

## 2009年日本政府年次報告（案） 「雇用政策に関する条約（第122号）」

（2007年6月1日～2009年5月31日）

### 1. 質問Ⅰについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

### 2. 質問Ⅱについて

〔第1条〕

○完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策の宣言  
前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

○雇用、失業及び不完全就業の状況等について

前回までの報告中の以下の統計資料（別紙1～4）を別添のとおり更新する。

（雇用、失業及び不完全就業について）

別紙1

（若年者について）

別紙2

（高齢者について）

別紙3

（障害者について）

別紙4

### 1. 総合的發展政策及び部門的發展政策について

（1）投資政策、財政・金融政策等

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

（2）地域の均衡ある發展

・ 前回報告以降の報告事項は以下のとおり。

2007（平成19）年6月1日には、雇用失業情勢の地域差の是正を図るため、雇用情勢が厳しい地域に支援を重点化することを内容とする「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」が成立した。

2008（平成20）年度からは、より一層地域雇用対策を推進・拡充するため、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域（21道県）に対する施策として、地域の雇用創出に資する重点分野で創業する事業主を支援する地方再生中小企業創業助成金を創設している。また、「地域雇用創造推進事業」については、これまでの市町村を中心とした取組みへの支援に加え、都道府県を中心とした広域的な取組みも支援対象とし、雇用創造に向けた意欲の高い地域の自発的な取組みの一層の促進を図っている。

2009（平成21）年度においては、地域における雇用創出のため地域振興の核の育成による雇用創造を適切に進めるべく、地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）をさらに拡大するとともに、より効果的な雇用創出を

図るべく、新たに創設した地域雇用創造実現事業及び雇用創造先導的創業等奨励金の活用を図っている。また急激に悪化する雇用失業情勢に対する雇用創出策として「ふるさと雇用再生特別交付金」及び「緊急雇用創出事業」を創設した。

### (3) 農村の発展

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

## 2. 労働市場政策について

### (1) 労働市場政策について

フリーター数が依然として多い等の若者の雇用問題、地域における雇用情勢の改善の遅れ等の課題や人口減少等の経済社会情勢の変化に的確に対応した雇用政策を講ずるため、働く希望を持つすべての人の就業実現の明確化、若者の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、雇用情勢が特に厳しい地域への支援の重点化等を内容とする雇用対策法及び地域雇用開発促進法の改正法案が第166回通常国会にて可決され、2007年8月14日及び10月1日に施行された。この改正雇用対策法、及び同法に基づき策定された「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」等に基づき、事業主に対する周知・啓発、助言指導等を実施し、若者の応募機会の拡大に向けた企業の取組等を促進しているところである。

なお、2007年から2009年にかけて、完全失業率は2007年7月の3.6%から一進一退の動きながら緩やかな上昇を続けたのち、世界経済の急速な悪化を受け、2008年10月の3.8%から2009年4月には5.0%まで上昇している。また、有効求人倍率は2007年6月の1.06倍から2009年4月には0.46倍と過去最低の水準まで落ち込むなど、雇用失業情勢は厳しさを増している。

これに対して、政府は①地域における短期的又は中長期的な雇用創出のため、都道府県に総計7000億円に及ぶ基金の創設、②雇用保険を受給できない非正規労働者等について、7000億円の基金を創設し、職業訓練の拡充と合わせて訓練期間中の生活保障の実施を行うなど、新たなセーフティネットの構築、③雇用保険について、適用条件の緩和や給付日数の拡大などを行い、セーフティネットとしての機能の向上、④事業規模の縮小を余儀なくされた事業主が、その労働者の解雇等をせず雇用を維持した場合に、その賃金や手当の一部を補助する助成金の拡充、⑤中高年齢者や年長フリーターなど就職に困難な者を企業が雇い入れた場合の助成金の拡充等を行っている。

その他、2008年4月から、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれない者に対して、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行った上で、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等を「ジョブ・カード」として取りまとめることにより、就職活動等に活用する「ジョブ・カード制度」を実施している。

### (2) 高齢者に対する措置について

近年の現状を述べると、2008年6月1日時点における高齢者雇用確保

措置の実施済企業割合は51人以上規模企業で96.2%となっている。そのうち、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は39.0%、70歳までの雇用確保措置を実施した企業の割合は12.4%となっている。今後も引き続き高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対して強力に指導をおこなっていく。

(3) 障害者に対する措置について

・ 前回までの報告を以下のとおり改める。

障害者雇用対策については、ノーマライゼーションの理念及び障害者の職業人としての自立への努力について規定している障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）及び同法に基づき策定された2003年度から2008年度までを運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」及び2009年度を初年度とし、2012年度までの4年間を運営期間とする新しい「障害者雇用対策基本方針」を柱として、

- ①障害者雇用率（一般事業主1.8%）の達成指導（障害者雇用促進法第43条～第48条）
- ②障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第49条～第68条）の適正な運用
- ③重度障害者に最大の重点を置くなど障害者の特性に応じたきめ細かな職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションの推進（障害者雇用促進法第8条～第36条）

等の措置を講じている。

2002年5月には、経済環境及び職場環境の変化、就職を希望する障害者の増加に対応し、障害者の職場の拡大を図るため、①障害者雇用率の算定方式を見直し、②障害者に対する総合的支援の充実、③精神障害者の雇用促進等を内容とする障害者雇用促進法の改正が行われた。

2005年7月には、障害者の就業機会の拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法について、①精神障害者に対する雇用対策の強化、②在宅就業障害者に対する支援、③障害者福祉施策との有機的な連携などの障害者雇用施策の充実強化を図るための改正が行われた。

2008年12月には、障害者の雇用が着実に進展する中で、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業における障害者雇用の促進を図るため、①障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大、②短時間労働の雇用義務の対象化等を内容とする障害者雇用促進法の改正が行われ、2009年4月から段階的に施行されている。

(4) 若年者に対する措置について

前回までの報告を以下のとおり改める。なお、今回新たに追加となる内容は、主に下線部部分であり、その他の部分についても一部修正を行っている。

我が国では、若年者の雇用対策は、その的確な職業選択・職場適応の促進等に配慮しつつ、また新規学卒者については学校との密接な連携の確保に留意しつつ行われている。

公共職業安定所は、新たに職業に就こうとする者その他職業に就くについて

特別の指導を加えることを必要とする者に対し職業指導を行わなければならない等とされている。(職業安定法第22条～第25条)

職業紹介は公共職業安定所が行うことが原則であるが、新規学卒者については、公共職業安定所は学校と協力するよう努めなければならないとされており、また、公共職業安定所の業務の一部を学校に分担する方法も採られる。さらに、学校、公共職業能力開発施設等については、届出により無料職業紹介事業を行うこともできることとされている。(職業安定法第26条、第27条及び第33条の2)

この他職業生活への適応や職業を通じての的確な生活設計の樹立を目的として、カウンセリング、コンピュータを活用した職業能力・適性の評価診断、情報提供等の専門的な援助を実施する等の措置を講じている。

さらに、若年者の雇用対策として、以下の措置を講じた。

雇用失業情勢の悪化に伴い、1993年3月新卒者について採用内定が企業によって取り消される等の問題が発生した。このため、1993年4月1日付けで職業安定法施行規則の改正を行い、事業主が新卒者に係る募集の中止及び募集人員の削減、採用内定取り消し並びに入職時期繰下げを行おうとする場合には、あらかじめ公共職業安定所又は学校に対してその旨を通知させることとした(1993年労働省第10号)。さらに、1993年6月には、新卒者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進することを目的として「新規学校卒業者の採用に関する指針」が策定され、①適正な募集・採用計画の立案、②適正な選考の実施、③採用内定の明確な伝達、④採用内定取消しの防止等について、事業主指導が強化された。

また、新卒者の就職環境は一層厳しいものとなり、企業の採用計画の縮小や採用内定の出足の遅れがみられた。このため、公共職業安定所を通じた求人開拓やきめ細かな職業相談等の対策が講じられたほか、求人一覧表の提供や大学等新卒者を対象とする大規模就職面接会を全国で開催したところである。

厳しい就職環境を反映して、就職に至らず卒業した者、就職が困難であったがために大学等において留年した者、いったん就職した後早期に離職した者等に対する対策を強化するため、中卒者・高卒者にあっては各公共職業安定所において、大学等卒業者にあっては全国6か所の学生職業センターに1994年7月に「未就職卒業者相談コーナー」を、また、1994年11月に学生職業センターのない41府県に臨時的に学生職業相談室を設置し、きめ細かな職業相談・職業紹介が続けられている。なお、1999年10月に新たに学生職業センターを1か所に新設、また、1999年12月には、学生職業センター1か所に代えて、すべての学生相談窓口の中核として学生職業総合支援センターが設置され、パソコン等による就職関連情報の提供、専門カウンセリングの実施、年間を通じた就職面接会・会社説明会の開催等の支援を行った。

また、2008年後半からの雇用失業情勢の悪化等に伴い、2009年3月新卒者について、採用内定が企業によって取り消される等の問題が発生した。このため、職業安定法施行規則等について、内定取消しの防止等を図るため、ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握、事業主がハローワークに通知すべき事項の明確化を図ることによる企業に対する指導の徹底、学生生徒等の適切な職業選択に資するため、内定取消しを行った企業名を公表することができることを内容とする開催(2009年1月19日施行)を行ったところである。加えて、内定を取り消された者を含む未就職卒業者等に対する就職面接

会の開催等の就職支援を実施しているところである。

一方、いわゆるフリーターといわれる不安定就労若年者が、早期に安定した就労へ移行できるよう、集団キャリア・コンサルティング等の手法を用いた職業意識の啓発、自らの職業適性の把握を行うとともに、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練の実施、事業主等への委託による企業実習を一体的に実施する事業を行っている。

また、フリーターを含む若年者が、一定期間、企業での実習及びそれと一体となった教育訓練を受けることにより、一人前に育ち、定着する新たな仕組み（教育連結型実習教育システム「日本版デュアルシステム」）を導入した。

さらに、2004年より、地方公共団体が、産業界、学校等の連携の下、地方公共団体の主体的取組により整備している若者に一貫した雇用関連サービスを提供する「若年者のためのワンストップサービスセンター（One-Stop Service Centers for Young People）」に、地方公共団体の要望に応じ、公共職業安定所を併設し、若者の職業意識啓発に資する事業を委託し、地方公共団体の取組みを支援している。

2006年4月からは、フリーターの増加傾向の転換を図るべく開始した「フリーター20万人常用雇用化プラン（2005年5月開始）」について、その目標を25万人まで引き上げるとともに、2007年4月からは、改善の遅れている年長フリーターの常用雇用化の支援に重点を置いて、「フリーター25万人常用雇用化プラン」を推進した。また、2008年4月からは「フリーター正規雇用化プラン」を推進し、速報値で26.8万人の常用雇用を実現した。2009年4月からは、年長フリーター等（25歳～39歳）に重点を置いた「フリーター等正規雇用化プラン」を推進しており、引き続き、フリーター等の安定した雇用に向けた支援を実施している。なお、フリーター数は、2003年の217万人をピークに5年連続で減少し、2008年で170万人となるなど、改善傾向が続いているところである。

#### (5) 女性に対する措置について

##### ① ポジティブ・アクションの普及措置について

2007年報告の標記ポジティブ・アクションの説明につき、以下のとおり改める。

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。例えば、2006年の男女雇用機会均等法の改正により、ポジティブ・アクションの取組状況について外部への開示を行う事業主に対する相談その他の援助に関する規定が創設されたことから、2007年11月に、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の事例を公開することのできるポジティブ・アクション応援サイトを開設している。

この応援サイトは、これからポジティブ・アクションに取り組みたいと考えている企業が先進事例を参考にすることができ、求職者にとっても、女性が活躍できる企業の情報を収集できるというメリットがあるほか、先進企業としても取組をPRでき、ポジティブ・アクションに取り組むインセンティブとなると考えている。

## ②育児休業の取得促進について

2009年4月に、以下を内容とする育児・介護休業法の改正法案を第171回通常国会に提出した（なお、本法案は2009年6月に成立した）。

### ○子育て期間中の働き方の見直し

- ・3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務として、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する
- ・子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、1人であれば年5日（現行どおり）、2人以上であれば年10日）。

### ○父親も子育てができる働き方の実現

- ・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。
- ・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ・配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

### ○仕事と介護の両立支援

- ・介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

### ○実効性の確保

苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。

勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

## ③子育て女性等に対する措置について

2008年4月からは、マザーズハローワーク及びマザーズサロンが設置されていない地域であって地域の中核的な都市の公共職業安定所にマザーズコーナーを設置して、マザーズハローワーク及びマザーズサロンと同様のサービスを展開している。

## 3. 教育政策及び訓練政策

- ・前回報告以降の報告事項は以下のとおり。

2008年末からの世界的な金融危機に伴い、我が国の雇用失業情勢が悪化する中で、非正規労働者等の失業者の増加に対応するため、求職者に対する職業訓練を大幅に拡充し、再就職の促進を図っているところである。

○完全雇用等の諸目的達成の際の困難と克服の状況

・前回報告以降の報告事項は以下のとおり。

2008月秋の世界的な経済危機の影響により、2009年7月の完全失業率が5.7%と過去最高となるなど、雇用失業情勢は急速に厳しさを増している。これに対し、日本政府は、雇用維持、雇用創出及び雇用のセーフティネットの強化という主に3つの観点からなる緊急雇用対策を4度にわたって打ち出しており、これらの取組を迅速に実行することで雇用情勢の改善に取り組んでいる。

## 〔第2条〕

○労働力の規模及び配分、失業及び不完全就労等の諸傾向についての統計データの収集及び分析のために採られた措置について

前回までの報告中、

「雇用動向調査（年2回、性・産業・年齢階級・学歴。就業形態別入離職者数、離職理由、勤続期間、求人予定（年1回）」を「雇用動向調査（年2回、性・産業・年齢階級・学歴。就業形態別入離職者数、離職理由、勤続期間）」に改める。

なお、雇用管理調査（毎年、採用に関する事項・採用後の諸管理に関する事項・退職に関する事項）については、2004年調査をもって廃止され、産業労働事情調査（随時、1994年事業の再構築（リストラクチャリング）と労働面への影響等に関する調査、1995年製造業における国際化と労働面への影響に関する調査）については、2003年をもって廃止された。

○他の経済的社会的目的のための施策における雇用への配慮及び雇用政策の定期的見直しについて

前回報告までの「雇用対策基本計画」を「雇用対策基本方針」に改める。

## 〔第3条〕

○労使団体との協議について

前回までの報告を以下のとおり改める。

我が国においては、我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性等を示す雇用政策基本方針の策定に当たって、労使の参加する労働政策審議会で協議を実施している。

そのほか、雇用政策に関する法律の制定、改正、施行に係る重要事項等についても、政労使三者構成の労働政策審議会において、雇用政策により影響を受ける労使の代表者との協議が実施されている。

## 〔2009年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーションについて〕

（1）条約第3条 政策制定への社会パートナーの参加について

雇用政策に関して行った社会的パートナーとの協議について、前回の報告においても述べているとおり、雇用政策に関する法令の制定、改正、施行に係る重要事項等は公労使三者構成による労働政策審議会職業安定分科会、職業能力開発分科会等において審議されており、雇用政策の実施により影響を受ける労使の代表者との協

議が実施されている。関係審議会等での議論、意見は雇用政策の企画・立案にも反映されている。このほか、例えば2009年3月公布の雇用保険法の改正法案についても、公労使の合意により労働政策審議会がその内容をおおむね妥当と認めていることを踏まえ策定しているものである。また、議事内容についても、ホームページ等により広く情報公開がなされている。

## (2) 第1条及び第2条 積極的な雇用政策の実施について

将来的な労働力人口の減少とそれに伴う経済成長の低下圧力が見込まれる中、労働者の雇用・生活の安定と生産性の向上による経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより、充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ、公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要である。このため、厚生労働省では、当面5年程度の間、我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性ととも、具体的な施策の方向性を明らかにする「雇用施策基本方針」を平成20年2月に定めた。

また、内閣総理大臣の諮問に応じて、経済全般の運営の基本方針、財政運営の基本、予算編成の基本方針その他の経済財政政策に関する重要事項についての調査審議を行う「経済財政諮問会議」において、毎年度、「経済財政改革の基本方針」を策定し、雇用政策を含めた我が国政策の基本的方向性を定めている。これを着実に実施することにより、我が国経済はバブル崩壊後に残された雇用・設備・債務という3つの過剰を解消し、正常な経済環境を回復することを目指して構造調整を進めてきたところである。

## (3) 女性の雇用について

○女性の労働市場参加の増加を促進するために実施された取組について

我が国における女性の労働市場参加については、2008年の女性雇用者数は2,312万人と6年連続で増加し、雇用者に占める女性の割合は4割を超える等、女性雇用者の数・比率はともに高まっている。また、職域拡大や勤続年数の伸長、管理職比率の増大等にみられるように、企業における女性の活躍推進は着実に進展している。

しかし、第一子出産を機に約7割の女性が離職する等、出産、育児等により離職する女性が依然として多く、また、男性に比べると、依然として女性の勤続年数は短く、管理職比率も諸外国に比べて低い水準に留まる等、未だ女性が十分に能力を発揮していない状況がある。

このため、前回2007年報告書において報告したように、2007年から施行された改正男女雇用機会均等法においては、

- ・差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加、間接差別の禁止等性差別禁止の範囲の拡大
- ・妊娠等を理由とする解雇を無効とする等の規定の強化や、解雇以外の不利益取扱いの禁止

等、法の整備・強化が一段と図られたところであり、これにより、労働者が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができる社会の実現を図っているところである。

また、上述したポジティブ・アクションの推進や仕事と家庭の両立支援施策の拡

充を図っているところである。

仕事と家庭の両立支援施策としては、3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることを事業主の義務とすることや男性の育児休業の取得促進策等を盛り込んだ、育児・介護休業法の改正法案を2009年4月に国会に提出したところである（なお、本法案は2009年6月に成立した）。

また、2008年には、企業に対して仕事と家庭を両立しやすい環境の整備に関する行動計画の策定・届出を義務付ける次世代育成支援対策推進法を改正し、義務付け対象企業の拡大等を行ったところである。

さらに、新待機児童ゼロ作戦等保育サービスの充実等に取り組んでいるところである。

また、再就職を希望する子育て女性等に対しては、2007年報告及び本年報告「2. 質問Ⅱについて〔第1条〕2（5）③」のとおり、マザーズハローワーク、マザーズサロン及びマザーズコーナーにおいて就職支援を行っているところである。

こうした取組により、働き続けたい、仕事も家庭も大切にしたいという国民の希望が実現できる社会の実現に努めているところである。

#### ○女性の労働市場参加の増加を促進するために実施された取組が性別に基づいたコース別雇用管理制度の廃止に与えた影響について

コース別雇用管理とは、雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに長期的に異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいい、いわゆる「総合職」（事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース）、「一般職」（おもに定型的業務に従事するコース）等の典型的なコース別雇用管理だけでなく、例えば、一般職群や専門職群、現業職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに異なる雇用管理を行うものなど様々なものが存在する。

男女の性別によって一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるような、性別に基づくコース別雇用管理を行うような場合については、そもそも男女雇用機会均等法第6条において禁止されているところである。

また、同法第5条において、いずれのコースにおいても、性別にかかわらず、募集・採用について、均等な機会を与えなければならないこととされているところである。

さらに、総合職への女性のアクセスの機会がより実質的に確保されるよう、改正男女雇用機会均等法により、事業主が合理的な理由なく、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とした場合には、間接差別として禁止したところである。

#### （4）若年者雇用について

若年者の雇用対策については、「2. 〔第1条〕2. 労働市場政策について（4）若年者に対する措置について」を参照されたい。

若年者の起業支援については、1999年から、株式会社日本政策金融公庫を通じ、若者等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度を用意し、開業・

創業の支援を行っているほか、全国商工会連合会、日本商工会議所に対する補助を通じて、創業に向けて具体的な行動を起こそうとする者を対象に、創業に必要な実践的能力を30時間程度で習得させる創業塾を引き続き実施している。

3. 質問Ⅲについて

前回報告までの「雇用促進事業団」を「独立行政法人雇用・能力開発機構」に改める。

4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

6. 質問Ⅵについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

7. 質問Ⅶについて

本報告の写しを送付した代表的労使団体は以下のとおり。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

〔雇用、失業及び不完全就業の状況等について〕  
 (1) 総計したもの

## ① 求人・求職(対前年比)、求人倍率の推移

		2007年	2008年	2009年	
				1～3月	4月
有効	求人	▲ 5.0	▲ 16.0	▲24.8 ▲ 11.9	▲31.8 (▲7.4)
	求職	▲ 3.2	▲ 0.1	25.0 13.9	36.1 (4.2)
	求人倍率 (うちパート)	1.04 (1.43)	0.88 (1.24)	0.59 (0.93)	0.46 (0.78)

資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1 新規学卒者を除きパートタイムを含む  
 2 月別および四半期別の有効求人倍率は季節調整値  
 3 ( )内は、前月(期)比(季節調整値)

## ② 雇用、失業の推移

		05年	06年	07年	08年	09年			
						1月	2月	3月	4月
労働力人口		6,650 (8)	6,657 (7)	6,669 (12)	6,650 (-19)	6,569 (-8)	6,565 (7)	6,580 (-24)	6,668 (-36)
就業者		6,356 (27)	6,382 (26)	6,412 (30)	6,385 (-27)	6,292 (-29)	6,265 (-27)	6,245 (-91)	6,322 (-107)
	男	3,723 (10)	3,730 (7)	3,753 (23)	3,729 (-24)	3,674 (-34)	3,654 (-47)	3,650 (-64)	3,672 (-78)
	女	2,633 (17)	2,652 (19)	2,659 (7)	2,656 (-3)	2,618 (5)	2,612 (21)	2,595 (-27)	2,650 (-29)
雇用者		5,393 (38)	5,472 (79)	5,523 (51)	5,524 (1)	5,478 (3)	5,456 (2)	5,425 (-51)	5,464 (-72)
	男	3,164 (12)	3,194 (30)	3,226 (32)	3,212 (-14)	3,180 (-15)	3,170 (-20)	3,152 (-48)	3,155 (-61)
	女	2,229 (26)	2,277 (48)	2,297 (20)	2,312 (15)	2,298 (18)	2,287 (23)	2,272 (-4)	2,309 (10)
完全失業者		294 (-19)	275 (-19)	257 (-18)	265 (8)	277 (21)	299 (33)	335 (67)	346 (71)
完全失業率(%)		4.4	4.1	3.9	4.0	4.1	4.4	4.8	5.0

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1 完全失業率における09年各月の数値は季節調整値  
 2 ( )内は、前年(同月)差

## (2) 性・年齢別の雇用状況

## ① 雇用形態別の動向(非農林業雇用者)

		05年	06年	07年	08年	09年			
						1月	2月	3月	4月
常雇		4,605 (23)	4,671 (66)	4,718 (47)	4,731 (13)	4,682 (-17)	4,671 (-20)	4,674 (-28)	4,690 (-71)
	男	2,884 (4)	2,908 (24)	2,936 (28)	2,921 (-15)	2,906 (-12)	2,889 (-30)	2,889 (-30)	2,880 (-54)
	女	1,720 (18)	1,763 (43)	1,782 (19)	1,811 (29)	1,776 (-6)	1,781 (10)	1,785 (2)	1,810 (-17)
臨時・日雇		752 (16)	758 (6)	760 (2)	747 (-13)	753 (21)	740 (19)	701 (-28)	725 (2)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

- (注) ( )内は、前年(同月)差

## ② 年齢別有効求人倍率の動向

		年齢計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
就職機会積み上げ方式	2008年	0.86	0.93	0.88	0.90	0.91	0.87
	2009年	0.42	0.47	0.43	0.44	0.45	0.43
求人数均等配分方式	2008年	0.86	4.08	0.80	0.59	0.63	0.73
	2009年	0.42	2.33	0.43	0.31	0.32	0.34

40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
0.82	0.80	0.81	0.82	0.80	0.87
0.40	0.39	0.40	0.41	0.41	0.47
0.89	0.95	0.94	0.70	0.72	1.81
0.39	0.43	0.46	0.37	0.35	0.84

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1 新規学卒者及び臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

2 各年とも4月の値。

3 年齢別の求人倍率および求人数は、次の2つの方法により集計を行っている。

③性・年齢別完全失業率の推移

(%)

	05年	06年	07年	08年	09年			
					1月	2月	3月	4月
男性	4.6	4.3	3.9	4.1	4.2	4.4	4.9	5.3
女性	4.2	3.9	3.7	3.8	4.1	4.4	4.7	4.6
男性世帯主	2.5	2.4	2.1	2.2	2.3	2.6	2.8	3.2
15~24歳	8.7	8.0	7.7	7.2	7.4	8.9	11.3	9.6
25~44歳	4.7	4.3	4.1	4.3	4.8	5.0	5.2	5.4
45~54歳	3.0	2.9	2.8	2.9	3.3	3.5	3.8	4.0
55歳以上	3.5	3.4	2.9	3.2	3.0	3.3	3.8	4.2

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注) 09年各月の「男性」と「女性」の数値は季節調整値

# 新規学卒者の職業紹介状況

## 別紙2

区 分			求 職 者 数 ① 人 (%)	求 人 数 ② 人 (%)	就 職 者 数 ③ 人 (%)	求人倍率 ②/① (倍)	就 職 率 ③/①×100 (%)
高 校 卒 業 者	計	2004年	173,171 ( 0.3)	224,984 ( 2.9)	166,078 ( 1.1)	1.30	95.9
		2005年	176,403 ( 1.9)	258,050 ( 14.7)	171,493 ( 3.3)	1.46	97.2
		2006年	179,683 ( 1.9)	293,520 ( 13.7)	176,300 ( 2.8)	1.63	98.1
		2007年	184,026 ( 2.4)	332,796 ( 13.4)	181,128 ( 2.7)	1.81	98.4
		2008年	183,389 (▲ 0.3)	346,112 ( 4.0)	180,340 (▲ 0.4)	1.89	98.3
	男	2004年	94,146 ( 3.2)	— ( —)	91,119 ( 3.9)	—	96.8
		2005年	97,949 ( 4.0)	— ( —)	95,997 ( 5.4)	—	98.0
		2006年	101,088 ( 3.2)	— ( —)	99,794 ( 4.0)	—	98.7
		2007年	103,969 ( 2.8)	— ( —)	102,838 ( 3.1)	—	98.9
		2008年	104,060 ( 0.1)	— ( —)	102,743 (▲ 0.1)	—	98.7
	女	2004年	79,025 (▲ 3.0)	— ( —)	74,959 (▲ 2.1)	—	94.9
		2005年	78,454 (▲ 0.7)	— ( —)	75,496 ( 0.7)	—	96.2
		2006年	78,595 ( 0.2)	— ( —)	76,506 ( 1.3)	—	97.3
		2007年	80,057 ( 1.9)	— ( —)	78,290 ( 2.3)	—	97.8
		2008年	79,329 (▲ 0.9)	— ( —)	77,597 (▲ 0.9)	—	97.8
中 学 卒 業 者	計	2004年	3,656 (▲ 9.0)	4,049 (▲ 6.2)	2,879 (▲ 6.4)	1.11	78.7
		2005年	3,286 (▲10.1)	4,263 ( 5.3)	2,722 (▲ 5.5)	1.30	82.8
		2006年	2,924 (▲11.0)	4,150 (▲ 2.7)	2,550 (▲ 6.3)	1.42	87.2
		2007年	2,755 (▲ 5.8)	4,203 ( 1.3)	2,444 (▲ 4.2)	1.53	88.7
		2008年	2,514 (▲ 8.7)	4,215 ( 0.3)	2,228 (▲ 8.8)	1.68	88.6
	男	2004年	2,399 (▲11.4)	— ( —)	1,950 (▲ 7.4)	—	81.3
		2005年	2,192 (▲ 8.6)	— ( —)	1,853 (▲ 5.0)	—	84.5
		2006年	1,913 (▲12.7)	— ( —)	1,690 (▲ 8.8)	—	88.3
		2007年	1,794 (▲ 6.2)	— ( —)	1,628 (▲ 3.7)	—	90.7
		2008年	1,698 (▲ 5.4)	— ( —)	1,521 (▲ 6.6)	—	89.6
	女	2004年	1,257 (▲ 4.0)	— ( —)	929 (▲ 4.1)	—	73.9
		2005年	1,094 (▲13.0)	— ( —)	869 (▲ 6.5)	—	79.4
		2006年	1,011 (▲ 7.6)	— ( —)	860 (▲ 1.0)	—	85.1
		2007年	961 (▲ 4.9)	— ( —)	816 (▲ 5.1)	—	84.9
		2008年	816 (▲15.1)	— ( —)	707 (▲13.4)	—	86.6

(注) 1. ( ) 内は、対前年増減率 (▲は減少) である。

2. 男女雇用機会均等法の施行により、求人関係の男女別の数値は調査できない。

## 大学、短期大学及び高等専門学校の状況(2007年度)

## [全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成19.4.1現在調査の結果)
大 学	71.2% ( 71.2 )	96.9% ( 96.9 )	96.3%
うち 国公立	52.8% ( 52.8 )	97.5% ( 97.5 )	96.4%
私 立	80.3% ( 80.3 )	96.7% ( 96.7 )	96.3%
短 期 大 学	78.5% ( 78.5 )	94.6% ( 94.6 )	94.3%
高 等 専 門 学 校	57.0% ( 57.0 )	99.6% ( 99.6 )	98.8%
総 計	70.9% ( 70.9 )	96.8% ( 96.8 )	96.3%

## [男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成19.4.1現在調査の結果)
大 学	65.7% ( 65.7 )	96.6% ( 96.6 )	96.6%
うち 国公立	44.8% ( 44.8 )	97.0% ( 97.0 )	96.5%
私 立	76.8% ( 76.8 )	96.5% ( 96.5 )	96.6%
高 等 専 門 学 校	57.0% ( 57.0 )	99.6% ( 99.6 )	98.8%
総 計	64.6% ( 64.6 )	96.9% ( 96.9 )	96.9%

## [女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成19.4.1現在調査の結果)
大 学	78.9% ( 78.9 )	97.3% ( 97.3 )	96.0%
うち 国公立	65.5% ( 65.5 )	98.0% ( 98.0 )	96.4%
私 立	84.9% ( 84.9 )	97.0% ( 97.0 )	95.9%
短 期 大 学	78.5% ( 78.5 )	94.6% ( 94.6 )	94.3%
総 計	78.8% ( 78.8 )	96.7% ( 96.7 )	95.7%

## 大学、短期大学及び高等専門学校の状況(2008年度)

## [全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成20.4.1現在調査の結果)
大 学	70.4% ( 70.4 )	95.7% ( 95.7 )	96.9%
うち 国公立	51.4% ( 51.4 )	96.6% ( 96.6 )	97.5%
私 立	79.7% ( 79.7 )	95.4% ( 95.4 )	96.7%
短 期 大 学	77.5% ( 77.5 )	94.5% ( 94.5 )	94.6%
高 等 専 門 学 校	52.5% ( 52.5 )	100.0% ( 100.0 )	99.6%
総 計	69.8% ( 69.8 )	95.8% ( 95.8 )	96.8%

## [男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成20.4.1現在調査の結果)
大 学	64.8% ( 64.8 )	95.9% ( 95.9 )	96.6%
うち 国公立	42.5% ( 42.5 )	96.6% ( 96.6 )	97.0%
私 立	76.8% ( 76.8 )	95.7% ( 95.7 )	96.5%
高 等 専 門 学 校	52.5% ( 52.5 )	100.0% ( 100.0 )	99.6%
総 計	63.3% ( 63.3 )	96.3% ( 96.3 )	96.9%

## [女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成20.4.1現在調査の結果)
大 学	78.1% ( 78.1 )	95.4% ( 95.4 )	97.3%
うち 国公立	65.5% ( 65.5 )	96.5% ( 96.5 )	98.0%
私 立	83.6% ( 83.6 )	95.1% ( 95.1 )	97.0%
短 期 大 学	77.5% ( 77.5 )	94.5% ( 94.5 )	94.6%
総 計	78.0% ( 78.0 )	95.3% ( 95.3 )	96.7%

1 完全失業率の状況

(%)

	年 齢 計	15～54歳	55～59歳	60歳以上	60～64歳
平成4年平均	2.2	2.2	1.7	2.3	3.7
5年	2.5	2.5	1.8	2.8	4.6
6年	2.9	2.9	2.4	3.3	5.3
7年	3.2	3.2	2.4	3.5	5.7
8年	3.4	3.4	2.6	3.9	6.4
9年	3.4	3.5	2.5	3.7	6.2
10年	4.1	4.1	3.3	4.7	7.5
11年	4.7	4.7	3.9	4.9	7.9
12年	4.7	4.8	3.9	4.9	8.0
13年	5.0	5.1	4.1	5.1	8.1
14年	5.4	5.6	4.5	4.8	7.7
15年	5.3	5.4	4.5	4.9	7.5
16年	4.7	5.0	3.7	3.9	5.7
17年	4.4	4.7	3.6	3.4	4.9
18年	4.1	4.4	3.5	3.2	4.5
19年	3.9	4.2	3.0	2.8	3.9
20年	4.0	4.3	3.1	3.2	4.3
21年1月	4.2(4.1)	4.7	3.0	3.1	4.4
21年2月	4.6(4.4)	5.1	3.5	3.1	4.3
21年3月	5.1(4.8)	5.6	4.0	3.8	5.0
21年4月	5.2(5.0)	5.5	4.4	4.1	5.3

( )は季節調整値

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

2 有効求人倍率の状況

就職機会積み上げ方式

	年齢計	54歳以下	55～59歳	60歳以上	60～64歳
2007年平均	1.00	1.08	0.70	0.70	0.69
2008年平均	0.84	0.85	0.80	0.79	0.77

求人数均等配分方式

	年齢計	54歳以下	55～59歳	60歳以上	60～64歳
2007年平均	1.00	1.05	0.57	1.02	0.70
2008年平均	0.84	0.83	0.68	1.03	0.70

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1 臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

2 年齢別の求人倍率及び求人数は、次の2つの方法により集計を行っている。

## 別紙4

一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況(法定雇用率1.8%)

(2008年6月1日現在)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業の数	⑤ 達成割合
	人	人	%	企業 / 企業	%
規模計	20,499,012 (19,504,649)	325,603.0 (302,716.0)	1.59 (1.55)	32,803 / 73,042 (31,230 / 71,224)	44.9 (43.8)
56～99	2,029,389 (1,967,939)	28,896.5 (28,226.5)	1.42 (1.43)	12,350 / 27,519 (11,981 / 26,746)	44.9 (44.8)
100～299	4,918,791 (4,815,853)	65,615.0 (62,467.5)	1.33 (1.30)	14,902 / 32,634 (14,179 / 31,967)	45.7 (44.4)
300～499	2,062,187 (2,012,944)	31,801.0 (29,950.0)	1.54 (1.49)	2,594 / 5,957 (2,371 / 5,808)	43.5 (40.8)
500～999	2,593,501 (2,508,349)	41,201.5 (39,297.0)	1.59 (1.57)	1,718 / 4,106 (1,602 / 3,968)	41.8 (40.4)
1,000以上	8,895,144 (8,199,564)	158,089.0 (142,775.0)	1.78 (1.74)	1,239 / 2,826 (1,097 / 2,735)	43.8 (40.1)

注1 ②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。

2 ( )内は平成19年6月1日現在の数値である。