

全員参加の社会の実現について①

(若者、非正規雇用労働者、高齢者、障害者)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

平成25年11月
厚生労働省職業安定局

若 者

- ハローワークでは、将来の日本を担う若者が安定した仕事に就けるよう、新卒者・既卒者の就職支援を進めている。

「ジョブサポーター」による支援等

- ハローワーク・新卒応援ハローワークで「ジョブサポーター」によるきめ細かな支援を行う。平成24年度はジョブサポーターの支援により、約19.4万人が就職。
 - ・ 新卒者・既卒者向けの求人開拓。平成24年度は約19.8万人分を開拓
 - ・ 担当者制の個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
 - ・ 学校担当者制による、出張相談・就職支援セミナーなど学校のニーズに合わせた支援
- 文部科学省・経済産業省との連携による「卒業前の集中支援」（平成22年度からの取組）。
 - ・ 卒業までの就職を目標に、学校等の協力を得て新卒応援ハローワーク等への未内定者の誘導、来所呼びかけ・個別支援、面接会の集中開催等を実施。平成25年3月卒業生については、平成25年1～3月で約4.1万人が就職。さらに卒業後も集中的な支援により同年4～6月末までに約2.0万人が就職。
- 保護者への働きかけの推進。平成24年度は約17.9万件啓発文書を送付。
- 「地域若者サポートステーション」との連携によるニート等の若者の就職支援。

新卒応援ハローワークにおける支援

- 全都道府県（計57カ所）に就職活動中の学生・既卒者の皆様が利用しやすい専門のハローワークとして「新卒応援ハローワーク」を設置。
 - ・ 全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供・職業紹介・中小企業とのマッチング
 - ・ 職業適性検査や就職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
 - ・ 担当者を決めての個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
 - ・ 臨床心理士による心理的サポート
- 【平成24年度実績】 延べ利用者数：約71.0万人 就職者数：約9.4万人

3年以内既卒者の新卒扱いの普及

- 学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒として応募できるようにするため、「青少年雇用機会確保指針」について労働局・ハローワークにおいて事業者への周知を推進。

中小・中堅企業とのマッチング支援

- 新卒者が中小・中堅企業の人事担当者に直接、仕事の内容・魅力などを直接確認・応募できるように、企業説明会や就職面接会を開催。
- 高校生を対象に、学校推薦開始前の職場見学会や企業経営者などによる仕事についての講演会（キャリア探索プログラム）、職場体験受け入れ先の開拓支援などを実施。

高等学校、大学卒業後の状況（第1回資料 再掲）

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ 「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)		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)
		うち大学(学部)進学者(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。

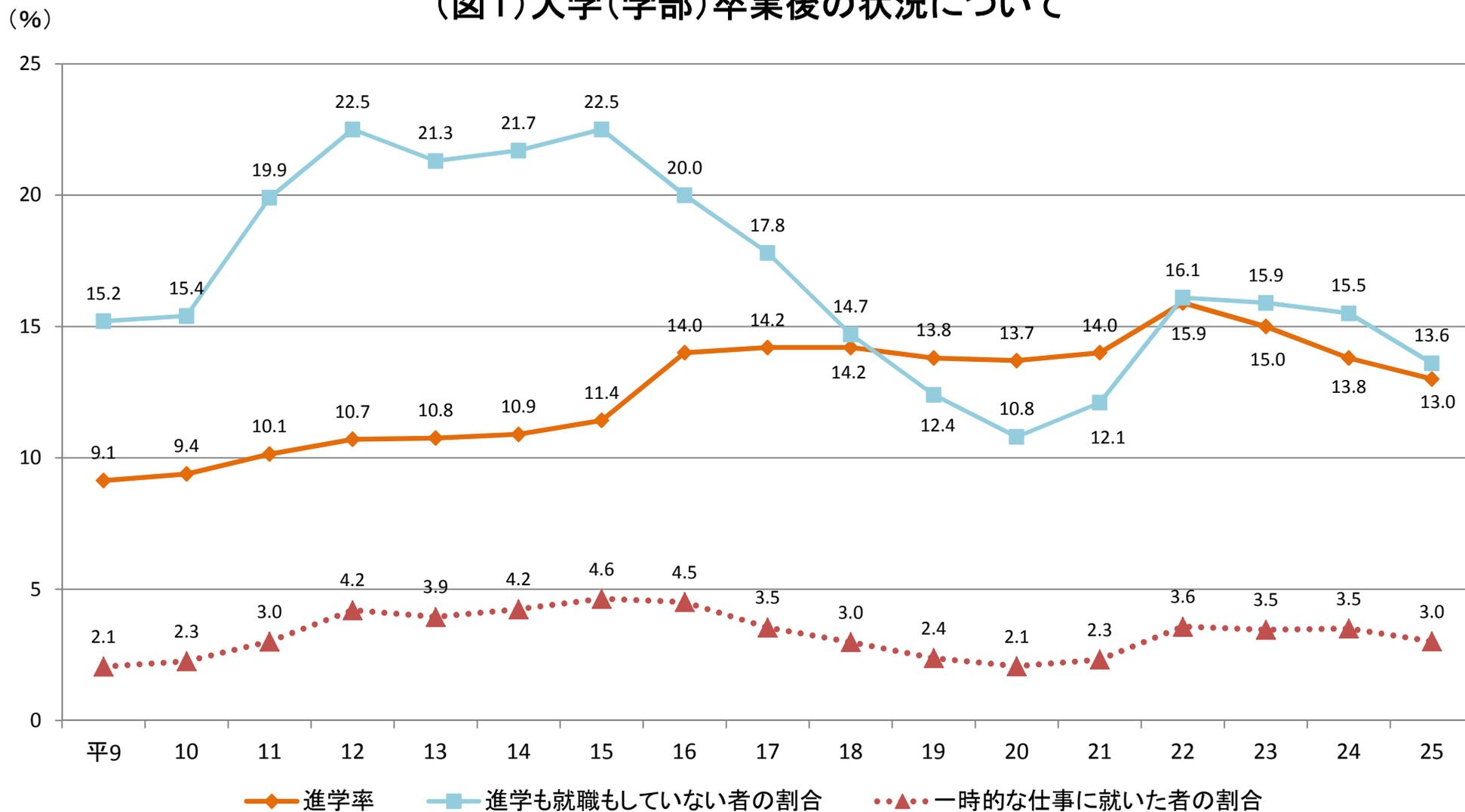
※ 「進学も就職もしていない者」とは、

i) 高等学校卒業生については、(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)卒業生については、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1)大学(学部)卒業後の状況について

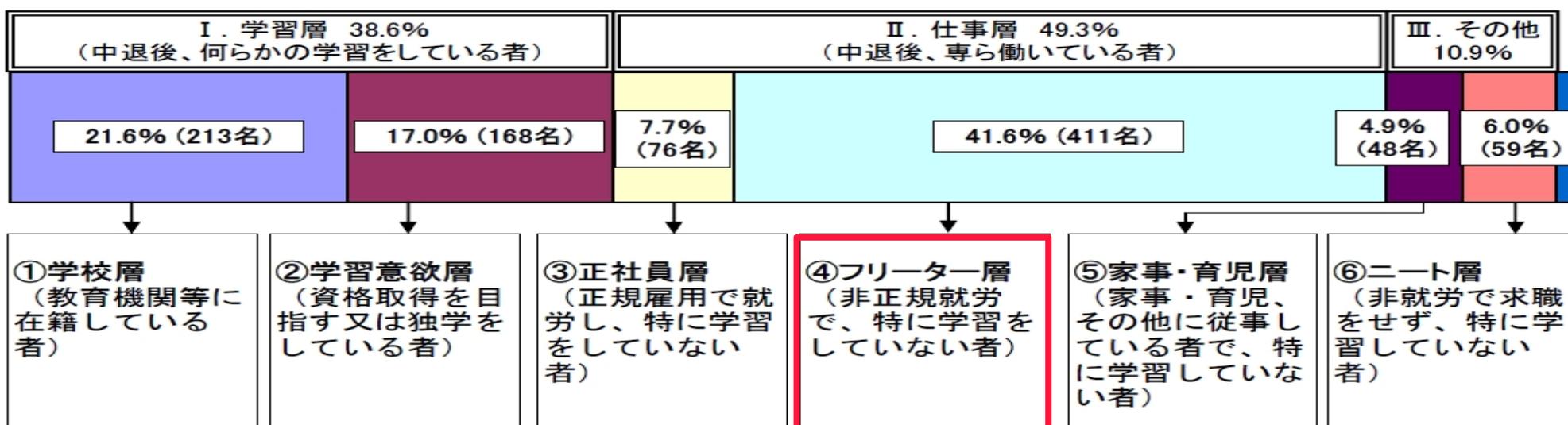


(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

《高等学校中退後の就業状況》

- 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。

中途退学者の類型別内訳



(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。

《高等教育中退後の就業状況》

- 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)

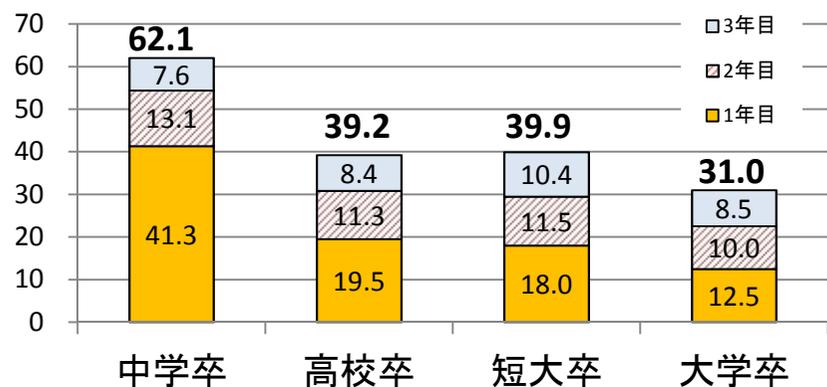
《大学の中途退学者数の推計》

- 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。

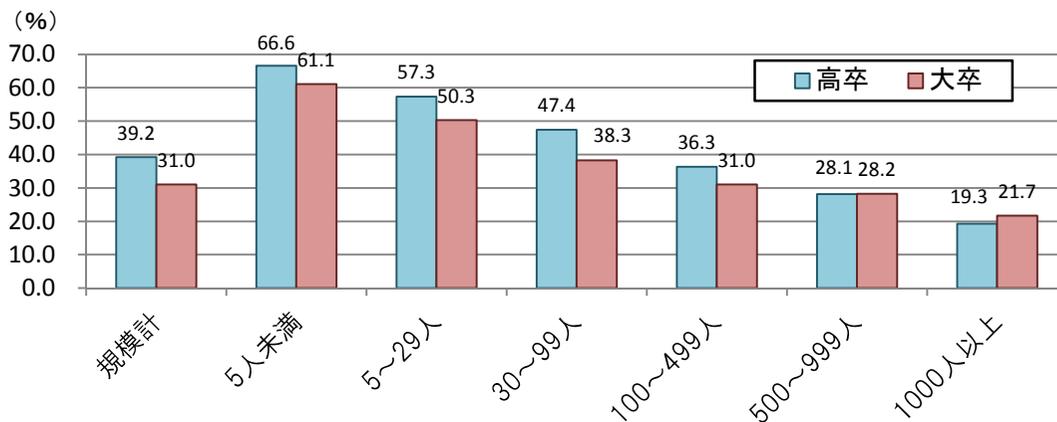
新規学校卒業者の離職状況(平成22年3月卒業生)

○ 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。

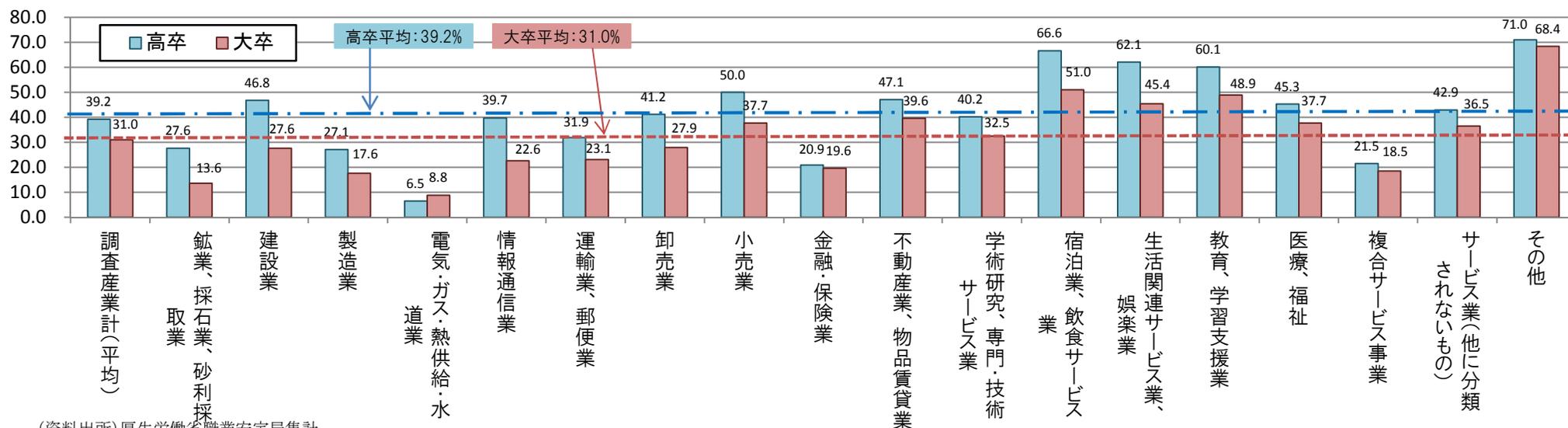
平成22年3月新規学校卒業者の離職率



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

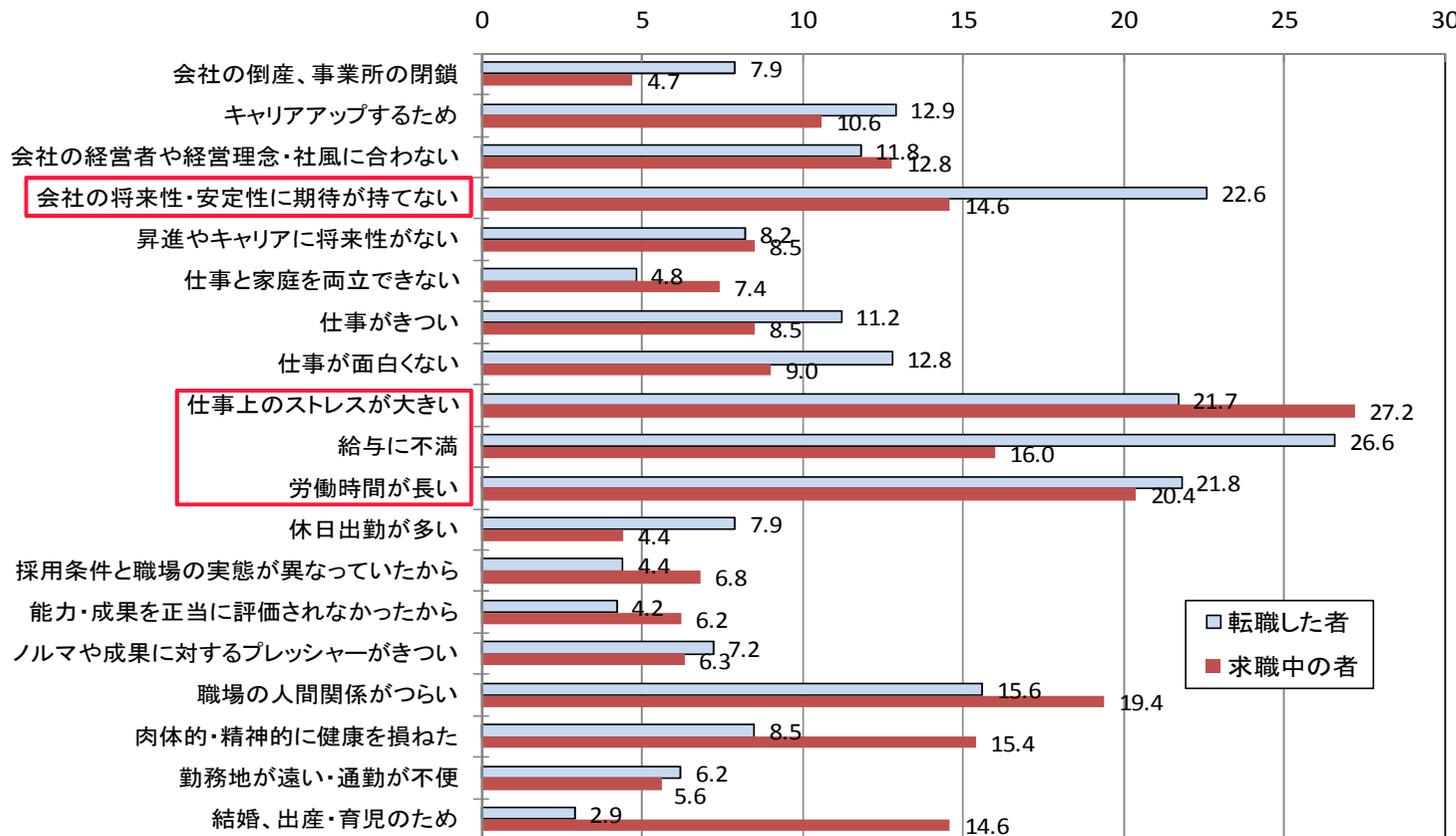


(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

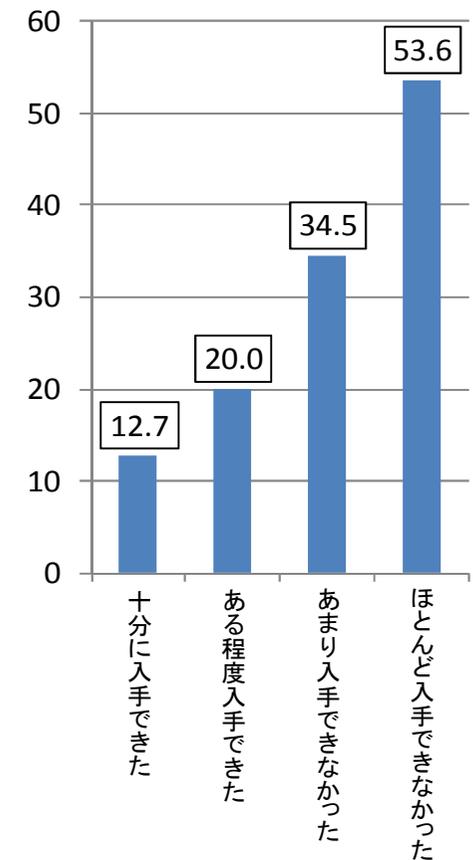
若者の離職理由・就職する際の情報入手状況

- 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、「現在の会社に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「現在の会社に就職する際の情報入手状況」割合

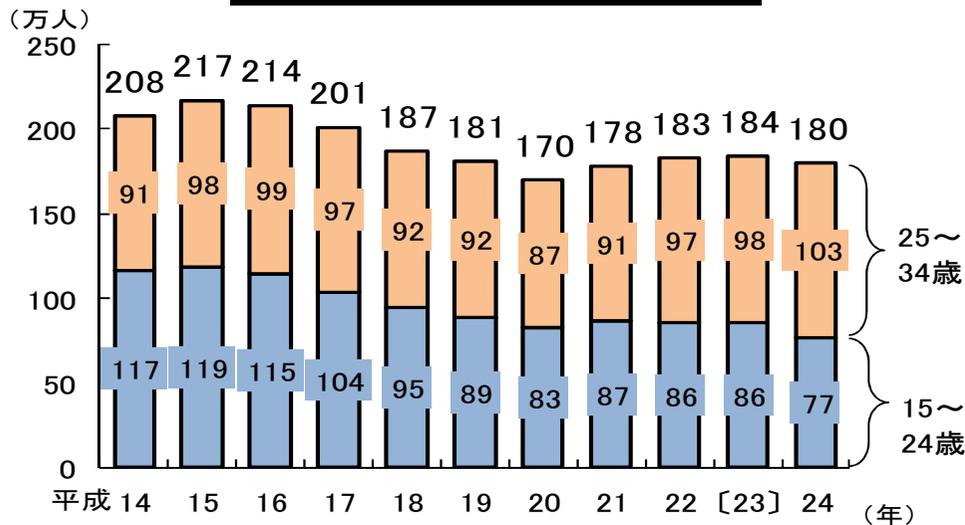


(注)前職については、非正社員を除く。また、前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。

フリーター・ニート等の数の推移（第1回資料 再掲）

- 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)



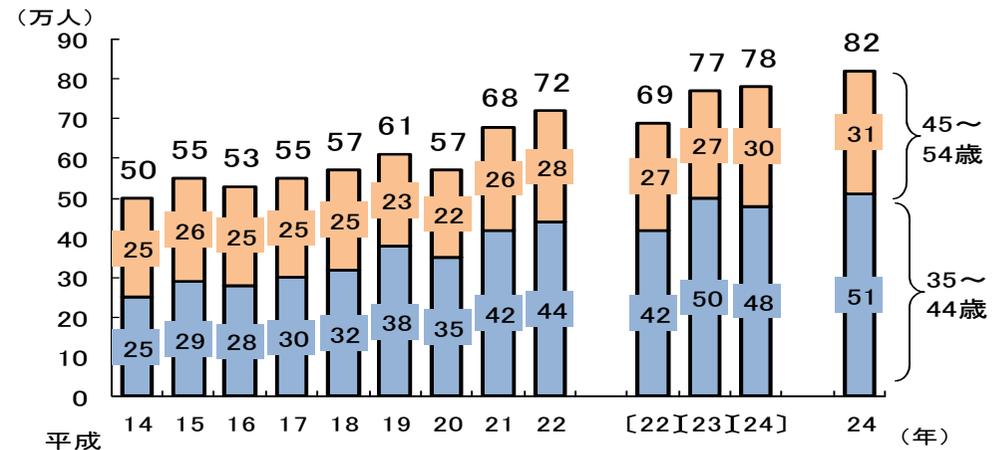
資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、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

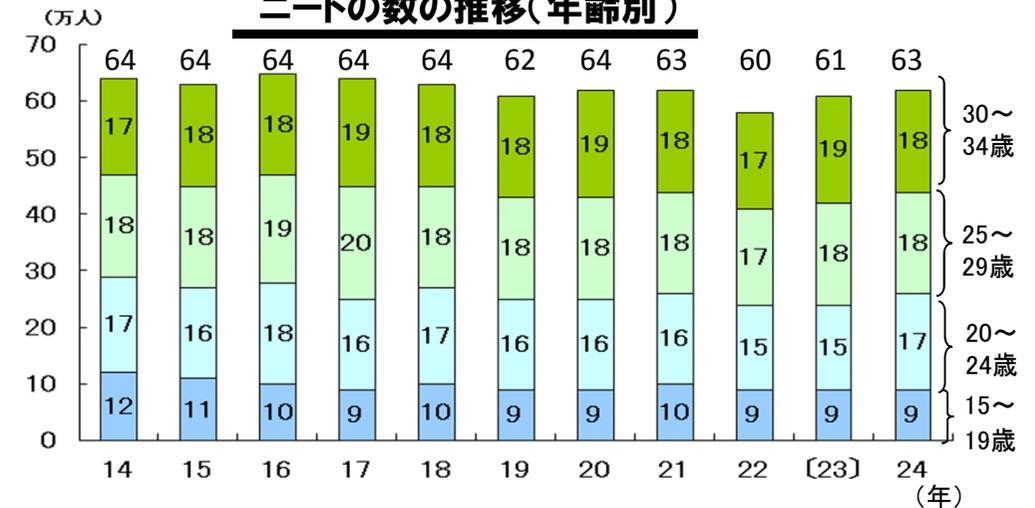


資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(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。

- フリーター等に対しては、きめ細かな職業相談・職業紹介のほか、職業訓練の案内や各種セミナーの実施、さらにはトライアル雇用の活用等により、正規雇用での就労を支援している。
- また、平成24年度からフリーター支援を専門とする『わかものハローワーク』等の支援拠点の整備を行っている。

【ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化に向けた支援】 24年度就職件数:約30.2万人

全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し、向き合い型の担当者制による個別支援等を実施。平成24年度から、特にフリーターの多い地域には、支援拠点として『わかものハローワーク』（平成25年4月1日現在、全国3カ所）、『わかもの支援コーナー』等を設置（平成25年4月1日現在、全国211カ所）。初回利用時のプレ相談、正規雇用に向けた就職プランの作成、職業相談・紹介、フリーター向けの就職支援セミナー等を実施。

【ジョブカフェにおける支援】 24年度就職件数:約12.1万人

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター（通称・ジョブカフェ）において、地域の実情に応じ、適性判断、カウンセリング、セミナー、職業紹介等を実施。

〔平成25年4月1日現在 46都道府県113カ所〕（40都道府県でハローワークを併設）

ハローワークのフリーター向け窓口



【トライアル雇用制度等の活用による就職促進】 24年度常用雇用移行者数:約3.3万人

ハローワークの紹介により、企業における3カ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」（1人4万円、最大3ヶ月）等の活用により、正規雇用化を促進。

【地域若者サポートステーションにおける就労に向けた支援】24年度就職等進路決定者数:約1.5万人

ニートの若者や学校中退者等に対しては、地域若者サポートステーションにおいて、ハローワーク等と連携し、就労に向け、その特性に応じた支援を実施。

【ジョブ・カード制度（職業能力形成プログラム）による若者の職業能力開発機会の提供】

24年度修了者数:約20.0万人

ジョブ・カード制度（職業能力形成プログラム）によって、フリーター等の正社員経験の少ない若者等に対して、実践的な職業訓練の機会を提供。

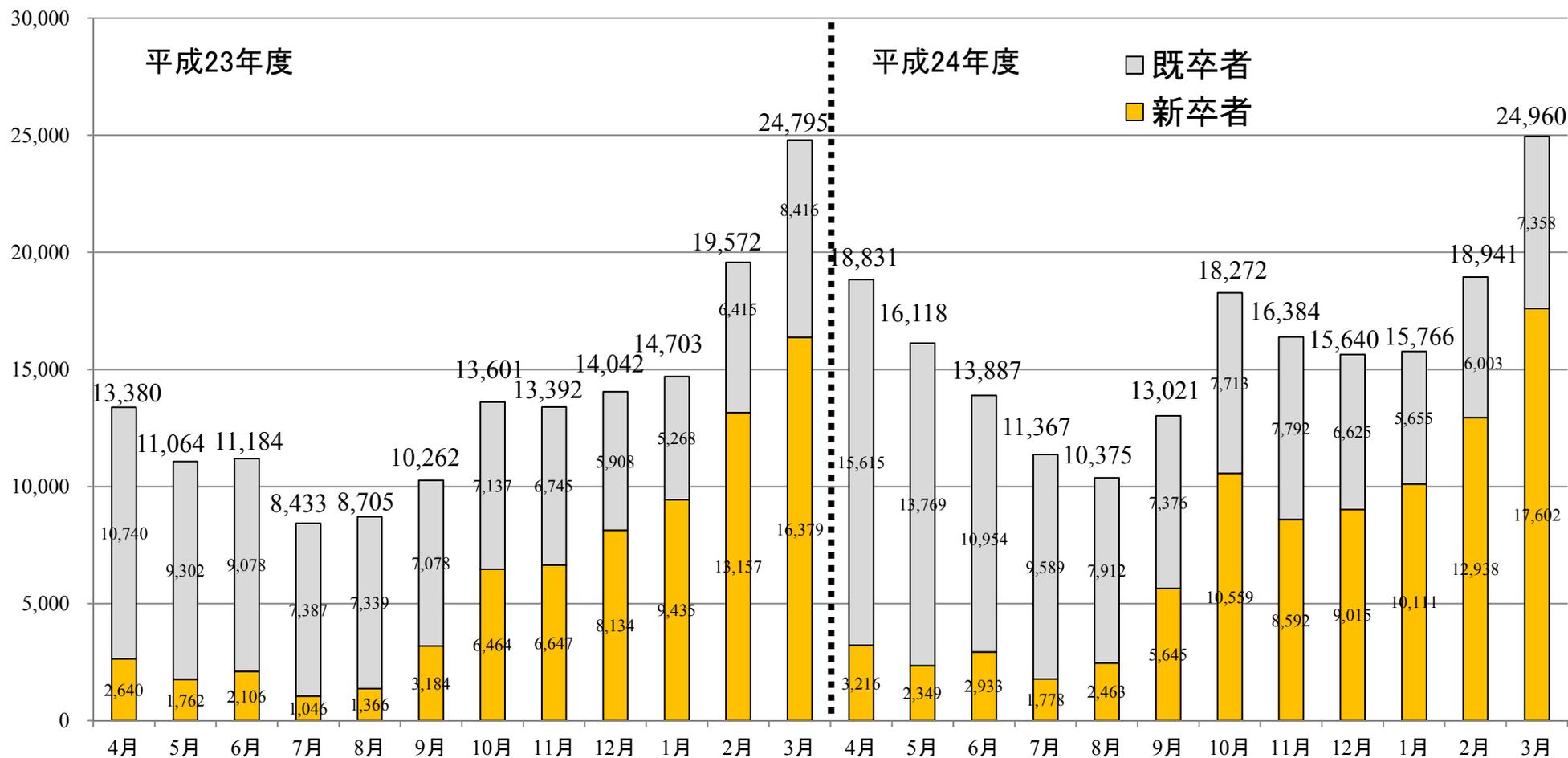
(参考)平成23-24年度ジョブサポーター支援対象者就職決定者数(新卒・既卒者/学歴計)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ ジョブサポーターの新卒者に対する支援は、主に卒業が間近に迫った年度後半を中心に実施しており、大学と連携することにより、年度末までに未内定の学生を新卒応援ハローワークに登録し、学生に対し切れ目のない支援を提供している。

なお、卒業までに就職できない場合は、早期の就職を目指し、引き続き新卒応援ハローワーク等で担当者制による個別支援を継続しており、4月から6月までに多数の既卒者が就職している。

単位:人



平成23年度実績 : 163,133人

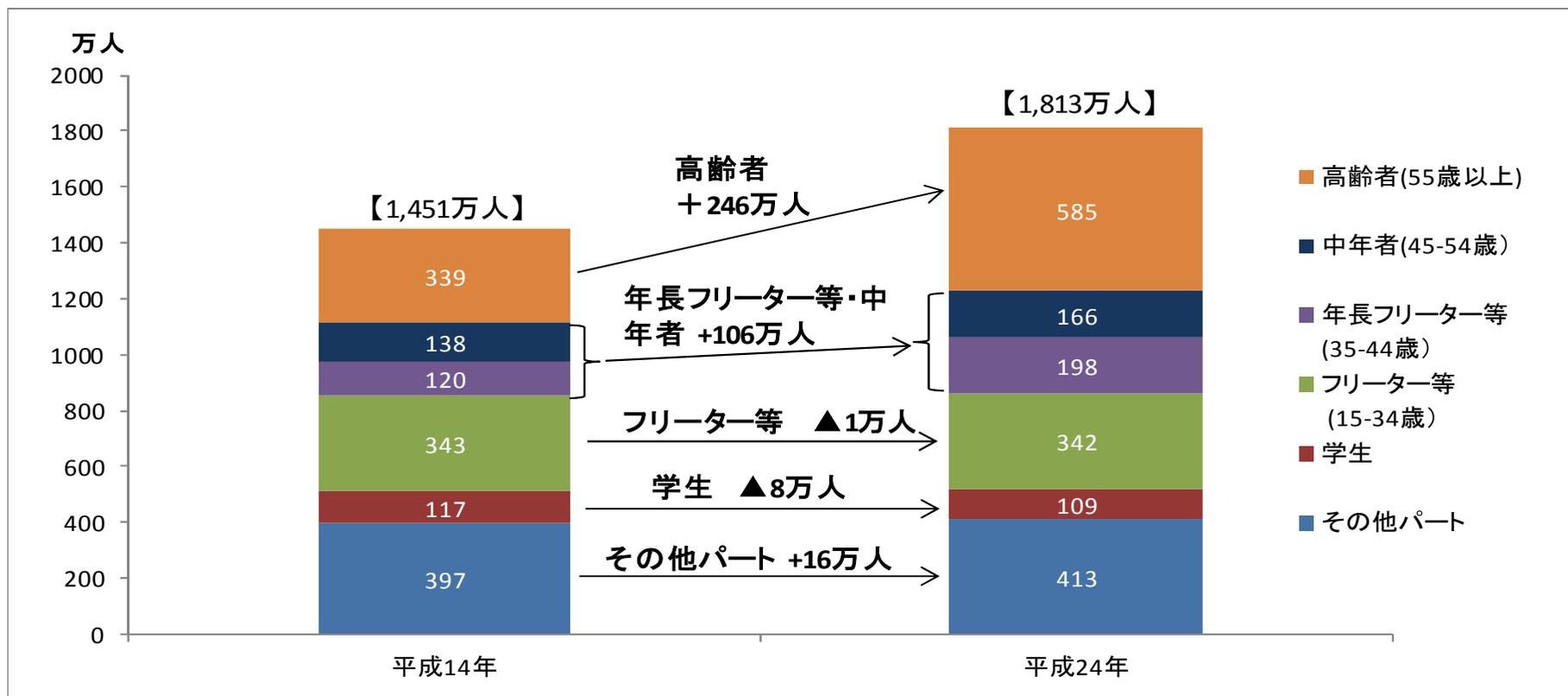


平成24年度実績 : 193,562人

非正規雇用労働者

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

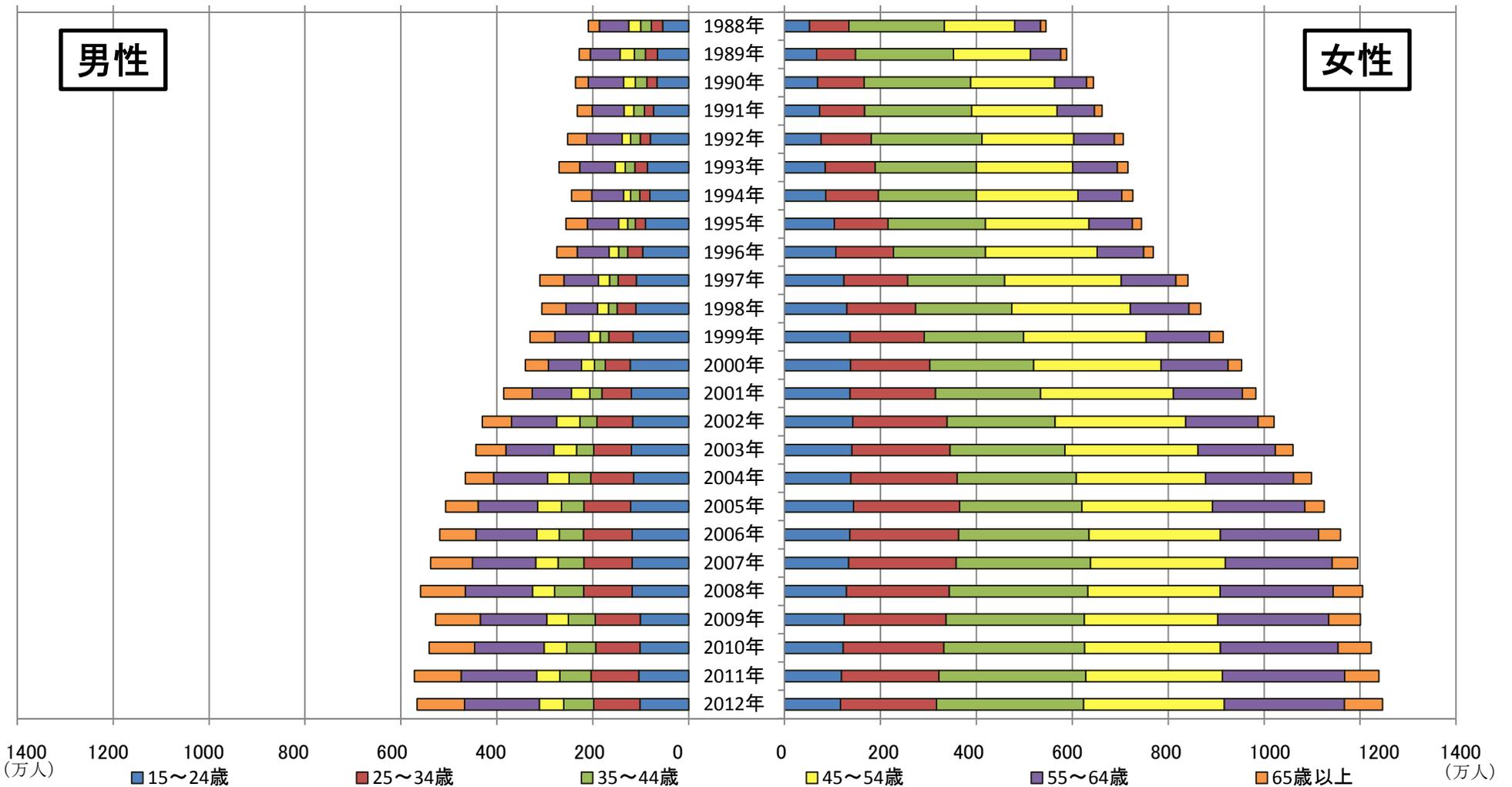
「中年者」(45-54歳)、「年長フリーター等」(35-44歳)、「フリーター等」(15-34歳):それぞれの年齢階級の非正規雇用労働者から、学生・その他パートを除いた数。

「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)

(参考) 年齢別非正規雇用労働者の推移

○ 時系列でみると、男女共に55～64歳層で増加しているが、男性でみると25～54歳層で増加している。



資料出所:総務省「労働力調査」

注) 88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) 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

(参考)平成25年7月～9月の非正規雇用労働者の状況

- 非正規雇用労働者のうち、約3割は無期契約となっている。
- 「パート・アルバイト」で、「フルタイム」かつ「無期契約」の者が約130万人いる。

		(万人)			
		短時間労働者	フルタイム	計	
パート・アルバイト	有期契約	593	207	828	1327
	無期契約	353	133	499	
派遣労働者	有期契約	27	61	91	110
	無期契約	4	15	19	
契約社員	有期契約	65	208	278	278
	無期契約	-	-	-	
嘱託	有期契約	40	51	95	115
	無期契約	5	14	20	
その他	有期契約	24	27	55	78
	無期契約	12	10	23	
計	有期契約	749	554	1346	1908
	無期契約	375	172	562	
		1124	726	1908	

資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」

※ フルタイムは月末1週間の労働時間が35時間以上の者で、短時間労働者はそれ未満の者を指す。

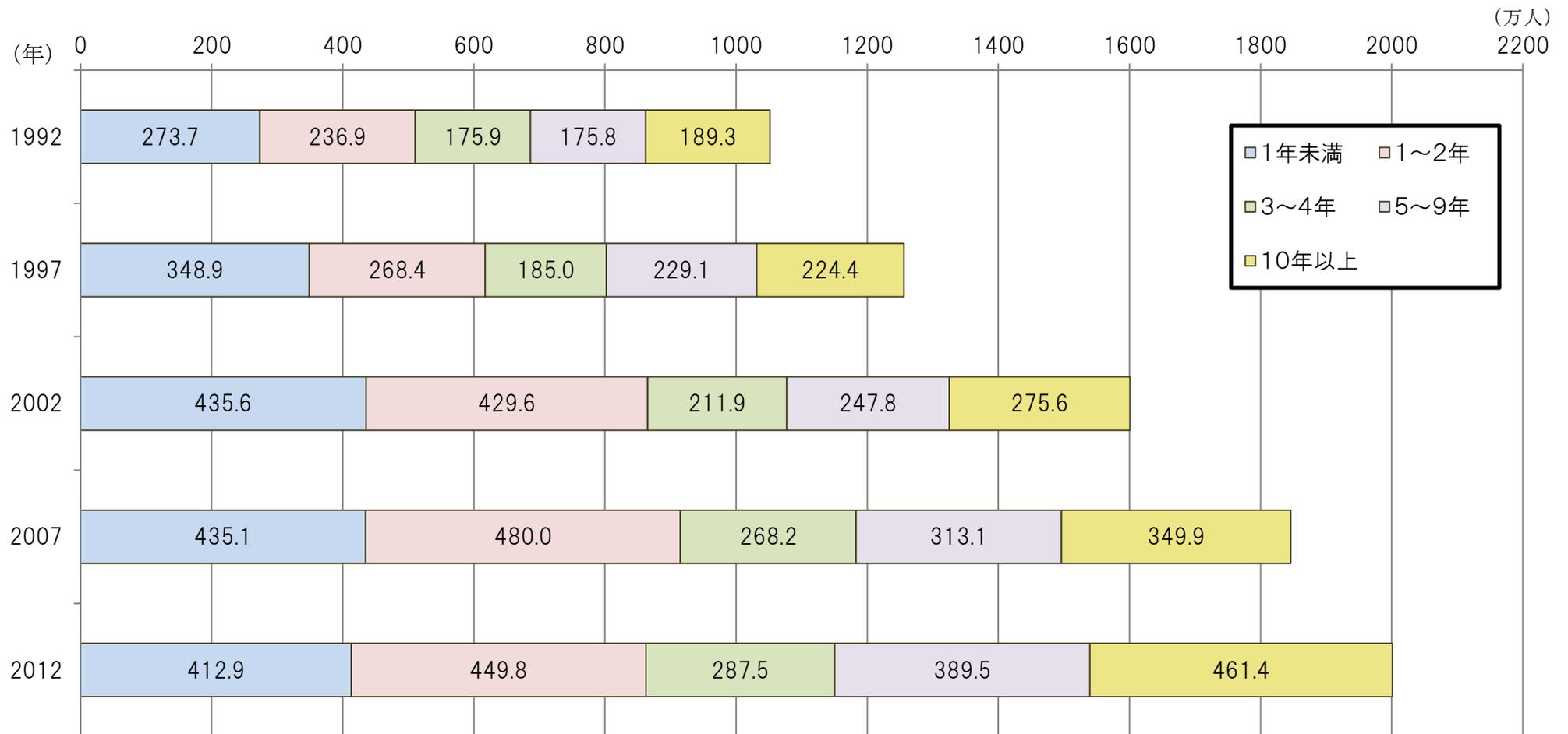
※ 「有期契約」とは、一般常用雇用の有期契約、臨時雇用及び日雇の者を指す。

※ 「無期契約」とは一般常用雇用の無期契約の者を指す。

※ 「計」はフルタイム、短時間労働者、休業者の合計。

(参考)非正規雇用労働者における継続就業期間別の割合(時系列)

○ 5年以上継続して就業している非正規雇用労働者が増加している。



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(H24,H19,H14,H9,H4)

注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

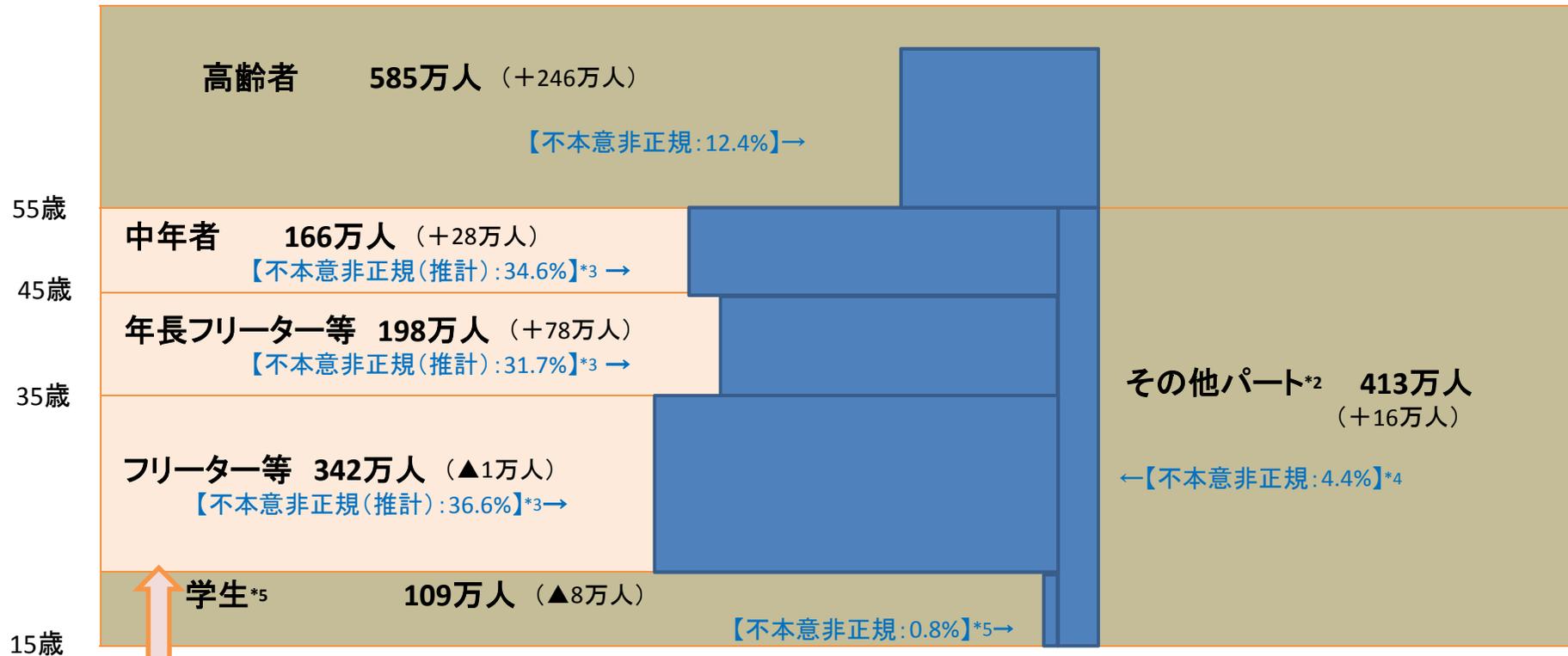
正規雇用:勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規雇用: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」である者が含まれる。

注)「継続就業期間」とは、現在の勤め先(企業)に勤め始めてからの年数をいい、途中で勤務地や職種が変わった場合でも、現在の勤め先に勤め始めてからの年数及び月数とした。なお、定年後の継続雇用の場合は、定年後新たに契約を結んだ後からの期間で算出している。

不本意非正規の分布

○ 「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。



フリーター等 + 年長フリーター等 + 中年者 = 706万人 (非正規雇用労働者の38.9%)

不本意非正規*1 (非正規雇用労働者の18.5%)

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。ただし、不本意非正規の割合(0.8%)は、全年齢計の値。

非正規雇用問題に係るビジョン報告書(平成24年3月)〈抜粋〉

「非正規雇用」とは何か

(略) 「正規」と「非正規」という労働者の呼称については、その多様性にかんがみ、一定の価値観をもって「正規」「非正規」と決めつける二分法は適当ではない。特に、「非正規」という呼称については、その言葉の持つ一般的なイメージや「非正規雇用」と称されることにより、「正規ではない雇用」だから法の正規の保護対象とならなくてもよい、あるいは雇用の安定が守られなくてもよいなど誤った方向で理解されてきた面がある。その結果、企業や労働者双方に、「正規」「非正規」があたかも企業内の「身分」であるかのように認識されてきた面もある。

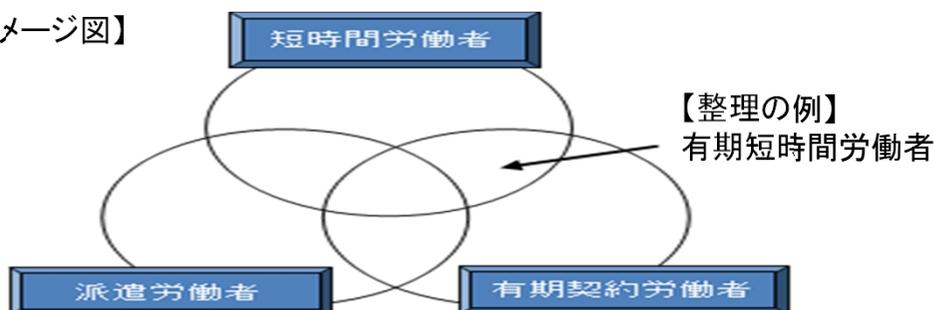
実態面での改善を図るとともに、こうした認識がなされないよう啓発等の取組を進め、二分法に伴うこうしたイメージを改善する必要がある。

また、「正規」と「非正規」の間には、実際には働き方に連続的な側面があることに留意する必要がある。例えば、「非正規雇用」の労働者の中にも、「正規雇用」よりも高度な内容の職務に従事している者もいる。逆に、「正規雇用」の場合も、勤務地や業務など働き方が限定されている者もいる。

このため、働き方をめぐる課題には、正規・非正規という雇用形態からのアプローチによっては必ずしも括り出せない課題もあることに留意が必要である。

こういった雇用形態については、労働契約の期間の定めがある「有期契約労働者」(前述①(注)について、「正規雇用」と異なる)、所定労働時間がフルタイムでなく一部に限られている「短時間(パートタイム)労働者」(前述②について、「正規雇用」と異なる)、雇用関係と指揮命令関係が異なる間接雇用の「派遣労働者」(前述③について、「正規雇用」と異なる)の3つの角度から分類することが考えられる。当該雇用形態に関する労働契約の内容に応じて、例えば「有期短時間労働者」のように、複数の要素を組み合わせ整理することも可能である。なお、「正規雇用」以外の者を一括して整理する必要があるときには、例えば、「正規雇用」以外の労働者とすることが考えられる。

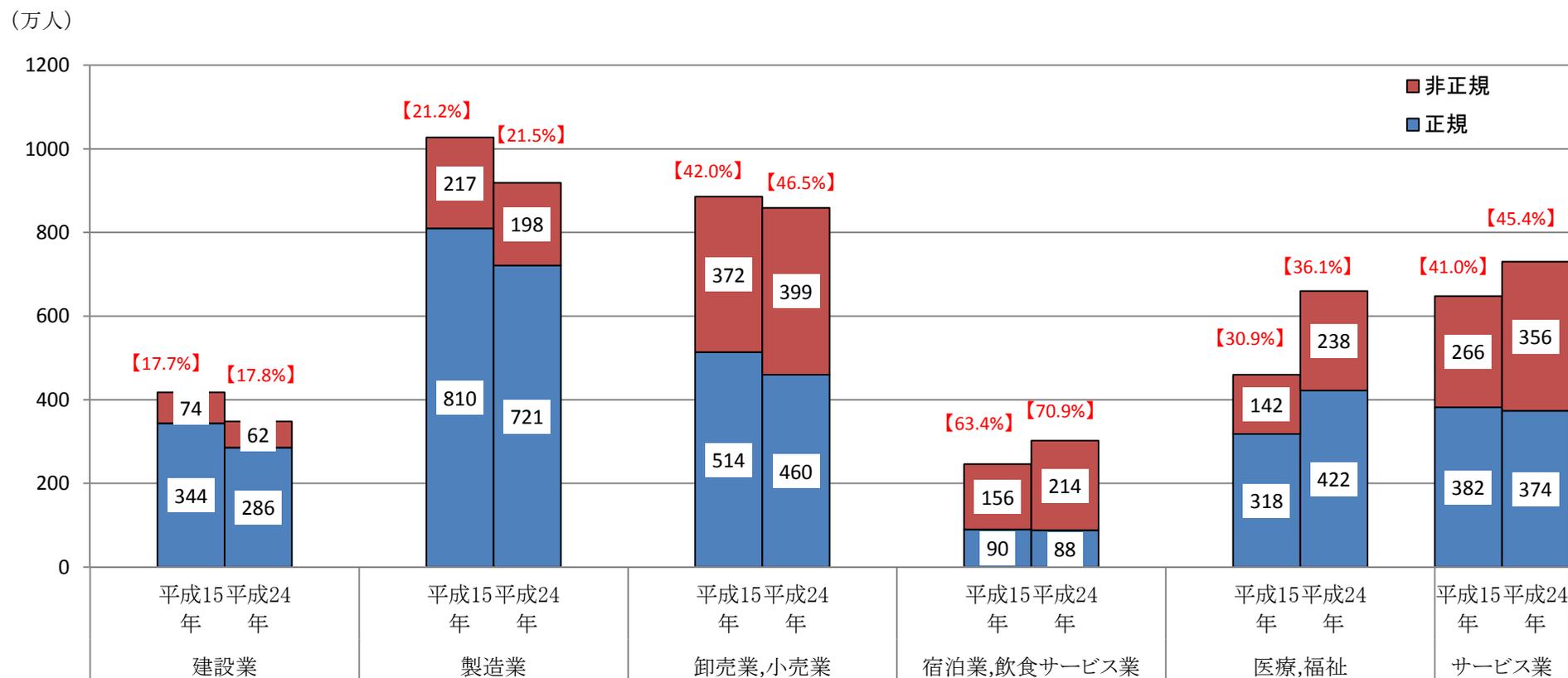
【分類のイメージ図】



(注) 前述① 労働契約の期間の定めはない。
前述② 所定労働時間がフルタイムである。
前述③ 直接雇用である(労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係(間接雇用)ではない。)

主な産業別にみた雇用者数

- 正規雇用労働者は医療・福祉を除いて減少。
- 非正規雇用労働者は宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉、サービス業で大幅に増加。



(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注1) サービス業については、日本標準産業分類の改定を踏まえ、平成15年は「サービス業(他に分類されるものを除く)」、平成24年は「学術研究、専門・技術サービス業」(27万人)、「生活関連サービス業、娯楽業」(87万人)及び「サービス業(他に分類されないもの)」(242万人)の合計。

なお、「生活関連サービス業、娯楽業」は、洗濯・理容・美容・浴場業、娯楽業など、「サービス業(他に分類されないもの)」は、職業紹介・労働者派遣業、速記・ワープロ入力・複写業、ビルメンテナンス業、警備業などのその他の事業サービス業、廃棄物処理業など。

(注2) 平成24年の「宿泊業・飲食サービス業」は、平成15年の「卸売・小売業」から「持ち帰り・配達飲食サービス業」を分離し、平成15年の「飲食店、宿泊業」と統合されているので、留意が必要である。

(注3) 派遣社員は、労働力調査の集計上、派遣先の産業にかかわらず派遣元産業である「サービス業(他に分類されないもの)」に分類されている。

派遣社員の人数は、平成15年:50万人、平成24年:90万人。

(注4) 割合は、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合。

日本再興戦略 (平成25年6月14日閣議決定) <抄>

2 雇用制度改革・人材力の強化

③ 多様な働き方の実現

個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し等を進める。

○「多元的で安心できる働き方」の導入促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。

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。

規制改革実施計画 (平成25年6月14日閣議決定) <抄>

4 雇用分野

(1) 規制改革の観点と重点事項

正規・非正規の二極化構造の是正、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高め、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく観点から、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、(中略)に重点的に取り組む。

(2) 個別措置事項

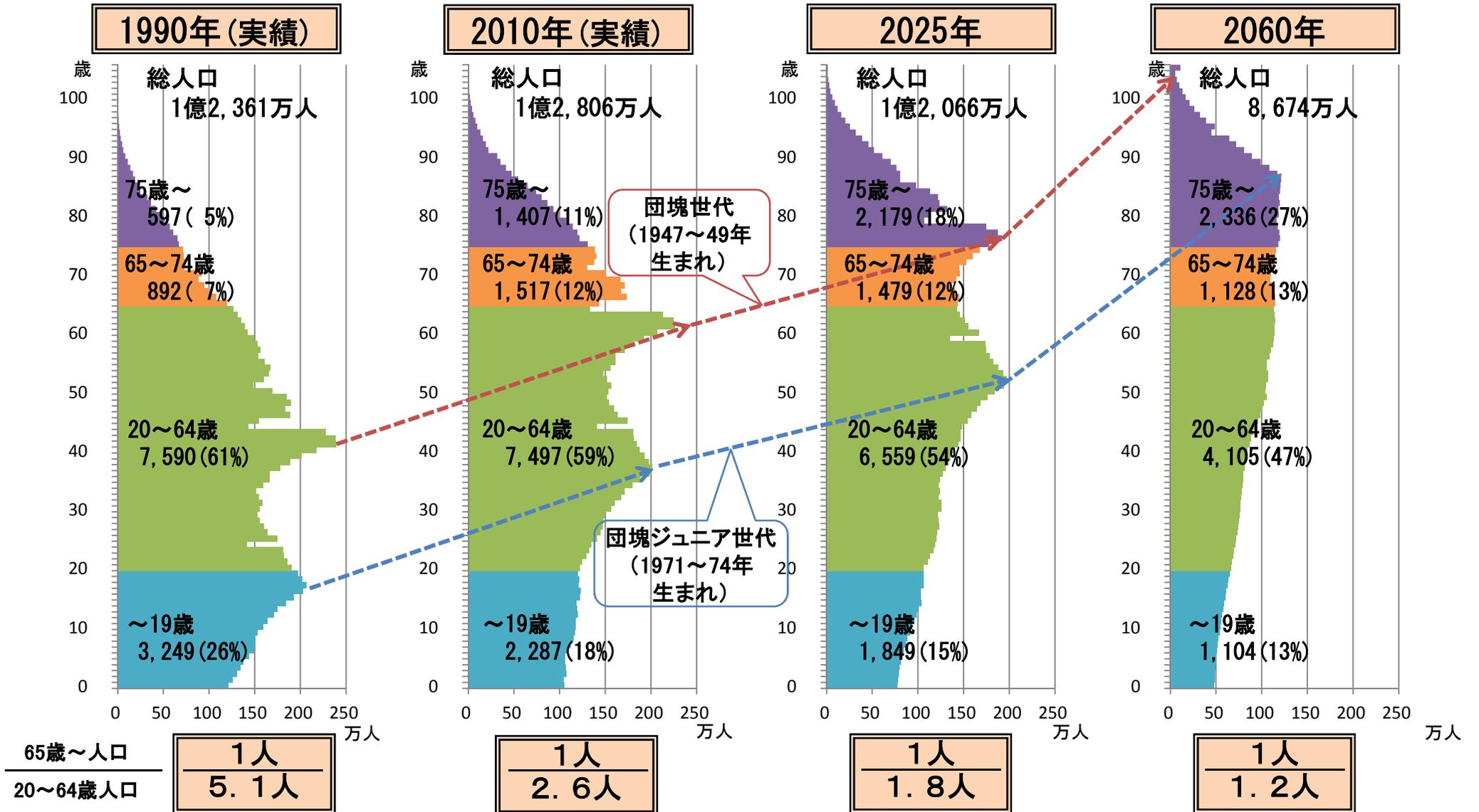
1. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

高齡者

人口ピラミッドの変化(1990~2060年)

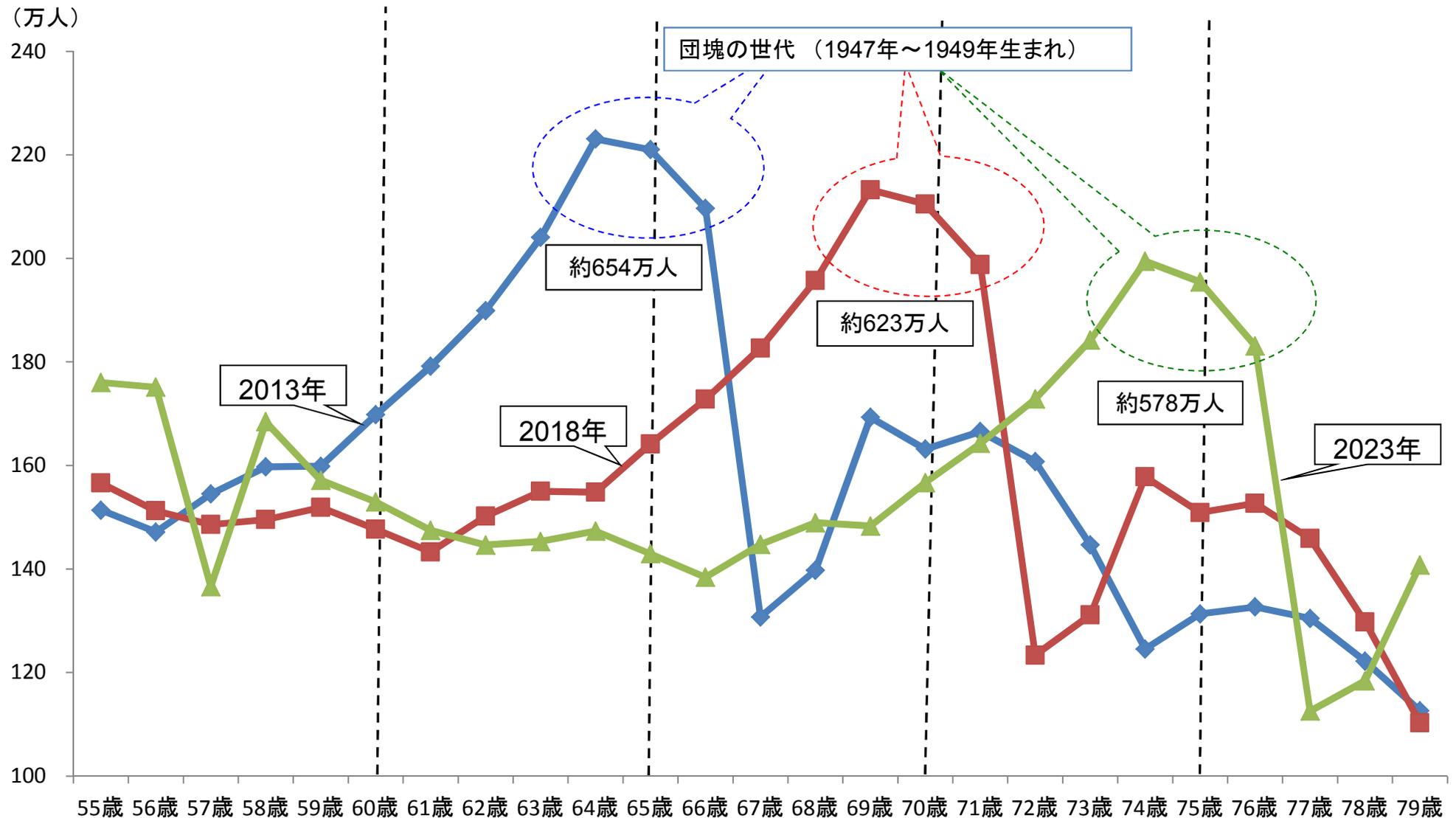
- 少子高齢化に伴い、高齢化率の上昇が見込まれる。(2010年:23% → 2060年:40%)
- 団塊の世代が65歳を迎え、労働市場からの本格的な引退過程に入り始めている。



(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)

団塊の世代の高齢化

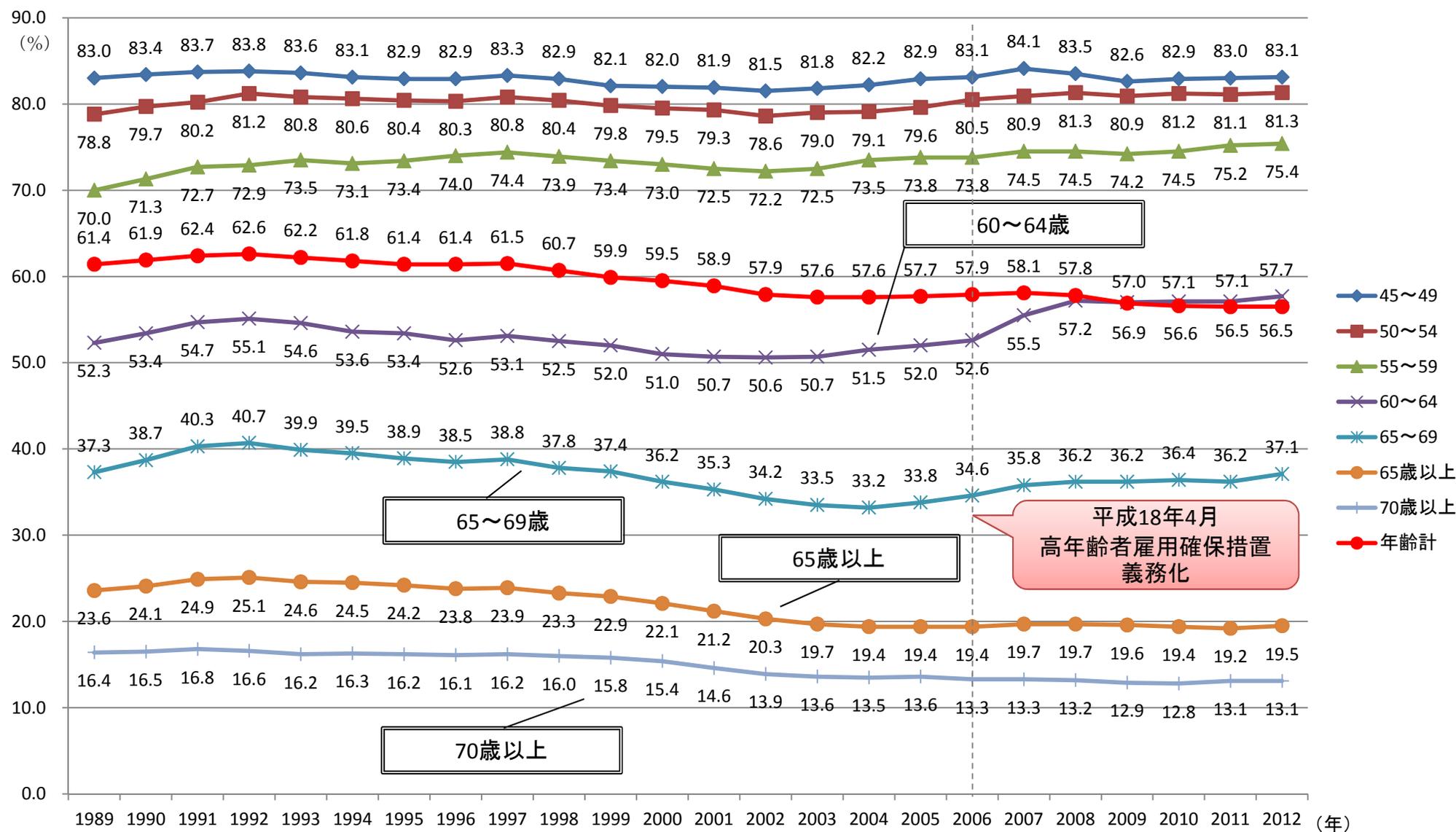
○ 昭和22(1947)年から昭和24(1949)年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、平成24(2012)年から平成26(2014)年には65歳に到達するため、60～64歳層の人口が減少し、65～69歳層の人口は増加する。



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」

就業率の推移(男女計)

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。

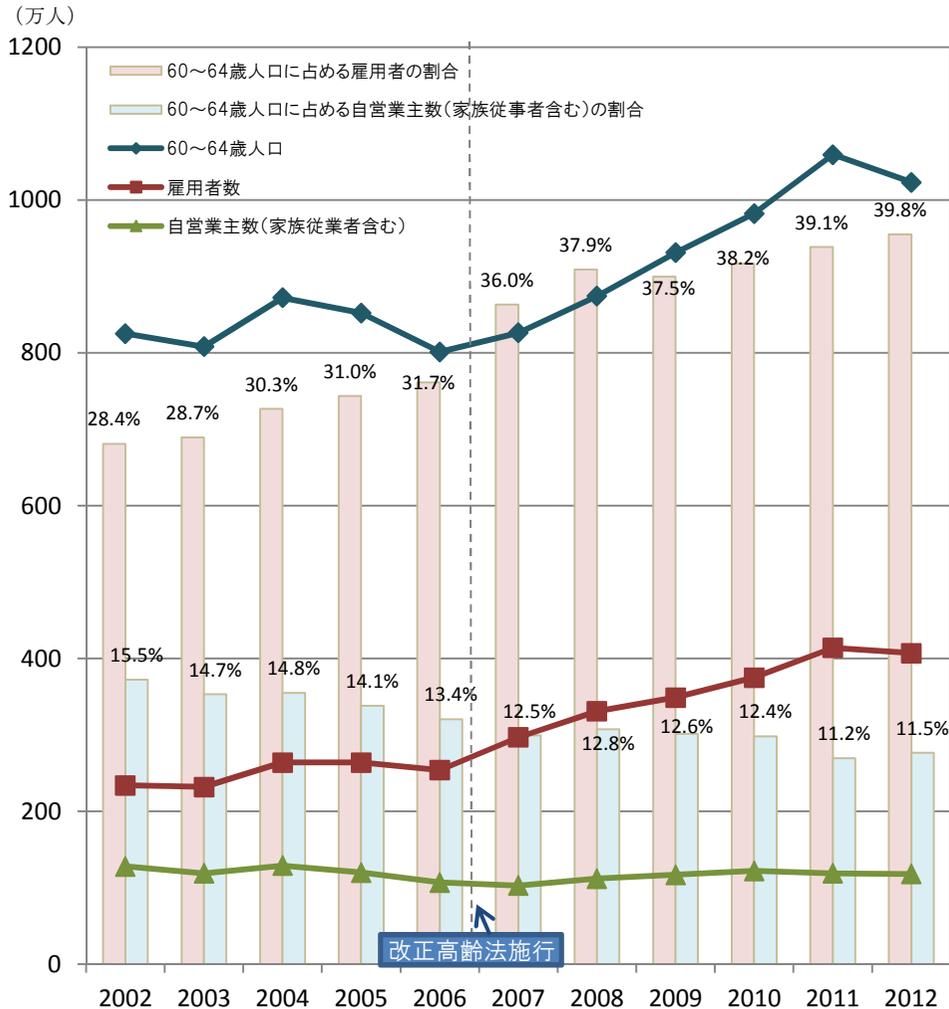


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

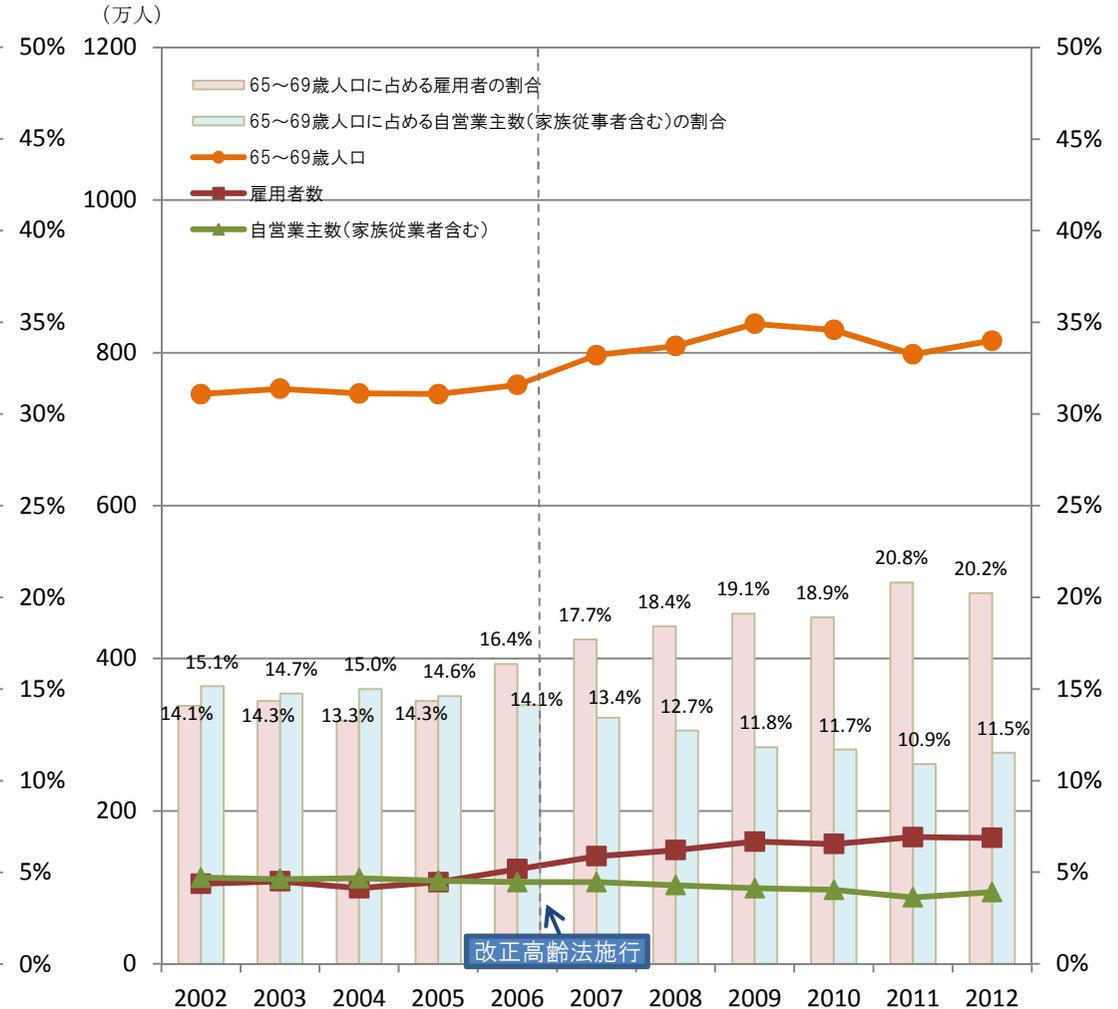
高齢者の人口、雇用者数及び自営業主(家族従業者含む)の推移

- 人口に占める雇用者数の割合をみると、60～64歳層、65～69歳層ともに上昇傾向にあり、特に2007年は60～64歳層で大きく上昇している(雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法により、60～64歳層の雇用の場が拡大していると考えられる)。
- 人口に占める自営業主(家族従業者含む)数の割合は低下傾向にある。

●60～64歳層の人口数、雇用者数、自営業主(家族従業者含む)数の推移とそれぞれが人口に占める割合の推移



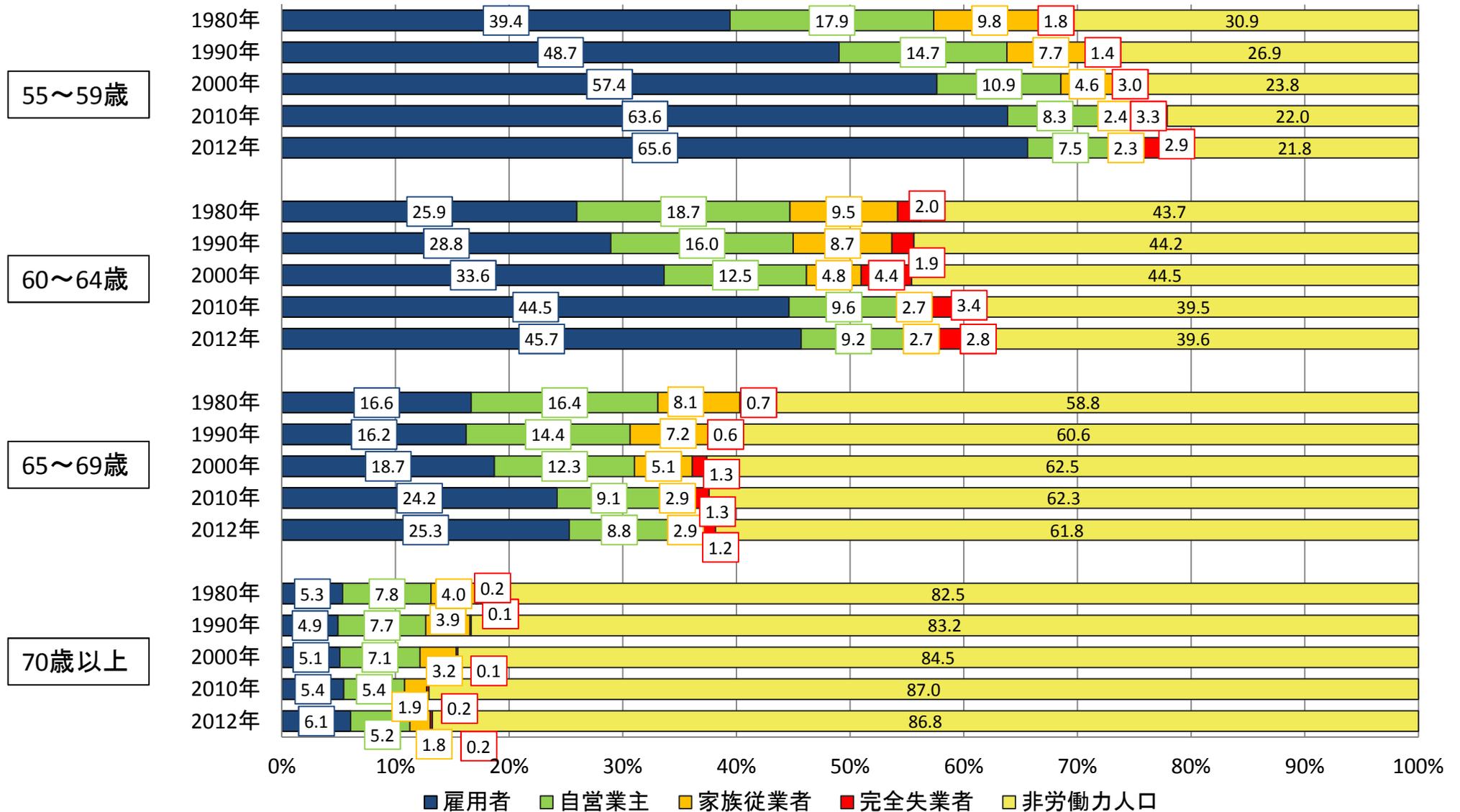
●65～69歳層の人口数、雇用者数、自営業主(家族従業者含む)数の推移とそれぞれが人口に占める割合の推移



中高年齢者の年齢階級別・就業状態別割合の長期的推移（第1回資料 再掲）

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

- 雇用者割合は、60代前半までの大きな伸びに対し、60代後半以降は小幅な伸びにとどまっている。
- 中高年齢者の全年齢階級で、自営業主・家族従業者の割合が減少している。

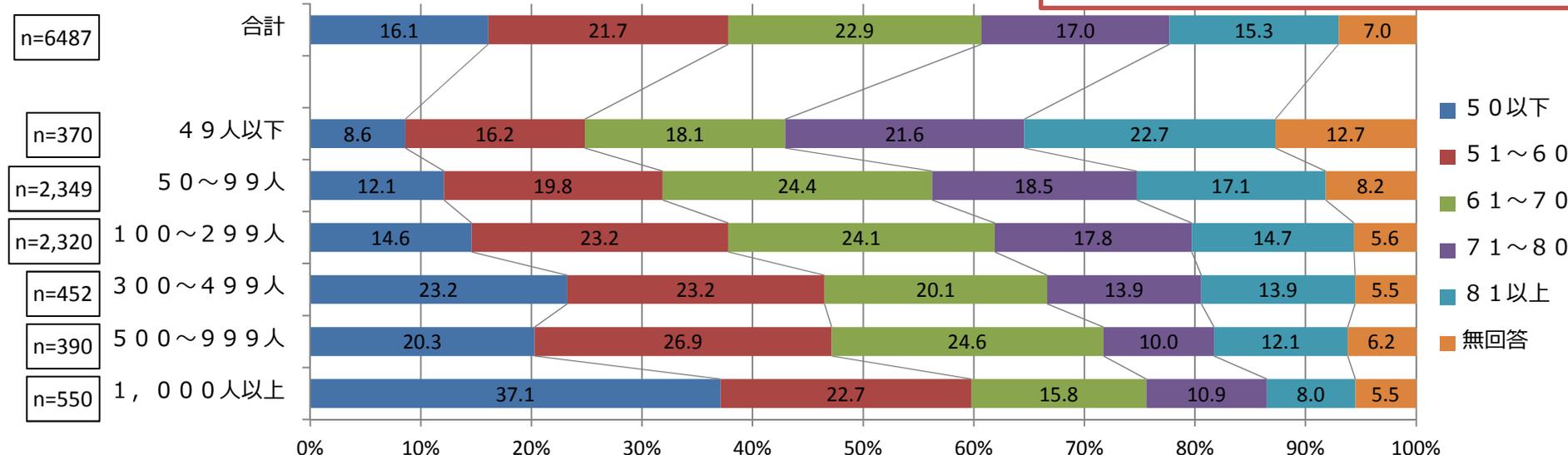


継続雇用者の給与水準、勤務時間制度の状況

- 継続雇用者の年間給与の水準は、定年到達時の年間給与を100とすると、企業規模が大きくなるほど、「50以下」の回答割合が増える傾向にある。
- 継続雇用者の勤務制度は、企業規模が大きいほど短日数・短時間など多様な勤務形態を用意する割合が高い。

●継続雇用者の年間給与の水準(定年到達時の年間給与を100とした場合)

※全体の平均水準は、定年到達時給与の68.3%



●継続雇用者の勤務日数・時間

(複数回答)

	フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)	時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数)	時間はフルタイムより減るが日数は減らず(短時間)	時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間)	その他	無回答
合計	86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7
49人以下	77.0	23.0	13.5	17.3	4.1	4.6
50～99人	84.6	22.6	13.2	13.9	4.1	2.9
100～299人	87.1	25.1	17.4	16.2	3.5	2.8
300～499人	89.4	28.3	21.5	21.5	3.5	1.8
500～999人	87.7	34.1	23.3	25.6	2.6	1.8
1,000人以上	89.3	46.5	40.0	36.2	4.2	1.3

(資料出所) JILPT「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果より

注) 調査対象は、常用労働者を50人以上雇用している全国の民間企業20,000社で、調査期間は平成25年7月26日～8月31日。

注) 「継続雇用者」とは、継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう)によって継続して雇用されている者をいう。

注) 継続雇用者の勤務日数・時間については、複数回答のため、選択肢の合計が100%を越える点に留意が必要。

高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業(男性)(平成24年度常用、パートタイム含む)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ 60～64歳の求職者では、「その他の運輸・清掃・包装等の職業」「自動車運転の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「居住施設・ビルの管理」「清掃の職業」も共に多くなっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	42,500	6,943	16.3%
2位	一般事務の職業 （企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	33,121	4,501	13.6%
3位	自動車運転の職業	29,143	14,579	50.0%
4位	運搬（郵便集配、配達員等）の職業	18,543	6,574	35.5%
5位	営業の職業	17,292	1,807	10.4%
全職業	—	355,339	100,291	28.2%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	自動車運転の職業	29,143	14,579	50.0%
2位	保安の職業	11,432	11,718	*102.5%
3位	清掃の職業	16,545	8,325	50.3%
4位	居住施設・ビルの管理	13,174	7,540	57.2%
5位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	42,500	6,943	16.3%
全職業	—	355,339	100,291	28.2%

* 就職件数には平成23年度以前の求職に対するものも含まれるため、100%を超えることがある。

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	41,806	2,351	5.6%
2位	一般事務の職業 （企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	24,063	1,505	6.3%
3位	自動車運転の職業	22,330	5,433	24.3%
4位	居住施設・ビルの管理	13,334	2,977	22.3%
5位	清掃の職業	12,637	4,192	33.2%
全職業	—	245,904	35,863	14.6%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	保安の職業	10,873	5,730	52.7%
2位	自動車運転の職業	22,330	5,433	24.3%
3位	清掃の職業	12,637	4,192	33.2%
4位	居住施設・ビルの管理	13,334	2,977	22.3%
5位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	41,806	2,351	5.6%
全職業	—	245,904	35,863	14.6%

高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業(女性)(平成24年度常用、パートタイム含む)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ 60～64歳の求職者では、「一般事務の職業」「清掃の職業」「飲食物調理の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「その他の運輸・清掃・包装等の職業」も共に多くなっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	39,244	3,186	8.1%
2位	その他の運輸・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業)	28,990	2,473	8.5%
3位	清掃の職業	22,373	11,627	52.0%
4位	飲食物調理の職業	19,980	7,809	39.1%
5位	商品販売の職業	18,817	2,451	13.0%
全職業	—	215,908	50,699	23.5%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	清掃の職業	22,373	11,627	52.0%
2位	飲食物調理の職業	19,980	7,809	39.1%
3位	介護サービス(施設介護、訪問介護)の職業	13,491	6,187	45.9%
4位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	39,244	3,186	8.1%
5位	保健師、助産師等	8,889	2,916	32.8%
全職業	—	215,908	50,699	23.5%

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

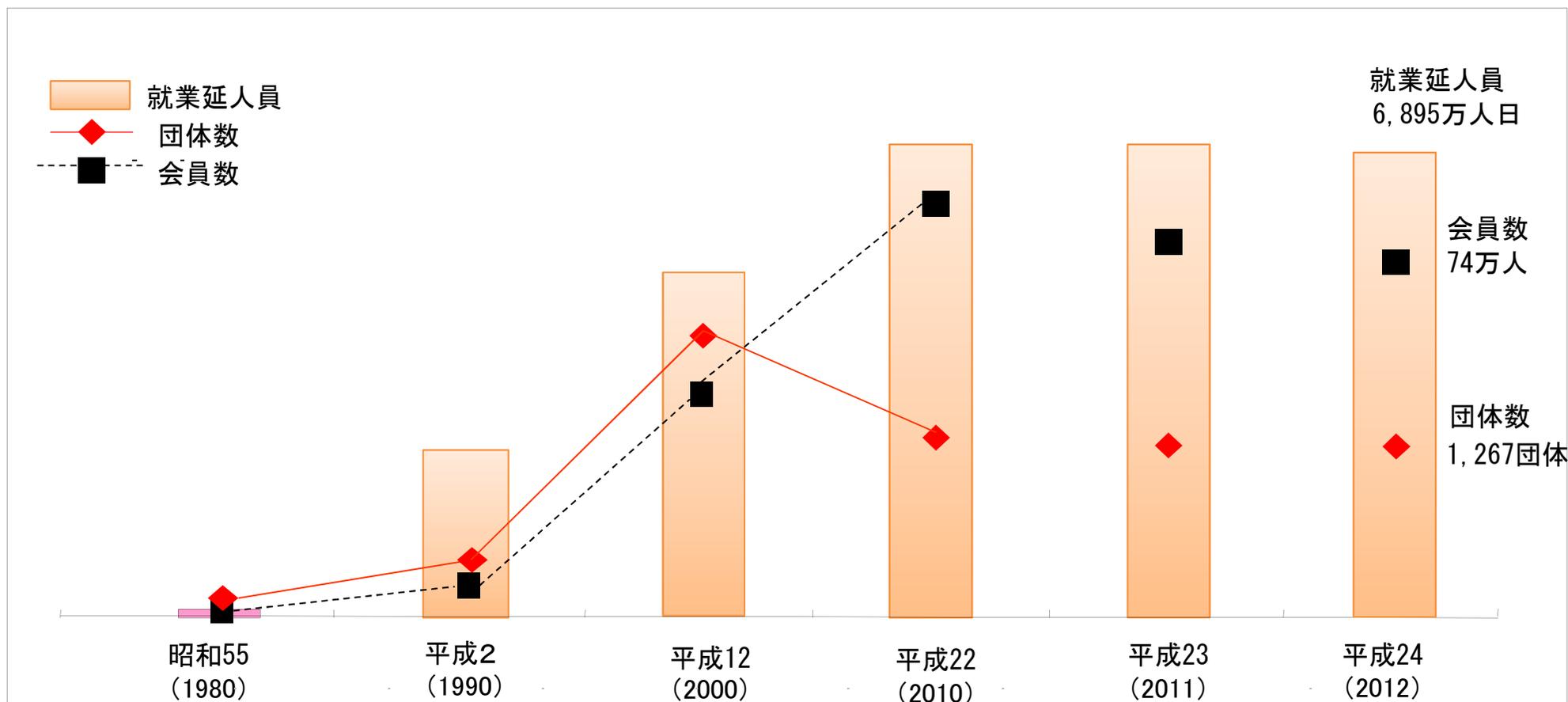
	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業)	20,855	723	3.5%
2位	清掃の職業	18,851	5,210	27.6%
3位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	13,175	613	4.7%
4位	飲食物調理の職業	12,145	2,440	20.1%
5位	商品販売の職業	8,836	406	4.6%
全職業	—	114,253	1,5017	13.1%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	清掃の職業	18,851	5,210	27.6%
2位	飲食物調理の職業	12,145	2,440	20.1%
3位	介護サービス(施設介護、訪問介護)の職業	6,084	1,753	4.7%
4位	その他の運輸・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業)	20,855	723	3.5%
5位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	13,175	613	4.7%
全職業	—	114,253	1,5017	13.1%

シルバー人材センター事業実績 推移

○ 高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保が進んだこと等により、ここ数年の傾向として、会員数、就業延人員が伸び悩んでいる。



	昭和55年 (1980年)	平成2年 (1990年)	平成12年 (2000年)	平成22年 (2010年)	平成23年 (2011年)	平成24年 (2012年)
団体数(団体)	92	484	1,552	1,266	1,262	1,267
会員数(千人)	46	226	642	787	763	744
就業延人員(万人日)	121	1,926	5,131	7,041	6,979	6,895

資料出所) 全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計年報(平成24年度)」

※団体数の減少については、市町村合併によるもの。

NPO法人国際社会貢献センター（ABIC）（東京都千代田区）

～商社OBを活用した国際貢献～

概要

社団法人日本貿易会（商社など貿易に関する企業・団体を会員）が民間レベルでの支援・交流活動を通じ国内外での社会貢献に寄与することを目的として設立。国際ビジネス経験、ノウハウを持つ商社OB等を人材登録し、国内外での様々な分野でのニーズに対し、会員を推薦・紹介・派遣している。

◇設立：平成11年

◇活動会員：2,317名（平成25年3月末現在）

主な活動

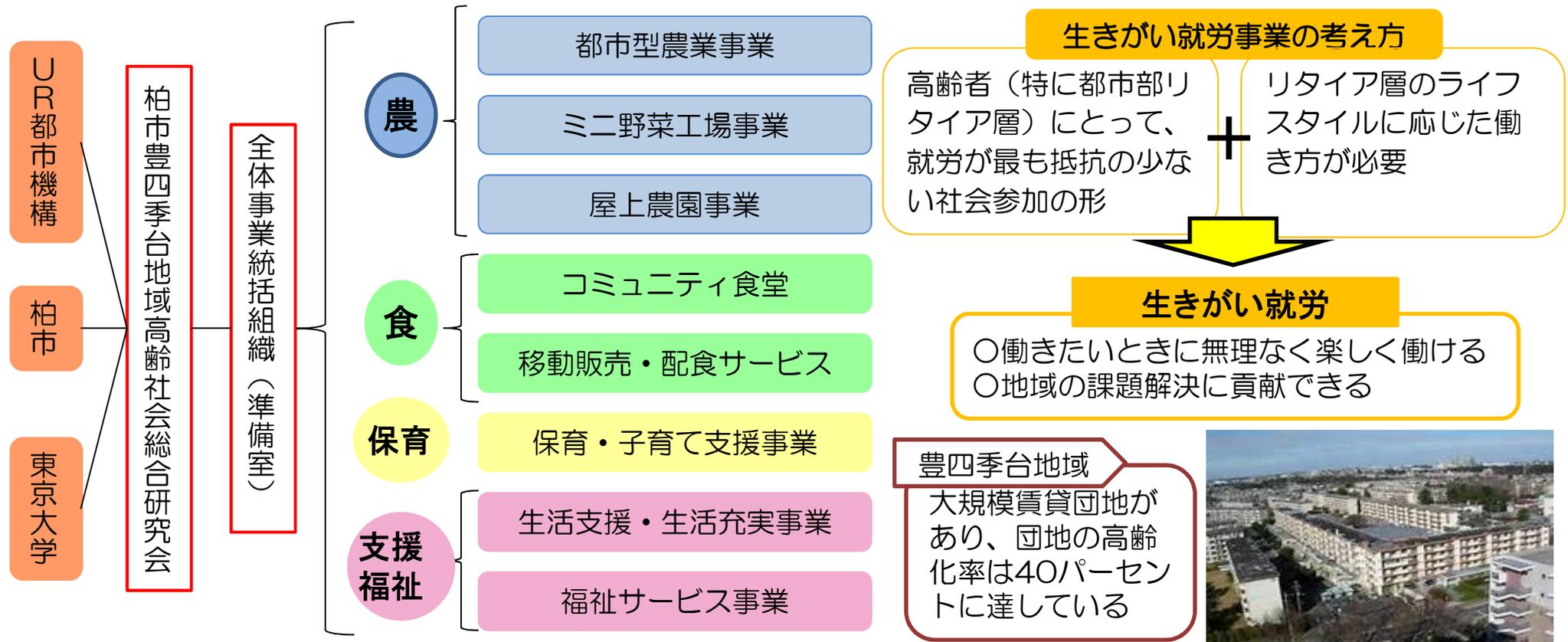
- ①政府機関関係への協力（途上国に対する経済援助関連、本邦の中小起業支援関係等）
 - ・ JICA長期・短期専門家、シニア海外ボランティア、JETRO専門家、外務省領事シニアボランティア等
 - ・ JETRO、中小基盤整備機構などの事業の受託、人材育成セミナー等への講師派遣
- ②NGO・NPO等非政府機関への人材推薦、紹介、活動強化への協力
- ③地方自治体への協力・中小企業支援
 - ・ 自治体における中小企業の国際展開支援、企業誘致
 - ・ 中小企業への直接の支援
- ④外国企業の対日ビジネス支援
 - ・ 国際見本市での通訳・アドバイス活動、日本企業への同行商談・通訳等
- ⑤大学等での講座協力
- ⑥小中高校での国際理解教育、在日外国人子女への日本語教育支援等
- ⑦在日留学生支援・交流
- ⑧国際イベント等への協力
- ⑨その他活動、一般人材紹介等



柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市） ～柏市モデル「生きがい就労」事業～

概要

- 体制：柏市、UR都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ株式会社等、柏市住民が協働でプロジェクトを進める。
- 目標：「農」「食」「保育」「生活支援・福祉」の4つの側面から8つの就労事業モデルを創造し持続的な事業運営の確立を目指す。当該事業が高齢者自身及び地域社会地域社会に与える複線的な効果を検討する。
- 成果：セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化し他地域への普及を目指す。



70歳現役社会づくり（福岡県）

概要

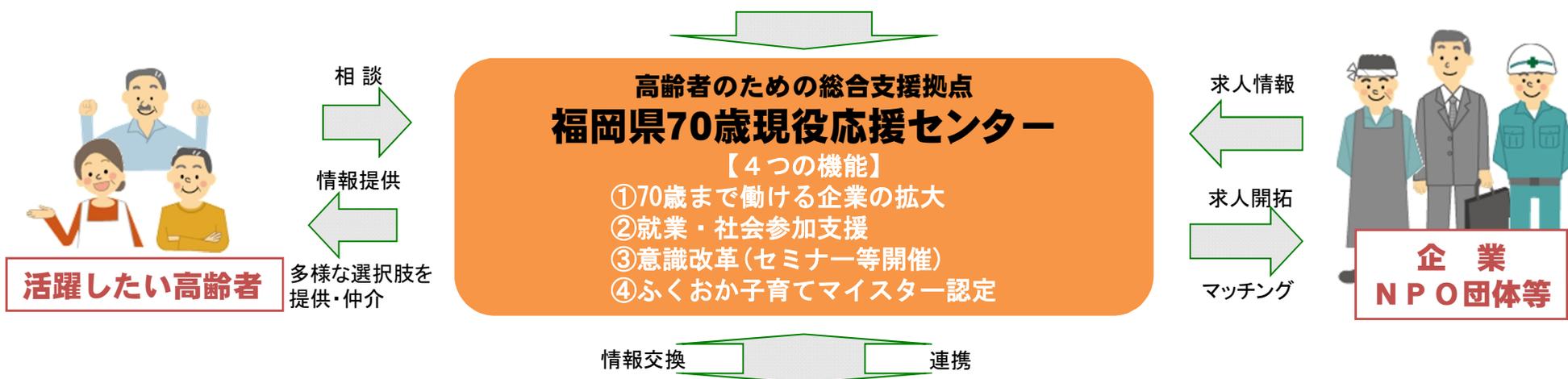
○65歳を過ぎての継続雇用の促進、再就職支援、派遣やシルバー人材センターといった多様な就労への支援など、高齢者がいきいきと働くことができる仕組みづくりを進め、高齢者の就業を促進。

○NPO・ボランティア団体の活動や地域活動、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスへの参加など、高齢者の共助社会づくりの参加を促進。

官民一体となったプラットフォーム

福岡県70歳現役社会推進協議会

- 構成：県、経済団体、労働者団体、シルバー人材センター、NPO団体、市・町村会など17団体
- 顧問：厚生労働省福岡労働局長、藤村博之法政大学大学院教授



福岡労働局、ハローワーク、福岡高齢・障害者雇用支援センター

開所 1年6カ月
での実績

70歳まで働ける企業の拡大

訪問件数 709社
うち、制度導入企業 215社

就業・社会参加支援

相談者数 9,981人
登録者数 2,215人
進路決定 661人(うち、就職638人)

子育てマイスターの認定

408人を養成、
地域で活躍中

(公社)調布市シルバー人材センター(東京都調布市) ～小さな子供を育てている家族が安心とゆとりをもって子育てを～

概要

調布市シルバー人材センターでは、小さな子供を育てている家族が安心とゆとりをもって子育てができるように一時保育を行う、「ふれあいプラザ事業(ピノッキオ)」を行っている。

平成18年6月に調布市の福祉計画などと連動した企画提案方式事業としてスタートし、24年度からは従来の取組を活かし、新規に教室や健康講座などを開催する事業も推進している。26年度末まで3年間の予定で実施。

一時保育事業

事前に登録すれば、開設時間中の希望の時間に利用が可能。保育士の資格を有する子育て支援コーディネーターが3人おり、その内1人が必ず常駐している。預かる子供の定員は7人で、就業会員数は最大4、5人であり、ほぼマンツーマンでゆったりとした保育を行うことが特徴。

- 対象：1歳～4歳児
- 時間：午前9時～午後5時(時間外の利用可、土・日・祝日除く)
- 基本料金：1人1時間800円

その他の取組

- 育児相談
子育て家庭に対する育児相談も常時受け付けている。
- 高齢者のサポートサービス
同じ施設を活用し、担当者が常駐して、一人暮らしや高齢者のみ世帯からのちょっとしたサポートの依頼に応える。

PR方法

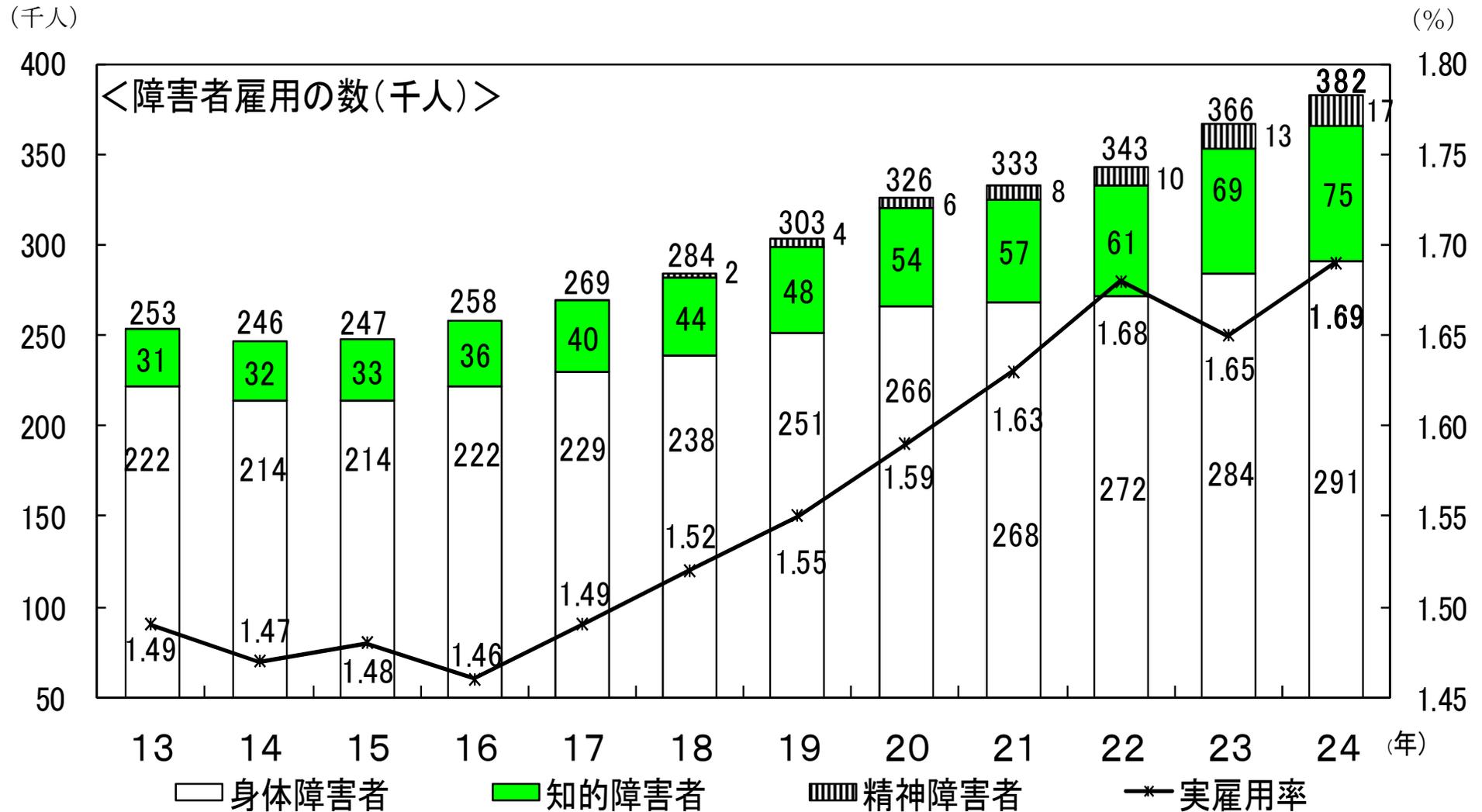
- ・毎週第1水曜日の午前10時～11時半に無料体験保育を実施し、利用経験のない人に活用してもらう。
- ・10月に「ピノッキオまつり」を開催。センターの普及啓発活動の中核を担う。



障 害 者

障害者雇用の状況(平成24年6月1日現在) (第1回資料 再掲)

- 民間企業の雇用状況 実雇用率 1.69% 法定雇用率達成企業割合 46.8%
- 法定雇用率には届かないものの、雇用者数は9年連続で過去最高。障害者雇用は着実に進展。

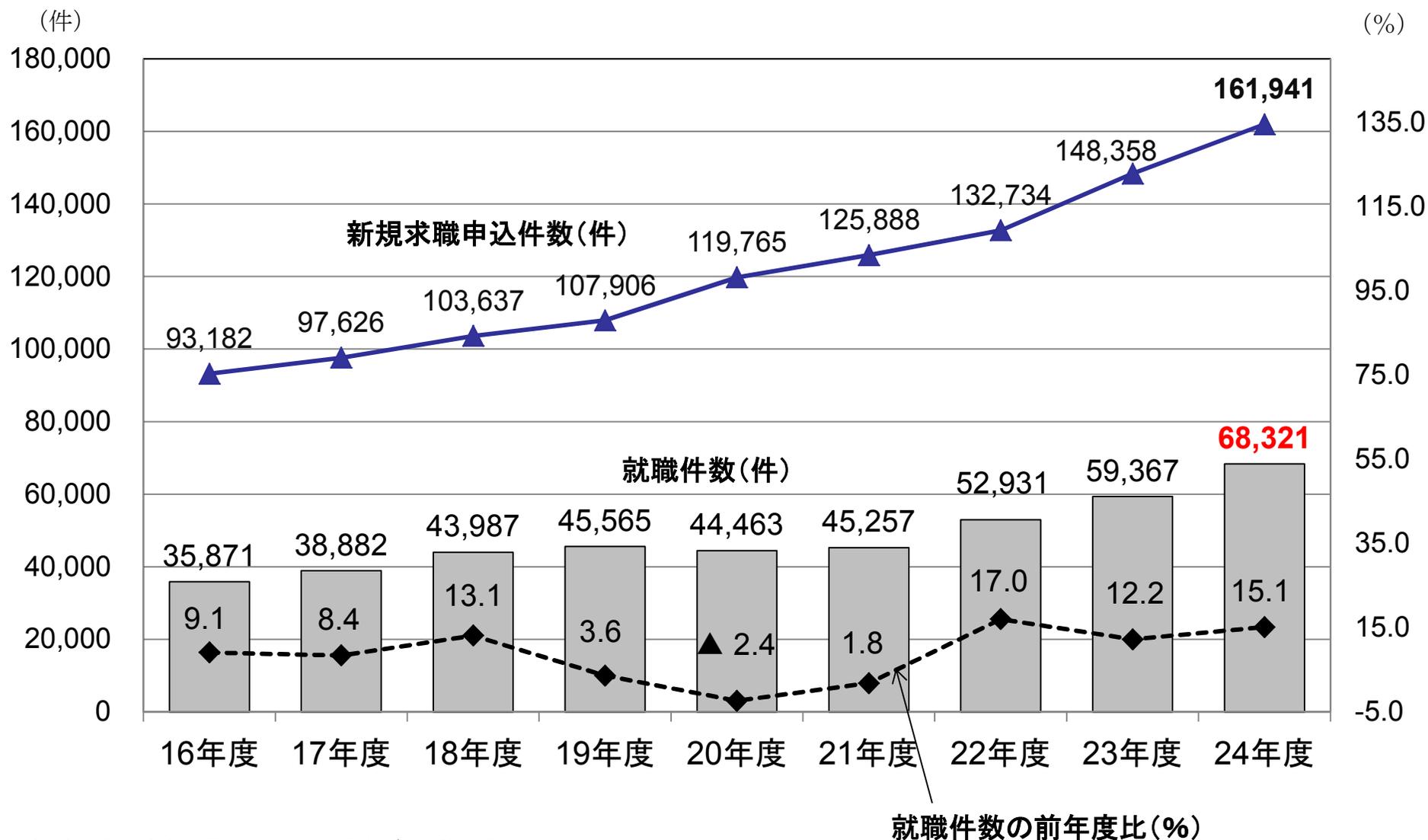


(資料出所) 厚生労働省「障害者雇用状況報告(平成24年)」

(注) 平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成24年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は68,321件と3年連続で過去最高を更新。



(資料出所)厚生労働省「障害者の職業紹介等状況報告」

障害者雇用義務制度等

《雇用義務制度》

- 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。
 - ・民間企業 2.0% ・国、地方公共団体等 2.3% ・都道府県等の教育委員会2.2%

《納付金制度》

- 障害者の雇用に伴う事業主(常用労働者200人超※)の経済的負担を調整。
 - ・障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人 月額5万円徴収
 - ・障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人 月額2万7千円支給
- ※ 200人以下の事業主には報奨金制度あり。

《納付金助成金制度》

- 納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

《障害者トライアル雇用奨励金》

《特定求職者雇用開発助成金》

《障害者初回雇用奨励金》

- 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、奨励金を支給。

等

一般雇用への移行の推進

《チーム支援》

- 就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

《福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業》

- 企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

《主な支援内容》

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

《主な支援内容》

- ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

障害者の態様に応じた態様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施。

主な精神障害者に対する雇用支援

《精神障害者雇用トータルサポーターの配置》

- 精神障害の専門知識を有する人員をハローワークに配置し、精神障害者等の求職者に対する専門的なカウンセリング、就職準備プログラム等や事業主に対する意識啓発等の支援を実施。

《精神障害者等雇用安定奨励金》

- 精神障害者等の雇用の促進・安定を図るため、新規雇用した精神障害者等が、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対し、奨励金を支給。

《医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業》

- 医療機関における精神障害者への就労支援の取組や、地域の就労支援機関との連携を促進するモデル事業を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

- 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

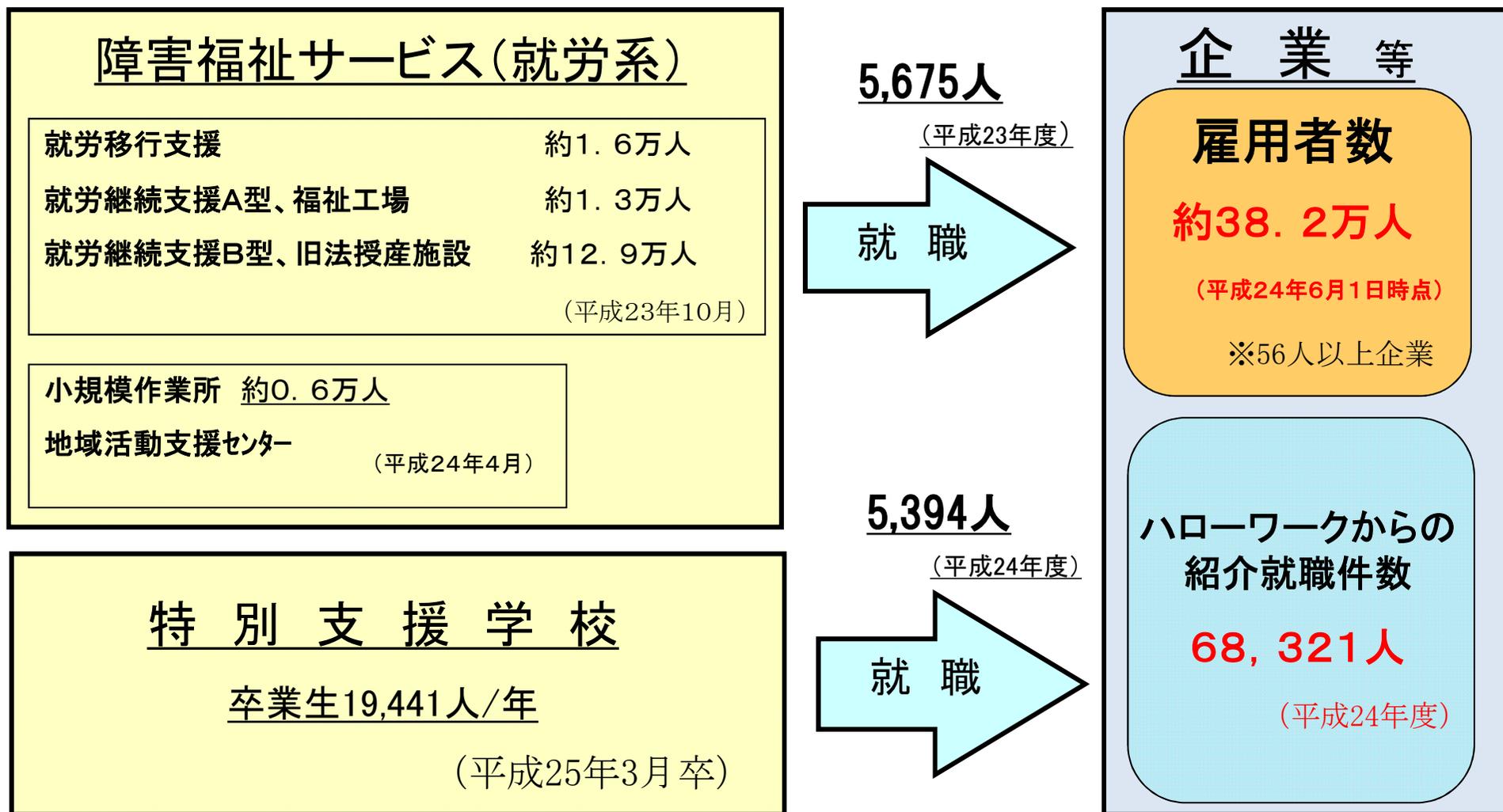
障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

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))

福祉、教育から雇用への移行状況

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

- 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24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」

(参考)

就労する外国人の 카테고리 (第1回資料 再掲)

○ 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

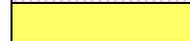
(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等)

・「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。

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 雇用政策研究会 第3回資料

○ 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。

※専門的・技術的分野の人材

高度
人材

「教授」「研究」
「技術」
「投資・経営」等

合格点に達しなくても、現行入管法における就労を目的とする在留資格により入国・在留が可能

○ 現行の「専門的・技術的分野」※の中で、イノベーションに資することが期待される産業分野において就労する高度外国人材に対し「年収」・「学歴」・「職歴」・「研究実績」等についてポイントを付与。(合格点70点)

○ 優遇すべき高度人材を客観的に選定

【例:30歳前半の高度専門・技術分野の外国人材の場合】

(年齢) ~34歳により、10点

(学歴) 修士号により20点、大学卒等により10点

(職歴) 10年以上で20点、~7年で15点 など

(年収) 年収500万で15点、600万円で20点 など

(年収最低基準は440万円)

(ボーナス点) 5点~15点

:日本語能力試験1級等や、一定の研究実績があるなど「1項目ごと」にそれぞれボーナス点を付与。

合格点(70点)に達すれば

【優遇措置の例】

- ・ 永住許可要件の緩和(在留歴について通常10年であるところ、概ね5年に)
- ・ 家事使用人の帯同の許容
(家事使用人に対する月額20万円以上の報酬、高度人材本人の年収1500万円以上等の要件)
- ・ 親の帯同の許容
(3歳以下の実子養育、高度人材本人の年収1000万円以上等の要件あり)

【高度人材外国人の認定状況】

平成25年4月6日時点で434人(うち新規入国17人、在留資格変更417人)

※出典:法務省「高度人材ポイント制の導入後11ヶ月間の実施状況に係る統計分析」

- 高度人材の活躍促進のための環境整備推進の一環として、認定における評価や優遇措置の内容を見直す予定。

日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)

高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。

○ 高度外国人材ポイント制度の見直し

高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。

KPI: ポイント制の導入後11か月で高度人材認定された外国人数の実績(約430人)からの飛躍的な増加

告示事項(法務省所管)の改正内容(案)

<高度人材認定における評価の見直し>

年収要件

- ・最低年収基準の見直し(高度学術研究活動について基準撤廃。高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動について、年齢別基準を撤廃し、全年齢に共通の基準として300万円に引き下げ)
- ・本邦の所属機関以外の機関からの報酬を年収に算入

研究実績

- ・高度学術研究活動における研究実績に係る評価項目のポイント引上げ(研究実績1つ: 15点→20点。研究実績2つ以上: 15点→25点)

日本語能力

- ・日本語能力に係る評価項目のポイント引上げ(10点→15点)

日本での留学経験

- ・日本の高等教育機関の学位取得に係る評価項目のポイント引上げ(5点→10点)

資格等に係る加算

- ・一定の資格、学位、表彰を加点対象とする(5点)

中小企業に係る加算

- ・所属する中小企業がイノベーション促進支援措置を受けている場合に加点(10点)
- ・試験研究費等比率が3%超の中小企業に所属する場合加点(5点)

認定対象

- ・1年未満の在留予定者も対象者とする

<優遇措置の見直し>

親の帯同

- ・帯同のための年収要件の引下げ(1,000万円→800万円)
- ・高度人材本人又は配偶者が妊娠中の場合も可とする
- ・親の帯同が認められる子の年齢を引上げ(「3歳未満」→「7歳未満」)
- ・養子の養育目的であっても帯同可とする
- ・養親についても帯同可とする

家事使用人の帯同

- ・帯同のための年収要件の引き下げ(1,500万円→1,000万円)

親・家事使用人の帯同

- ・帯同のための年収要件に、高度人材外国人の配偶者の年収を合算
- ・帯同のための年収要件に、本邦の所属機関以外の機関からの報酬を算入

法律事項(法務省所管)の改正内容(案)

- ・労働市場や社会保障制度への影響に配慮し、在留状況の的確な把握等の措置をとることを前提として、永住を認める要件としての在留歴を短縮する。
- ・永住が認められた後も継続して優遇措置の適用を受けることができる措置を講じる。

技能実習制度の仕組み

- 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

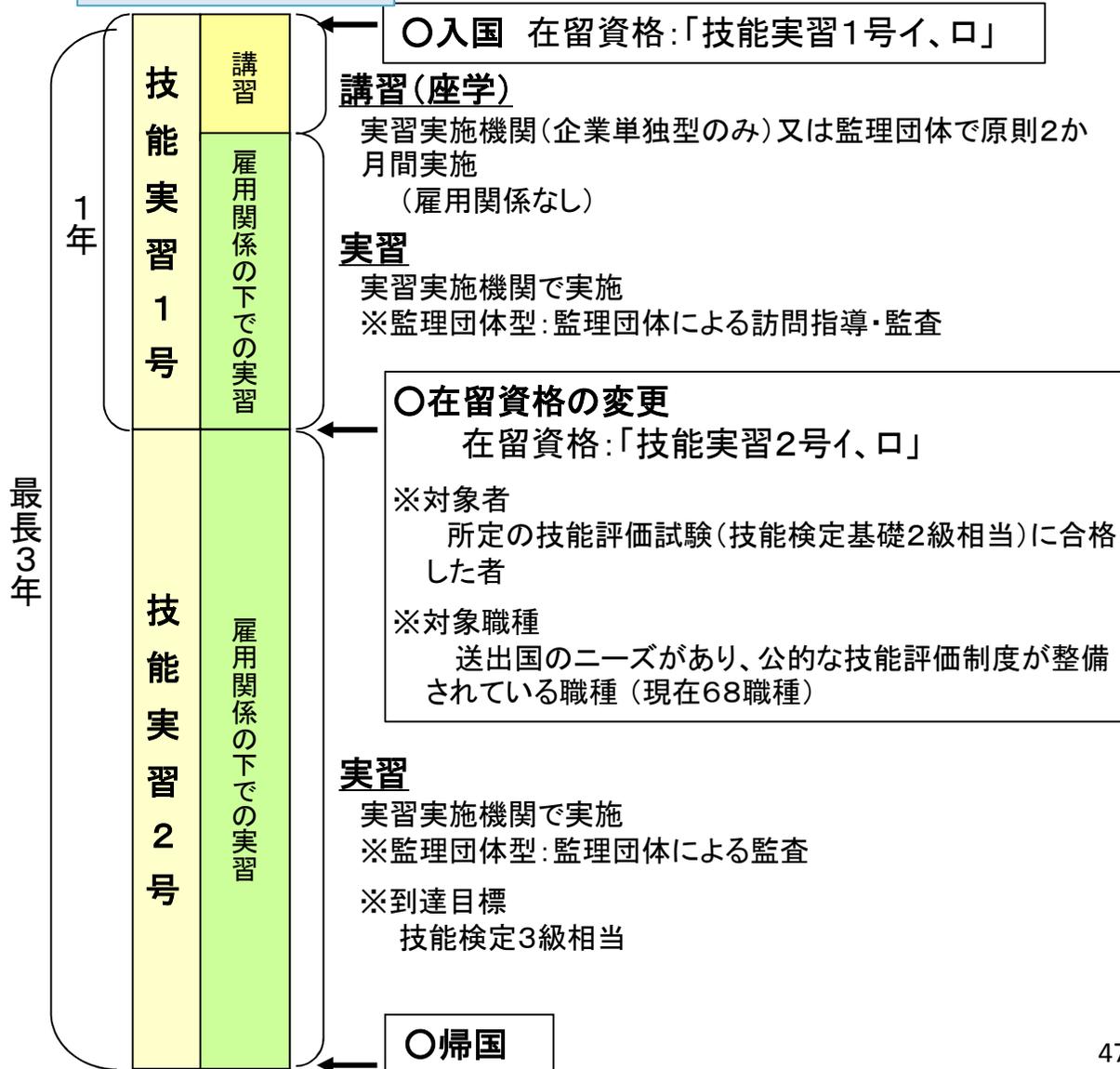
【団体監理型】

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



改正入管法(平成22年7月施行)の内容等

- 平成22年7月に改正入管法が施行され、現行の技能実習制度が施行
- 技能実習1年目から労働関係法令が適用される等技能実習生の保護を強化

これまでの経緯

- ・平成 5年4月 技能実習制度 創設
- ・平成 9年4月 技能実習の期間を最長2年から3年に延長
- ・平成22年7月 改正入管法施行

主な改正内容

- ・ 入国1年目から労働関係法令適用
- ・ 受入れ団体の監理責任の期間を研修1年のみから技能実習3年に拡大
- ・ 賃金不払いなどの重大な人権侵害行為については不正行為認定による受入停止期間を3年から5年に延長
- ・ 不正行為認定を受けた団体・企業の管理者等は、他の団体・企業でも受入れを行うことができない。
- ・ 入国直後の講習において、労働関係法令等の技能実習生の法的保護に関する講習の実施を義務 等

改正入管法(平成22年7月施行)の附則(抄)

第六十一条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、新入管法及び新特例法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

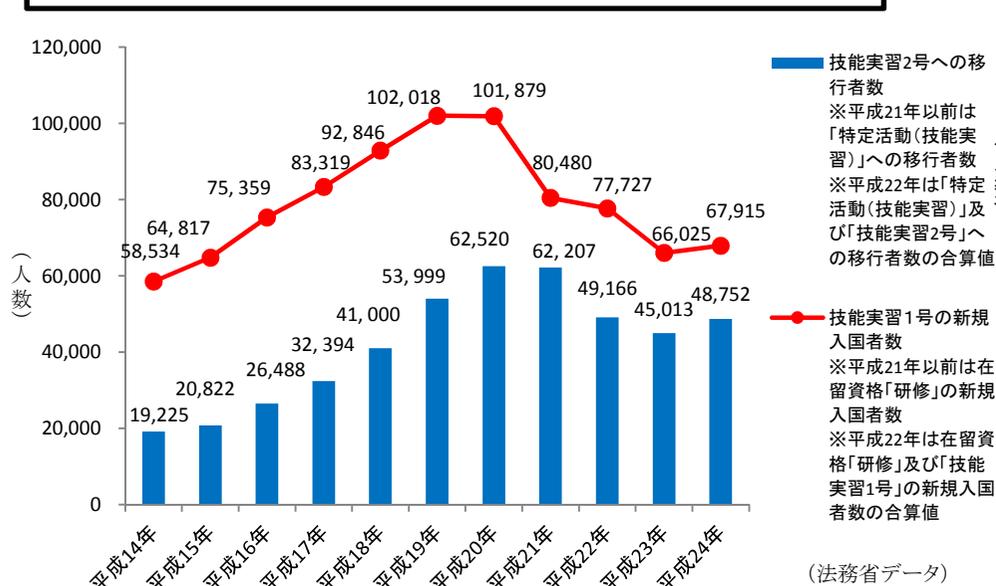
改正入管法(平成22年7月施行)に係る 衆参法務委員会での付帯決議(抄)

本法による外国人研修・技能実習制度の見直しに係る措置は、外国人研修生・技能実習生の保護の強化等のために早急に対処すべき事項についての必要な措置にとどまるものであることにかんがみ、同制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと。

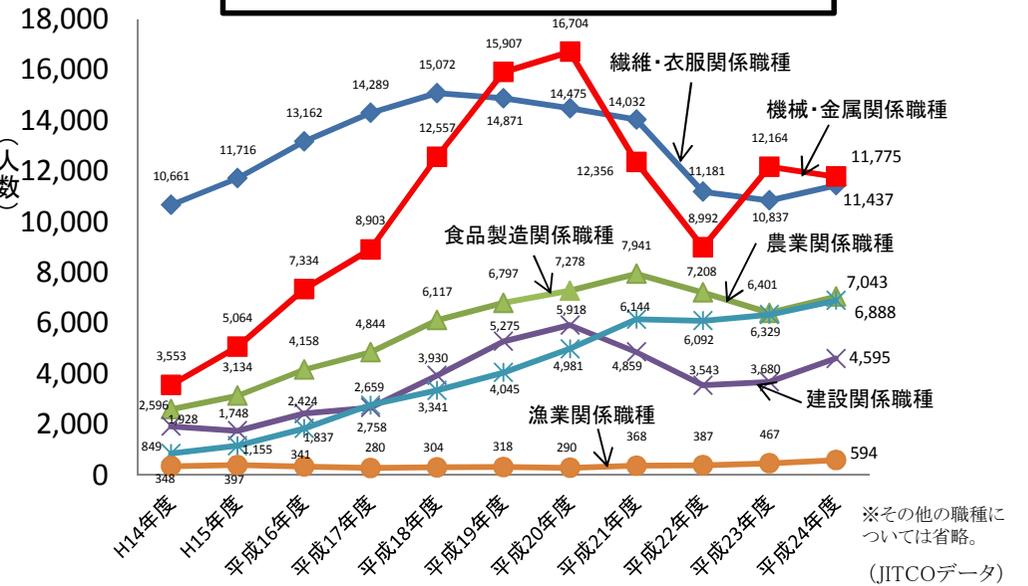
技能実習制度の現状

- 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

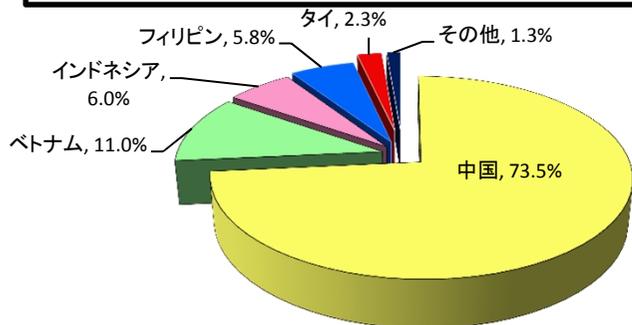
技能実習1号の新規入国者数及び技能実習2号移行申請者数の推移



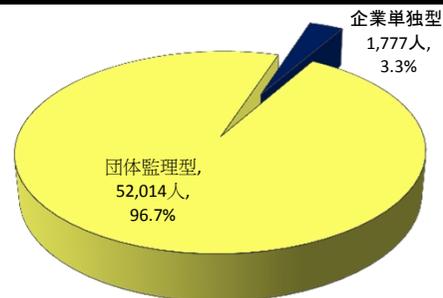
関係職種別 技能実習2号移行申請者数の推移



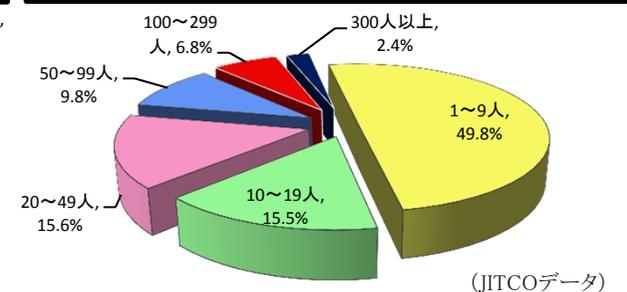
平成24年 在留資格「技能実習」登録者国籍別構成比(%)



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

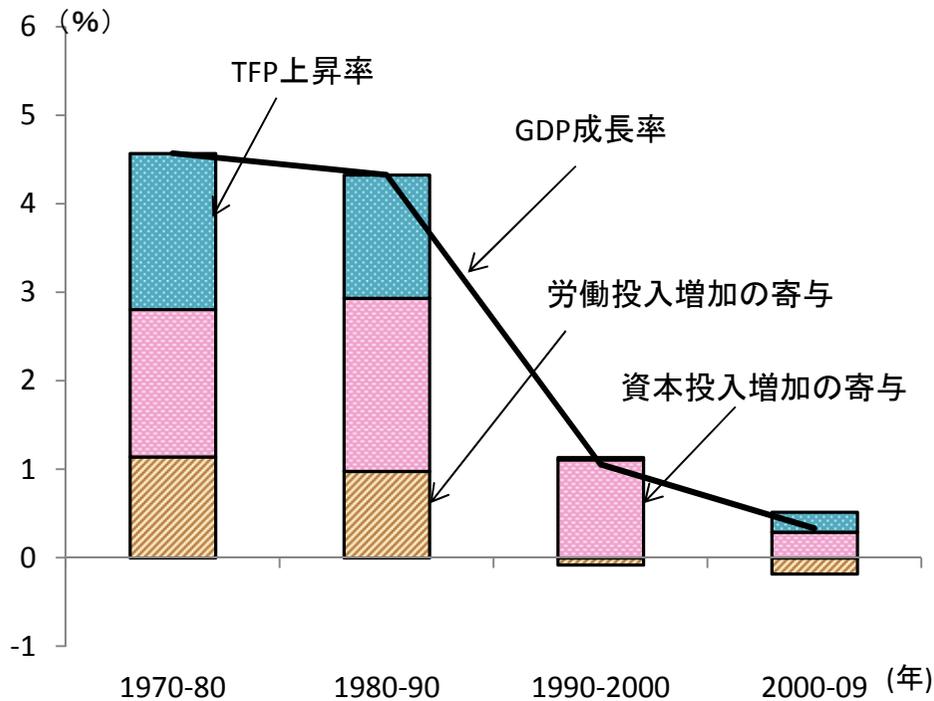


※ 技能実習制度については、見直しが行われ、現行制度は改正入管法の施行に伴い、平成22年7月1日から施行されている。JITCOデータの平成21年度までの数は、旧制度において「特定活動(技能実習)」への移行申請者数、平成22年度以降の数は「技能実習2号」への移行申請者数に基づいている。

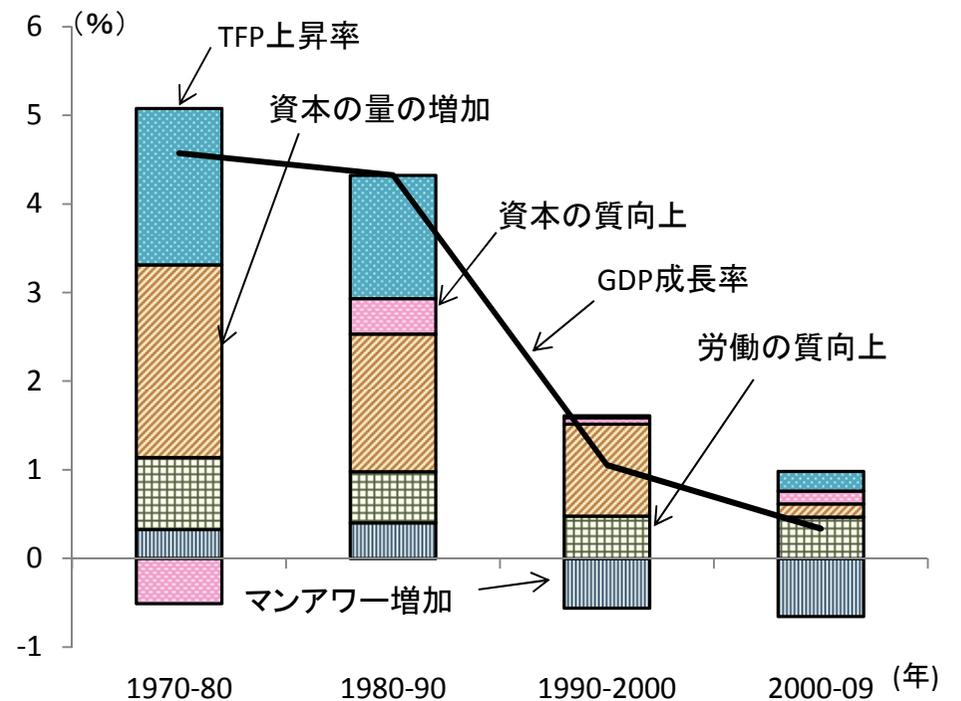
実質経済成長率の要因分解(成長会計)

- 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)産業経済研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2012」をもとに作成。

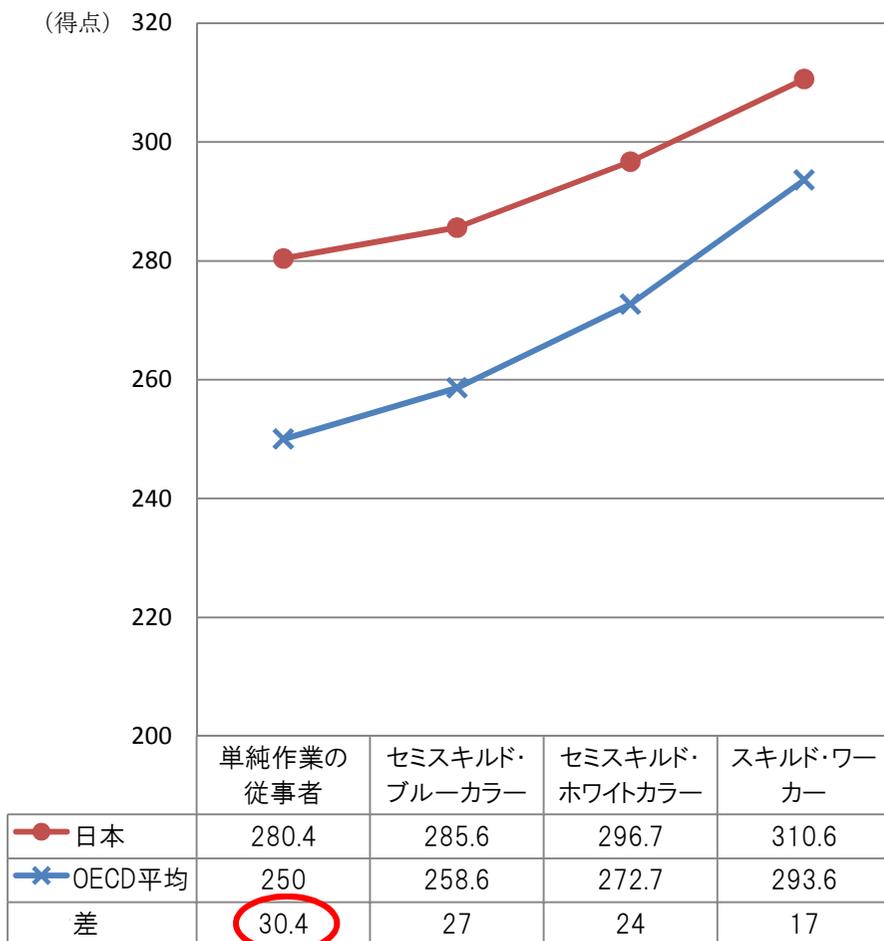
(注) 1) 労働の質は労働者の属性別時間当たり労働コストのシェアの変化を考慮したもの、資本の質は産業部門、変化を考慮したものである。詳しくは<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2012/>を参照。

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。

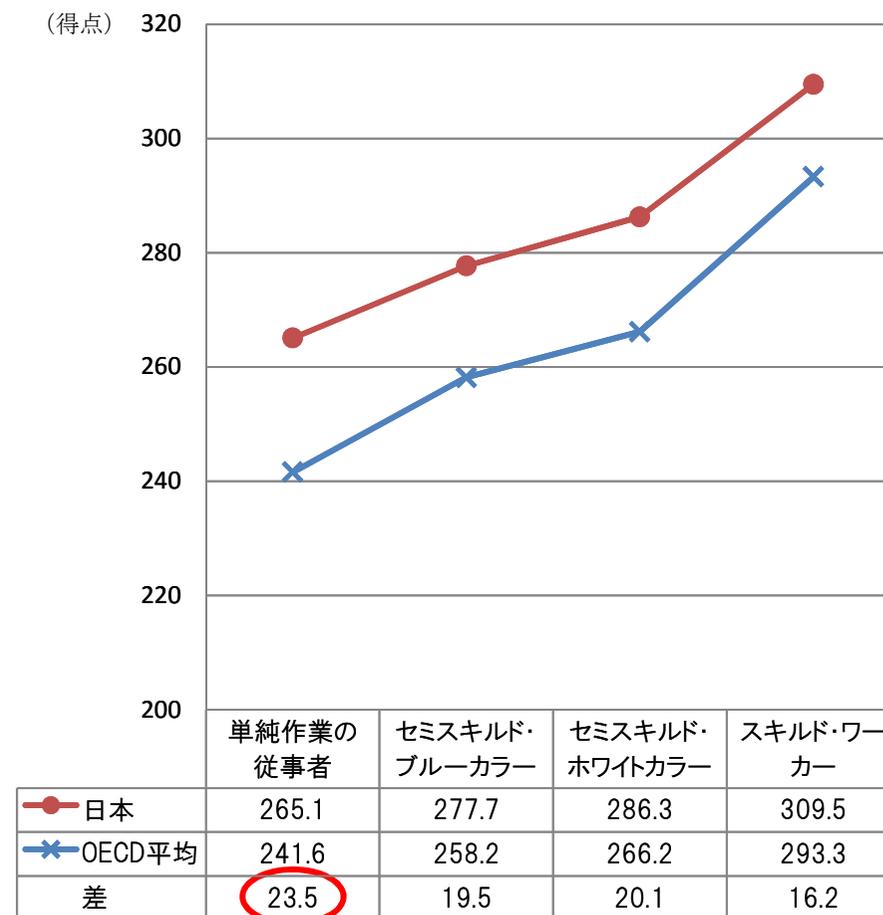
スキルと職業の関係について

○ 我が国の労働者の汎用スキルのスコアは、「読解力」、「数的思考力」ともにOECD平均よりも高くなっており、特に単純作業の従事者では、OECD平均との差が大きい。

《読解力と職業の関係》



《数的思考力と職業との関係》



資料出所: OECD「国際成人力調査(PIAAC)」(2013年公表)

注) 24か国・地域の16～65歳の成人を対象に、社会生活において成人に求められる能力の習熟度を測定するとともに、スキルと年齢、学歴、所得等との関連を調査。(読解力、数的思考力とも500点満点)

注) 「セミスキルド・ブルーカラー」: 農業、林業及び漁業従事者、技能工及び組立工等 「セミスキルド・ホワイトカラー」: 事務職、サービス及び販売従事者 「スキルド・ワーカー」: 管理職、専門職、技術者・準専門職(*「単純作業の従事者」を含め、職務等に係る自由記述の内容を踏まえ、以上の国際職業分類(ISCO)に従い分類・計上したもの(5年以上働いていない者)は除外)

転職入職者の年齢階級別に見た入職経路の割合

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

- 年齢階級別に相対的にみると、19～24歳層で「広告」、25～44歳層で「民営」、35～39歳層で「安定所」、50～59歳層で「出向」、55～59歳層で「出向からの復帰」、60歳以上で「縁故」が多い。

	計	安定所	HWインターネット	民営	学校	広告	その他	縁故	うち前の会社	出向	出向からの復帰
男女計	100.0%	23.0%	3.5%	3.5%	0.5%	28.5%	12.3%	24.2%	6.5%	3.1%	1.3%
19歳以下	100.0%	17.5%	1.3%	0.5%	3.7%	49.1%	7.4%	20.6%	1.0%	0.0%	0.1%
20～24歳	100.0%	18.5%	4.1%	2.5%	1.4%	37.0%	9.4%	25.8%	2.7%	0.9%	0.3%
25～29歳	100.0%	22.8%	5.3%	5.2%	0.3%	31.4%	12.0%	20.1%	4.1%	2.0%	0.9%
30～34歳	100.0%	25.2%	3.7%	4.3%	0.3%	32.5%	11.5%	19.0%	5.7%	2.9%	0.6%
35～39歳	100.0%	29.5%	3.0%	4.8%	0.7%	26.5%	11.0%	19.9%	4.5%	2.6%	1.9%
40～44歳	100.0%	24.3%	3.5%	4.8%	0.1%	28.7%	11.9%	21.1%	5.0%	3.6%	2.0%
45～49歳	100.0%	24.3%	2.4%	3.4%	0.1%	29.7%	10.6%	23.3%	6.5%	4.3%	1.9%
50～54歳	100.0%	22.1%	4.5%	2.6%	0.0%	21.2%	14.4%	24.7%	5.9%	9.1%	1.5%
55～59歳	100.0%	23.4%	1.9%	1.7%	0.1%	18.6%	13.7%	30.2%	8.0%	7.9%	2.5%
60～64歳	100.0%	18.9%	2.3%	1.0%	0.1%	11.3%	21.0%	42.2%	22.1%	1.5%	1.6%
65歳以上	100.0%	14.1%	1.0%	0.6%	0.0%	18.1%	19.8%	45.4%	23.8%	0.3%	0.7%

資料出所:厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」より、職業安定局雇用政策課で作成。

注) 転職入職者(入職者のうち、入職1年間に就業経験のある者。ただし、「内職」や1ヶ月未満の就業は含まない。)のうち、前職雇用者で、調査時在職者について集計。

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。

労使コミュニケーションについて

- 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

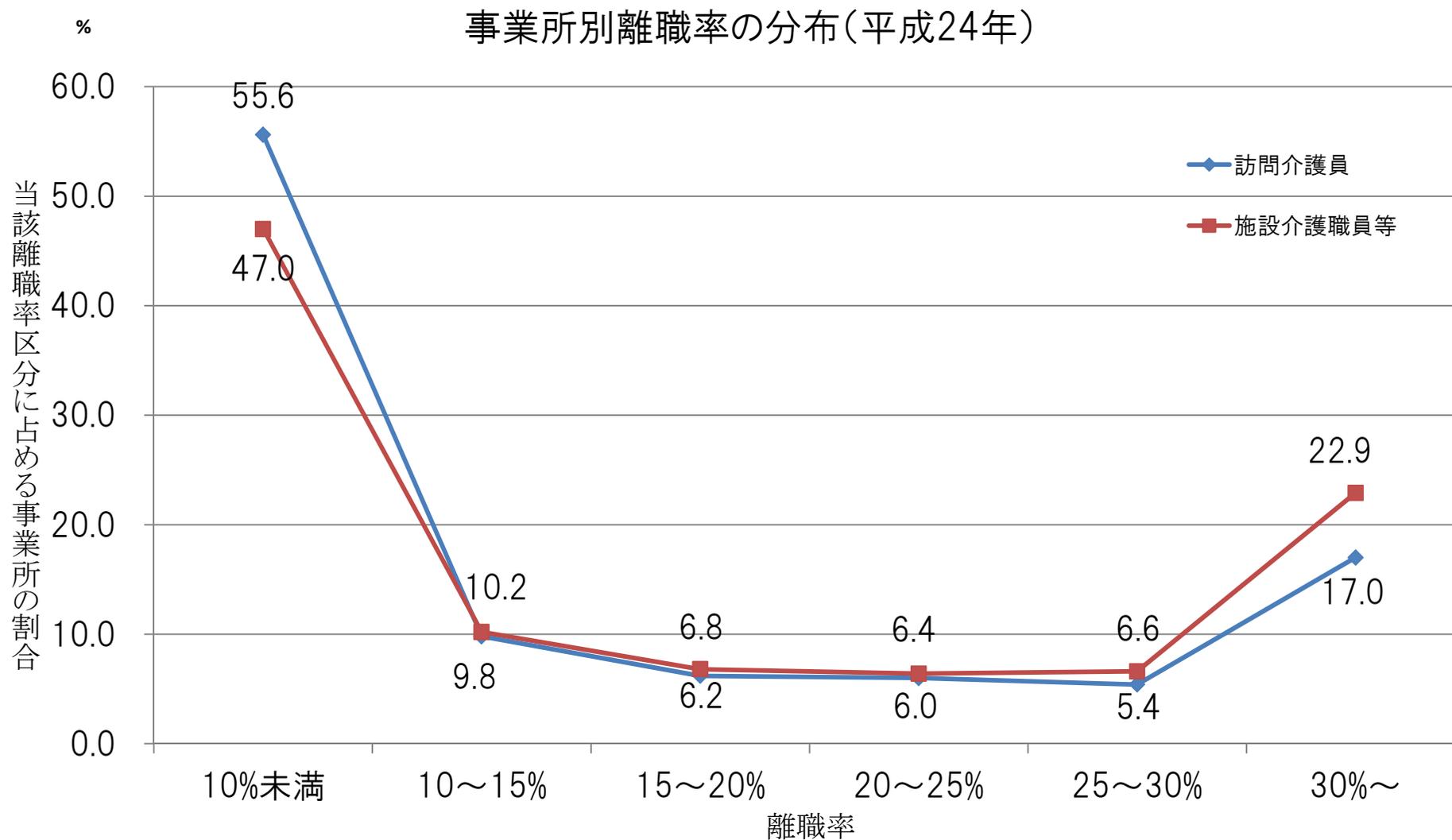
《不平・不満を伝える方法》

(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

介護労働者の離職率の二極化について

○ 離職率の分布には、離職率が「10%未満」の事業所と「30%以上」の事業所との二極化が見られる。



資料出所(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成24年)」

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ (労働者数)

東北ブロックからの地域間労働移動について

- 震災が起きた2011年と前後の年を比較すると、東北から都市への労働移動が多く、特に南関東への移動が2.8万人(6.11%)と多い。

《東北ブロックからの入職者数》

(千人)

	2010	2011	2012
計	458.2	463.2	474.2
北海道	1.4	1.0	3.4
東北	426.2	412.4	431.2
北関東	5.2	7.3	3.8
南関東	14.6	28.3	20.1
北陸	3.2	1.8	4.9
東海	4.7	6.0	4.1
近畿	0.7	0.5	1.2
京阪神	0.3	3.1	3.0
山陰	0.0	0.0	0.8
山陽	0.6	0.2	0.6
四国	0.2	0.1	0.2
北九州	0.7	2.4	0.7
南九州	0.5	0.1	0.2
東北⇒都市	19.6	37.4	27.2
東北⇒地方 (東北を除く)	12.5	13.4	15.8

《東北ブロックから入職した者に占める各ブロックへの入職者割合》

	2010	2011	2012
計	100.00%	100.00%	100.00%
北海道	0.31%	0.22%	0.72%
東北	93.02%	89.03%	90.93%
北関東	1.13%	1.58%	0.80%
南関東	3.19%	6.11%	4.24%
北陸	0.70%	0.39%	1.03%
東海	1.03%	1.30%	0.86%
近畿	0.15%	0.11%	0.25%
京阪神	0.07%	0.67%	0.63%
山陰	0.00%	0.00%	0.17%
山陽	0.13%	0.04%	0.13%
四国	0.04%	0.02%	0.04%
北九州	0.15%	0.52%	0.15%
南九州	0.11%	0.02%	0.04%
東北⇒都市	4.60%	9.07%	6.31%
東北⇒地方 (東北を除く)	2.93%	3.25%	3.66%

資料出所:厚生労働省「雇用動向調査」

注)「都市」とは、「南関東」、「東海」、「京阪神」を指す。

「地方」とは、「北海道」、「北関東」、「北陸」、「近畿」、「山陰」、「山陽」、「四国」、「北九州」、「南九州」を指す。