

# 労働政策基本部会資料

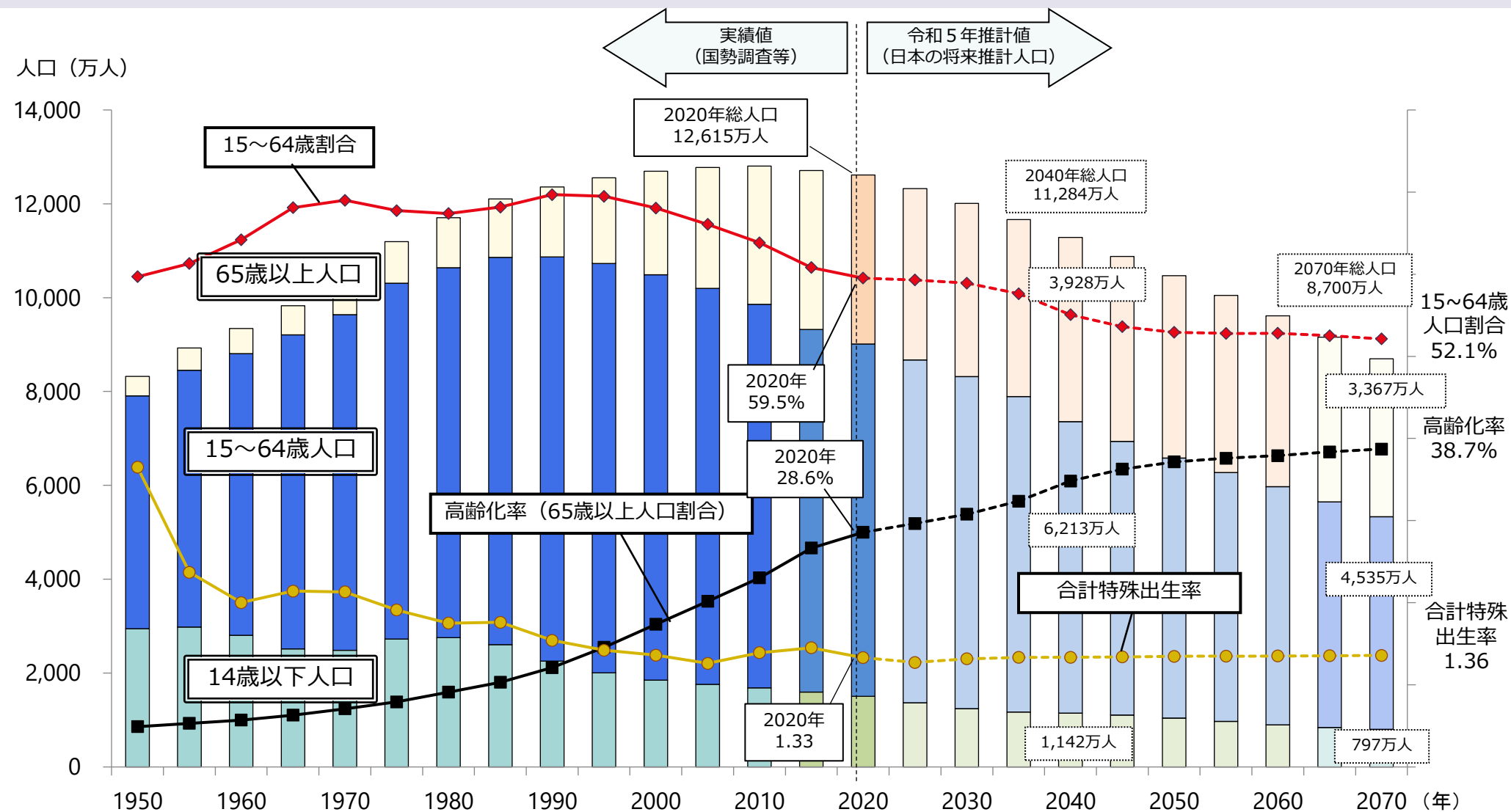
## 現下の雇用・労働情勢

## 目次

- ・日本の人口の推移 (p3)
- ・労働力人口の推移と人手不足の動向 (p4)
- ・都道府県別にみた15歳以上人口 (p5)
- ・都道府県別にみた就業者数 (p6)
- ・名目GDP・就業者数に占める産業別構成比の推移 (p7)
- ・女性を取り巻く雇用環境 (p8)
- ・高齢者就業率の推移 (p9)
- ・外国人労働者の現状 (p10)
- ・産業別の労働生産性の推移（時間当たり） (p11)
- ・資本金規模別にみた労働生産性と賃金 (p12)
- ・産業別にみた所定内給与の推移 (p13)
- ・企業規模別にみた月額賃金の推移 (p14)
- ・副業・兼業の実施状況の推移（性別・雇用形態別） (p15)
- ・テレワーク導入状況 (p16)
- ・従業員のエンゲージメントの国際比較 (p17)

# 日本の人口の推移

◆ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。

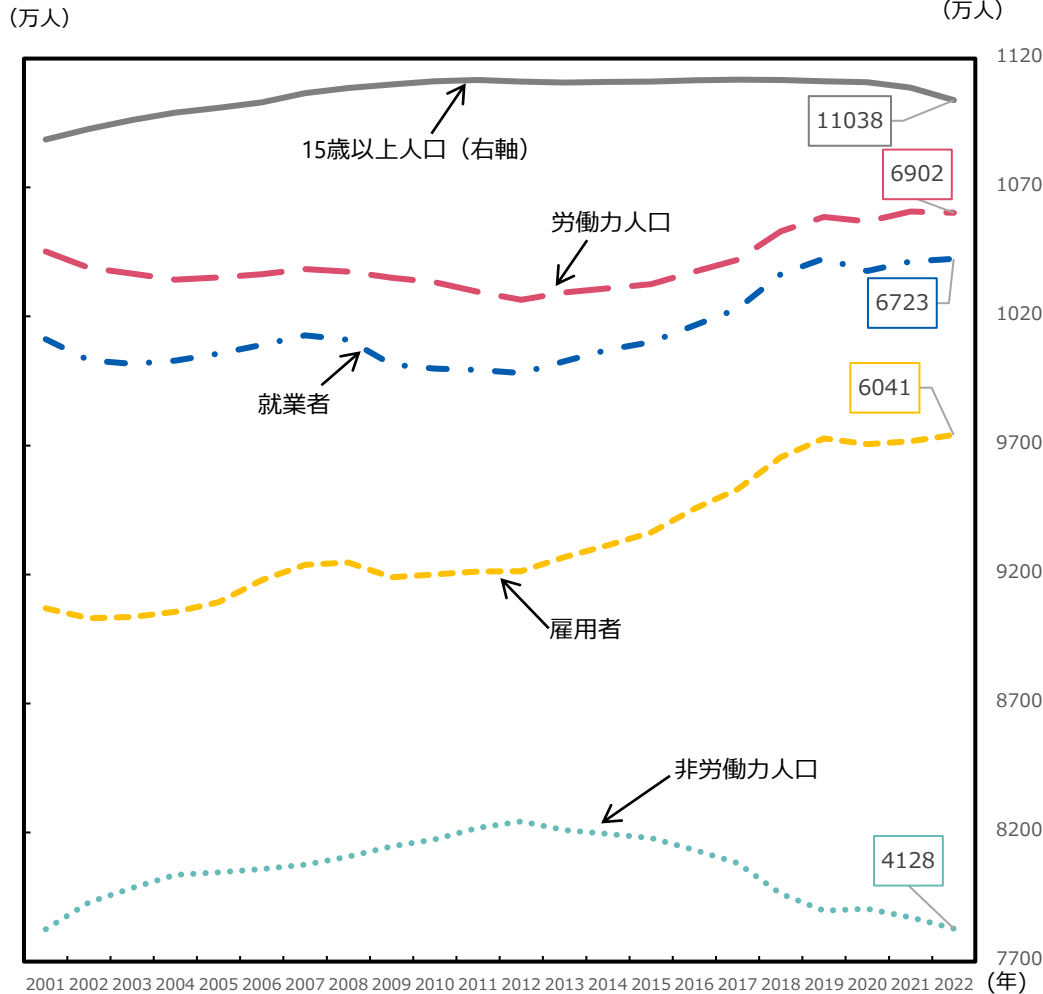


(資料出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
 2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)  
 ※2023年度第1回雇用政策研究会 【資料5】 足下の雇用・失業情勢や働き方の変化等についてより抜粋

# 労働力人口の推移と人手不足の動向

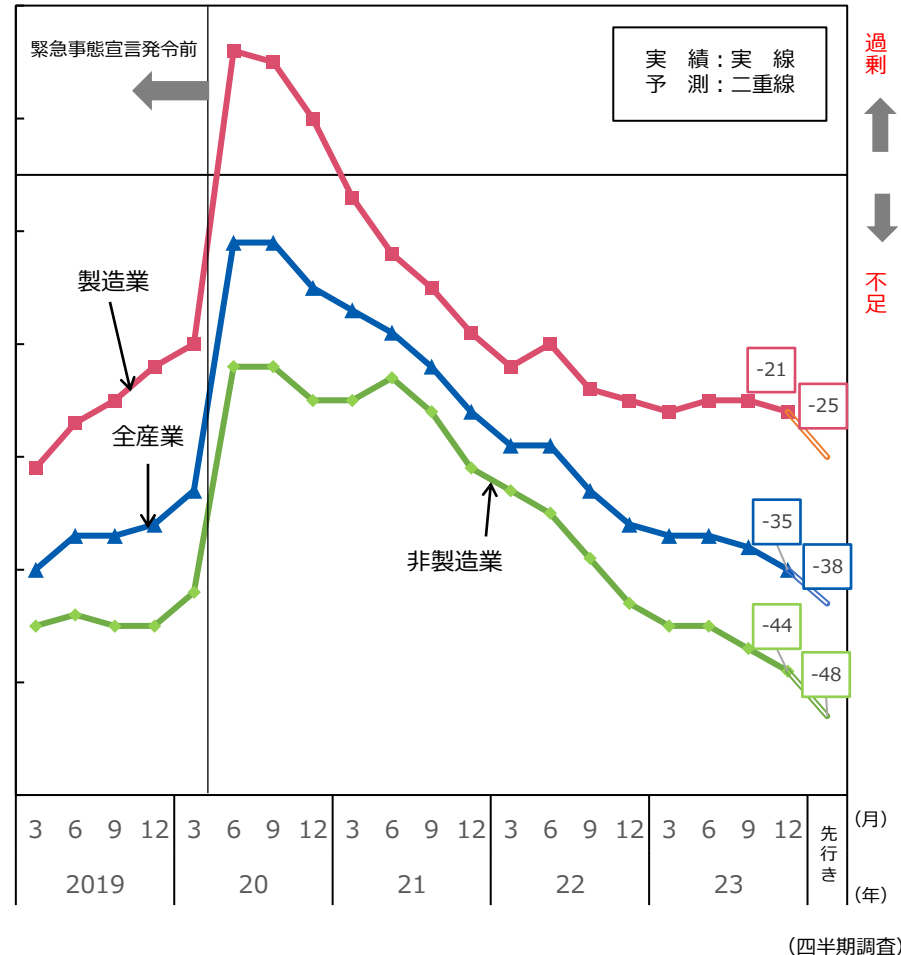
- ◆ 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降は増加傾向に鈍化がみられる。
- ◆ 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向となったが、その後は人手不足感の高まりがみられる。

## 労働力人口・就業者数の推移



## 人手不足の動向（製造業・非製造業別）

(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)長期時系列データ」により作成

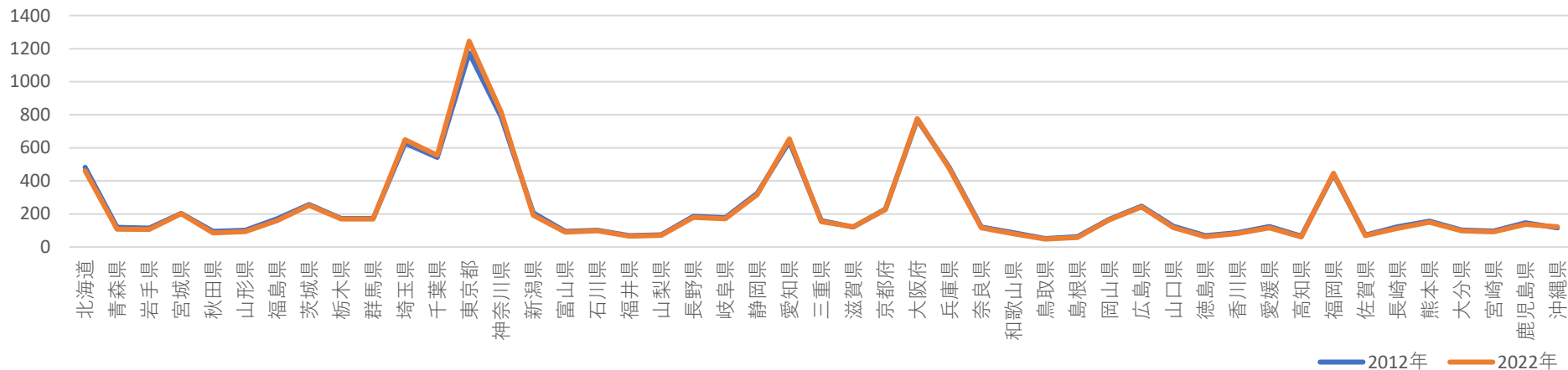
※2023年度第1回雇用政策研究会 【資料5】 足下の雇用・失業情勢や働き方の変化等についてより抜粋

(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

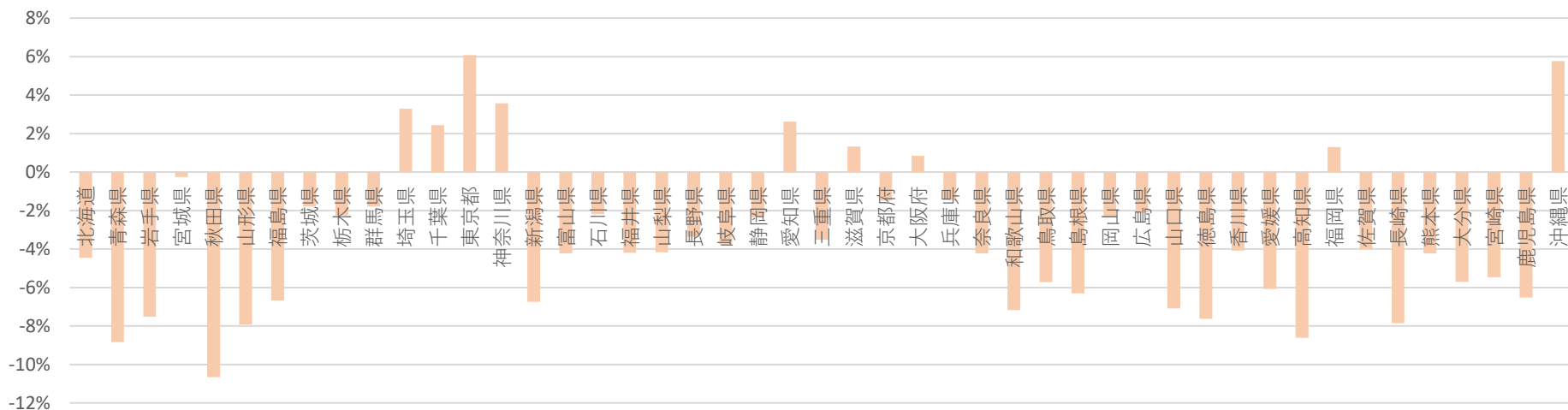
# 都道府県別にみた15歳以上人口

◆ 2012年～2022年において、15歳以上人口は、東京、神奈川、愛知、大阪、沖縄などを除き、多くの都道府県で減少。

15歳以上人口（都道府県別）



2012年～2022年の15歳以上人口の増減率（都道府県別）

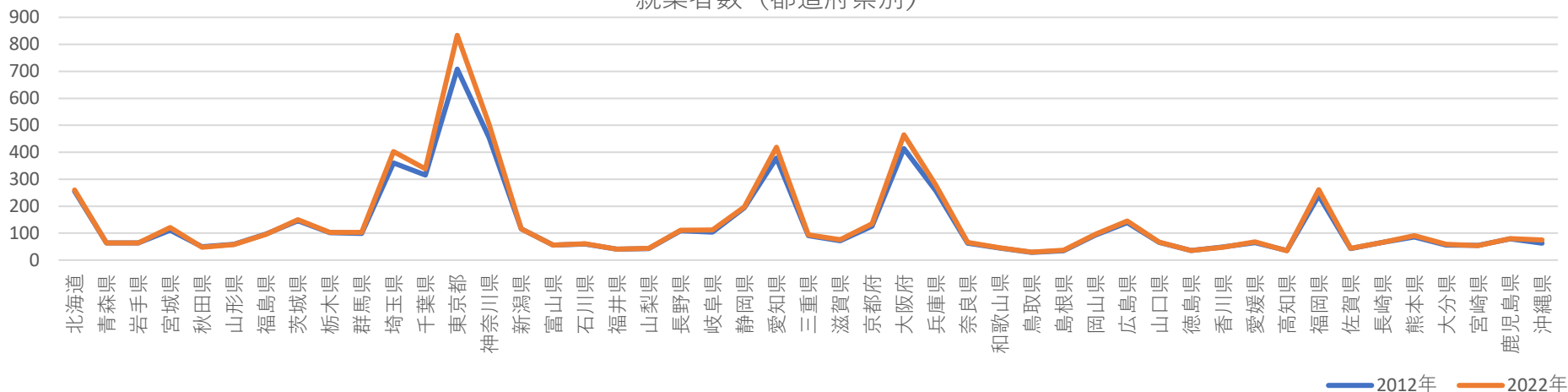


(資料出所) 労働力調査参考資料都道府県別結果 (モデル推計値) より厚生労働省政策統括官付政策統括室作成。

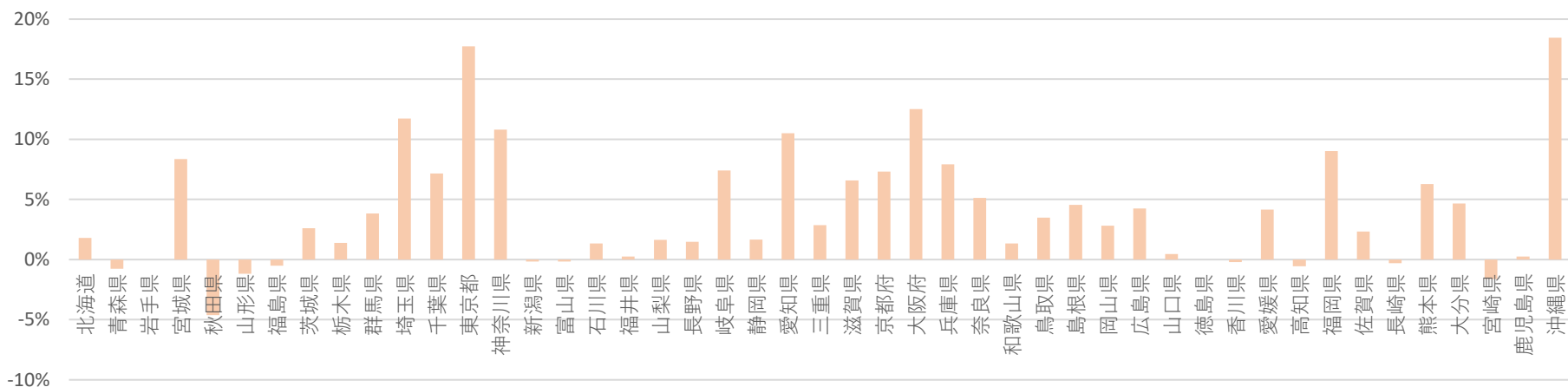
# 都道府県別にみた就業者数

- ◆ 2012年～2022年において、就業者数は、大都市圏にある都道府県や沖縄県などにおいて増加しているものの、秋田、宮崎などでは減少している。

就業者数（都道府県別）



2012年～2022年の就業者数の増減率（都道府県別）

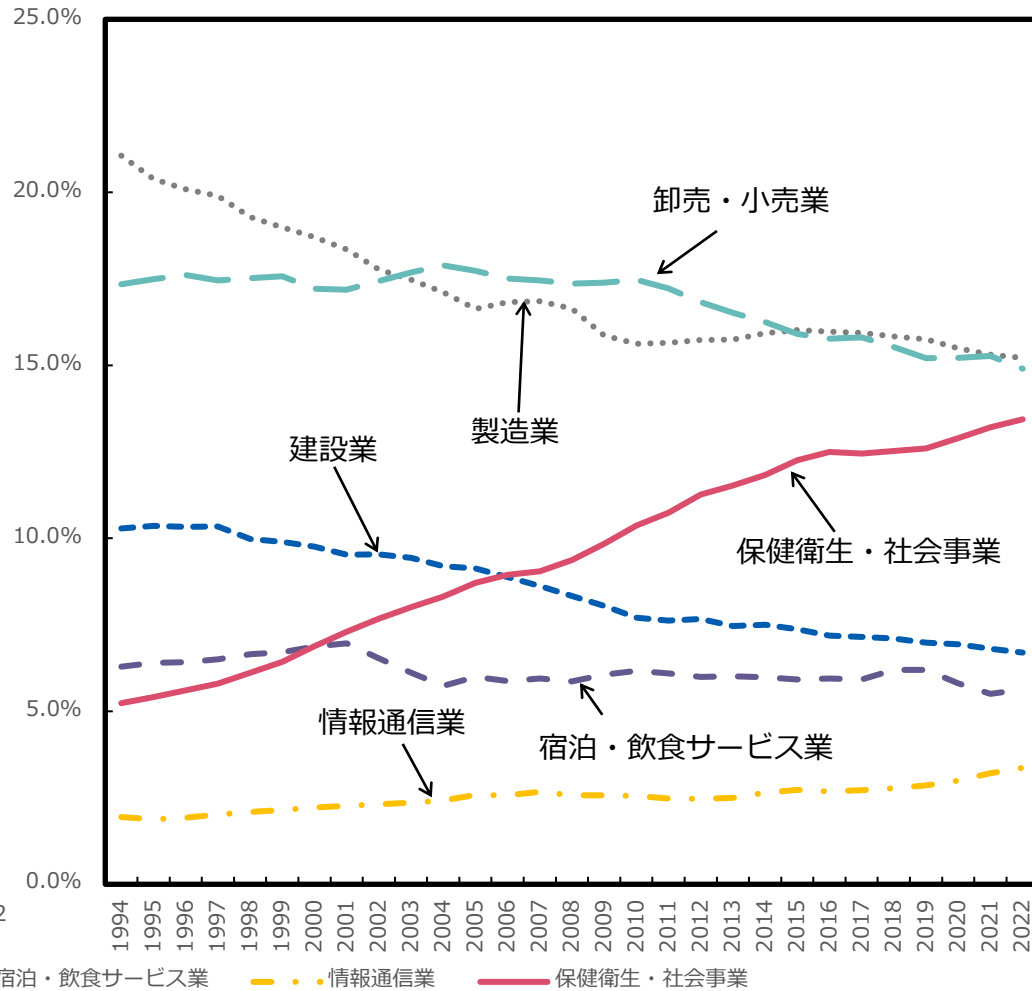
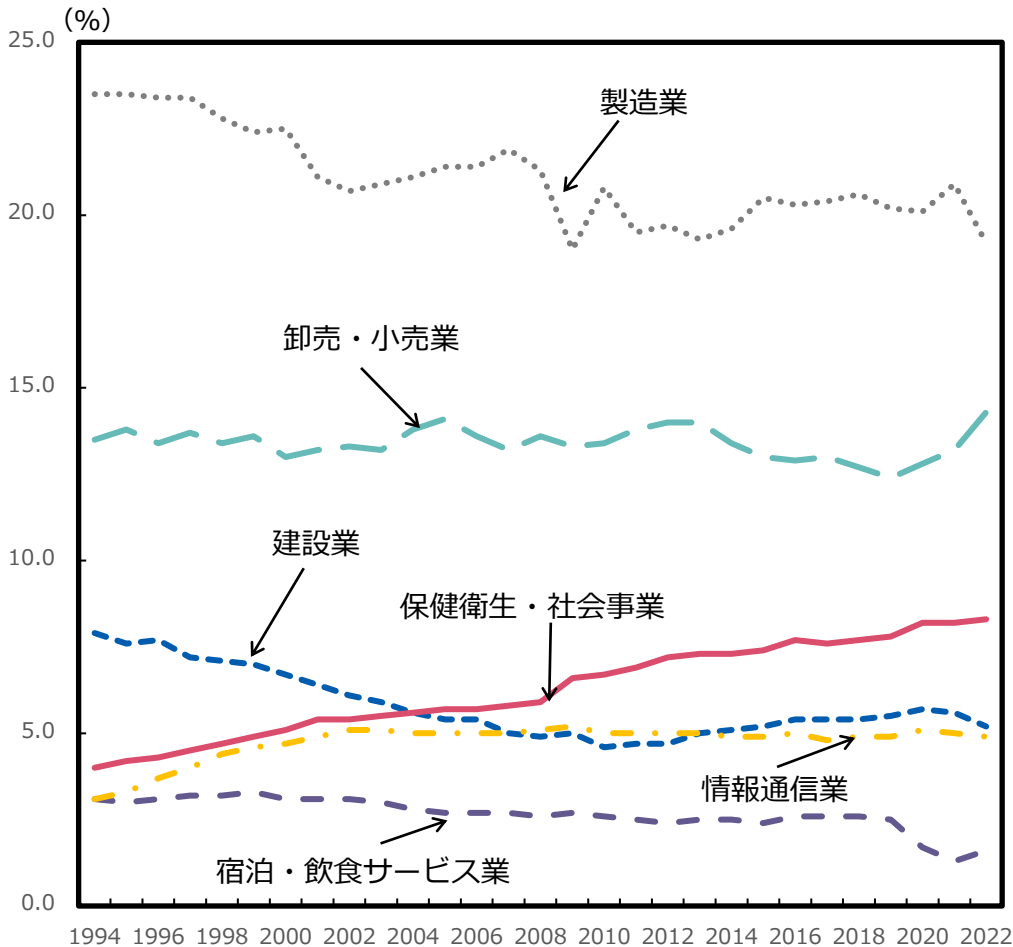


# 名目GDP・就業者数に占める産業別構成比の推移

- ◆ 名目GDPと就業者数に占める産業別構成比をみると、「製造業」では、名目GDP・就業者数の構成比の低下がみられる一方、「保健衛生・社会事業」では、名目GDP・就業者数の構成比の上昇がみられる。

【名目GDPの産業別構成比】

【就業者数の産業別構成比】



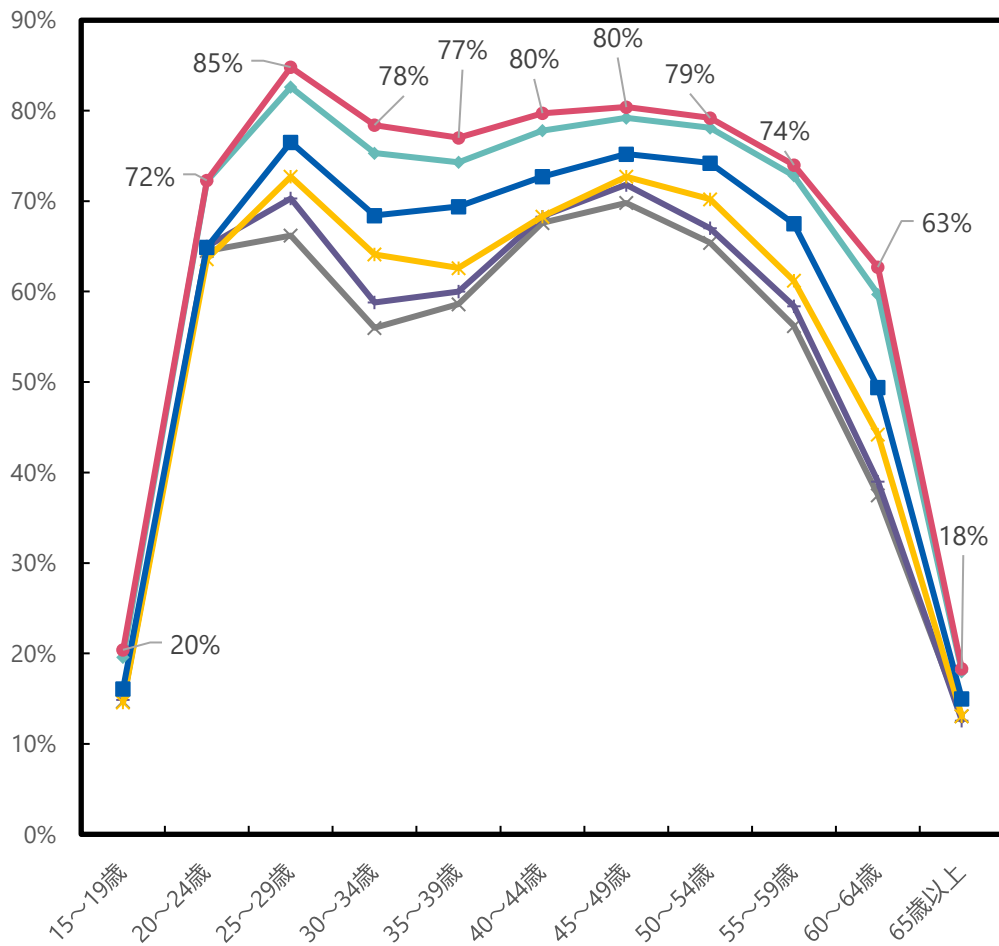
..... 製造業    - - - 建設業    - - - 卸売・小売業    - - - 宿泊・飲食サービス業    - - - 情報通信業    ——— 保健衛生・社会事業

(資料出所) 内閣府「国民経済計算」により作成

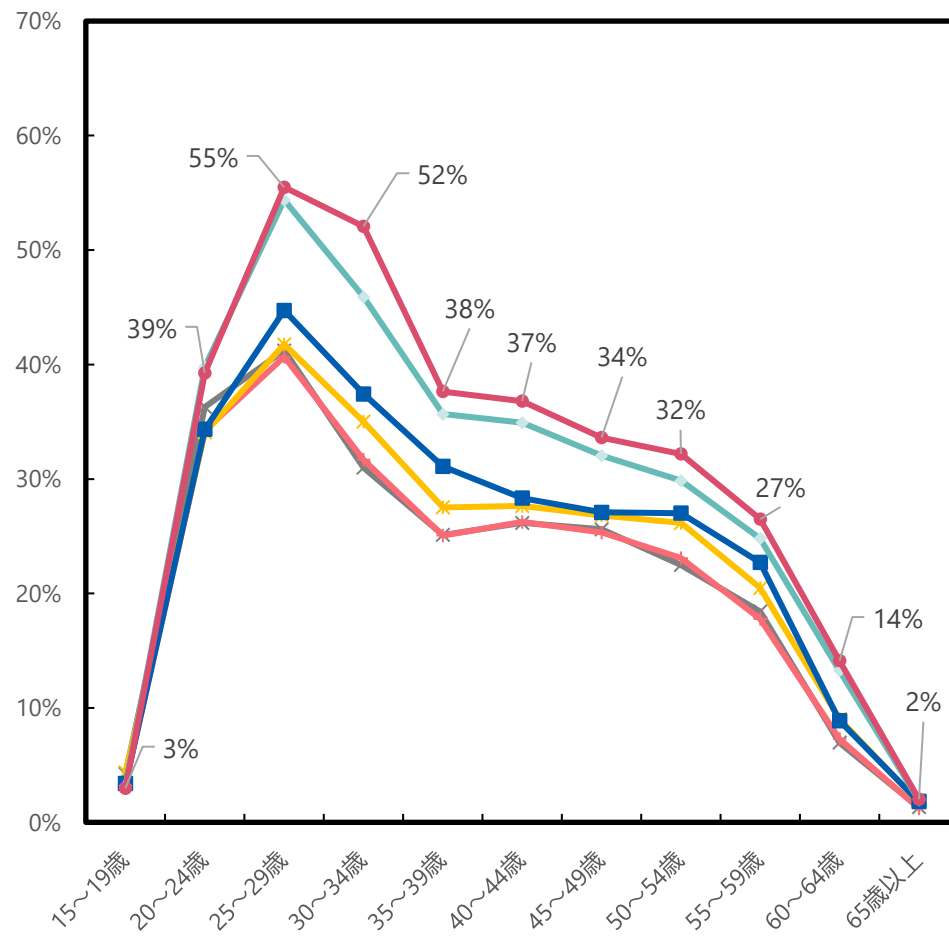
# 女性を取り巻く雇用環境

◆ 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】



× 2002年    ■ 2005年    \* 2010年    ■ 2015年    ◆ 2020年    ● 2022年

(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成

(注) データラベルは2022年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

※2023年度第1回雇用政策研究会 【資料5】 足下の雇用・失業情勢や働き方の変化等についてより抜粋

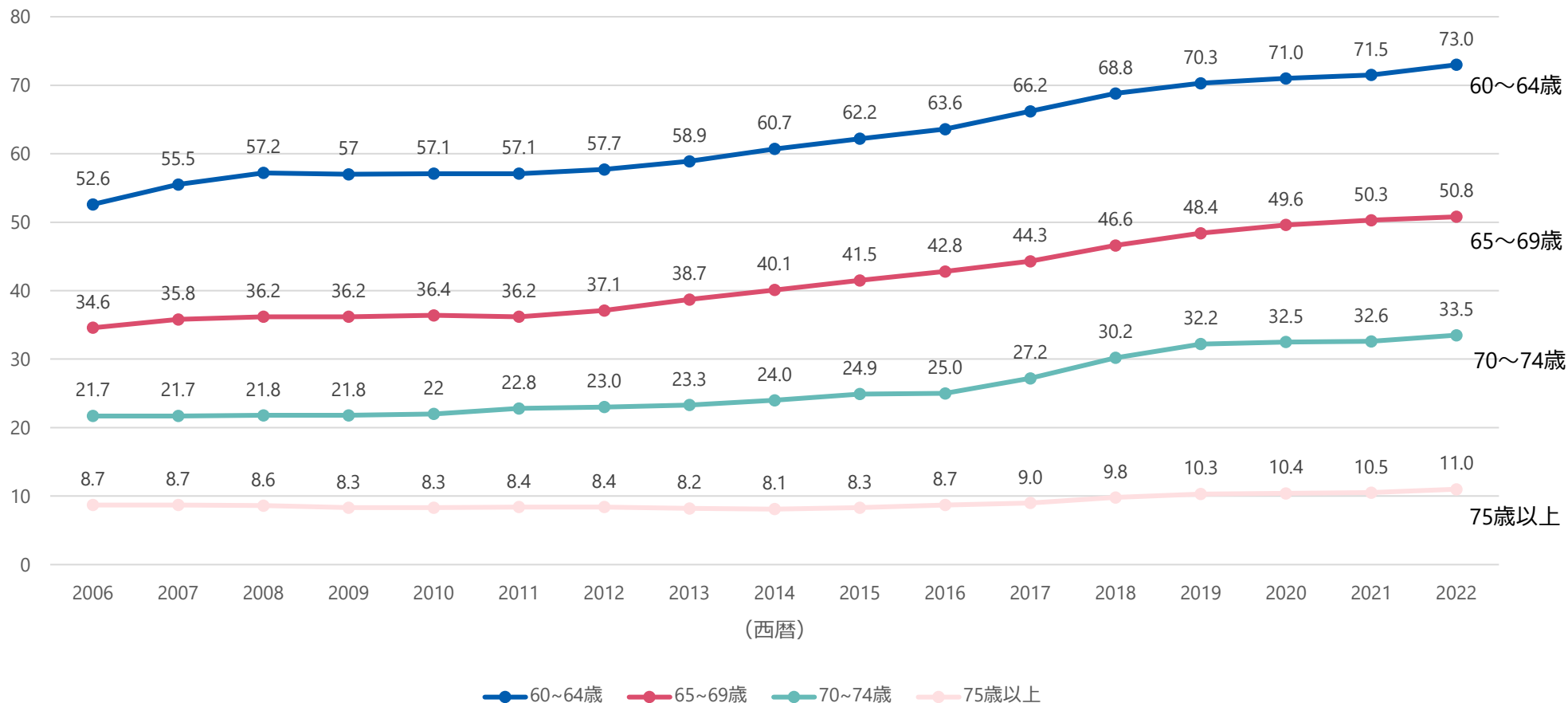


# 高齢者就業率の推移

◆ 65～69歳及び70～74歳では上昇傾向となっており、75歳以上でも、2015年以降上昇傾向となっている。

(%)

## 年齢階級別就業率の推移



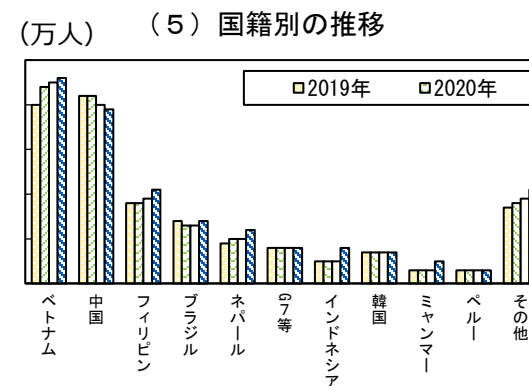
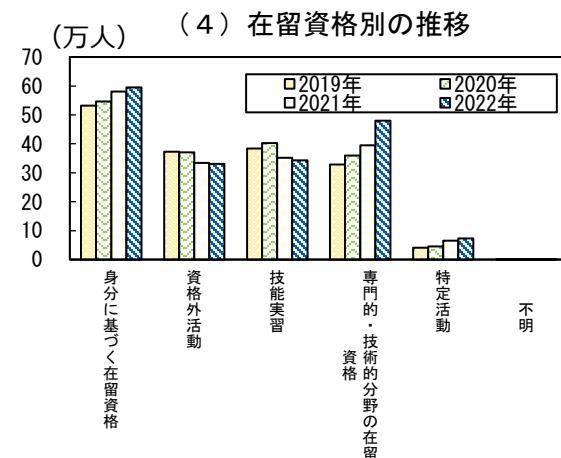
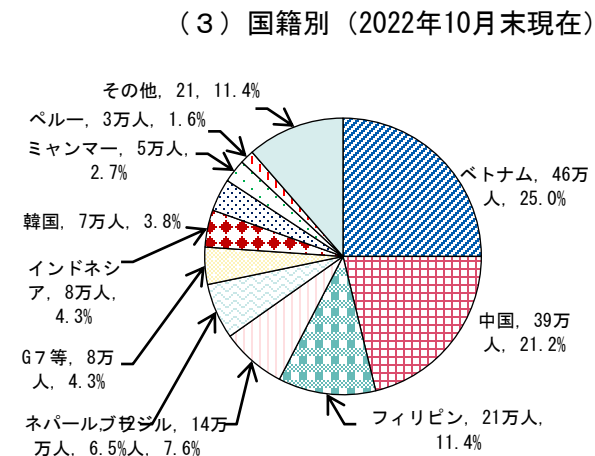
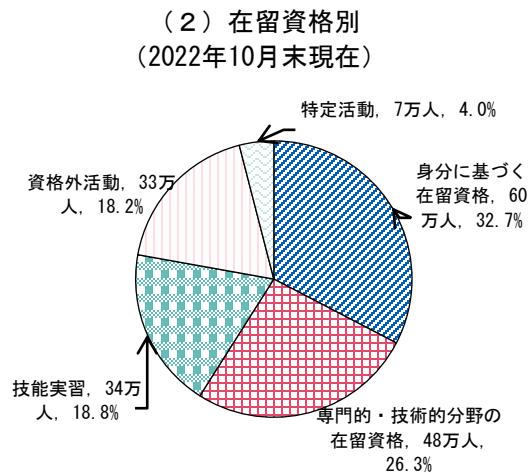
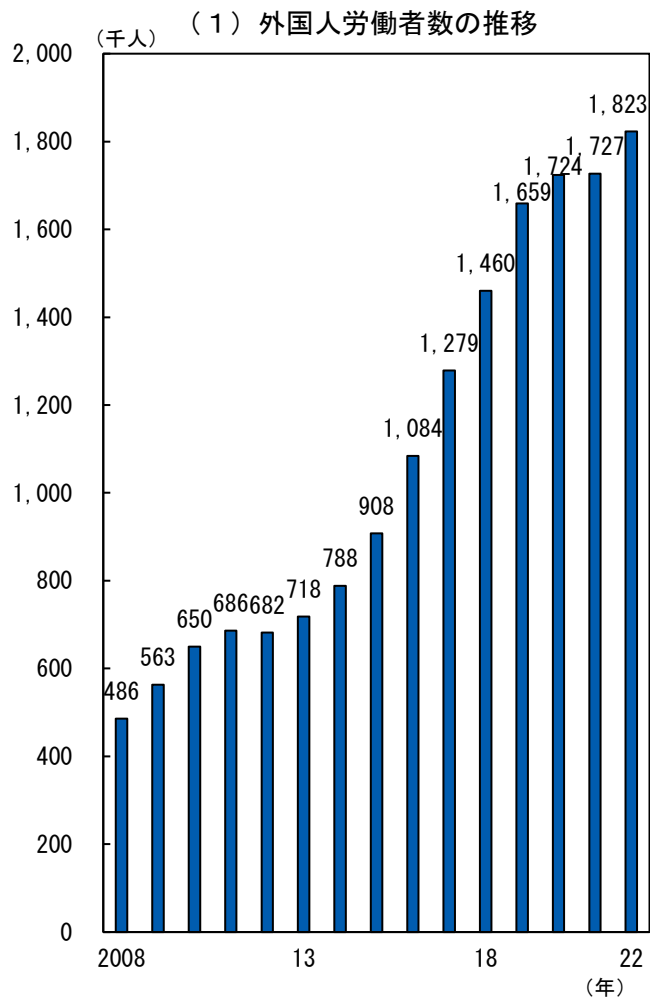
(資料出所) 総務省「労働力調査」(基本集計)より厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(注) いずれも年平均の値。

平成23年は、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、15～64歳及び65～69歳については補完的に推計した値を、70～74歳及び75歳以上については、3県を除いた値を用いている。

# 外国人労働者の概観

- ◆ 2022年10月末の外国人労働者数は約182.3万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降の過去最高を10年連続で更新した。

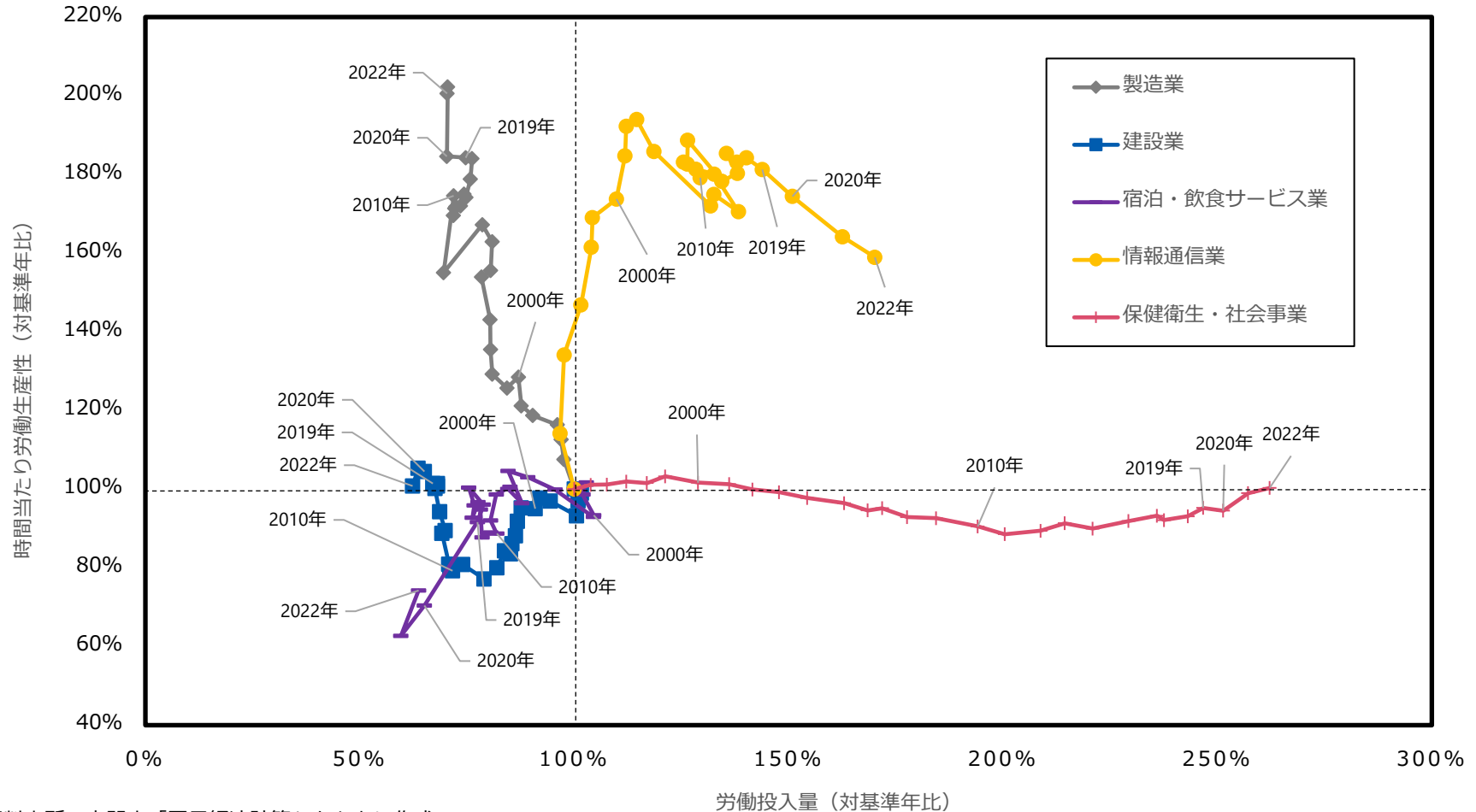


資料出所 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

# 産業別労働生産性の推移（時間当たり）

- ◆ 雇用者におけるマンアワーベースの労働生産性の推移を産業別にみると、「飲食・宿泊サービス業」は労働生産性は低下傾向にある。
- ◆ 一方で「情報通信業」は労働生産性が上昇しており労働投入量も上昇している。
- ◆ 「製造業」は労働生産性が上昇傾向にあるが、労働投入量は減少している。

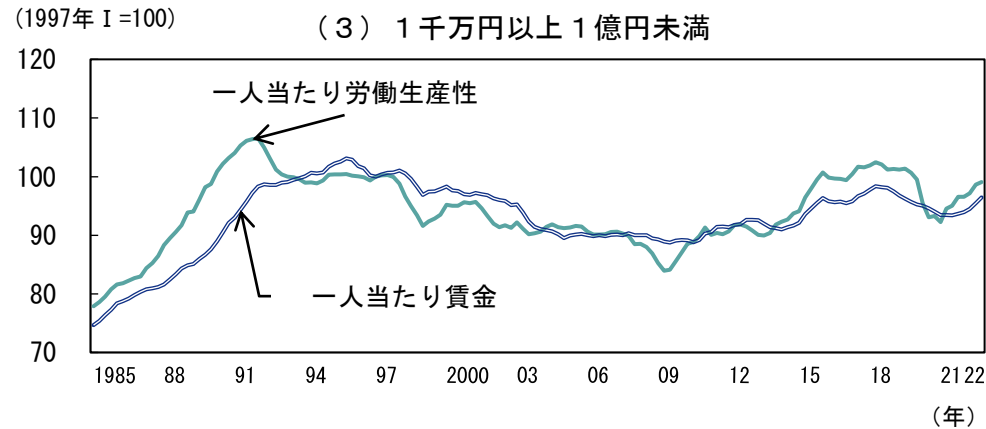
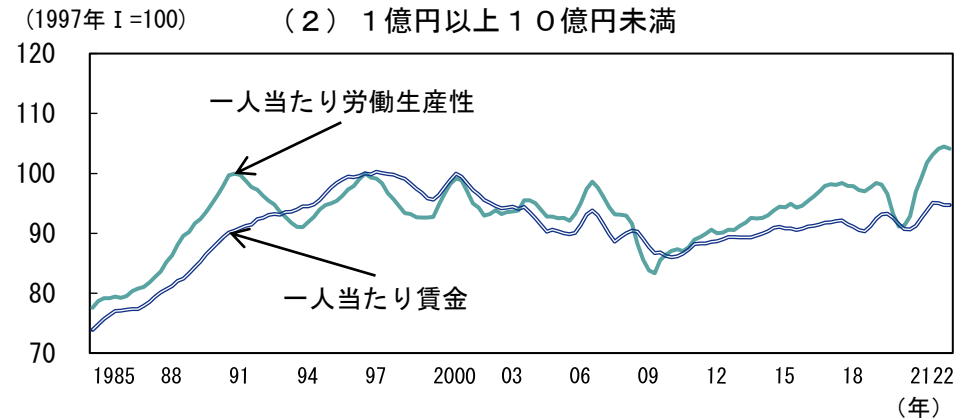
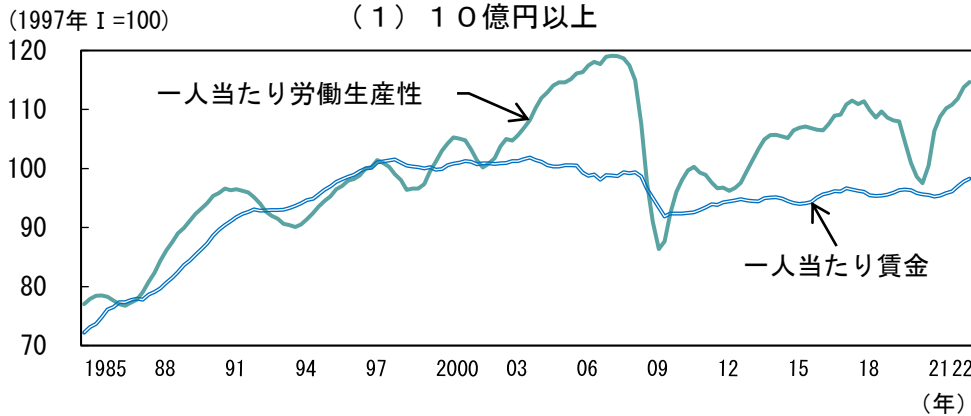


資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに作成

(注) 労働生産性は実質国内総生産（産業別）を労働投入量（就業者（産業別）×労働時間数（産業別））で除したものとした。  
基準年（1994年）の水準を100%としたときの推移。

# 資本金規模別にみた労働生産性と賃金

- ◆ 資本金規模が小さい企業では生産性の伸びが小さく、資本金規模が大きいほど労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。



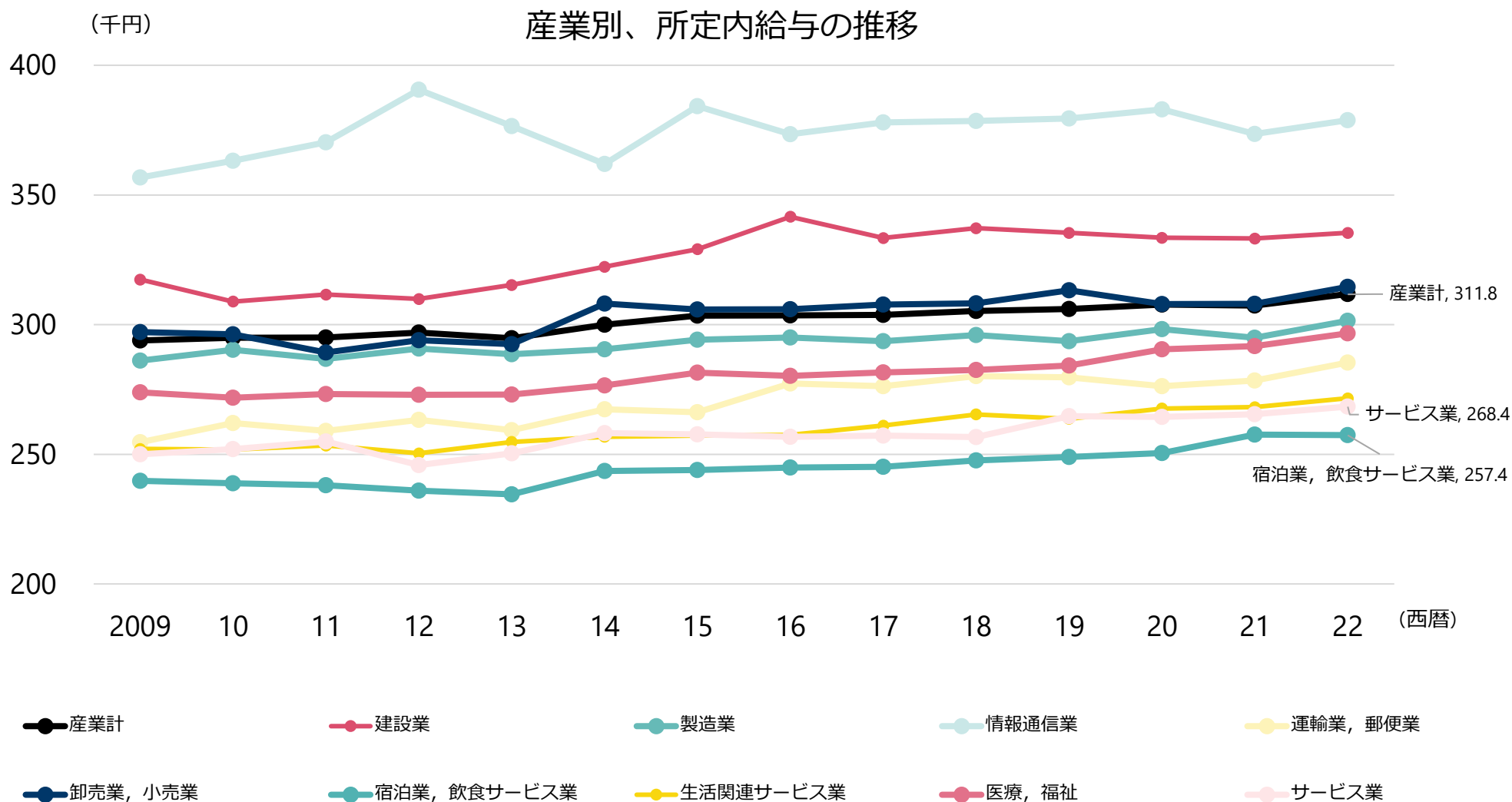
資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。

2) 原数値を後方4四半期移動平均し、1997年第I四半期(1-3月期)を100として指数化。

# 産業別にみた所定内給与の推移

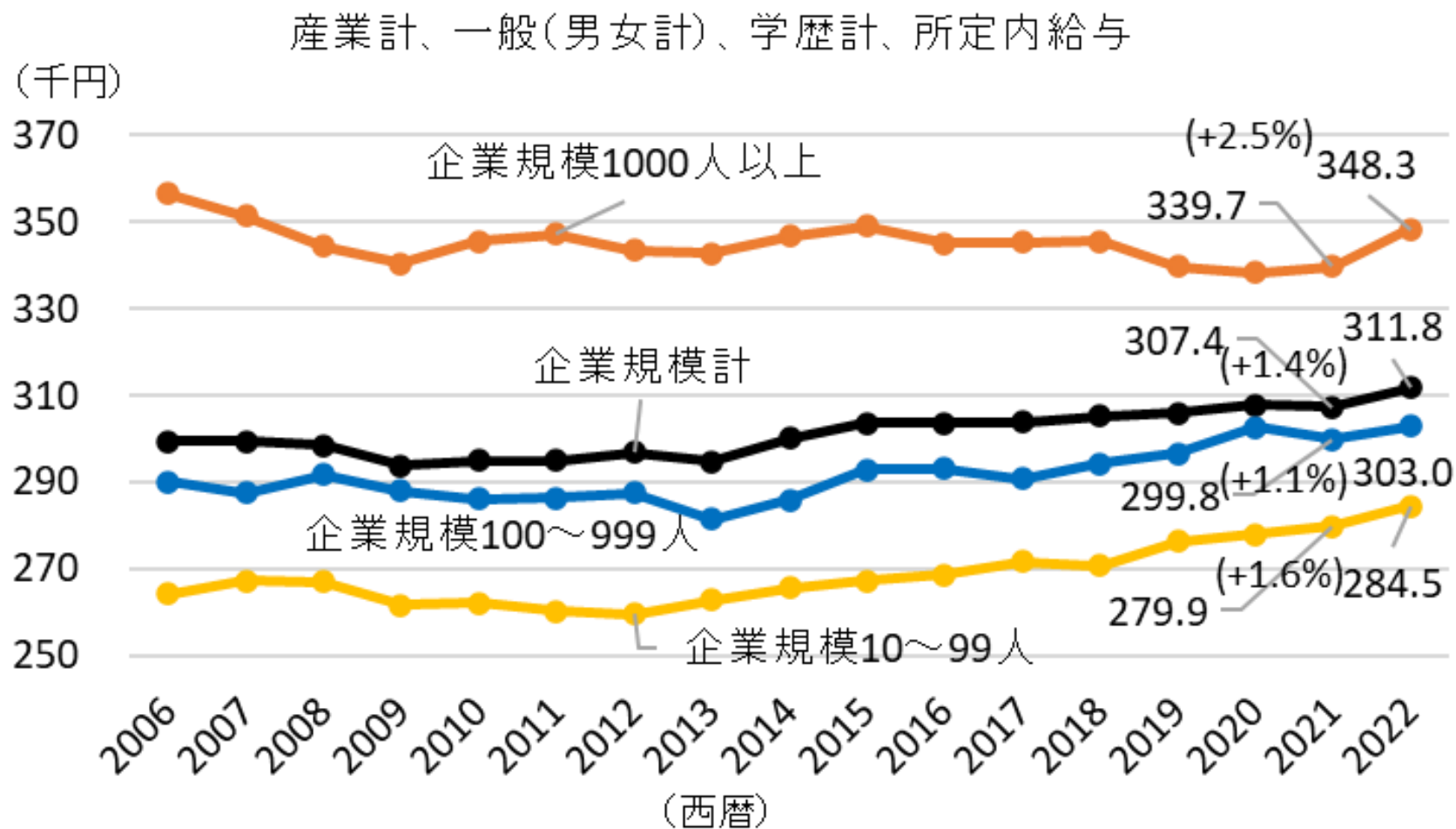
◆ 他の産業と比較して、サービス業の賃金が低い水準で推移している。



(資料出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、政策統括官付政策統括室にて作成

# 企業規模別にみた月額賃金の推移

- ◆ 企業規模によって賃金に差があるが、近年10～99人規模の企業の賃金が上昇している。



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに政策統括官付政策統括室にて独自に作成。

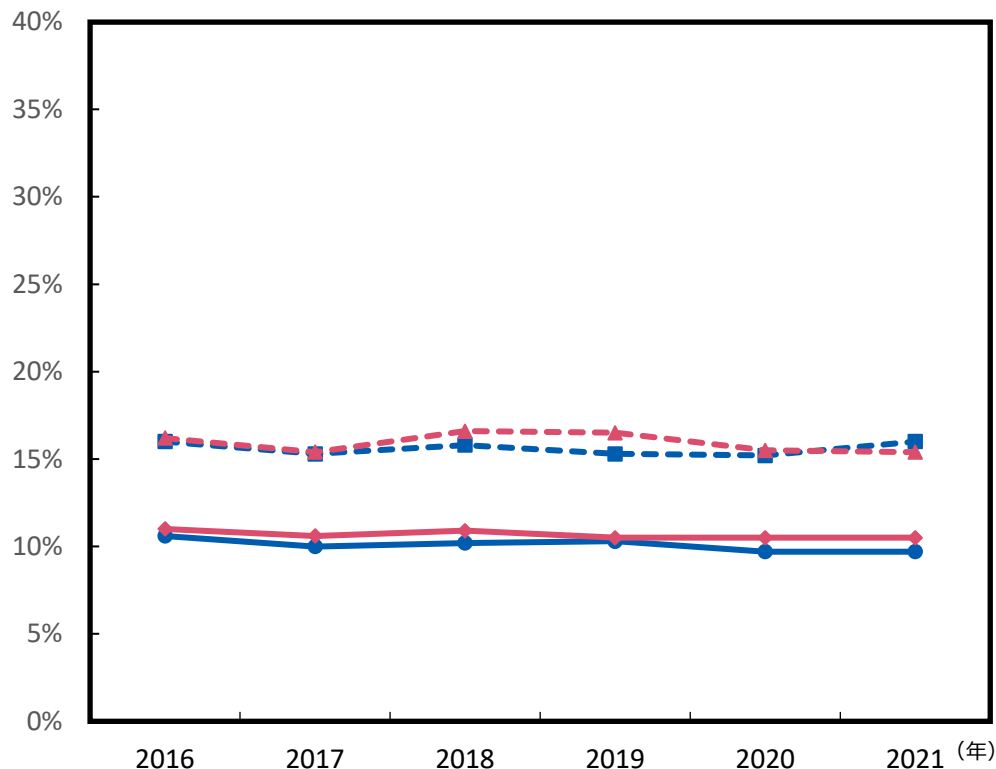
(注) 括弧内は対前年同月比。

# 副業・兼業の実施状況の推移（性別・雇用形態別）

- ◆ 副業実施の割合をみると、2021年においては男女ともに、正規の職員・従業員で10%程度、非正規の職員・従業員で15%程度が副業を行っている。
- ◆ 一方、副業実施意向の割合をみると、2021年においては男女ともに、正規の職員・従業員で35%程度、非正規の職員・従業員で30%程度が副業を実施したいと回答しており、実施割合との間にギャップがみられ、特に正規の職員・従業員でギャップが大きい。

## 副業実施有無（1年間のうちで1か月でも働いた者）

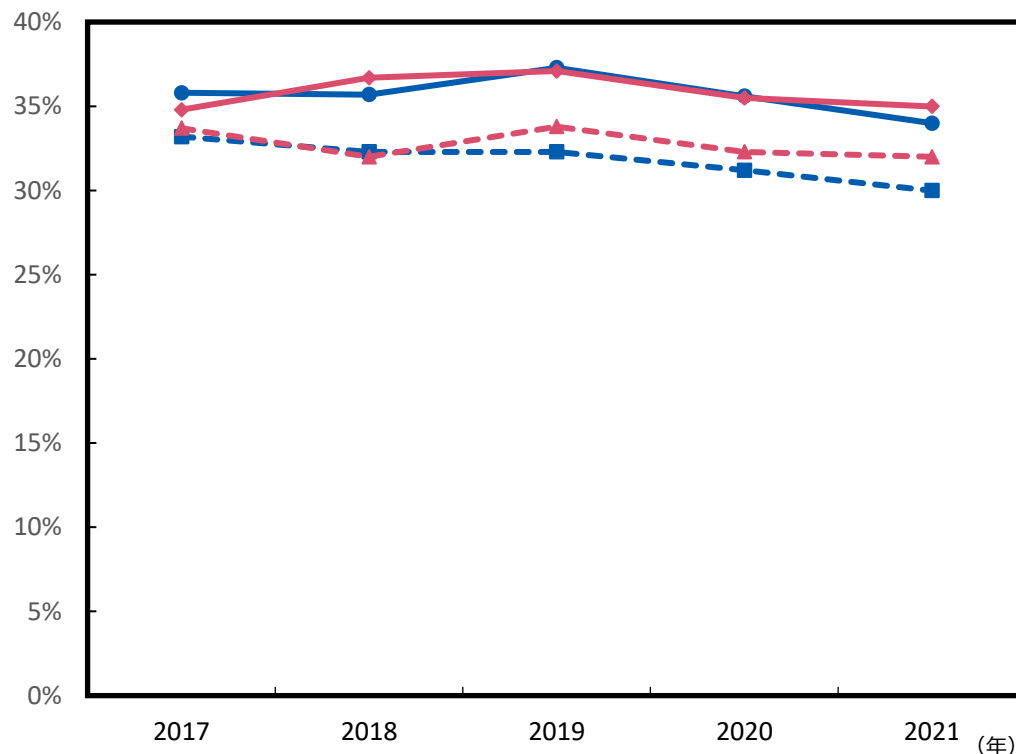
Q：昨年1年間の中で主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしましたか。  
※株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません



● 男性×正規の職員・従業員    ■ 男性×非正規の職員・従業員  
● 女性×正規の職員・従業員    ■ 女性×非正規の職員・従業員

## 副業実施意向（副業をしていない者）

Q：今後、主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしたいと思いませんか。



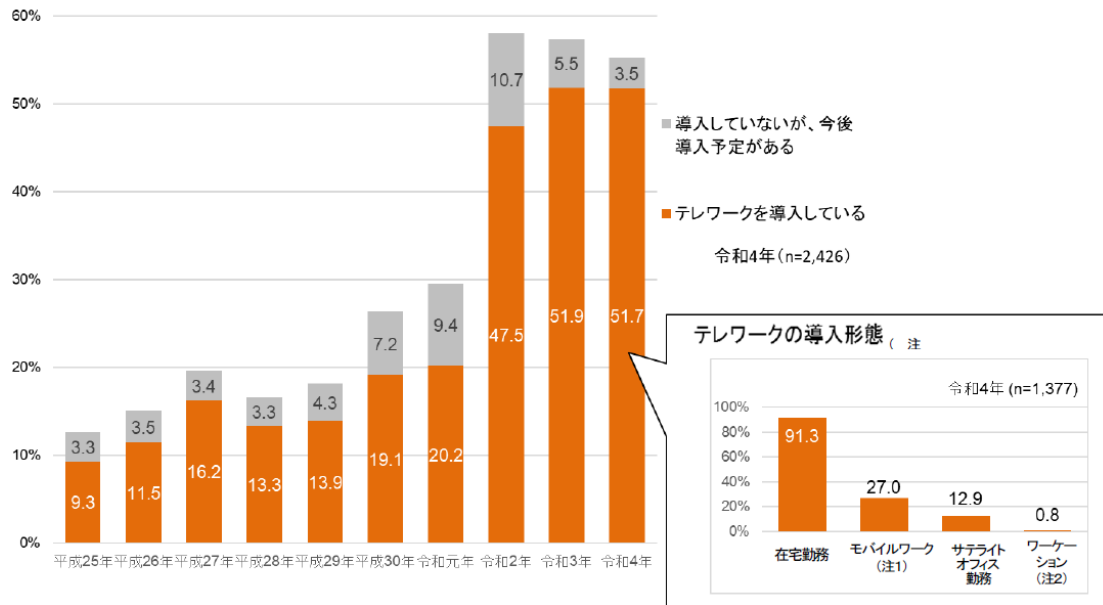
● 男性×正規の職員・従業員    ■ 男性×非正規の職員・従業員  
● 女性×正規の職員・従業員    ■ 女性×非正規の職員・従業員

（資料出所）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成

# テレワーク導入状況

- ◆ テレワーク導入状況の推移をみると、令和2年に、「テレワークを導入している」「導入していないが、今後導入予定がある」の割合が前年から大幅に上昇しており、令和3年、令和4年もその割合が維持されている。
- ◆ 令和4年8月末時点において、産業別にみると、「情報通信業」などでテレワークを導入している企業の割合が高くなっている。

## テレワーク導入状況の推移



## テレワークの定義

(総務省 (令和4年) 通信利用動向調査 調査票《企業用》問4より)

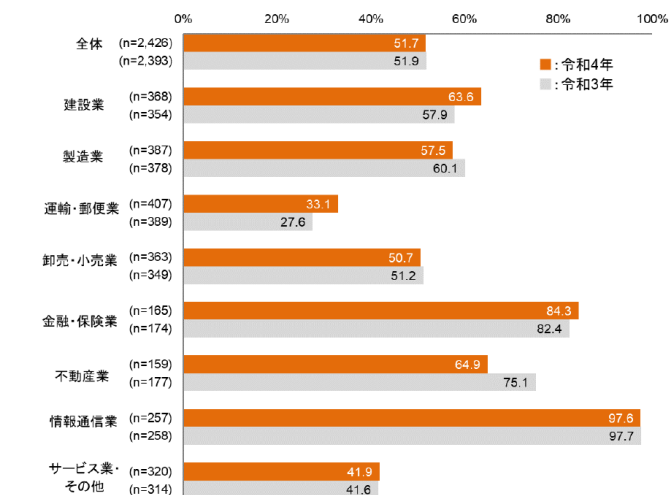
テレワークとは、貴社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、貴社建物内で勤務する場合とほぼ同等の仕事ができる勤務形態のことです。具体的には以下の形態があります。

- 在宅勤務**  
終日在宅勤務のほか、1日の勤務時間のうち、一度オフィスに出勤、もしくは顧客訪問や会議参加などをして、一部の時間は自宅で業務を行う「部分在宅勤務」も該当します。
- サテライトオフィス勤務**  
所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。
- モバイルワーク**  
営業活動などで外出中に作業する場合。営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当します。
- ワーケーション**  
Work(仕事)と Vacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。余暇主体と仕事主体の2つのパターンがあります。

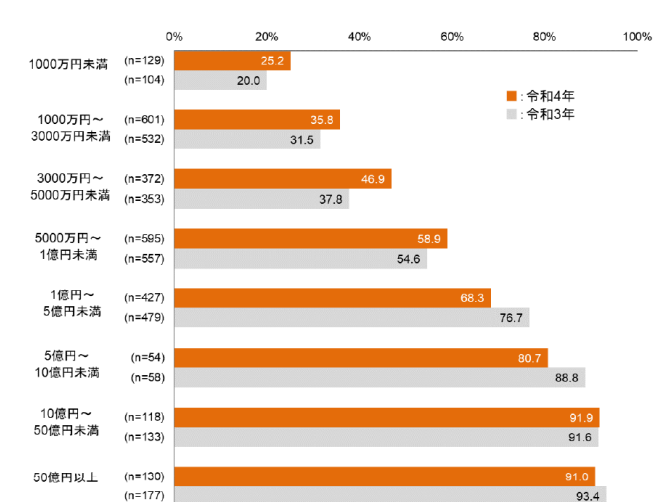
(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。  
(注2) テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。  
(注3) 導入形態の無回答を含む形で集計

(資料出所) 総務省「令和4年通信利用動向調査の結果(概要)」により作成

## 産業別テレワーク導入状況



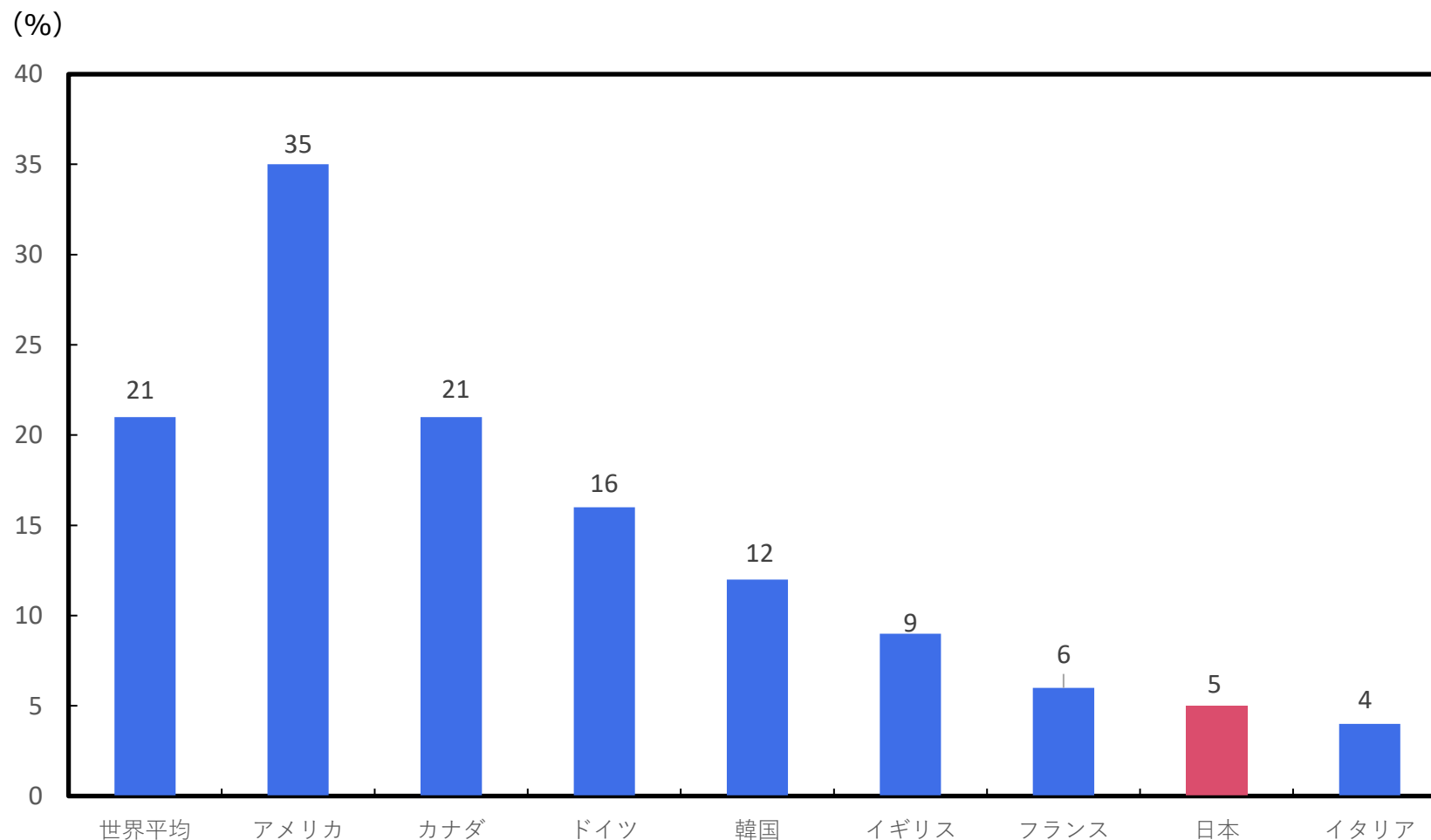
## 企業規模別テレワーク導入状況





# 従業員のエンゲージメントの国際比較

- ◆ 日本企業の従業員のエンゲージメントは、世界全体でみて低い水準となっている。



(資料出所) GALLUP “State of the Global Workplace 2022” (2022) より作成

(注) 「従業員エンゲージメント」は、従業員の仕事や職場への関与・熱中の度合いで、「会社の使命または目的により、自分の仕事は重要だと思う」等の12個の質問を元にGALLUPが算出したもの。回答者は、雇い主に雇われている15歳以上の従業員。