

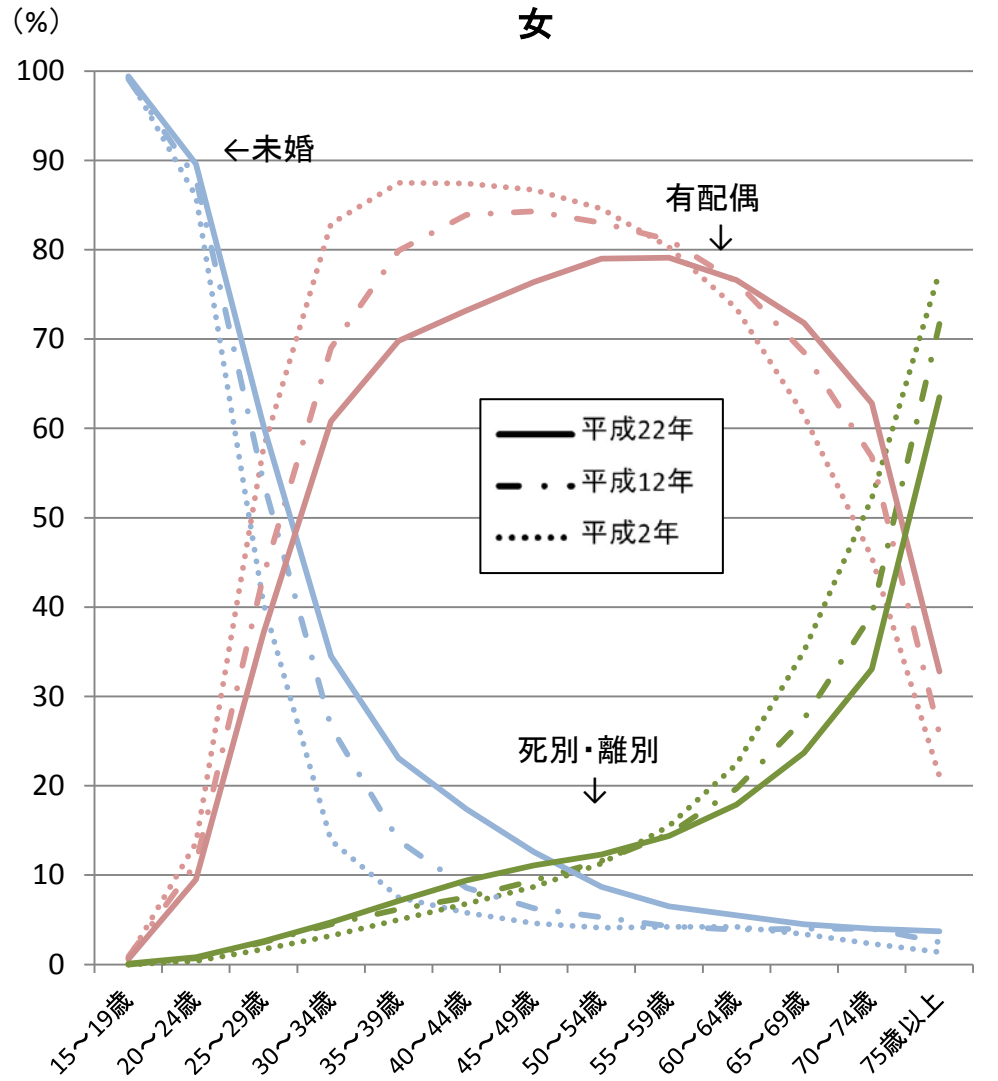
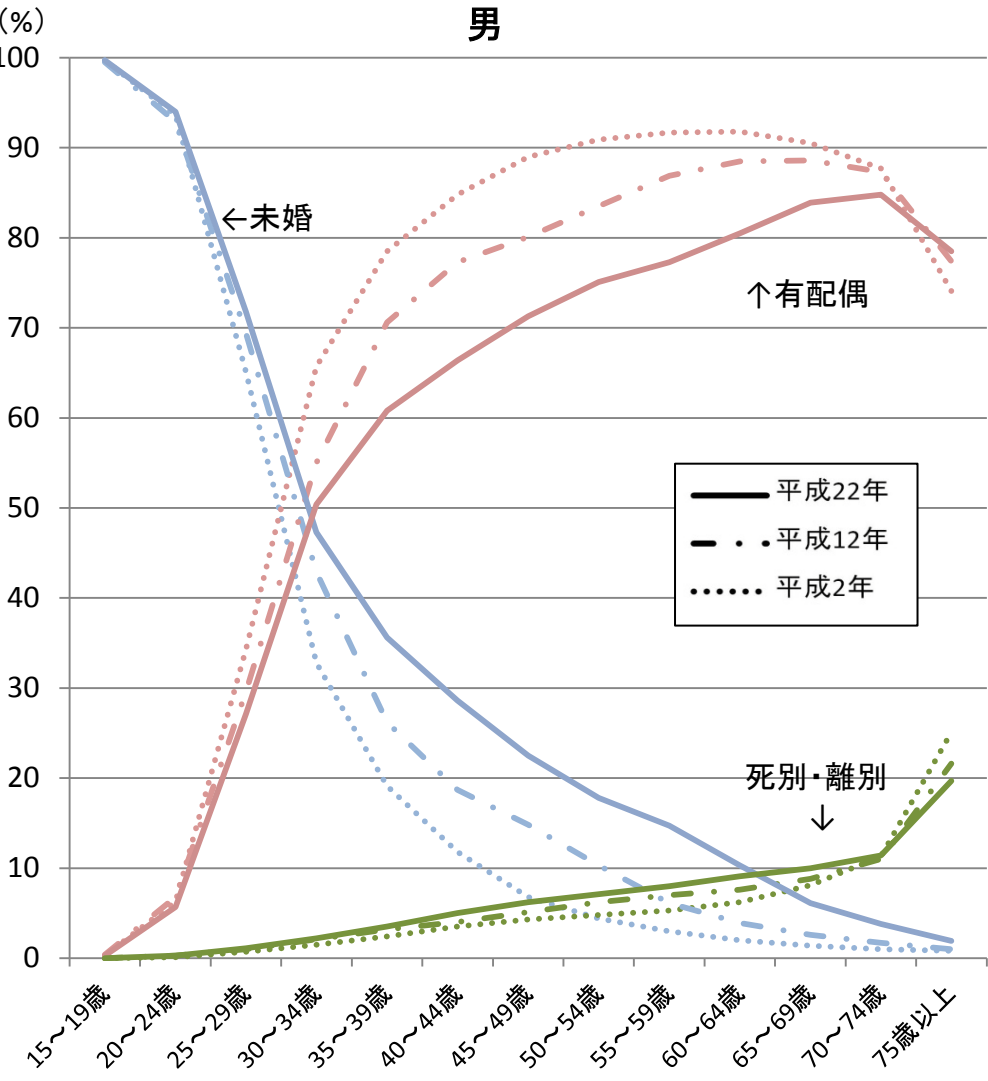
日本の雇用環境等に関する参考資料

平成24年 雇用政策研究会 第3回資料

平成24年5月
厚生労働省職業安定局

年齢階級別未婚者の割合の推移

○ 未婚者の割合は全ての年齢階級で男女とも上昇している。例えば、30代前半の男性の未婚者の割合は、平成2年には3割程度であったが、5割程度に上昇している。

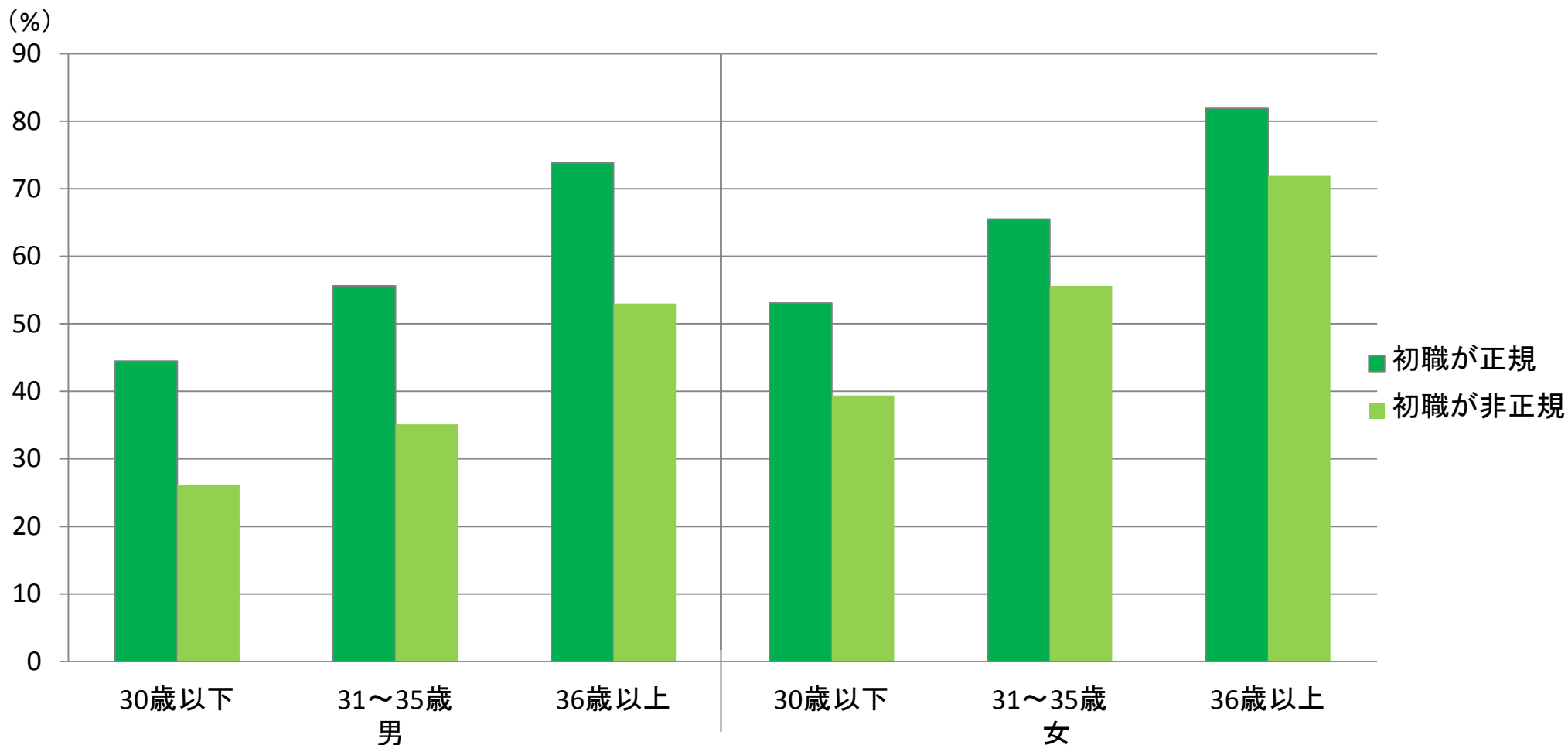


(資料出所) 総務省「平成22年 国勢調査」を参考に作成。

初職の雇用形態別結婚経験の状況

平成24年 雇用政策研究会 第3回資料

- 性、年齢によらず、初職が非正規雇用の者の方が、初職が正規雇用の者に比べて、結婚経験を有する者の割合が低い。
- 30代前半の男性の場合、初職が正規雇用であれば、結婚経験を有する者の割合は過半数を超えているが、初職が非正規雇用の者の場合、3割程度にとどまっている。



(資料出所)厚生労働省 第9回「21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)」の結果より(2012年)

注: 1)集計対象は平成14年10月末に20～34歳であった全国の男女(およびその配偶者)で、第1回調査から9回調査まで回答を得たものである(有効回答者数 13,063人)

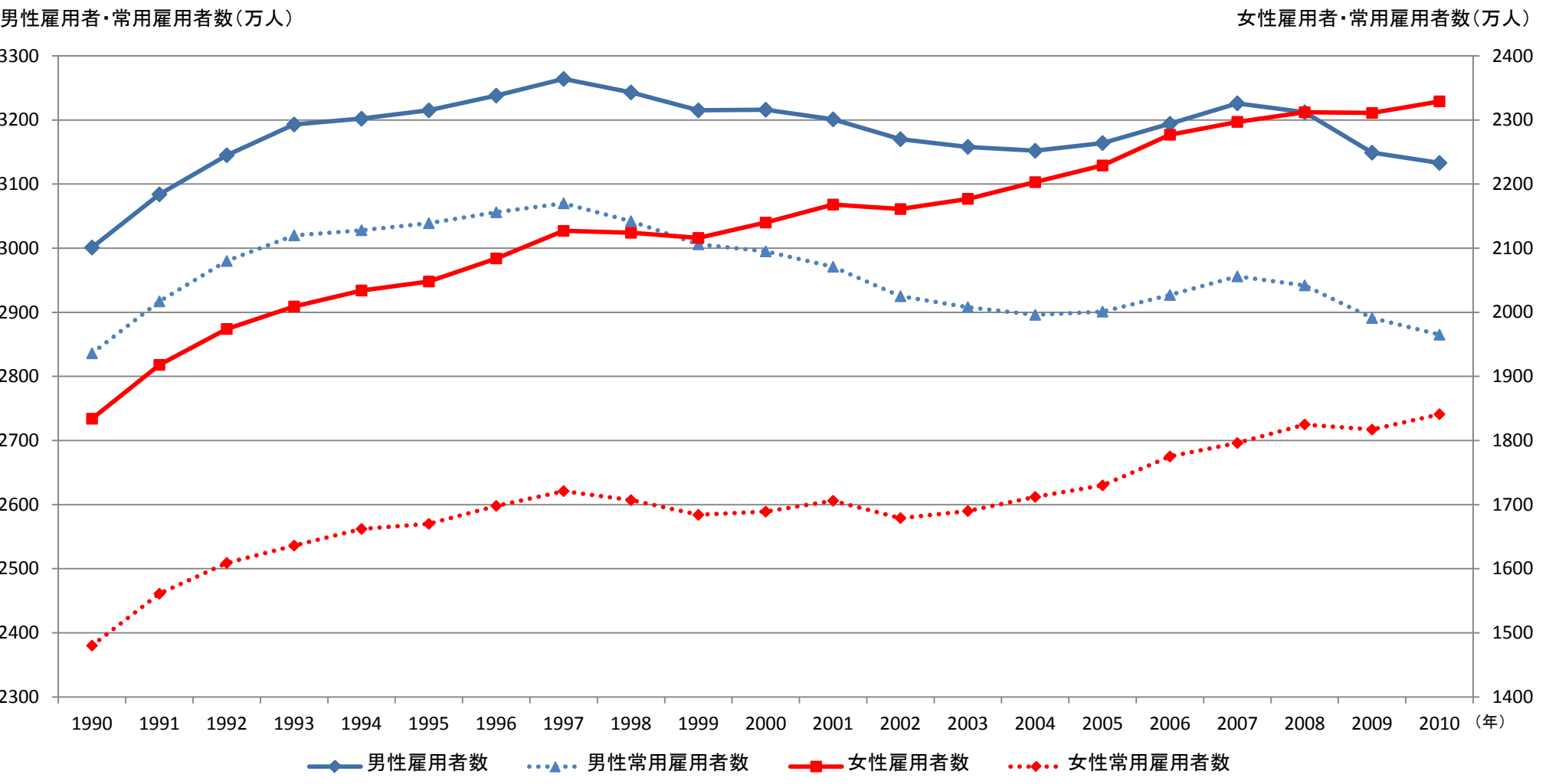
ただし、第2回調査時の初職の就業継続の状況が不詳の者、及び第2回までに仕事についたことがない者を除く

2)第1回調査時に離婚・死別経験がある独身者であり、その後第9回調査時までに結婚をしていない者は結婚経験ありには含まれない。

3)年齢は、第9回調査時の年齢である。

○ 男性の雇用者数は、2000年代半ばの好況期を除き、趨勢的に減少傾向にあるが、女性の雇用者数は、趨勢的に増加傾向にある。常用雇用者数についても、同様の傾向となっている。

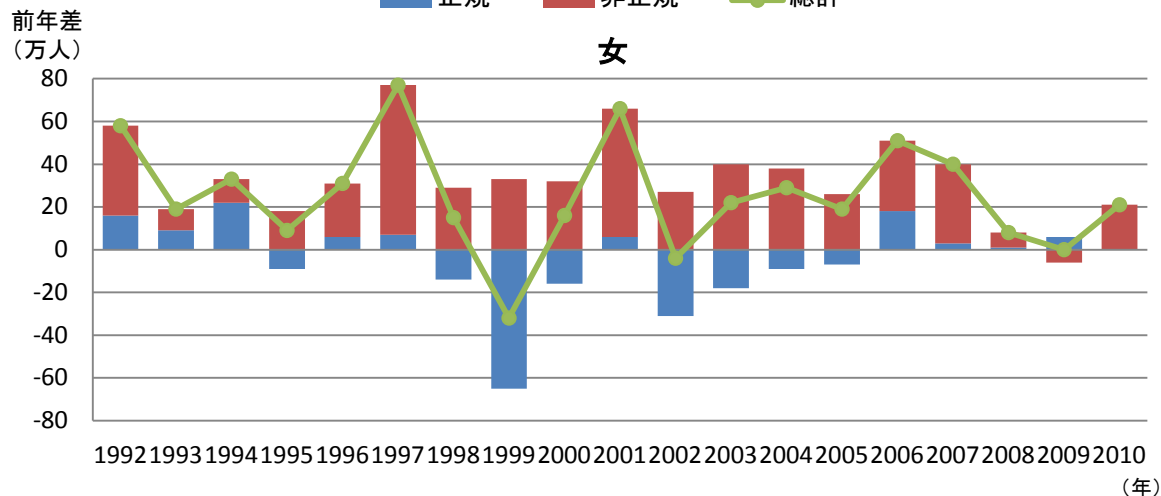
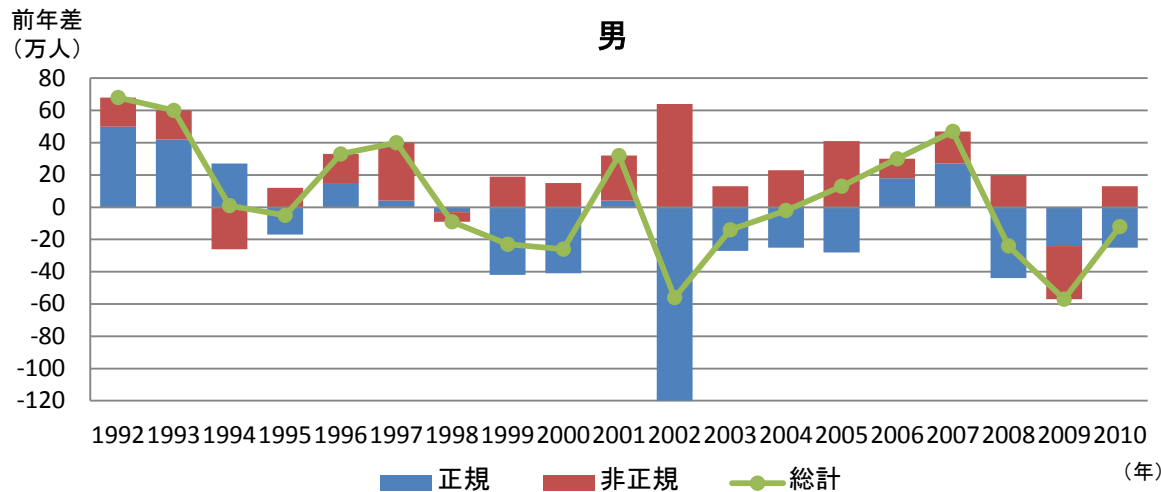
男女別雇用者数と常用雇用者数の推移



(資料出所)総務省「労働力調査基本集計」

- 男女とも概ね正規雇用者数は減少し、非正規雇用者数は増加する傾向が続いている。女性の非正規雇用者数の増加が顕著であり、女性の雇用者数全体は、ほぼ一貫して増加している。
- 産業別に見ると、製造業では男女とも減少している一方、女性の雇用者数が多い医療、福祉の増加により、サービス関係の産業は男女とも増加しており、特に女性の増加が顕著である。

雇用形態別雇用者数の増減の推移



(資料出所)総務省「労働力調査詳細集計」
(注)雇用者数は役員を除く。

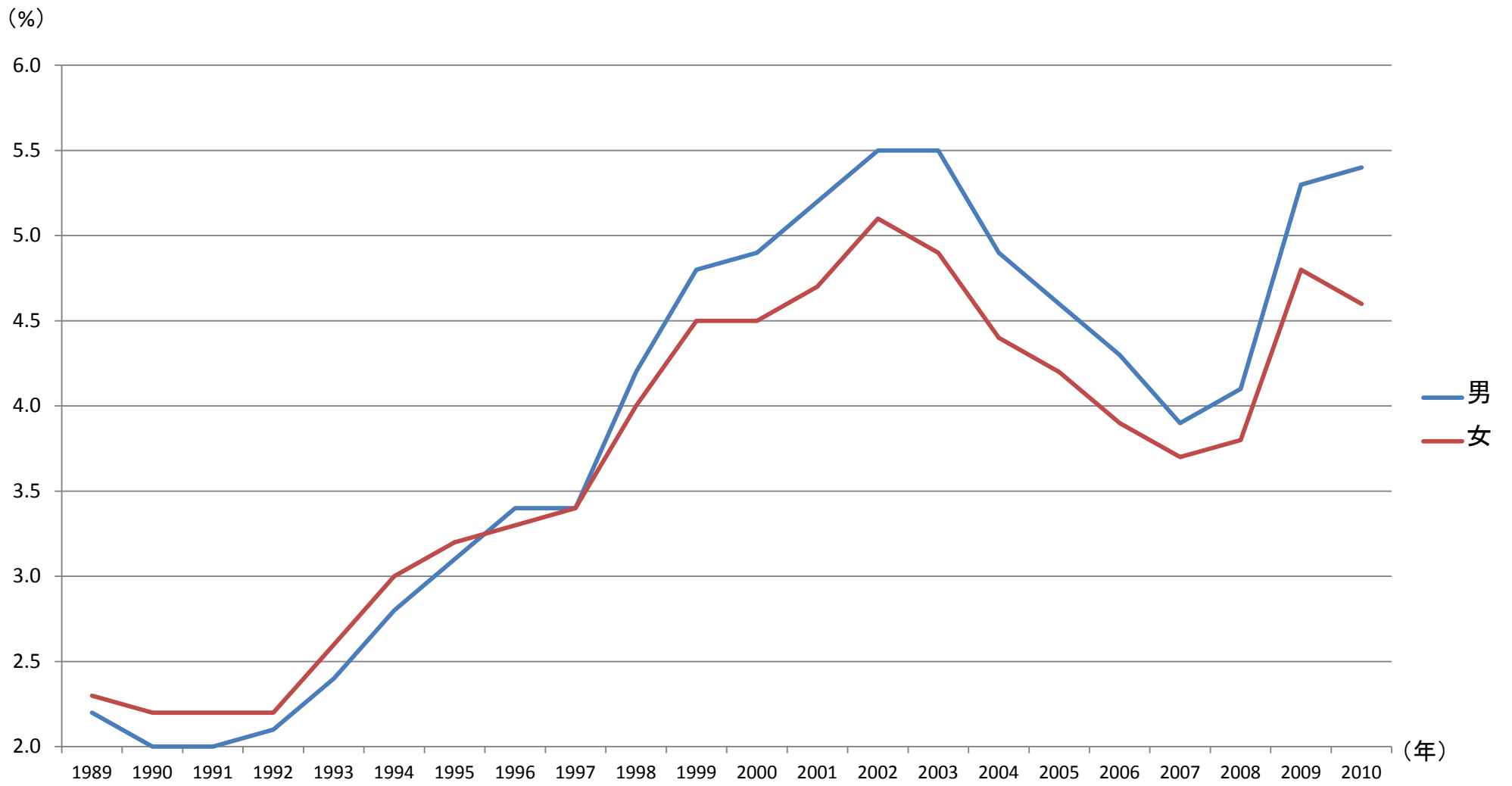
製造業及びサービス業の雇用者数

	男(万人)			女(万人)		
	平成14年	平成22年	22年-14年	平成14年	平成22年	22年-14年
製造業	752	704	-48	359	292	-67
学術研究、 専門・技術サービス業	101	99	-2	52	53	1
宿泊業、 飲食サービス業	117	120	3	185	196	11
生活関連サービス業、 娯楽業	74	73	-1	103	108	5
教育、学習支援業	121	123	2	126	138	12
医療、福祉	91	137	46	348	483	135
複合サービス事業	50	26	-24	25	20	-5
サービス業 (他に分類されないもの)	198	240	42	133	175	42
サービス関係の産業計	752	818	66	972	1,173	201

(資料出所)総務省「労働力調査基本集計」
(注)雇用者数は役員を含む。

男女別失業率の推移

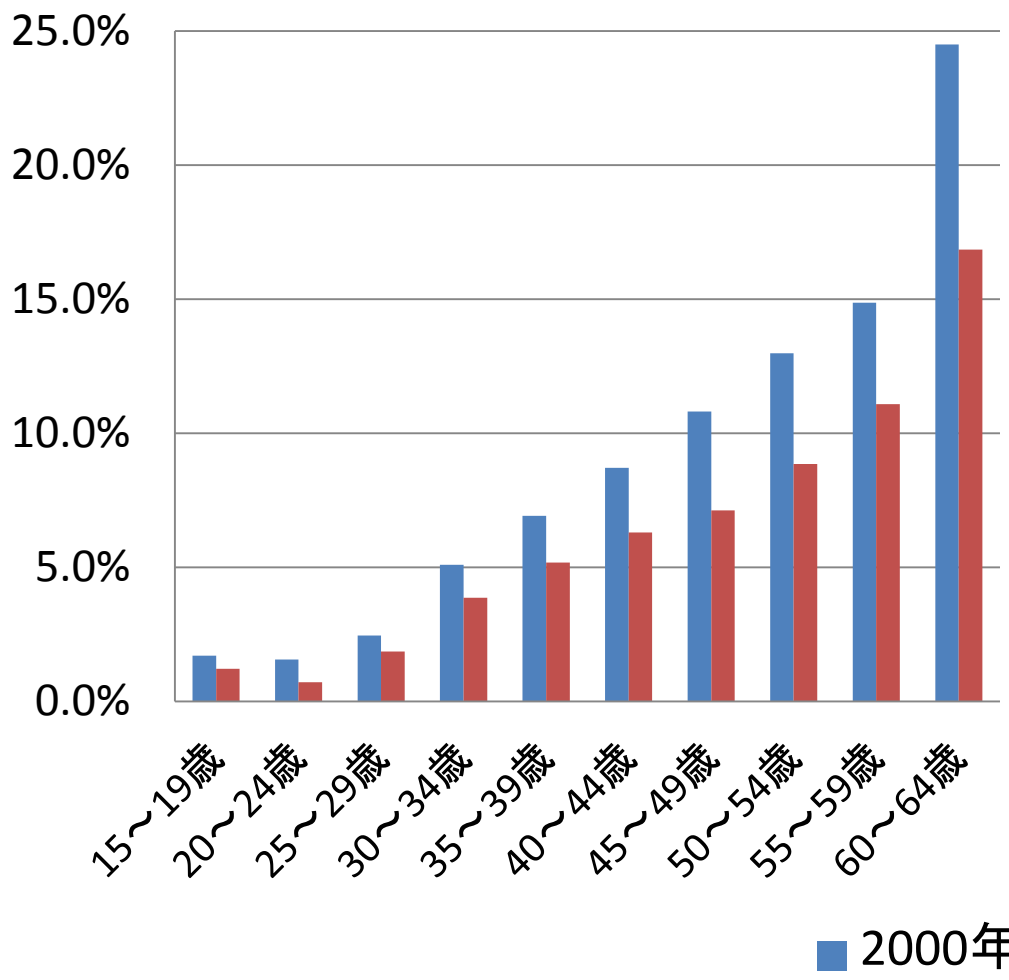
○ 男性の失業率は、平成10年に女性の失業率よりも悪化して以降、一貫して上回っている。平成22年には過去最大の0.8ポイントの格差が生じた。



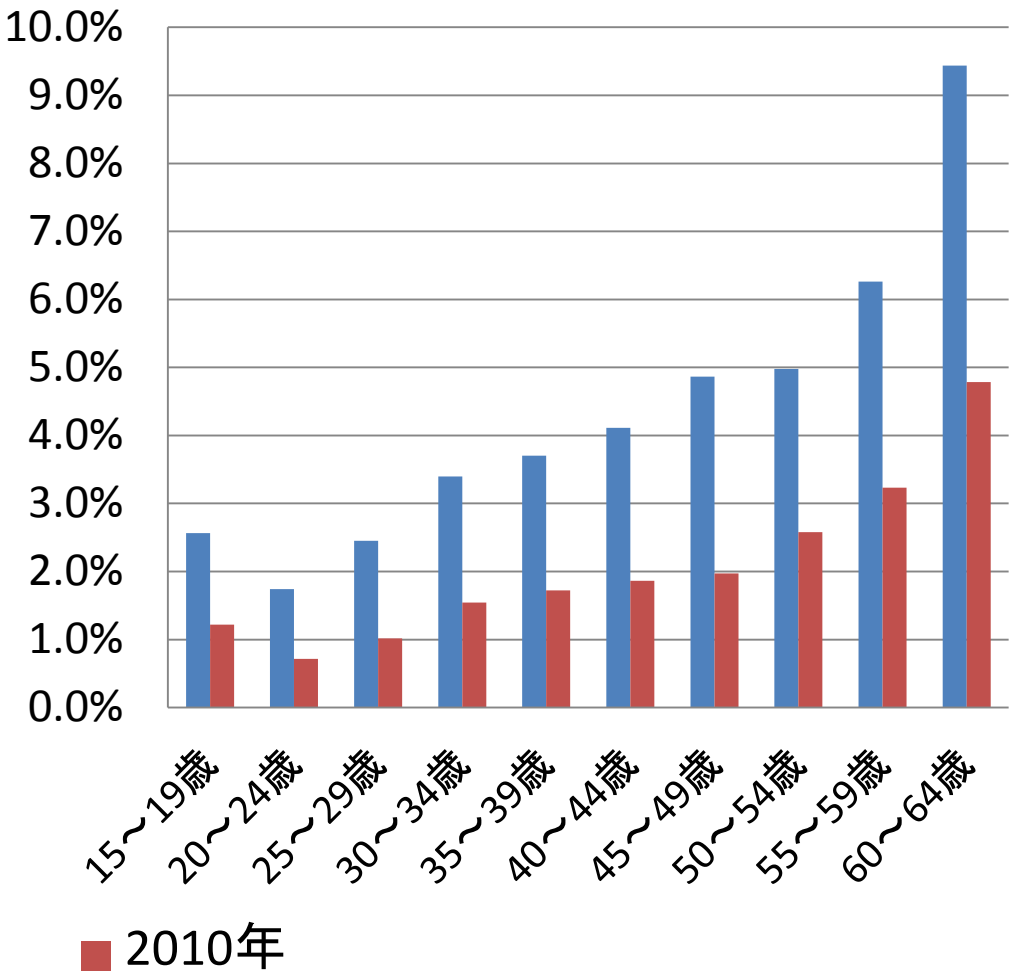
(資料出所)総務省「労働力調査基本集計」
(注)数値は季節調整値。

○ 自営業主、家族従業者とも以前と比較すると就業者に占める割合が低下している。

自営業主の割合



家族従業者の割合

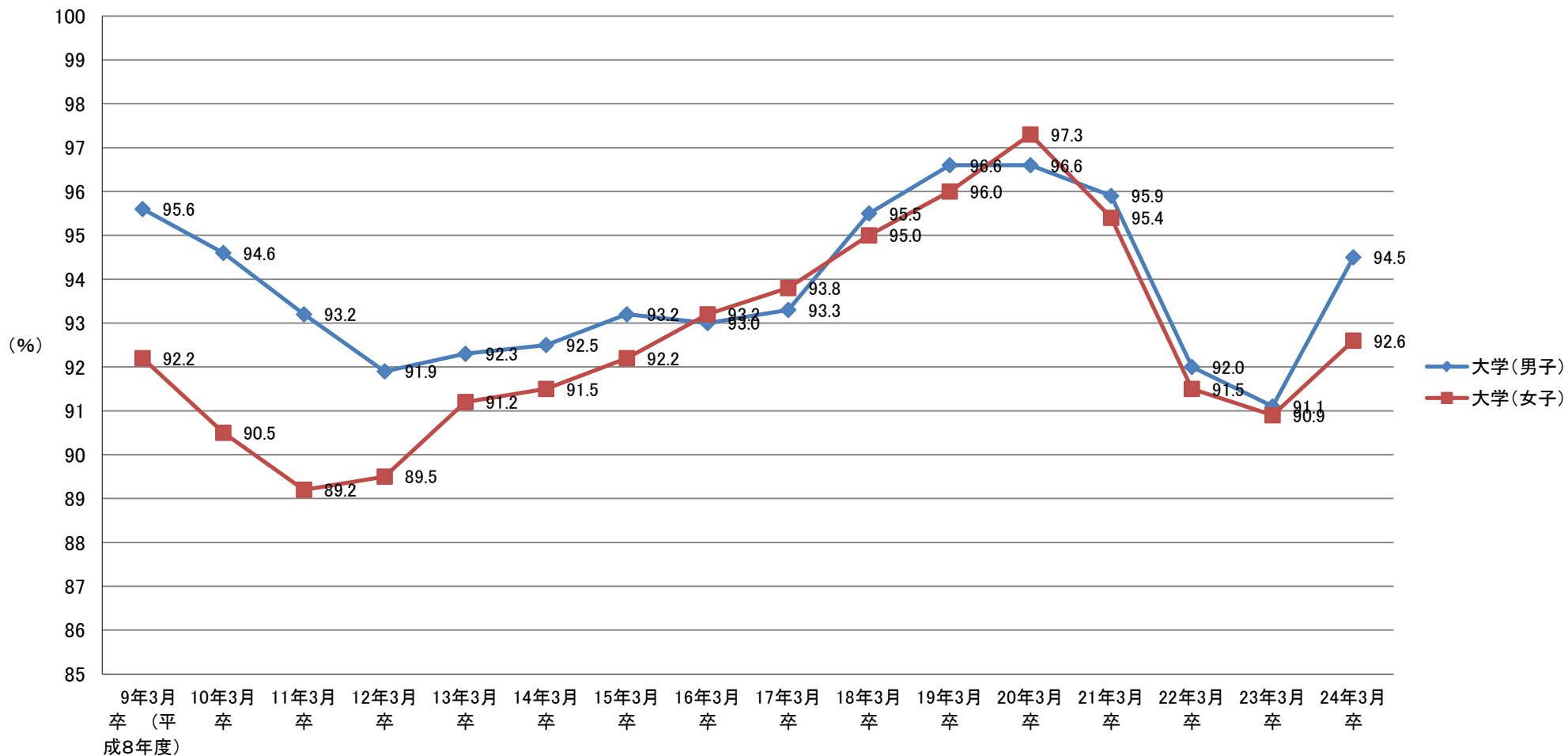


■ 2000年 ■ 2010年

(資料出所)総務省「労働力調査基本集計」

○ 男女別の大卒就職率は、ごく一部の年を除いて男性の方が高くなっている。男女差は近年縮小していたものの、直近では1.9ポイント、男性が女性の大卒就職率を上回っている。

大卒就職(内定)率の推移 (男女別)



(資料出所) 平成23年度「大学等卒業者の就職状況調査」
 (注) 平成8年度から、文部科学省・厚生労働省調査を実施。

- 新卒一括採用は、一般に、高校や大学の新卒者を年度初めに一括して採用する慣行のことを指すが、しばしば、職務を限定しない雇用契約による採用という意味も含めて用いられ、以下のようなメリット・デメリットがある。

高校や大学の新卒者を年度初めに採用する慣行のメリット・デメリット

- 新卒一括採用は日本独特の就職慣行。この慣行により一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立。実務に直結したスキルのない新卒者であっても、学校卒業後失業を経ることなく就職することが可能。
※毎年度の変動はあるものの、大学生だけで毎年度30万人以上が安定的に就職(悪くても就職希望者の9割以上が就職)
- 仮に新卒一括採用を廃止した場合、一般労働市場の中での競争となり、新卒一括採用の慣行の下では就職できた新卒者が就職できなくなる事態が多数発生すると見込まれる。
- × 極端な新卒一括採用は、就職環境が厳しかったため新卒時に就職できなかった世代をフリーター等に固定化してしまう可能性がある。
※新卒枠で既卒者の応募を受け付けている企業は約半分

職務を限定しない雇用契約による採用慣行のメリット・デメリット

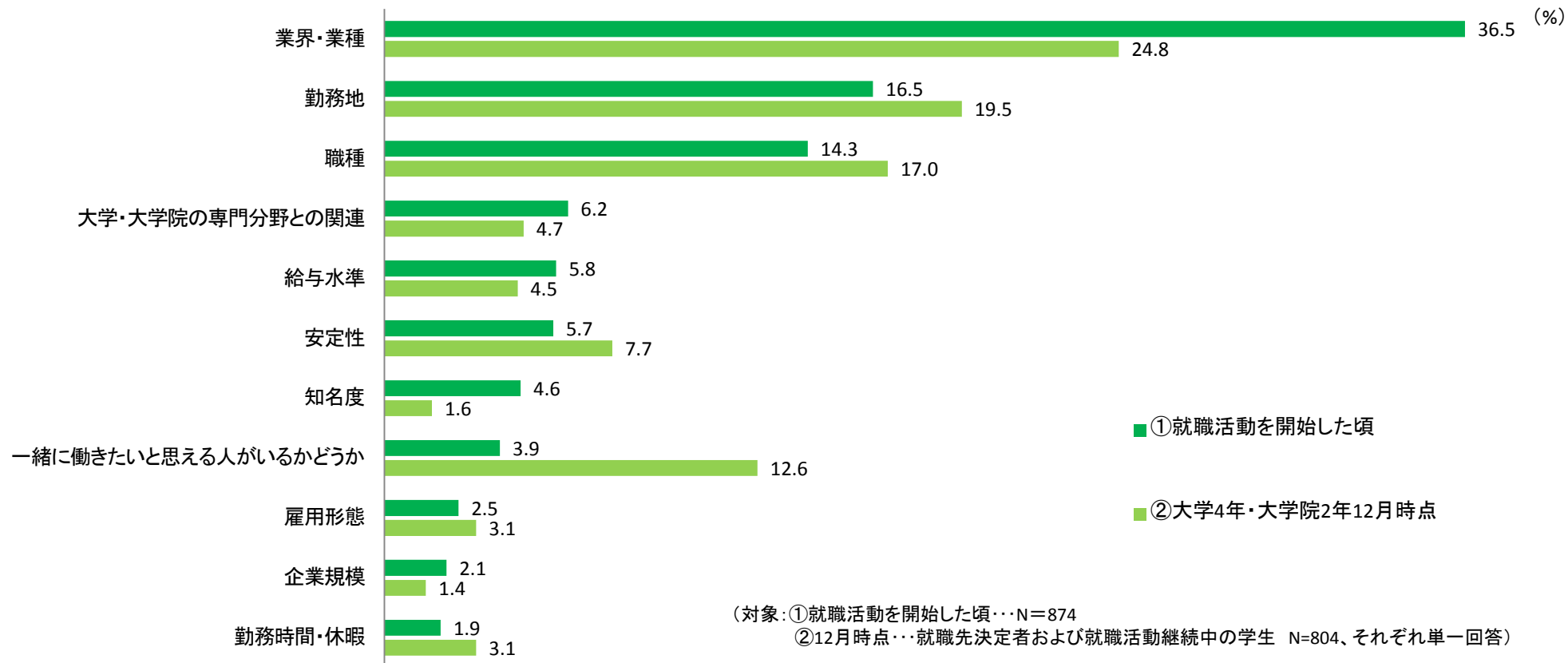
- 企業内で業務が縮小した仕事に就いていた者も、職務が固定されていないため、企業内での部署の移行がしやすい。
- × 転職や離職を余儀なくされた際に、それまでのキャリアが評価されづらい。

新卒一括採用の廃止について

- 新卒一括採用は政府の政策ではなく、多くの企業が
 - ①企業内教育が効率的に可能
 - ②安定した年齢構成の維持が可能などに合理性があると判断し実施しているもの。
- 経済界や労働組合の多くがこの慣行を評価、卒業後の失業を防ぐ効果もあり廃止は非現実的。

- 学生が就職活動時にもっとも重視する条件は「業界・業種」である。
この傾向は就職活動中に若干薄らぐものの、「職種」や「大学・大学院の専門分野との関連」等の、具体的な職務内容よりも、一貫して重視される傾向となっている。
- この他、就職活動を進める中で、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」をもっとも重視する者が、増加する傾向にある。

■企業を選ぶときにもっとも重視した条件



- 平成23年10月に制度が開始
- 平成24年3月までの半年間で、約5万人が求職者支援訓練を受講

《実績》 平成23年度求職者支援訓練の受講者数(平成23年10月～平成24年3月) 50,811人
 (平成24年5月16日現在)

制度の概要

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
 具体的には、
 - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・ 雇用保険の適用がなかった者
 - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等
- が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費(所定の額))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

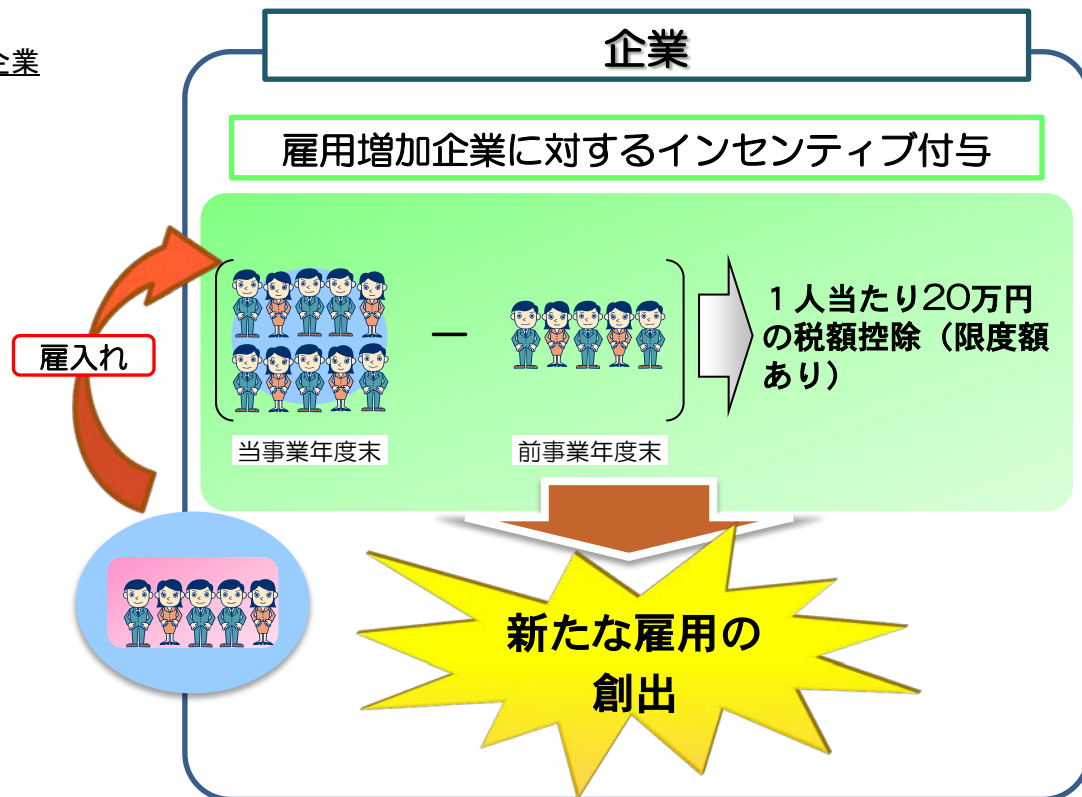
訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

- 雇用増加数に応じた法人税額の税額控除を行うことで、新たな雇用の創出を支援する制度。
- 平成23年に提出された計画による、雇用増加目標数は20万人近くにのぼっている。

(制度概要)

- ①適用要件：
 - ・ 事業年度中に雇用保険一般被保険者の数を5人（中小企業は2人）以上かつ10%以上増加させること
 - ・ 当年度及び前年度中に事業主都合離職者がいないこと
 - ・ 当事業年度における「支払給与額」が、前事業年度における支払給与額よりも、一定以上増加すること
- ②要件確認：
 - ・ 企業は、目標の雇用増加数等を記載した雇用促進計画を作成し、ハローワークに提出。
 ➡ ハローワークは、当該企業の新規採用を支援
 - ・ 事業年度終了後、雇用促進計画の達成状況を、ハローワークに提出。
 - ・ 企業は、確認を受けた雇用促進計画等を添付し、税務署へ申告。
 ➡ 支払給与額の増加等を確認し、「質の高い雇用」を確保
- ③措置内容：雇用増加人数1人当たり20万円の税額控除（当期の法人税額の10%（中小企業は20%）を限度）
- ④適用期限：〔法人〕平成23年4月から平成26年3月までの各事業年度
 〔個人〕平成24年1月から平成26年12月までの各年



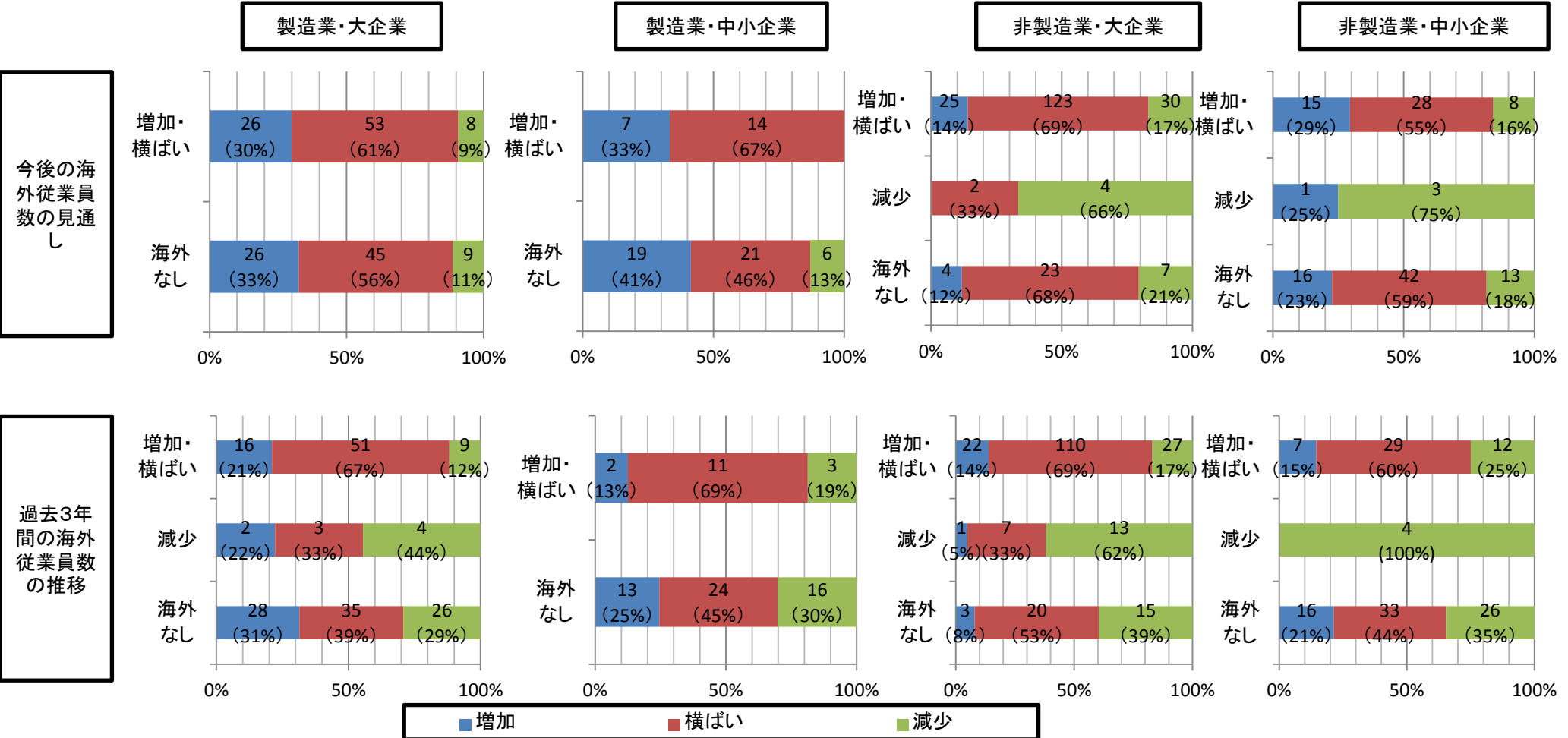
※雇用促進計画の受付状況(速報値)

	23年度累計	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
都道府県合計(件)	28,826	705	1,736	16,011	3,056	1,316	1,452	3,635	915
一般被保険者の目標増加数(人)	198,953	5,772	13,450	118,184	18,373	8,534	6,856	22,894	4,890

海外従業員数の増減と国内従業員数の増減

- 海外進出が一定程度成果を挙げていると考えられる企業(※)は、海外進出していない企業と比べ、国内雇用についても増加もしくは維持している割合が高い。(※ 海外従業員数の過去の推移が増加もしくは横ばいの企業)
- 今後の見通しについても同様の傾向が見られる。

〈「海外従業員数の(今後/過去)の(見通し/推移)の増減状況」別の、国内雇用の(今後/過去)の(見通し/推移)〉



※(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)
 本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。