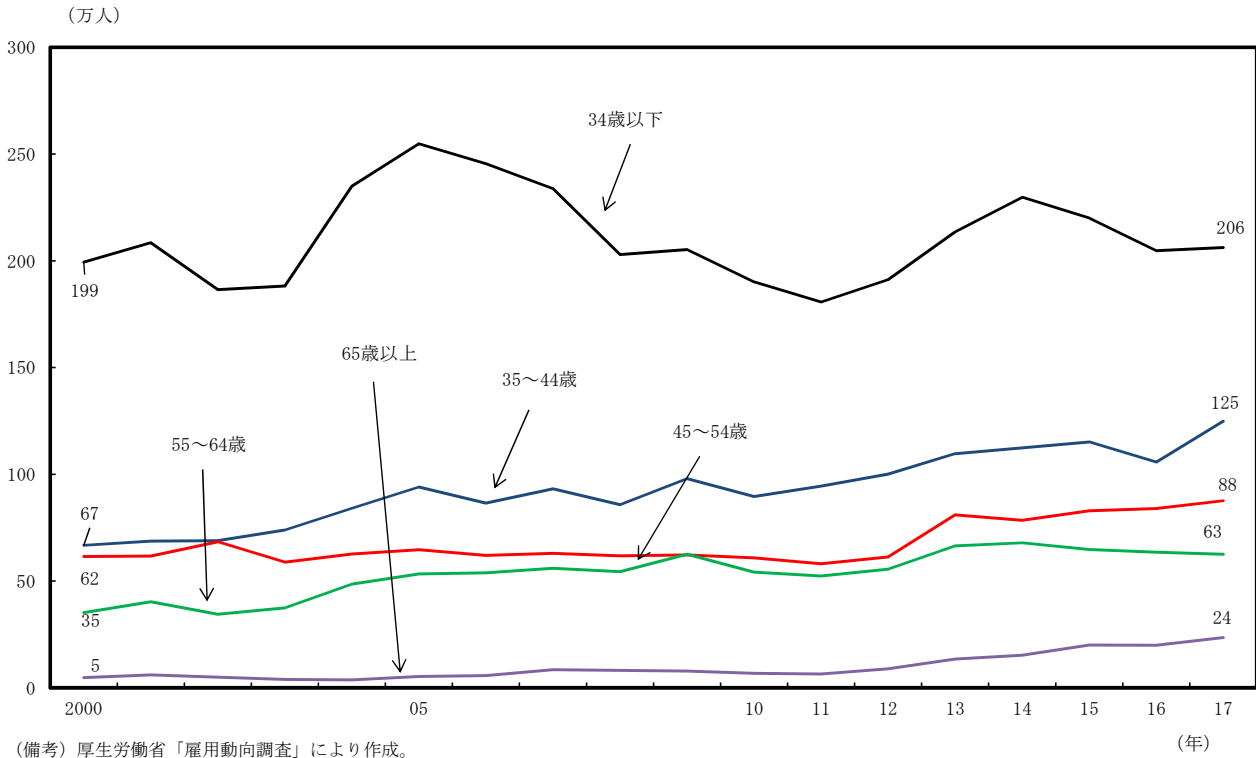
企業形態間の転職入職率



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 高齢者の影響を除くため、59歳以下に限って集計している。転職入職率は、例えば、「大企業→中企業」であれば、大企業から中企業への転職入職者を、大企業のフルタイム数で除すことで算出。
 3. 大企業とは、従業員1,000人以上の企業、中企業とは、従業員300～999人の企業、小企業とは、5～299人の企業をさす。なお、中小企業とは、中企業と小企業を合わせた5～999人企業をさす。

図表27: 年齢別の転職入職者数

- 転職入職者数を年齢別にみると、34歳以下及び35～44歳の比較的若い層で多く、特に35～44歳では、大きく増加している。一方で、45歳以上の層においても、若い層に比べると転職入職者数は少ないものの、増加基調で推移している。

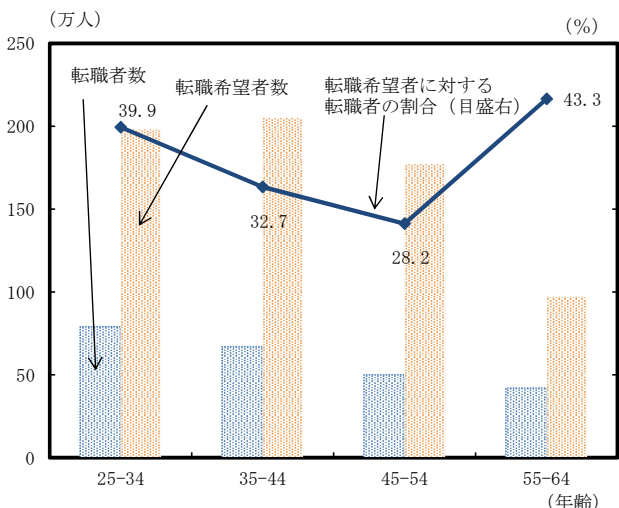


図表28: 転職への障害

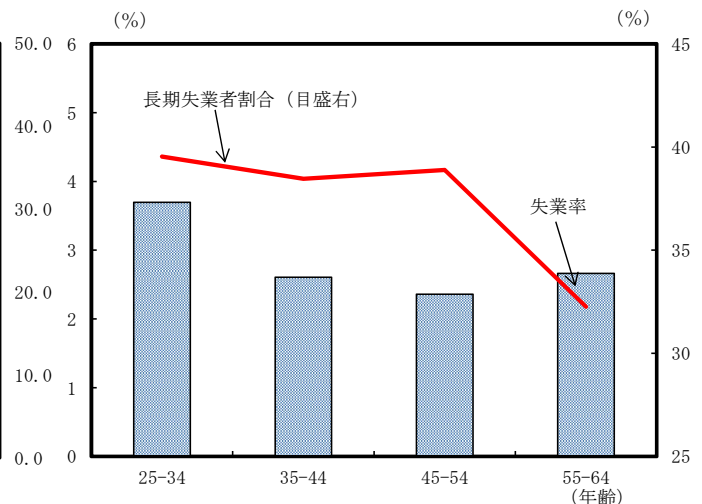
- 年齢別に、転職を希望する者の割合（転職希望者）に対する実際に転職を経験した者（転職者）の割合をみると、35-44歳層、45-54歳層において低い傾向が見られる。
- この背景には、転職した先での賃金低下や失業等への不安があるものと考えられる（※）。
- 35-44歳層、45-54歳層では、失業率は3%弱と低い水準にあるものの、長期失業者が約40%となっている。

（※）中高年層を対象としたものではないものの、民間調査（@type「キャリアデザインレポート2013」（25～34歳の若手ビジネスマン620人に対するインターネット調査））では、「転職する際のネック（上位3つまで）」として、「所得の変動が不安（52.5%）」や、「転職先の仕事内容が不安（41.4%）」が挙げられている。

転職希望者に対する転職者の割合(2017年)



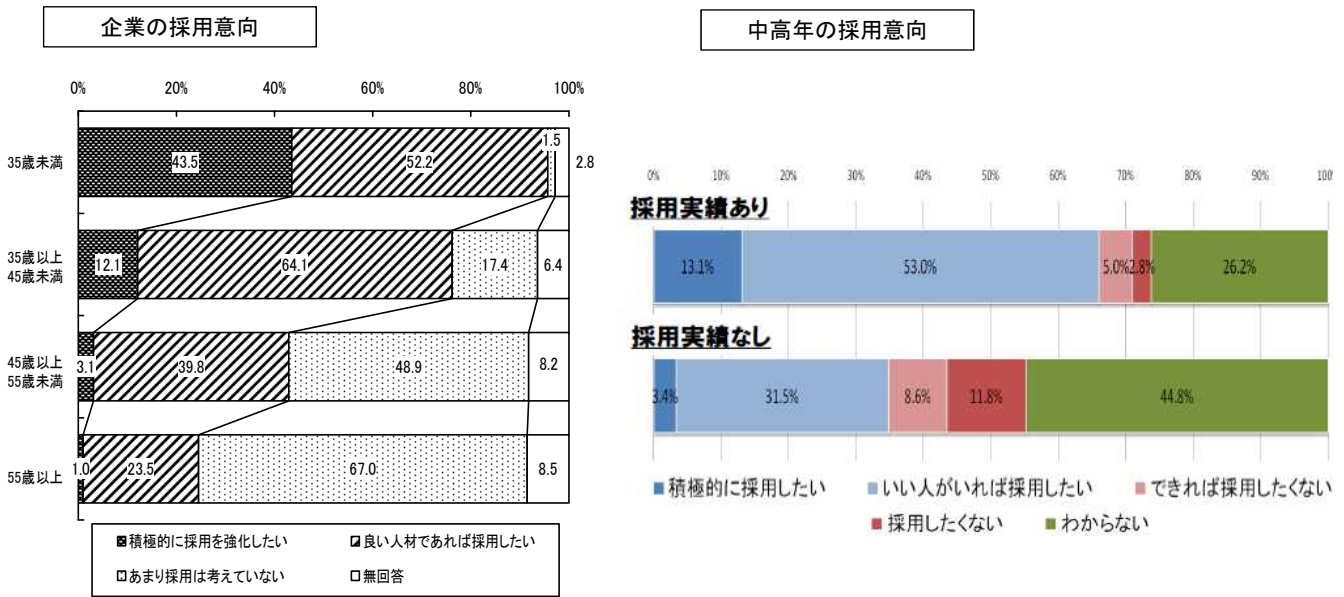
失業率と長期失業者割合(2017年)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。
 2. ここでいう転職者とは、「就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者」を指す。
 3. 長期失業者とは、「1年以上失業している者」をさす。

図表29: 転職・再就職者採用の年齢別の採用方針について

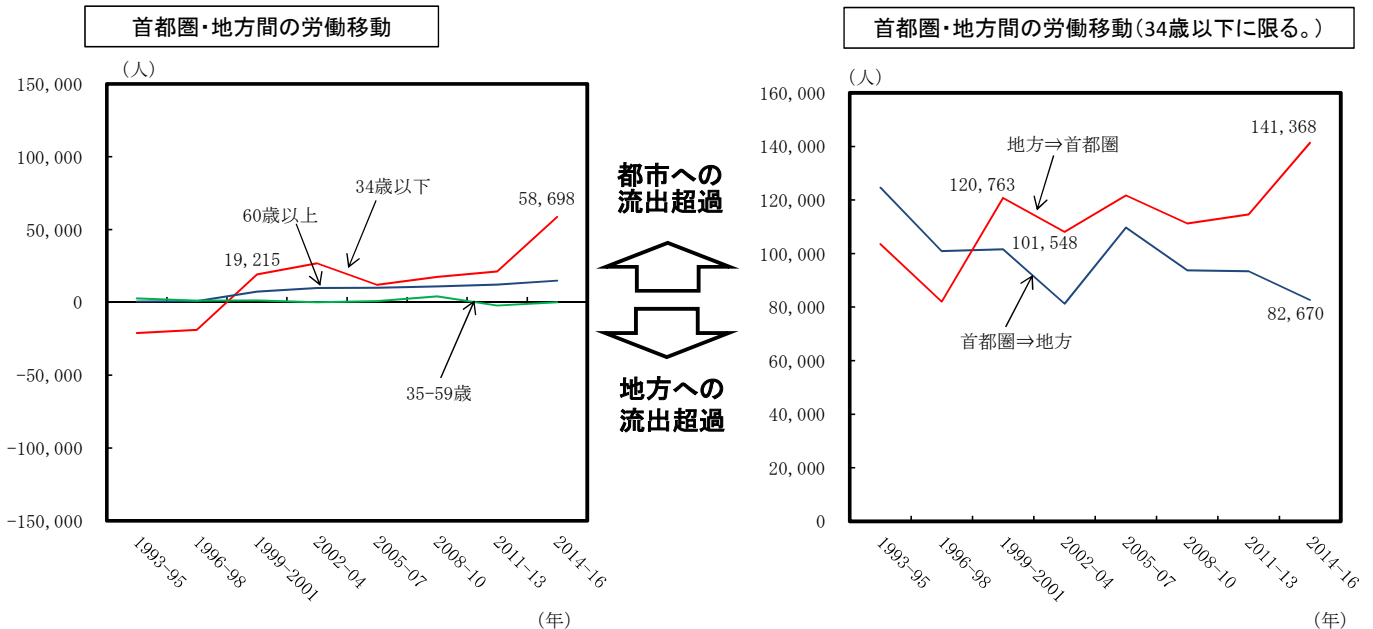
- 中途採用の方針は、「35歳未満」では約95%の企業が採用に積極的である一方、年齢層が高くなるにつれ採用の積極性は弱まり、「35歳以上45歳未満」では「良い人材であれば採用したい」が最多になる一方、45歳以上では「あまり採用は考えていない」が最多となっている。
- ただし、中高年の採用実績のある企業では、中高年採用に積極的になっている。



(備考) 今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業(平成26年3月 みずほ情報総研(株))、人材サービス産業協議会「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」より作成。

図表30: 首都圏・地方間の労働移動

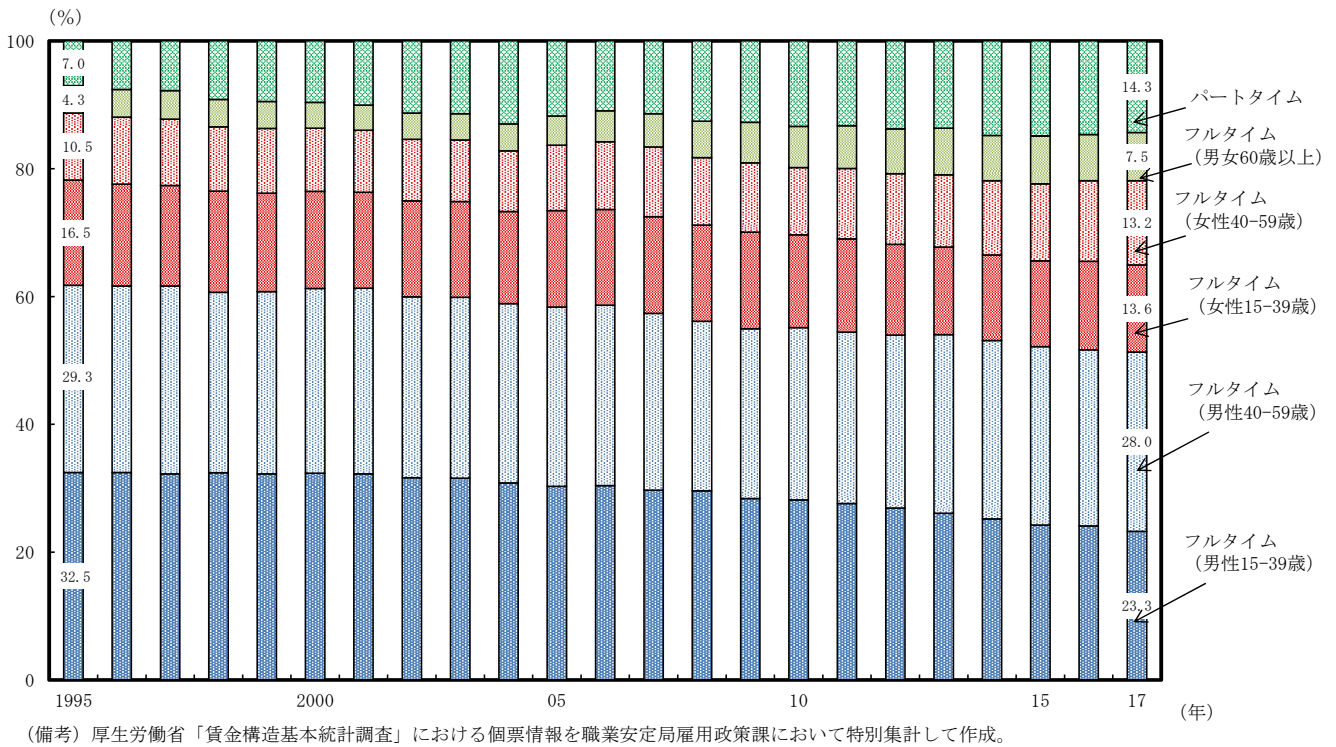
- 入職者について、首都圏と地方間の労働移動の状況を見ると、34歳以下において、地方から首都圏への流出超過の傾向が近年拡大。
- 34歳以下の首都圏への流出超過について、「地方⇒首都圏」への移動と「首都圏⇒地方」への移動に分けてみると、「地方⇒首都圏」への移動が増加したと併せ、首都圏⇒地方への移動が減少したことがその背景にある。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
2. 「首都圏」とは、「東京」「埼玉」「千葉」「神奈川」をさす。地方とはそれ以外をさす。

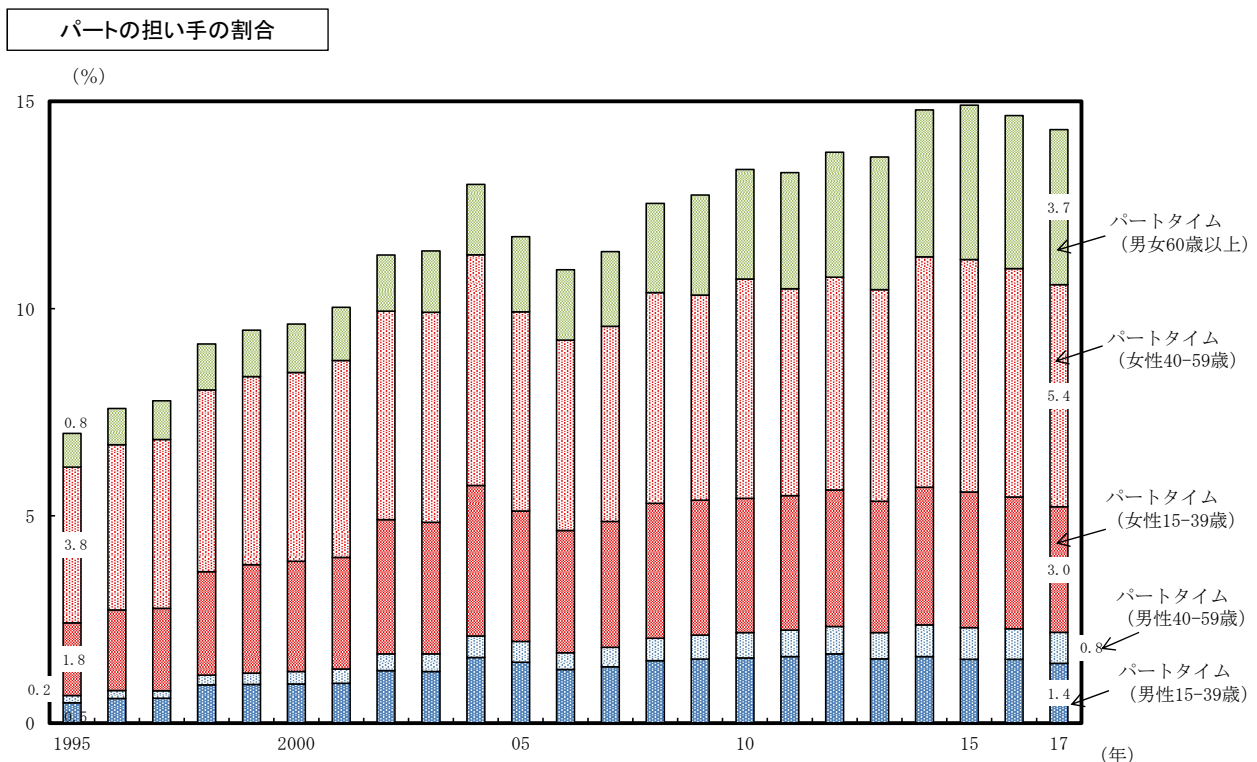
図表31: 労働供給の担い手の変化

- 総労働時間について、その構成比をみると、日本型雇用の中核を担ってきたフルタイムの男性がここ20年間で10%ポイントほど減少しており、特に15-39歳において顕著である。一方、40-59歳の女性や60歳以上の割合が上昇している。
- パートタイムが担う割合は、1995年と比べ、2017年では2倍以上に上昇。



図表32: パートの担い手の変化

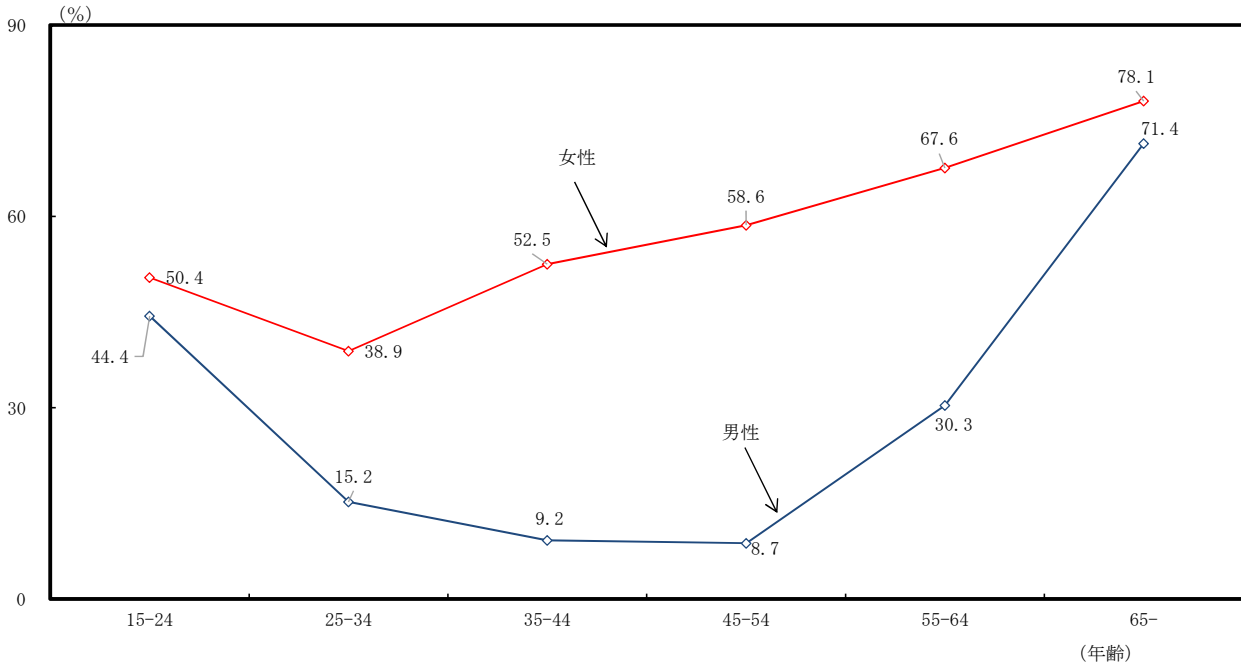
- 総労働時間の構成比が大きく上昇しているパートタイムについて、その内訳をみると、60歳以上や40-59歳の女性による寄与が大きい。



図表33: 年齢別非正規比率

- 年齢別の非正規比率をみると、特に35-44、45-54歳において、男性と女性における差が大きく、35-44歳では、雇用者に占める非正規の割合は50%を超える水準。

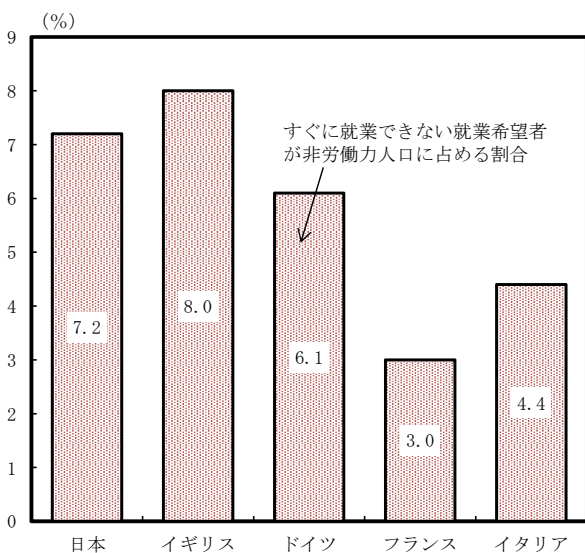
年齢別非正規比率(2017年)



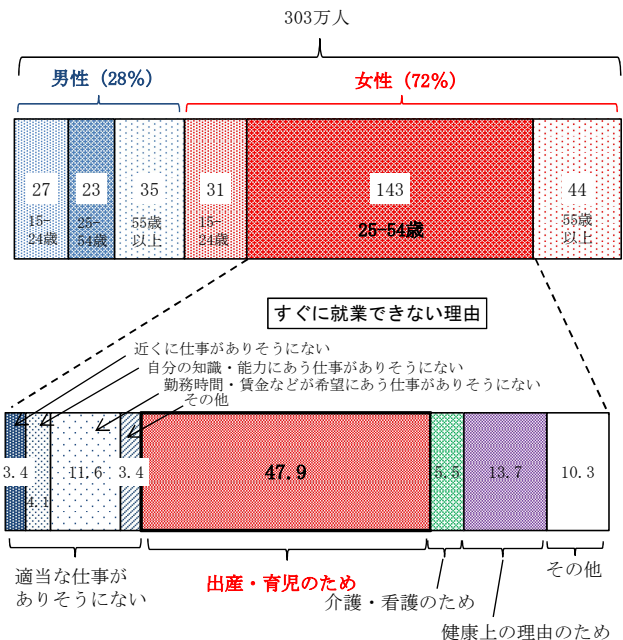
図表34: 就業希望者の状況

- 「すぐに就業できない」就業希望者が、非労働力人口に占める割合をみると、我が国は、イギリスに次ぐ水準であり諸外国と比べて高い。
- すぐに就業できない者のうち、7割が女性であり、その多くは25-54歳である。25-54歳の女性について、「すぐに就業できない」理由をみると、「出産・育児のため」が47.9%を占める。

「すぐに就業できない」就業希望者が非労働力人口に占める割合(国際比較)



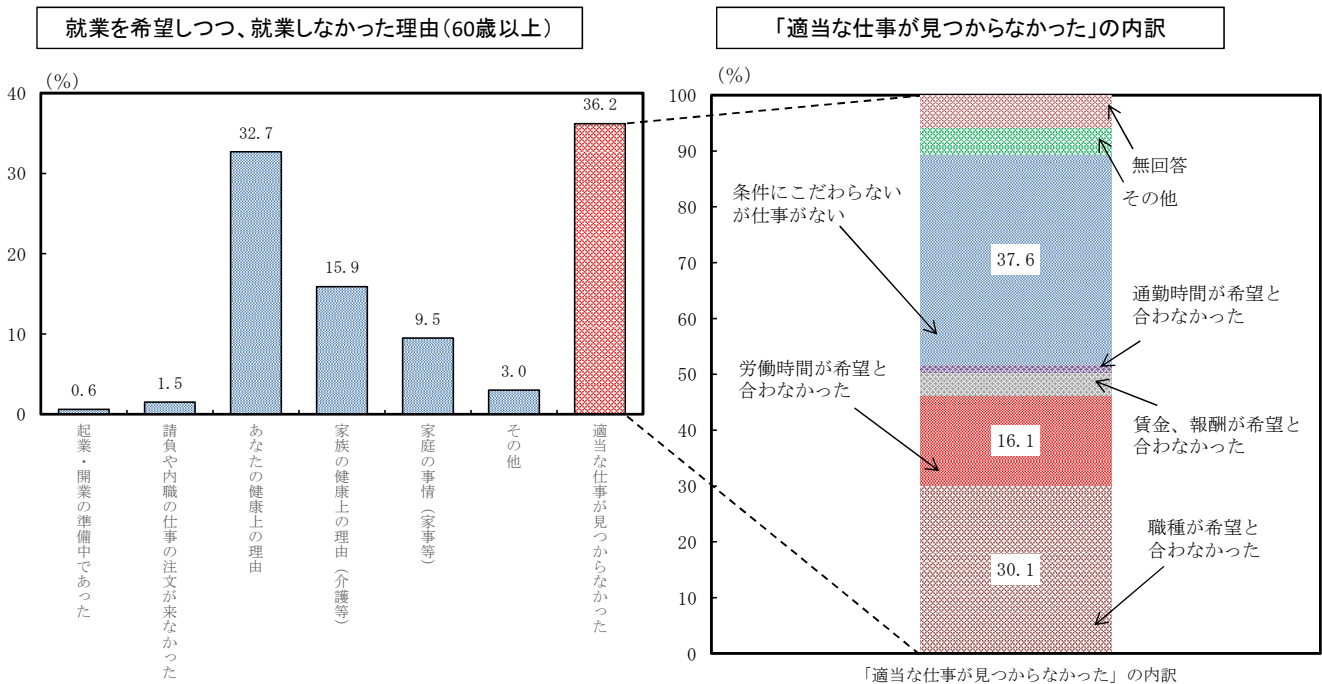
就業希望(すぐに就業できない)者の内訳



(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」、「未活用労働指標の国際比較」(労働力調査ミニトピックNo. 20)により作成。すべて2018年4-6月期の値。

図表35: 就業を希望しつつ、就業しなかった理由(60~69歳)

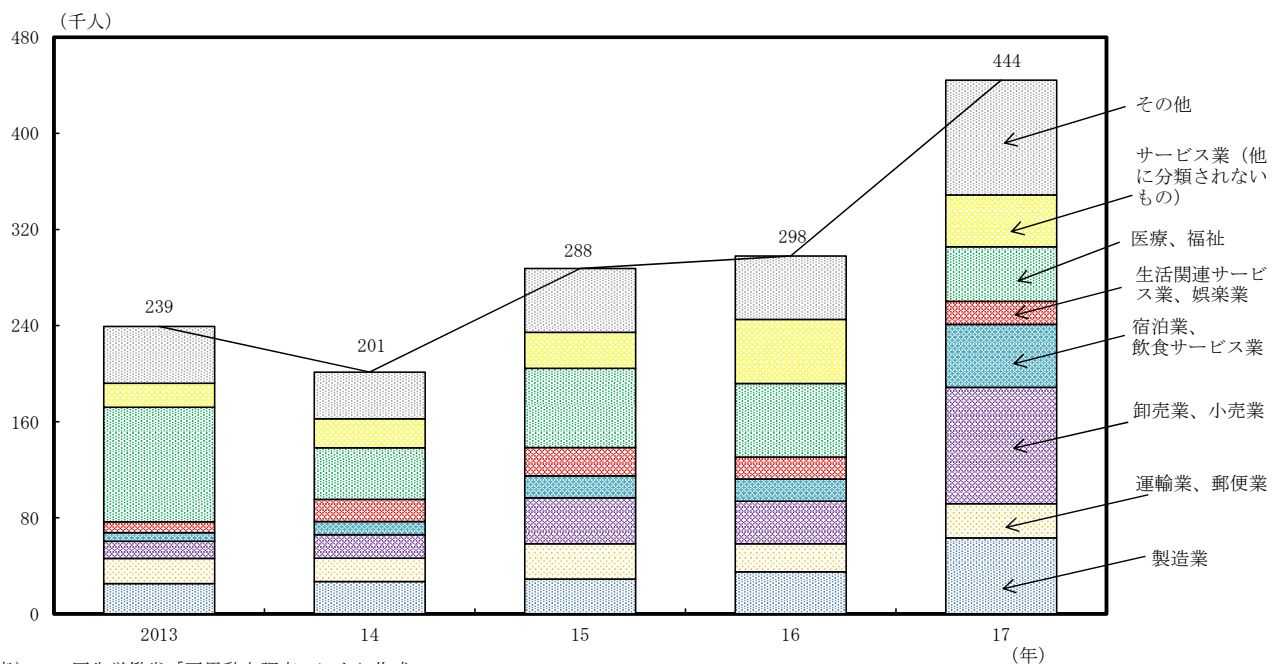
- 60~69歳の者について、「就業を希望しつつ就業しなかった理由」をみると、「適当な仕事が見つからなかったため」が最も割合が高い。
- 「適当な仕事が見つからなかったため」の内訳をみると、「条件にこだわらないが仕事がない」、「職種が希望に合わなかった」、「労働時間が希望と合わなかった」等の割合が高く、依然としてミスマッチが存在。



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」により作成。
 2. 調査は、2014年7~8月において、60~69歳の男女5,000人を対象に実施されたもの(有効回収率は64.9%)

図表36: 同一事業所における「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」へ転換した者

- 同一事業所において、「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」へ転換した者について、産業別にその推移をみると、「卸売・小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」等において増加している。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 産業は大分類のうち、2016年における転換者が多い7分類以外については、「その他」に分類している。
 3. 2013-17年の1月1日時点における「雇用期間の定めあり」の者の数は、2013年: 11,033.0千人、2014年: 11,311.2千人、2015年: 11,507.3千人、2016年: 11,928.8千人、2017年: 12,477.8千人である。