

付属統計表  
付属統計表（第II部）

第32表 雇用調整の実施状況

第32表 雇用調整の実施状況

（単位：%）

調査方法	（第1次石油危機後3ヶ月）	（1986年10～12月）	（1993年7～9月）	（1998年7～9月）	（1998年10～12月）	1999年					1999年4～6月	1999年7～9月	1999年10～12月
						1人以上	3人以上	10人以上	30人以上	50人以上			
雇用調整実施事業所割合	67	29	41	30	32	34	43	35	30	25	31	28	26
残業規制	45	19	31	18	19	19	24	21	18	12	18	17	15
休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	-	3	7	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3
臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	18	4	5	4	5	5	6	7	5	4	3	3	2
中途採用の削減・停止	40	9	17	8	10	9	12	12	8	5	8	7	7
配置転換	20	8	11	9	10	10	16	10	7	5	10	9	8
出向		7	7	6	7	7	16	5	1	1	7	7	6
一時休業（一時帰休）	17	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2
希望退職者の募集、解雇	6	3	1	3	4	5	6	4	4	5	4	3	3
特別な措置は採らない	33	71	59	70	68	66	57	65	70	75	69	72	74

資料出所 労働省「労働経済動向調査」

（注） 1） 産業計の数値であるが、過去との比較において、調査対象産業が変更されていることに留意。具体例には当該調査時期における日本標準産業分類に基づく次の産業。

1975年1～3月期：製造業、卸売業・小売業

1986年10～12月期：製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業のうち物品賃貸業、旅館、その他の宿泊所、洗濯・理容・浴場業、その他の個人サービス業、映画業、娯楽業、放送業、駐車場業、自動車整備業、その他の修理業、情報サービス・調査・広告業、その他の事業サービス業及び専門サービス業

1993年7～9月期：製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業のうち物品賃貸業、旅館、その他の宿泊所、洗濯・理容・浴場業、その他の個人サービス業、映画業、娯楽業、放送業、駐車場業、自動車整備業、その他の修理業、情報サービス・調査・広告業、その他の事業サービス業及び専門サービス業

1998年7月～9月：建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業のうち洗濯・理容・浴場業、駐車場業、その他の生活関連サービス業、旅館・その他の宿泊所、娯楽業、自動車整備業、機械・家具等修理業、物品賃貸業、映画業・ビデオ制作業、放送業、情報サービス・調査業、広告業、専門サービス及びその他の事業サービス業

1998年10月～12月以降：建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業のうち洗濯・理容・浴場業、駐車場業、その他の生活関連サービス業、旅館・その他の宿泊所、娯楽業、自動車整備業、機械・家具等修理業、物品賃貸業、映画業・ビデオ制作業、放送業、情報サービス・調査業、広告業、専門サービス業及びその他の事業サービス業

2） 複数回答（該当するものすべて）



第33表 産業・企業規模別規制緩和が現在までの従業員数に及ぼしている影響の有無別企業割合

第33表 産業・企業規模別規制緩和が現在までの従業員数に及ぼしている影響の有無別企業割合

(単位 %)

企業規模、産業	計	影響がある		影響していない	どちらともいえない
		プラス	マイナス		
調査産業計	100.0	4.2	5.2	48.4	47.2
5,000人以上	100.0	9.8	10.3	40.8	39.1
1,000～4,999人	100.0	7.8	5.4	37.5	49.8
300～999人	100.0	4.0	5.3	42.3	48.4
100～299人	100.0	4.9	4.8	45.1	45.2
30～99人	100.0	3.9	5.3	43.2	47.6
鉱業	100.0	1.3	3.8	58.8	36.3
建設業	100.0	1.7	7.2	31.6	59.6
製造業	100.0	2.8	2.7	45.6	48.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.6	18.6	46.2	32.7
運輸・通信業	100.0	7.0	12.4	36.4	44.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	6.8	5.9	48.4	39.6
金融・保険業	100.0	6.3	16.8	39.6	37.2
不動産業	100.0	3.6	3.1	54.6	38.7
サービス業	100.0	4.1	3.5	45.8	46.5

資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1999年)

(注) 不明があるため、全体で100%にならない。



第34表 金融・資本市場における変化のデメリット

第34表 金融・資本市場における変化のデメリット

(単位 %)

項目	企業割合
財務内容や格付け等による資金調達コストの企業間格差の拡大	36.6
各種のリスクに対する負担の増加	32.7
金融機関の資産圧縮策等による貸し決りの増加	30.8
メインバンクや株式持合い先との関係の希薄化	19.3
資金調達・運用の巧拙による企業間の優劣の拡大	15.1
デメリットは無い	10.8
リターンを求める株主からの圧力の増加	9.5
その他	0.8

資料出所 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(1999年)

(注) 複数回答(2つまで)



第35表 主にバランスシート調整の観点から過去5年間に実施した事項

第35表 主にバランスシート調整の観点から過去5年間に実施した事項

(単位 %)

事項	企業割合
過剰在庫の圧縮	46.0
有利子負債の圧縮	40.7
不採算・低収益事業の縮小・整理	37.1
新規設備投資の抑制	35.3
株式等、保有有価証券の売却	34.0
保有不動産の売却	27.5
売掛債権の圧縮	27.2
資産劣化した子会社・関連会社の整理	25.5
縮小・整理部門等における従業員数削減や賃金引下げ等の実施	22.0
一般公募等による自己資本の充実	12.4
過剰設備等の整理	10.7
退職給与引当金や企業年金資産の積み増し	9.8
退職給与交付方式変更や企業年金給付水準の引下げ等、退職金・企業年金制度の変更	5.0
何も行ってない	3.6
第三者割当増資等による経営支援の要請	2.3
その他	1.4

資料出所 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(1999年)

(注) 複数回答(該当するものすべて)



第36表 経営方針別自分の会社でリストラが行われた場合にどう感じるか

第36表 経営方針別自分の会社でリストラが行われた場合にどう感じるか

(単位 %)

経営方針	会社の将来に不安を感じ、一生懸命働く意欲を失うと思う	会社に残って良かったと思い、今まで以上に一生懸命働くと思う	どちらともいえない	わからない
計	25.9	29.2	41.6	3.4
積極的な経営	27.4	33.0	36.3	3.3
どちらかといえば積極的な経営	27.0	31.5	39.4	2.0
どちらかといえば消極的な経営	26.6	31.1	41.3	1.0
消極的な経営	37.0	24.1	36.1	2.8
どちらともいえない	18.6	22.0	53.8	5.5
わからない	17.5	29.8	35.1	17.5

資料出所 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(2000年)

(注) 労働者割合



第37表 失業が消費性向に与える影響

第37表 失業が消費性向に与える影響

推計結果は以下のとおり。

$$Y = 79.6162 - 0.1543 X_1 - 1.4631 X_2 + 2.4259 X_3$$

(59.10) (-1.49) (-3.11) (6.68)

$$R^2 = 0.85 \quad D.W. = 1.79$$

( ) 内は t 値。推計期間は1985年～1998年。

Y = 消費性向 (= 家計最終消費支出 ÷ 可処分所得)

X<sub>1</sub> = 実質可処分所得前年比

X<sub>2</sub> = 需要不足失業率

X<sub>3</sub> = 金融資産可処分所得倍率 (= 前年末と今年末の金融資産の平均 ÷ 可処分所得)

資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」

(注) 付注-1のとおり推計すると、需要不足失業率は1988年0.93%、1999年1.25%となり、1999年は前年並0.32ポイントの上昇となる。

X<sub>2</sub> = 需要不足失業率

X<sub>3</sub> = 金融資産可処分所得倍率 (= 前年末と今年末の金融資産の平均 ÷ 可処分所得)



第38表 産業別パートを雇う理由

第38表 産業別パートを雇う理由

(単位 %)

産業	正社員を確保できないから	正社員を重要な業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調整するため	長い営業(換業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	人件費の節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
製造業	8.2	10.7	8.7	7.1	37.2	4.4	19.0	20.1	59.8	10.2	3.3	9.8
卸売・小売業、飲食店	9.0	16.8	9.3	11.9	27.4	38.1	44.5	19.0	68.2	2.7	3.1	3.4
サービス業	11.4	12.6	17.9	13.4	21.8	20.1	40.3	16.9	53.0	7.6	8.1	5.4

資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)

(注) 1) 複数回答。

2) 「短時間のパート」(いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。)についてみたもの。



第39表 パート比率の高い業種、業態における雇用の伸び

第39表 パート比率の高い業種、業態における雇用の伸び

(単位 %)

業種・業態	パート 比率	雇用の 伸び(年率)
卸売・小売業 飲食店	38.1	2.4
(1)総合スーパー	68.9	4.5
(2)コンビニエンス・ストア	80.2	13.6
(3)ファミリーレストラン	85.4	3.0
サービス業	23.6	2.8
(4)旅館、その他の宿泊所	33.5	3.6
(5)建物サービス業	45.5	5.7
(6)他に分類されない事業サービス業	51.3	4.0

資料出所 パート比率の

卸売・小売業 飲食店は総務庁統計局「就業構造基本調査」(1997年)

(1)及び(2)は、労働省「産業労働事情調査」(1996年)

(3)は、(社)日本フードサービス協会調べ(1999年)

サービス業、(4)、(5)、(6)は、すべて総務庁統計局「事業所・企業統計調査」(1996年)

雇用の伸びの

(1)及び(2)は、通商産業省「商業統計」(1991年～97年)で従業者数についてみたもの。

その他は、全て「国勢調査」(1990年～95年)で、雇業者数についてみたもの。

(注) 1) パート比率の定義は、以下のとおり。

卸売・小売業、飲食店は、役員を除く雇業者のうち「パート」[アルバイト]と呼ばれている雇業者の比率を算出したもの。

(1)、(2)は、事業所全体の労働者のうち、正社員(期間の定めのない雇用契約によって雇用された者)以外の者で「パートタイマー、アルバイト、臨時」と呼ばれている者の比率を算出したもの。

(3)は、パートについての明確な定義がなされていない。

サービス業、(4)、(5)、(6)は、役員を除く常用雇業者のうち、「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」などの呼称で呼ばれている雇業者の比率を算出したもの。

2) ファミリーレストランについては、「食堂・そば・すし店」の数字を用いた。



第40表 一般社員及び一般社員以外の従業員数の過去1年間の増減別企業割合

第40表 一般社員及び一般社員以外の従業員数の過去1年間の増減別企業割合

(単位 %)

項目	過去1年間の 一般社員数の動向			過去1年間の 一般社員以外数の動向			特掲パ ターン小 計	過去1年間の従業員数の動向(特掲パターン)			
	増加した	変わらな い	減少した	増加した	変わらな い	減少した		一般社員増加 一般社員以外増 加	一般社員増加 一般社員以外減 少	一般社員減少 一般社員以外増 加	一般社員減少 一般社員以外減 少
割合	14.7	38.3	47.0	17.0	54.8	27.4	34.8	5.3	1.8	7.4	20.3

資料出所 労働省「産業労働事情調査(規制緩和の下における企業行動と労働面への影響に関する調査)」(1999年)

(注) 1) 「一般社員以外」とはパートの他、派遣労働者も含む。

2) 「特掲パターン」とは、一般社員あるいは一般社員以外数の増加あるいは減少した企業を、一般社員、一般社員以外数の増加・減少の組み合わせのパターンごとに分類したもの。



第41表 新規学卒からパート等への代替の動き(産業別、学歴別、1999年5月)

第41表 新規学卒からパート等への代替の動き  
(産業別、学歴別、1999年5月)

(単位 %)

学歴	産業計	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売 業、飲食店	サービス業
高校卒	9	-	6	7	27	19
高专・短大卒	9	-	4	8	18	21
専修学校卒	6	-	1	13	11	19
大学卒(文科系)	4	-	1	14	5	10
大学卒(理科系)	3	-	-	8	9	9

資料出所 労働省「労働経済動向調査」

(注) 新規学卒採用予定者数の減少の理由として、「臨時・パートタイム・

派遣労働者で代替」と答えた事業所の割合。



第42表 経営状況別にみた労働力の増加超過(増加-減少)事業所割合

第42表 経営状況別にみた労働力の増加超過（増加－減少）事業所割合

（単位：%）

経営状況	正社員	パート	契約・登録	派遣	外注・下請け
好調	43.4	22.1	15.9	7.1	14.1
改善	27.1	11.1	6.7	4.3	8.0
横ばい	7.6	12.0	6.5	2.9	4.0
悪化	-13.9	8.0	1.4	1.4	-0.6
底ばい	-42.5	-9.9	2.6	0.0	-0.4

資料出所 日本労働研究機構「労働力の非正規化、外部化と労務管理に関するアンケート調査」（1999年）

（注）対象とした産業は、卸売業、金融・保険業、不動産業、対事業所サービス業。



第43表 付加価値・価格戦略別にみた労働力の増加超過（増加－減少）事業所割合

第43表 付加価値・価格戦略別にみた労働力の増加超過（増加－減少）事業所割合

（単位：%）

経営状況	正社員	パート	契約・登録	派遣	外注・下請け
平均	-4.5	8.3	4.5	2.4	2.5
高付加価値化	12.2	10.1	5.1	0.4	2.7
低価格化	-14.0	2.2	2.6	0.9	0.4

資料出所 日本労働研究機構「労働力の非正規化、外部化と労務管理に関するアンケート調査」

（1999年）

- （注） 1）対象とした産業は、卸売業、金融・保険業、不動産業、対事業所サービス業。  
 2）付加価値・価格戦略とは、過去3年間のサービス・商品開発面での取り組み（複数回答）に関する設問で、「主力サービス・商品の高付加価値化」に回答した事業所が「高付加価値化」（構成比33.9%）、「主力サービス・商品の低価格化」に回答した事業所が「低価格化」（同16.5%）である。両者に回答したケースは含まない。



第44表 労働者がパートを選んだ理由

第44表 労働者がパートを選んだ理由

（単位：%）

理由	割合
専門的な資格・技能が活かせるから	5.9
より取入の多い仕事に従事したかったから	3.7
正社員として働ける会社になかったから	8.5
組織にしばらく入れないから	6.3
勤務時間や労働日数が短いから	37.3
自分の都合のよい時間に働けるから	43.9
簡単な仕事で、責任も少ないから	12.8
家計の補助、学費等を得るため	41.2
家庭生活や他の活動と両立しやすいから	36.0
通勤時間が短いから	35.5
健康を考えて	11.7
その他	7.1

資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999年）

- （注） 1）複数回答。  
 2）「短時間のパート」（いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。）についてみたもの。



第45表 業務委託の顕著な効果

第45表 業務委託の顕著な効果

(単位 %)

項目	業務委託の効果があつた企業計	専門知識・技術・人材の不足の補充	人件費の削減	業務量の変動に対する弾力的な対応
割合	100.0	45.1	30.6	23.5

資料出所 労働省「平成9年産業労働事情調査（アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査）」（1997年）

- (注) 1) 複数回答。  
 2) 業務委託の効果があつた企業（業務委託を実施している企業の97.7%）に占める割合。  
 3) この調査における「業務委託」とは、自社の業務の一部又は全てを外部（他社）に処理させるため委託することを言い、いわゆるアウトソーシングだけでなく請負や外注も該当することに留意する必要がある。  
 4) 選択肢としては他に、「経営資源・人材の主たる業務への集中化」、「人件費以外の業務処理コストの削減」、「子会社・関連会社の育成」、「品質・顧客サービスが向上」、「雇用管理の負担の解消」、「結果として売上高が増加」、「その他」がある。



第46表 現在委託を実施している業務

第46表 現在委託を実施している業務

(単位 %)

企業規模	事務・管理					情報処理	生産等		物流	その他					
	人事管理	教育訓練・研修	福利厚生	経理	その他	情報処理・システム開発	製造、建設	機器点検、保守	物流	研究開発・設計	広告・マーケティング	営業・販売	施設管理関係	封個人サービス	その他
合計	2.4	12.6	7.9	26.4	9.5	22.8	54.8	38.0	39.4	10.1	13.0	6.3	31.3	2.0	3.6
1,000人以上	14.3	25.3	40.9	8.2	13.1	59.4	43.8	34.8	50.2	22.5	24.6	15.8	55.3	7.6	7.2
300～999人	4.7	19.6	18.1	13.5	7.1	34.9	46.9	27.6	44.8	12.3	14.3	6.2	39.9	3.0	4.1
100～299人	1.6	13.2	6.9	15.7	5.5	29.6	53.4	39.8	43.3	10.8	15.2	6.1	35.5	2.1	4.3
30～99人	1.9	11.1	5.7	32.1	10.9	17.7	17.7	38.6	37.0	9.1	11.6	6.0	28.0	1.6	3.1

資料出所 労働省「平成9年産業労働事情調査（アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査）」（1997年）

- (注) 1) 複数回答。  
 2) 業務委託をしている企業（全体の49.9%）に占める割合。



第47表 業務委託の開始時期

第47表 業務委託の開始時期

(単位 %)

業 務	1990年以前	1991年～1993年	1994年以降
合 計	84.7	7.9	9.8
事務・管理			
人事管理	60.0	7.3	33.7
教育訓練・研修	72.2	8.0	22.6
福利厚生	75.2	13.7	12.7
経理	91.1	7.7	4.5
その他	88.4	5.1	10.3
情報処理			
情報処理・システム開発	74.2	15.3	14.2
生産等			
製造、建設	88.2	7.8	5.9
機器点検、保守	93.8	3.5	3.6
物流			
物流	84.2	8.0	9.0
その他			
研究開発・設計	82.7	8.6	12.0
広告・マーケティング・調査	87.0	6.1	8.5
営業・販売	74.8	3.7	22.2
施設管理関係	82.2	7.7	13.9
封個人サービス	64.7	16.7	28.0
その他	76.8	10.6	14.5

資料出所 労働省「平成9年産業労働事情調査（アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査）」（1997年）



第48表 受託企業における労働者数の今後の方針

第48表 受託企業における労働者数の今後の方針

(単位 %)

企業規模、産業	業務委託を実施している企業計	企業全体				うち正社員			
		増やす	変わらない	減らす	わからない	増やす	変わらない	減らす	わからない
合計	100.0	30.3	37.0	12.5	15.4	29.1	42.6	13.9	13.5
うち受託中心の企業	100.0	35.3	37.1	8.6	12.6	34.2	41.9	12.0	11.0
1,000人以上	100.0	28.0	26.4	26.2	18.9	20.0	34.7	32.0	13.3
300～999人	100.0	30.7	36.4	17.8	12.6	28.2	40.1	19.5	10.8
100～299人	100.0	28.7	41.1	11.2	15.4	28.4	42.8	17.2	10.5
30～99人	100.0	30.8	36.0	12.2	15.5	29.7	42.9	11.9	14.6
建設業	100.0	13.9	45.7	15.8	19.1	16.2	51.1	15.0	17.6
製造業	100.0	29.7	36.5	12.5	16.3	29.8	42.8	13.1	13.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.7	55.2	13.8	10.3	20.7	55.2	13.8	10.3
運輸・通信業	100.0	36.7	35.0	13.8	13.0	32.8	44.8	11.0	11.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.6	27.8	11.7	17.9	41.8	20.6	28.7	8.9
金融・保険業	100.0	20.5	50.0	11.4	18.2	15.9	54.5	15.2	14.4
不動産業	100.0	20.5	54.5	13.3	11.0	11.7	66.3	13.3	8.0
サービス業	100.0	43.2	30.7	8.6	10.8	38.0	34.9	13.0	11.5

資料出所 労働省「平成9年産業労働事情調査（アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査）」（1997年）

- (注) 1) 「業務委託を実施している企業計」には、「該当する労働者がいない」及び不明を含む。  
 2) 受託中心の企業とは、受託業務従事者が75%以上の企業である。



第49表 産業別雇用者数の推移

第49表 産業別雇用者数の推移

(単位 万人)

年	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業
1985年	414	1,235	324	912	199	940
86	415	1,229	333	938	207	969
87	412	1,215	328	962	216	1,008
88	436	1,245	331	990	216	1,034
89	451	1,276	347	1,016	225	1,084
90	462	1,306	353	1,047	241	1,142
91	479	1,357	356	1,080	244	1,194
92	497	1,382	363	1,102	244	1,231
93	523	1,367	371	1,121	244	1,272
94	536	1,340	371	1,126	243	1,302
95	544	1,308	381	1,138	244	1,327
96	551	1,307	389	1,160	239	1,361
97	563	1,307	390	1,172	235	1,408
98	548	1,258	385	1,188	238	1,432
99	544	1,223	385	1,196	232	1,434

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」



第50表 労働人口減少下においても維持される成長

第50表 労働人口減少下においても維持される成長

我が国製造業において、研究開発や情報化関連を除いた労働力の量的投入増加が付加価値増大につながる効果はこれまでも大きくなかったと推定される。

	労働	資本	R&D	IT
弾性値	0.33	0.46	0.12	0.09

注) 1981～96年の製造業データで一次可次を仮定してトランスログ関数を推定し平均値で評価した付加価値弾性値(各要素1%増加することによる付加価値増加率)

このため、この弾性値推定に基づいて機械的に計算すると、R&D・ITを約7%増加させれば、資本蓄積を1%台半ばの伸びに抑えても、労働人口減少下において2%程度の成長は実現可能な射程に入り得る。

労働(△0.6%×0.33)+資本(1.6%×0.46)+R&D・IT(7%×(0.12+0.09))=2%

(注) R&D伸び率実績:7%(弾性値推計期間における平均)  
労働力人口の減少率:厚生省将来人口推計の低位推計ケースに対応。

資料出所 産業構造審議会「21世紀経済産業政策の課題と展望～競争力ある多層社会の形成に向けて～」(2000年)より引用

第51表 老後の不安感について(最も不安に思うこと)

第51表 老後の不安感について(最も不安に思うこと)

(単位 %)

年齢階級	要介護状態	勤務先の業種悪化	病気やけが	引退後の収入不足	親の要介護状態	子供の教育費用	親の病気やけが	金融資産(価値下落)	子供の結婚費用	その他	不明
50～59歳	19.3	18.4	19.7	20.7	5.1	1.3	0.5	1.7	1.4	1.7	10.1
60～69	44.2	5.0	19.5	12.7	3.1	0.1	0.7	1.5	0.4	1.1	11.8
70～79	56.6	1.9	16.2	5.4	0.0	0.3	1.1	1.4	0.8	2.4	14.0

資料出所 郵政省郵政研究所「家計における金融資産選択に関する調査」(1998年)

第52表 目的別貯蓄保有状況(世帯主年齢階級別)

第52表 目的別貯蓄保有状況(世帯主年齢階級別)

(単位 %)

年齢階級	老後の生活	病気・災害	安心だから	子供の教育費	耐久消費財の購入資金	子供の結婚資金	レジャー資金
20～29歳	10.9	26.2	41.1	28.8	17.9	6.1	19.2
30～39	26.5	37.4	44.2	56.8	24.0	10.7	17.6
40～49	39.8	45.5	38.9	55.7	20.4	17.2	12.6
50～59	57.1	49.1	33.6	18.7	16.8	26.0	11.0
60～69	58.6	50.6	27.4	4.3	13.0	10.1	12.0
70～79	49.3	44.5	24.3	3.5	6.5	4.0	8.9

(単位 %)

年齢階級	介護状態	マイホームの取得	マイホームの増改築	遺産	自分の結婚資金	その他
20～29歳	3.5	19.2	1.3	1.3	8.3	3.1
30～39	3.6	21.2	5.2	1.3	2.1	4.9
40～49	8.5	11.7	8.2	1.4	0.4	2.2
50～59	13.2	5.8	8.4	2.8	0.3	3.5
60～69	16.0	3.5	7.2	3.5	0.4	2.2
70～79	19.7	1.6	2.7	4.6	0.5	2.2

資料出所 郵政省郵政研究所「家計における金融資産選択に関する調査」(1998年)

(注) 回答は複数回答である。

第53表 「今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向(ゴールドプラン21)」における介護サービス提供の見込量について(ホームヘルパー)

第53表 「今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向(ゴールドプラン21)」における介護サービス提供の見込量について(ホームヘルパー)

(単位 万人)

項目	平成11年度(1999年度) (新ゴールドプラン目標)	平成16年度 (2004年度)
人数	17	35

資料出所 厚生省資料による。

(注) 数値は一定の前提の下で試算した参考値である。



第54表 新規・成長15分野における市場規模・雇用規模予測

第54表 新規・成長15分野における市場規模・雇用規模予測

分野	市場規模		雇用規模	
	1995年	2010年	1995年	2010年
	兆円	兆円	万人	万人
医療・福祉	38	91	348	480
生活文化	20	48	220	355
情報通信	38	126	125	245
新製造技術	14	41	73	155
流通・物流	36	132	49	145
環境	15	37	64	140
ビジネス支援	17	33	92	140
海洋	4	7	59	80
バイオテクノロジー	1	10	3	15
都市環境整備	5	16	6	15
航空・宇宙（民間）	4	9	8	14
新エネルギー・省エネルギー	2	7	4	13
人材	2	4	6	11
国際化	1	2	6	10
住宅	1	4	3	9

資料出所 「経済構造の変革と創造のための行動計画」（1995年閣議決定）

（注） 各分野の雇用・市場規模予測には、若干重複がある。



第55表 雇用形態別雇用者数の割合の推移

第55表 雇用形態別雇用者数の割合の推移（女性）

（単位：%）

年	役員を除く雇用者				
	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	嘱託、その他	
1989年	100.0	64.0	27.1	5.6	3.4
90	100.0	61.9	28.3	6.1	3.7
91	100.0	62.8	27.7	6.1	3.4
92	100.0	61.7	28.4	6.2	3.7
93	100.0	61.5	28.4	6.4	3.7
94	100.0	61.6	28.1	6.5	3.7
95	100.0	60.9	28.1	7.4	3.7
96	100.0	60.2	29.0	7.1	3.6
97	100.0	58.2	29.9	7.5	4.3
98	100.0	57.1	30.7	8.3	3.8
99	100.0	54.8	32.2	8.8	4.3
2000	100.0	53.6	33.0	9.1	4.4

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」（各年2月）



第56表 雇用者総数に占める女性の割合の推移

第56表 雇用者総数に占める女性の割合の推移

（単位：%）

年	構成割合
1965年	31.7
70	33.2
75	32.0
80	34.1
85	35.9
90	37.9
95	38.9
96	39.2
97	39.5
98	39.6
99	39.7

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」



第57表 女性労働者学歴別構成比の推移（産業計、企業規模計）

第57表 女性労働者学歴別構成比の推移（産業計、企業規模計）

（単位 %）

年	中卒	高卒	高専・短大卒	大卒以上
1975年	40.6	50.9	6.7	1.9
80	33.3	53.6	10.2	2.9
85	25.6	56.2	14.0	4.3
89	19.6	57.8	17.5	5.1
90	18.3	57.5	18.9	5.2
91	17.1	57.3	19.8	5.8
92	16.0	57.0	20.8	6.2
93	14.9	57.0	21.5	6.6
94	13.6	56.4	22.5	7.4
95	12.9	55.4	24.0	7.7
96	12.4	54.8	24.4	8.4
97	11.6	54.1	25.6	8.8
98	10.1	53.3	26.7	9.9
99	9.2	52.3	27.5	11.0

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」



第58表 平均勤続年数の推移（産業計、企業規模計、学歴計）

第58表 平均勤続年数の推移（産業計、企業規模計、学歴計）

（単位 年）

年	男女計	女性	男性
1965年	6.6	3.9	7.8
70	7.5	4.5	8.8
75	8.8	5.8	10.1
80	9.3	6.1	10.8
85	10.3	6.3	11.9
90	10.9	7.3	12.5
95	11.3	7.9	12.9
96	11.6	8.2	13.1
97	11.8	8.4	13.3
98	11.6	8.2	13.1
99	11.8	8.5	13.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）1965年、1970年はサービス業を除く、官公営計。

1975年以降はサービス業を含む民営計。



第59表 女性一般未就業者の入職状況（年齢階級、就業形態別）

第59表 女性一般未就業者の入職状況（年齢階級、就業形態別）

（単位 %）

年齢階級	計	一般労働者	パートタイム労働者
計	100.0	33.4	66.6
19歳以下	100.0	34.8	65.2
20～24歳	100.0	41.0	59.0
25～29	100.0	41.1	58.9
30～34	100.0	23.8	76.2
35～39	100.0	34.3	65.7
40～44	100.0	28.6	71.4
45～49	100.0	29.5	70.5
50～54	100.0	30.7	69.3
55～59	100.0	28.8	71.6
60～64	100.0	26.0	74.0
65歳以上	100.0	8.6	91.4

資料出所 労働省「雇用動向調査」（1998年）



第60表 労働力供給等の見通し試算

第60表 労働力供給等の見直し試算

(年率、単位%)

項目	1999年～2010年	2010年～2025年
労働力人口増減率	-0.1	-0.3(-0.6)
就業者数増減率	-0.0	-0.3(-0.6)
1人当たり成長率	2.0	2.0
労働生産性上昇率	2.1	1.9( 2.3)

資料出所 労働省労働経済課において、以下の資料を用いて試算。

雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)

労働省「職業安定業務統計」「賃金構造基本統計調査」、

総務庁統計局「国勢調査」「10月1日現在推計人口」

「労働力調査」「消費者物価指数」、厚生省「社会福祉施設調査」、

経済企画庁「国民経済計算」、経済企画庁経済研究所編

「経済分析 第151号 高齢化の経済分析」(1997年)、

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

(1997年1月推計)

(注) 1)2025年の労働力人口について試算を行った。試算方法は付注-4参照。

2)2010年から2025年の就業者数の増減率は労働力人口の増減率と同じと想定した。

3)1999年から2010年の数値は、「労働力需給の展望と課題」(1人当たり2%成長のケース)をもとに労働省労働経済課において計算。

4)2010年から2025年の実質GDP成長率は「労働力需給の展望と課題」の中で基本ケースとして想定された2000年から2010年の成長率と同様、1人当たり2%成長とした。

5)2010年から2025年の労働生産性上昇率は、本試算に基づく就業者数減少の下で、1人当たり2%成長率を達成するために必要な労働生産性上昇率を求めた。

6)2010年から2025年では、将来人口が減少(将来人口は2007年をピークに減少に転じるが、2010年の人口は1999年の人口を上回る)するため、1人当たり2%成長率を達成するのに必要なGDP成長率は2010年までに比べて低くなる。このため、これを達成するために必要な労働生産性上昇率も、就業者の減少にもかかわらず、2010年までよりも低い上昇率となる。

7)2010年から2025年の( )は、2025年の年齢別労働力率が、「労働力需給の展望と課題」の2010年の推計値と同様で推移すると仮定した時の2025年の労働力人口及びその際の2025年の就業者数(2010年から2025年の労働力人口の増減率で求めた)を用いた場合の数値。



第61表 高校生、大学生の産業別就職者数の推移

第61表 高校生、大学生の産業別就職者数の推移

(単位 人、%)

年	計	建設業	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	サービス業		公務	その他
						うち教育			
高校生									
1992年	597,658	33,591	216,903	138,889	22,304	110,162	-	32,715	43,094
99	275,859	25,191	98,603	52,627	3,910	63,348	-	11,037	21,143
(増減率)									
1992～99年	-53.8	-25.0	-54.5	-62.1	-62.5	-42.5	-	-66.3	-50.9
大学生									
1992年	350,070	20,677	100,118	52,367	32,003	92,538	27,316	30,972	21,394
99	320,119	17,252	62,968	70,135	31,152	97,537	13,795	15,887	25,188
(増減率)									
1992～99年	-8.6	-16.6	-37.1	33.9	-2.7	5.4	-49.5	-48.7	17.7

資料出所 文部省「学校基本調査」



第62表 学卒就職者に占める非正規雇用比率の国際比較

第62表 学卒就職者に占める非正規雇用比率の国際比較

(単位 %)

国	男性		女性	
	有期雇用	パートタイム	有期雇用	パートタイム
日本	-	10.8	-	15.4
フランス	68.3	21.8	66.3	40.3
ドイツ	62.8	16.3	69.9	21.1
イギリス	27.3	45.3	25.7	54.1
アメリカ	-	21.3	-	35.3
OECD諸国平均	50.3	24.0	50.2	34.0

資料出所 労働省「雇用動向調査」、OECD「EMPLOYMENT OUTLOOK1998」

(注) 1) 日本は1998年時点、ドイツは1995年時点、それ以外は1996年時点のもの。

2) 日本は学校卒業後1年間に就職した29歳以下の者に占めるパートタイム

労働者の割合を表し、他のOECD諸国については、学校を卒業してから1年

後の16～29歳の就労者に占める有期雇用、パートタイムの比率を表している。



第63表 各年齢層の完全失業者に占める失業期間が6か月以上の者の比率の推移

第63表 各年齢層の完全失業者に占める失業期間が6か月以上の者の比率の推移

(単位 %)

年	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
1992年	22.2	40.0	30.8	33.3	54.5	75.0
93	22.0	27.8	40.7	39.1	46.4	50.0
94	28.9	31.9	30.3	40.0	43.2	50.0
95	24.5	37.5	37.9	41.9	52.8	50.0
96	28.8	35.2	40.0	43.3	54.5	62.5
97	38.2	33.9	35.5	44.4	54.5	57.1
98	29.3	31.7	36.4	41.7	52.9	44.4
99	35.7	40.2	42.5	49.0	57.6	63.6
2000	39.4	38.4	42.2	48.1	61.3	69.2

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 各年2月の数字。



第64表 求職理由別若年完全失業者数の推移 (15～24歳)

第64表 求職理由別若年完全失業者数の推移 (15～24歳)

(単位 万人、%)

区分・性・年	完全失業者計	非自発的な離職 による者	自発的な離職 による者	学卒未就職者	その他の者
<b>(完全失業者数)</b>					
<b>男女計</b>					
1989年	36	6	14	5	8
97	57	6	24	11	14
99	72	10	27	15	18
<b>男性</b>					
1989年	19	4	6	3	5
97	31	4	12	6	8
99	42	6	14	9	12
<b>女性</b>					
1989年	17	3	7	3	3
97	26	2	13	5	5
99	31	5	13	6	7
<b>(構成比)</b>					
<b>男女計</b>					
1989年	100.0	16.7	38.9	13.9	22.2
97	100.0	10.5	42.1	19.3	24.6
99	100.0	13.9	37.5	20.8	25.0
<b>男性</b>					
1989年	100.0	21.1	31.6	15.8	26.3
97	100.0	12.9	38.7	19.4	25.8
99	100.0	14.3	33.3	21.4	28.6
<b>女性</b>					
1989年	100.0	17.6	41.2	17.6	17.6
97	100.0	7.7	50.0	19.2	19.2
99	100.0	16.1	41.9	19.4	22.6

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」



第65表 離職理由別失業者数 (1998年)

第65表 離職理由別失業者数(1998年)

(単位 万人、%)

年齢・区分	日本		アメリカ		フランス	
	失業者数	構成比	失業者数	構成比	失業者数	構成比
(年計)						
理由計	135	100.0	383	100.0	228	100.0
非自発的離職	59	43.7	304	79.3	211	92.5
自発的離職	76	56.3	80	20.7	17	7.5
(15~24歳)						
理由計	28	100.0	27	100.0	24	100.0
非自発的離職	5	17.9	18	66.7	23	95.2
自発的離職	23	82.1	9	33.3	1	4.8

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」、

U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics「Employment and Earnings」

フランス国立統計経済研究院(INSEE)「1998年雇用アンケート」

(注) 1)アメリカは16~19歳を対象とした1998年のデータ。

2)フランスにおける定義は以下のとおりとした。

非自発的離職：集団解雇、個別解雇、臨時労働の終了、派遣雇用の終了、

期間の定めのある労働契約の終了、その他の種類の臨時労働の終了、

試用以外の就業の終了

自発的離職：辞職

3)日本は失業期間1年以内の者を対象とした。

4)理由計は、非自発的離職及び自発的離職の合計。



第66表 フリーターのコーホート別増減率

第66表 フリーターのコーホート別増減率

(単位 %)

年	20~24歳	25~29歳	30~34歳
1987年	355.6	-30.9	-40.3
92	231.5	-47.2	-54.9
97	334.4	-33.5	-34.3

資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計

(注) 各調査対象年において、5歳きざみの各年齢階級に属する者を5年前と比較し、その人数の増減率として表したものである。



第67表 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移

第67表 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移

(単位 %)

年、学歴	1年目	2年目	3年目
1987年 高校	19.8	14.6	11.9
短大等	13.6	12.3	12.5
大学	11.1	9.1	8.3
88 高校	21.8	15.2	11.8
短大等	14.3	13.1	12.9
大学	11.4	9.4	8.6
89 高校	21.5	14.7	11.0
短大等	14.2	13.1	12.3
大学	10.7	9.0	8.0
90 高校	21.6	13.8	9.7
短大等	14.2	12.9	11.4
大学	10.3	8.8	7.4
91 高校	20.4	12.6	8.8
短大等	13.9	12.1	10.0
大学	9.9	8.2	6.8
92 高校	19.3	11.6	8.8
短大等	13.9	10.7	9.3
大学	9.5	7.6	6.6
93 高校	18.7	12.1	9.5
短大等	13.2	10.6	9.9
大学	9.4	7.8	7.1
94 高校	19.9	12.9	10.4
短大等	14.5	11.5	11.3
大学	10.7	8.8	8.4
95 高校	21.2	14.8	10.6
短大等	16.1	13.3	11.7
大学	12.2	10.6	9.1
96 高校	24.0	14.8	9.3
短大等	17.6	13.2	10.4
大学	14.1	11.0	8.5
97 高校	24.6	13.7	-
短大等	17.4	12.1	-
大学	13.8	10.4	-
98 高校	23.7	-	-
短大等	16.2	-	-
大学	12.9	-	-

資料出所 労働省職業安定局調べ



第68表 若年雇用者の離職率等の推移 (15~24歳)

第68表 若年雇用者の離職率等の推移 (15~24歳)

(単位 %)

年	離職率			非正規比率
	就業形態計	正規	非正規	
1990年	19.8	10.0	56.2	20.6
91	23.7	11.9	67.8	20.8
92	22.0	11.6	61.1	20.9
93	21.8	11.5	55.2	23.1
94	19.7	10.4	51.5	22.2
95	24.1	12.3	58.2	26.0
96	23.4	12.5	51.2	27.5
97	24.8	12.8	49.6	32.3
98	26.8	14.1	50.6	34.5
99	30.0	13.8	58.0	36.6
2000	30.3	13.7	54.8	40.5

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 1)雇用者は役員を除く。

2)雇用者に占める1年以内に前職を離職した失業者、1年以内に前職を離職した雇用者及び1年以内に前職を離職した非労働力人口の割合を離職率とした。

3)パート、アルバイト、嘱託、その他の合計を非正規とした。

4)雇用者に占める非正規の割合を非正規比率とした。

5)各年2月の数字



第69表 労働者派遣事業における派遣労働者数の推移

第69表 労働者派遣事業における派遣労働者数の推移

(単位 人、%)

年度	派遣労働者数	前年度比
1992年度	653,598	
93	574,686	-12.1
94	575,879	0.2
95	612,056	6.3
96	724,248	18.3
97	855,330	18.1
98	895,274	4.7

資料出所 労働省「労働者派遣事業報告」

(注) 派遣労働者数は、一般労働者派遣事業における登録者数(過去1年を超える期間に  
わたり雇用されたことのない者は含まない。)及び常用雇用労働者数並びに特定  
労働者派遣事業における派遣労働者数の合計とした。



第70表 会社でいつまで働くかについての新入社員の意識

第70表 会社でいつまで働くかについての新入社員の意識

(単位 %)

年	定年まで働きたい	取りあえずこの会社 で働く	状況次第で変わる	わからない
1971年	21	19	37	23
72	22	20	34	23
73	21	20	36	23
74	21	18	38	23
75	22	20	35	23
76	24	19	35	22
77	23	21	37	18
78	22	21	37	20
79	23	19	37	21
80	22	21	39	18
81	24	20	39	17
82	28	20	35	16
83	26	21	37	16
84	24	22	38	15
85	23	24	37	16
86	25	23	38	15
87	24	24	38	15
88	22	25	38	15
89	19	26	40	16
90	16	26	43	15
91	15	28	43	14
92	16	30	41	13
93	17	28	40	15
94	22	27	37	13
95	20	26	42	12
96	18	25	43	13
97	18	24	45	13
98	18	22	47	12
99	15	23	48	13

資料出所 (財)社会経済生産性本部「働くことの意味調査」

(注) 「無回答」や「不明」は省略してあるため、合計しても100には  
ならない。



第71表 仕事の悩みは誰に相談するかについての新入社員の意識

第71表 仕事の悩みは誰に相談するかについての新入社員の意識

(単位 %)

年	会社の上役	職場の身近な先輩や同僚	職場以外の先輩や友人	両親・兄弟・恩師	恋人	自分で解決する
1969年	8	66	23	-	-	-
70	7	65	25	-	-	-
71	5	50	19	8	-	18
72	5	49	19	8	-	18
73	4	51	20	8	-	17
74	4	52	21	8	-	15
75	4	55	20	7	-	15
76	4	55	21	7	-	13
77	4	51	20	7	6	11
78	4	53	22	8	5	9
79	3	52	22	8	5	9
80	3	51	21	8	7	10
81	3	53	21	7	6	9
82	3	53	21	8	6	9
83	3	54	21	8	6	8
84	3	53	22	7	6	9
85	3	53	21	7	6	9
86	3	53	22	8	6	9
87	3	51	22	8	7	9
88	4	54	21	8	6	8
89	3	49	25	8	7	8
90	2	47	27	9	7	8
91	3	47	25	8	8	9
92	2	46	27	8	9	8
93	3	47	25	8	8	9
94	4	47	22	9	8	10
95	3	46	25	8	9	9
96	2	44	27	9	9	10
97	2	42	27	9	10	10
98	3	43	26	9	9	9
99	3	40	26	10	12	9

資料出所 (財) 社会経済生産性本部 「働くことの意味調査」

(注) 「無回答」や「不明」は省略してあるため、合計しても100にはならない。



第72表 親と同居する未婚の子供の割合

第72表 親と同居する未婚の子供の割合

(単位 %)

年	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳
1990年	89.9	78.7	39.9	14.4
95	88.7	79.1	45.0	18.7

資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

(注) 同一の年齢階層のうち世帯主である親と同居している未婚の子供の数の割合(学生を含む)



第73表 15～24歳の在学者でパート、アルバイトで就業している者の割合



第73表 15～24歳の在学者でパート、アルバイトで就業している者の割合

(単位 %)

年	男女計	男性	女性
1985年	5.4	5.8	4.9
86	5.4	6.2	4.5
87	5.2	5.8	4.7
88	5.3	6.1	4.8
89	6.6	7.4	5.8
90	7.3	7.8	6.7
91	8.2	8.5	7.8
92	8.7	9.2	7.9
93	9.1	9.8	8.3
94	9.4	10.0	8.8
95	10.5	10.4	10.6
96	11.6	12.0	10.9
97	13.0	13.5	12.3
98	13.8	12.9	14.9
99	13.8	13.6	13.7
2000	14.3	13.7	14.8

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

- (注) 1) 在学中でパート、アルバイトで就業する者と在学中で非労働力人口の合計のうち、  
在学中でパート、アルバイトで就業する者の占める割合。  
2) パート、アルバイトは勤め先の呼称による。  
3) 各年2月の数字。



第74表 フリーター類型別フリーターの動機、理由

第74表 フリーター類型別フリーターの動機、理由

(単位 %)

動機、理由	「自己実現型」	「将来不安型」	(「非自発型」)
定職だと会社に拘束されることが多くなるから	25.0	26.8	(21.9)
定職よりアルバイトの方が時間当たり賃金が高いから	8.3	15.2	(6.3)
アルバイトの方が働く時間を自由に決められるから	44.4	43.8	(25.0)
自分をまだ一定の枠にはめたくないから	27.8	22.3	(3.1)
自分に合う仕事を見つけたいので、それまではアルバイト	48.6	50.0	(50.0)
アルバイトの方がいるような仕事や人間関係を経験できる	22.2	25.9	(15.6)
定職に就かなくても生活できるから	13.9	11.6	(9.4)
仕事以外にしたいことがあり、両立しやすい働き方である	43.1	24.1	(21.9)
将来の夢、希望を実現するため	38.9	11.6	(9.4)
将来的に独立したプロとして活動したいため	15.3	5.4	(3.1)
自分の能力、専門性をいかしたいため	4.2	2.7	(6.3)
専門的な技術、知識を身に付けるため	13.9	1.8	(3.1)
定職に就いても結婚後状況が変わると思うから	1.4	-	-
正社員として採用されなかったから	13.9	19.6	(68.8)
正社員として採用される見込みが低く、就職をあきらめたから	9.7	13.4	(46.9)
家庭の事情などで定職に就いて働くことができないから	1.4	0.9	-
何となく	1.4	15.2	(12.5)
その他	1.4	1.8	-

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就業等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 複数回答(該当するものすべて)  
2) 類型の定義は第2-(2)-6表による。  
3) 無回答を除く。



第75表 フリーター類型別フリーターのメリット、デメリット

第75表 フリーター類型別フリーターのメリット、デメリット

(単位 %)

項目	「自己実現型」	「将来不安型」	「非自発型」
			( )
自分の本当にやりたいことができる	33.3	16.1	( 6.3)
自分の個性をいかせる	15.3	4.5	-
自由な時間を多く取れる	54.2	61.6	(56.3)
いろいろな世界をのぞくことができる	30.6	26.8	(21.9)
多くの貴重な経験がある	27.8	22.3	(21.9)
好きなときに働ける	31.9	39.3	(34.4)
好きな場所で働ける	12.5	26.8	(28.1)
正社員では得られない高収入が得られる	6.9	6.3	( 6.3)
生活が安定しない	54.2	56.3	(81.3)
いざというときの保障が無い	76.4	73.2	(84.4)
現在の生活から抜けられなくなっている	18.1	26.8	(28.1)
仕事の難しさに収入が低い	22.2	30.4	(46.9)
責任のある仕事に就けない	11.1	9.8	(15.6)
いつまでたっても仕事の質が上がらない	9.7	15.2	(28.1)
病気の時に収入が無くて困る	43.1	46.4	(53.1)
結婚の障害になる	8.3	8.0	( 6.3)
将来に不安がある	48.6	50.9	(78.1)
その他	2.8	0.9	-

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 複数回答(該当するものすべて)  
 2) 類型の定義は第2-(2)-6表による。  
 3) 無回答を除く。



第76表 フリーター生活の継続予定

第76表 フリーター生活の継続予定

(単位 %)

継続予定	「自己実現型」	「将来不安型」	「フリーター継続型」
			(「非自発型」)
一生続けることになる	-	0.9	-
少なくとも10年くらいは続けることになる	-	-	-
5年くらいは続けることになる	5.6	3.6	( 6.3)
自分、2~3年くらい続けたいと思っている	19.4	24.1	(15.6)
できるだけ早めに辞めたいと思っている	61.1	65.2	(71.9)
その他	12.5	6.3	( 6.3)

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 無回答があるので全体で100%にならない。  
 2) 類型の定義は第2-(2)-6表による。



第77表 フリーター類型別定職に就く形態

第77表 フリーター類型別定職に就く形態

(単位 %)

定職に就く形態	「自己実現型」	「将来不安型」	「非自発型」
			( )
会社などで正社員として働く	68.1	87.5	(90.6)
自分で事業を起こす	4.2	6.3	( 6.3)
プロとして独立する	22.2	4.5	-
家業を継ぐ	-	0.9	( 3.1)
その他	5.6	-	-

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 複数回答(該当するものすべて)  
 2) 無回答があるので全体で100%にならない。  
 3) 類型の定義は第2-(2)-6表による。



第78表 現在のアルバイトが将来就きたい職業に役立つか

第78表 現在のアルバイトが将来就きたい職業に役立つか

(単位 %)

役立ち度	「自己実現型」	「将来不安型」	「非自発型」
			( )
役に立つ計	26.4	26.8	( 9.4)
非常に役に立つ	8.3	2.7	( 3.1)
役に立つ	18.1	24.1	( 6.3)
どちらともいえない	23.6	27.7	(50.0)
役に立たない計	40.3	30.4	(18.8)
余り役に立たない	22.2	19.6	(15.6)
全く役に立たない	18.1	10.7	( 3.1)
わからない	9.7	13.4	(21.9)

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 無回答があるので全体で100%にならない。  
2) 類型の定義は第2-(2)-6表による。



第79表 「自己実現型」フリーターの定職に就くための具体的な取組の内容

第79表 「自己実現型」フリーターの定職に就くための具体的な取組の内容

(単位 %)

取組内容	フリーター割合
民間の専門学校・各種学校に通っている	30.6
大学・短大等の社会人講座に通っている	2.8
通信教育を受講している	15.3
公共の職業能力開発などの施設に通っている	5.6
個人の先生に師事し、学んでいる	11.1
その他	40.3

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 複数回答(該当するものすべて)  
2) 類型の定義は第2-(2)-6表による。  
3) 無回答は省略。



第80表 年齢別身内のフリーター生活への意識

第80表 年齢別身内のフリーター生活への意識

(単位 %)

項目	男性			女性		
	20歳未満	20～25歳未満	25～30歳未満	20歳未満	20～25歳未満	25～30歳未満
若いときの生き方の一つとして認めてくれている	11.8	6.3	4.3	4.8	9.7	3.0
当面はやむを得ないが、早く定職に就くことを望んでいる	41.2	51.6	50.0	42.9	46.2	50.7
フリーター生活は辞めて、すぐ定職に就くよう言われる	5.9	12.5	21.7	-	14.0	4.5
本人任せである	41.2	23.4	23.9	42.9	28.0	34.3
その他	-	3.1	-	4.8	2.2	4.5

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

- (注) 1) 年齢はフリーターの年齢  
2) 無回答があるので全体で100%にならない。



第81表 職種別労働者構成の変化(パートから一般正社員への移行)(20～29歳)

第81表 職種別労働者構成の変化(パートから一般正社員への移行)(20～29歳)

(単位 %)

職種	転職前の会社での職種	現在の会社での職種
	(パート)	(一般正社員)
専門的・技術的な仕事	5.7	11.4
管理的な仕事	0.7	0.7
事務の仕事	17.3	29.8
販売の仕事	17.6	15.0
サービスの仕事	27.2	15.4
保安の仕事	0.2	1.1
運輸・通信の仕事	5.2	1.3
生産工程・労務作業の仕事	19.2	18.5
その他の仕事	6.8	6.8

資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)より労働省政策調査課にて特別集計



第82表 前の会社の主な雇用形態別今の会社への就職手段

第82表 前の会社の主な雇用形態別今の会社への就職手段

(単位 %)

就職手段	前の会社の雇用形態		
	総計	一般正社員	パート
公共職業安定所等公共的機関	41.5	42.4	46.0
民間の職業紹介機関	5.3	5.9	3.0
求人情報専門誌等	31.4	30.9	31.9
インターネット	1.7	1.8	1.0
新聞・チラシ等	26.0	25.8	22.8
企業訪問	3.1	3.3	2.5
出向・前の会社のあっせん	3.0	2.9	3.7
縁故(知人、友人等)	31.8	31.8	27.9
その他	8.2	8.1	5.2

資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)を労働省政策調査部にて特別集計

(注) 1) 複数回答(該当するものすべて)

2) 総計は一般正社員、パートを含めた調査対象職種合計をいう。



第83表 転職回数と賃金の関係について

第83表 転職回数と賃金の関係について

推計式及び推計結果は以下のとおり。

$$Y = 3.5146 + 0.2506 X_1 + 0.1130 X_2 - 0.0312 X_3 + 0.0491 X_4$$

(30.18) (8.13) (1.34) (-1.42) (2.38)

$$\bar{R}^2 = 0.018 \quad S.E. = 1.640 \quad ( )内はt値。$$

Y : 賃金変動(3割以上増加した=7、1~3割増加した=6、1割未満増加した=5、変わらない=4、1割未満減少した=3、1~3割未満減少した=2、3割以上減少した=1)

X<sub>1</sub> : 規模別移動ダミー(下方移動=0、平行移動=1、上方移動=2、転職前の産業が官公営の場合は平行移動と解釈)

X<sub>2</sub> : 前の会社を辞めた理由ダミー(非自発的理由=0、自発的理由=1)

X<sub>3</sub> : 転職回数

X<sub>4</sub> : 就業経験ダミー(転職前の就業経験が今の会社でかなり活用されている=5、ある程度活用されている=4、どちらともいえない=3、余り活用されていない=2、ほとんど活用されていない=1)

資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)を労働省政策調査部にて特別集計したものから労働省労働経済課推計



第84表 転職回数と離職期間(20~29歳)

第84表 転職回数と離職期間(20~29歳)

(単位 %)

転職回数	総計	離職期間 無し	離職期間あり						
			1か月未満	1~2か月未満	2~4か月未満	4~6か月未満	6~8か月未満	8~10か月未満	10か月以上
計	100.0	8.7	34.2	18.4	15.4	8.9	4.4	2.3	7.7
1回	100.0	10.1	32.3	19.0	14.9	7.5	5.2	2.7	8.3
2回	100.0	7.9	33.1	17.4	16.4	13.5	2.8	2.9	6.1
3回	100.0	8.4	34.3	17.7	17.5	6.9	4.8	1.2	9.2
4回	100.0	3.4	44.4	19.6	14.0	9.5	4.6	0.2	4.2
5回	100.0	2.9	55.9	22.6	11.6	3.9	1.4	-	1.7
6回以上	100.0	4.9	54.0	10.1	5.5	5.0	0.1	-	20.4

資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)より労働省政策調査部にて特別集計

(注) 「不明」を除いて計算



第85表 何度も転職を繰り返してきた者への企業の評価

第85表 何度も転職を繰り返してきた者への企業の評価

(単位 %)

項目	割合	項目	割合
肯定的に評価	12.6	否定的に評価	81.4
(理由)		(理由)	
新しい環境への適応力に優れている	21.4	いつ辞めるかわからず落ち着きが悪じられない	59.8
柔軟な対応	26.2	ねばり強さが無い	55.7
経験が豊富	81.0	しっかりとした技能、知識が身に付いていない	31.7
多様な技能、知識が身に付いている	57.1	責任感が感じられない	45.4
その他	2.4	その他	5.5

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)

(注) 1) 「肯定的に評価」と「否定的に評価」の合計が100%にならないのは無回答があるため。

2) 理由については複数回答(該当するものすべて)



第86表 一般労働者の企業規模別学卒入職者割合の推移

第86表 一般労働者の企業規模別学卒入職者割合の推移

(単位 %)

年	企業規模計	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人
1991年	22.9	39.7	35.1	23.9	12.8	9.1
92	26.5	44.6	42.7	25.2	17.9	13.3
93	25.9	43.5	39.5	25.5	18.0	13.3
94	24.9	36.1	42.0	29.8	17.4	15.2
95	25.5	34.3	41.5	33.7	19.8	13.9
96	25.7	36.1	32.3	28.7	20.8	19.9
97	23.6	32.4	36.5	26.2	17.5	15.0
98	23.0	35.6	34.6	26.5	16.5	12.9

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 建設業を除く。

2) 企業規模計には官公営を含む。



第87表 一般労働者の産業、職歴別入職者の割合

第87表 一般労働者の産業、職歴別入職者の割合

(単位 %)

産業	計	学卒未就業者	転職入職者	一般未就業者
計	100.0	35.3	47.9	16.8
鉱業	100.0	33.3	66.7	0.0
建設業	100.0	28.1	55.8	16.0
製造業	100.0	44.3	44.7	11.1
電気・ガス・水道業	100.0	64.4	28.9	6.7
運輸・通信業	100.0	42.3	50.1	7.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	33.0	44.1	22.9
金融・保険業	100.0	26.7	46.9	26.4
不動産業	100.0	54.9	42.7	2.4
サービス業	100.0	28.8	53.9	17.2

資料出所 労働省「雇用動向調査」(1998年)

(注) 企業規模1,000人以上。



第88表 一般労働者の産業別入職者数の構成変化

第88表 一般労働者の産業別入職者数の構成変化

(単位 %)

年	産業計	鉱業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業
1978年	100.0	0.4	34.2	0.4	9.4	29.9	6.6	0.8	18.3
88	100.0	0.2	32.7	0.4	8.6	24.7	7.3	1.0	25.1
98	100.0	0.2	23.5	0.4	10.1	20.2	4.9	1.4	39.1

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 産業計は建設業を除く。



第89表 3年前と比べたホワイトカラー正社員の職種別中途採用数の変化

第89表 3年前と比べたホワイトカラー正社員の職種別中途採用数の変化

(単位 %)

職種	増加	変化無し	減少	採用無し
管理職	24.0	51.4	19.4	5.1
事務職	17.5	39.7	32.9	8.1
専門・技術職	31.0	35.4	27.9	4.4
営業・販売職	26.0	36.6	28.9	6.4

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)

- (注) 1) 中途採用者数の増減別の企業割合である。  
2) 無回答があるので全体で100%にならない。



第90表 ホワイトカラー正社員の職種別中途採用実施理由

第90表 ホワイトカラー正社員の職種別中途採用実施理由

(単位 %)

理由	管理職	事務職	専門・技術職	営業・販売職
既存事業の拡大	17.1	7.7	17.3	24.7
新規分野への進出	22.3	6.0	25.2	12.3
即戦力となる人材の確保	59.4	48.3	74.8	63.0
組織の活性化	10.3	3.8	4.9	6.4
欠員の補充	9.7	56.8	20.4	31.5
親会社・関連会社からの要請	14.3	3.0	2.7	1.7
年齢構成の歪み是正	2.9	3.4	4.0	3.0
新卒採用が困難	0.6	0.9	2.2	0.4
新卒の能力が低い	0.6	0.4	1.3	0.4
その他	2.3	2.6	1.3	2.6

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)

- (注) 1) 複数回答(2つまで)  
2) 無回答は省略



第91表 職種別中途採用の理由

第91表 職種別中途採用の理由

(単位 %)

職種	管理職	事務職	技術・研究職	現業職
退職者、転職者の補充	26.3	71.3	41.8	73.5
新規学卒の採用不足の補充	0.4	3.8	8.0	7.7
専門的知識を持った人材の確保	47.0	13.5	54.0	10.4
多様な人材の確保による組織の活性化	26.7	9.1	14.3	10.0
事業の拡大のため	20.6	13.3	23.9	23.3
その他	5.5	3.8	3.6	4.5

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1998年)

- (注) 複数回答(該当するものすべて)



第92表 職種別、年齢別中途採用実施企業数割合

第92表 職種別、年齢別中途採用実施企業数割合

(単位 %)

職種	年齢計	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50歳以上
管理職	12.7	0.8	2.3	4.7	6.3
事務職	31.8	23.4	9.4	4.4	1.4
技術・研究職	18.2	11.1	7.6	4.2	2.5
現業職	58.9	38.5	26.4	20.8	15.8

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1998年)

- (注) 1) 「中途採用者」とは、新規学校卒業者として採用された者以外の常用労働者をいう。  
2) 「管理職」とは、管理的業務に従事する者で課長(相当職含む)以上の職にある者をいう。  
3) 複数回答(該当するものすべて)。それぞれの年齢階層において、一人でも採用すれば該当。



第93表 職種別中途採用者の採用時のポスト・賃金等の格付け決定基準別企業数割合

第93表 職種別中途採用者の採用時のポスト・賃金等の格付け決定基準別企業数割合

(単位 %)

基準	管理職	事務職	技術・研究職	現業職
計	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢	43.0	64.7	59.4	60.1
学歴	13.4	30.6	31.6	16.6
同一職務の経験年数	16.2	25.9	40.1	25.1
能力	56.0	35.3	52.1	35.5
免許・資格	12.8	10.6	26.0	20.4
在職者賃金とのバランス	45.2	63.2	60.0	61.9
これまでの就業年数	8.8	11.0	14.5	9.7
前職の賃金	49.4	21.9	30.5	22.8
前職のポスト	27.0	2.0	4.1	2.2
本人の希望	18.9	13.7	20.1	15.6
その他	4.3	4.7	2.9	6.9

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1998年)

- (注) 1) それぞれの職種の中途採用者を「採用した」と回答した企業を100としたときの格付け決定基準別の企業数の割合である。  
2) 複数回答(該当するものすべて)。



第94表 仕事の内容とミスマッチが生じている要因

第94表 仕事の内容とミスマッチが生じている要因

(単位 %)

要因	企業割合
採用時の能力や専門性の判定がうまくいっていない	53.5
採用時の適性や人柄の判定がうまくいっていない	39.5
求める職種・職能への求職者の数が少ない	26.7
採用に当たっての仕事内容等に関する説明が不十分	11.6
中途採用者を受け入れる体制(労働条件、処遇等)が整っていない	10.5
中途採用市場における人材情報が不十分	10.5
中途採用者に求める人材要件が不明確	9.3
その他	4.7

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)

- (注) 1) ホワイトカラー中途採用者と仕事の内容にミスマッチが生じている要因  
2) 企業調査  
3) 複数回答(2つまで)



第95表 円滑な転職に向けて労働行政の面で必要と思われる施策

第95表 円滑な転職に向けて労働行政の面で必要と思われる施策

(単位 %)

施策項目	企業割合
転職者が不利にならないような退職金・企業年金制度の見直し	47.5
公的な求人情報の提供拡充	37.5
規制緩和を通じた民間人材ビジネスの成長支援	34.2
個人の能力を認定する公的制度の充実	26.8
自己啓発支援制度の拡充	24.3
公共の職業能力開発機関の拡充	23.4
雇用保険制度の拡充	15.4
特に希望無し	10.9
その他	0.9

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)

- (注) 1) 複数回答(3つまで)  
2) 無回答は省略



第96表 転職に際して必要だと思う支援(労働者の企業に対する要望)

第96表 転職に際して必要だと思う支援（労働者の企業に対する要望）

（単位：%）

要望	年計	20～29歳	30～44歳	45歳以上
早期退職優遇制度	18.2	8.4	23.8	16.9
転職準備のための休暇制度	17.6	25.3	14.4	13.8
転職準備のための資格取得支援	18.6	23.2	16.2	20.0
転職準備のための社内教育研修	5.8	7.9	4.7	6.2
転職先企業の情報提供	19.4	22.6	19.1	13.8
転職出向先の開拓	2.5	1.1	3.2	3.1
定期的にキャリアカウンセリングを実施すること	16.7	16.3	18.2	12.3
アウトプレースメント会社等、再就職を支援する会社との契約	9.8	5.3	12.1	10.8
退職金前払い制度	13.8	13.7	15.6	6.2
社員の独立支援	11.4	8.9	13.5	9.2
その他	1.0	0.5	0.9	3.1
特に希望無し	18.1	18.9	16.2	27.7

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「ホワイトカラーの転職実態に関する調査」(労働省委託、1999年)

(注) 1) 複数回答(2つまで)

2) 無回答は省略



第97表 年齢、転職に必要な支援別転職者割合

第97表 年齢、転職に必要な支援別転職者割合

（単位：%）

項目	年計	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
求人情報提供の拡充	34.5	36.5	40.4	33.1	32.2	24.3	17.8
職業紹介のサービスの充実	32.2	23.1	35.9	29.0	28.1	31.6	34.1
職業能力開発のサービスの拡充	15.1	6.9	13.1	17.7	14.2	18.5	18.3
金銭面での能力開発・自己啓発の支援	15.8	13.8	13.5	18.9	18.9	14.8	10.0
個人の職業能力を診断・認定する資格制度の充実	20.9	23.5	19.9	21.5	23.5	20.1	16.7
企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善	31.2	20.2	27.2	35.0	36.3	33.0	25.2
その他	1.9	0.3	1.6	2.0	1.2	3.8	2.6
特に希望することは無い	14.4	25.9	14.0	12.5	13.1	17.2	26.3

資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)

(注) 複数回答(2つまで)



第98表 職業指導に対する評価

第98表 職業指導に対する評価

（単位：%）

項目	普通科	職業科
かなり役立った	3.2	6.2
役立った	20.8	40.4
あまり役立たなかった	48.5	46.5
職業指導はなかった、又は職業指導は受けなかった	25.4	6.3
不明	2.1	0.7

資料出所 労働省「若年者就業実態調査」(1997年)

(注) 高校卒業生についての数字である。



第99表 校内選考の基準

第99表 校内選考の基準

（単位：%）

項目	特に重視	ある程度	ほとんどない
興味や適性	27.9	57.6	13.4
学業成績	57.4	37.1	4.3
部活動	23.1	55.9	19.6
生活態度	59.0	33.9	5.8
本人の意見	54.1	36.2	8.5

資料出所 雇用職業総合研究所(現日本労働研究機構)「初期職業経歴に関する追跡調査(第1回)」

(1988年)

(注) 1) 高卒就職者が感じた校内選考の基準である。

2) 無回答は除く。



第100表 進路指導への期待(学科別)



第100表 進路指導への期待 (学科別)

(単位 %)

項目	男性計			女性計			
	普通科	商業系	工業系	普通科	商業系	家庭科	
仕事に役立つ知識を教える	45.9	49.0	46.0	45.0	45.3	34.4	47.7
基礎的な学力をつけるよう指導する	28.8	30.6	28.6	28.3	23.0	18.8	23.9
仕事を学ぶ際の考え方を教える	50.7	51.0	46.0	52.2	41.9	43.8	41.3
適性のアドバイス	30.1	30.6	31.7	29.4	37.6	39.1	36.7
地元職場を教える	14.7	24.5	12.7	12.8	19.3	28.1	14.7
職場見学や学校見学	30.8	22.4	30.2	33.3	31.7	32.8	28.4
職場や上級学校の実情を教える	26.4	16.3	30.2	27.8	30.7	28.1	35.8
上級学校への進学と職業	8.6	14.3	6.3	7.8	10.2	10.9	10.6
合格の可能性を教える	3.8	10.2	3.2	2.2	2.2	1.6	2.8
生徒に自由に選ばせる	18.2	12.2	20.6	18.9	20.2	10.9	22.5

資料出所 日本労働研究機構「初期職業経歴に関する進路調査(第3回)」(1993年)

(注) 卒業後6年目の時点で、「あなたの経験を振り返ってみてこれからの高校生への職業指導・進路指導では、特にどんなことに重点を置いたらよかったと思いますか」という問に対する回答である。



第101表 高卒採用を中止した理由 (複数回答)

第101表 高卒採用を中止した理由 (複数回答)

(単位 %)

項目	回答
経営環境の悪化	47.6
応募者の質の低下	16.5
省力化の進展	18.1
業務の高度化	20.1
現業部門の海外移転	5.1
該当業務を非正規従業員に移行	18.5
専修学校卒・短大卒・大学卒の各学卒が当該職務を代替して充当	42.1
雇用調整	20.9

資料出所 日本経営者団体連盟「高卒新卒者の採用に関するアンケート」(2000年)

(注) 1990年代に高卒者の採用を中止した企業への設問である。



第102表 事業経営を考える上で最も影響を受けたこと

第102表 事業経営を考える上で最も影響を受けたこと

(単位 %)

項目	早熟型	晩熟型
勤務先で技術やノウハウを習得したこと	42.7	56.9
家族が事業をしていたこと	18.7	9.9
勤務先の経営者の生き方をみたこと	9.7	9.3
親戚や友人が事業で成功していたこと	8.2	11.3
テレビや書物などで成功例をみたこと	6.0	2.5
大学や大学院、専門・各種学校で事業に関連する教育を受ける機会があったこと	5.5	1.7
小、中学校、高校で事業に関連する教育を受ける機会があったこと	0.4	0.0
その他	8.8	8.4

資料出所 国民金融公庫総合研究所(現国民生活金融公庫総合研究所)「新規開業実態調査」(1998年)

(注) 30歳未満で開業意欲を抱いた者を「早熟型」、30歳以上で開業意欲を抱いた者を「晩熟型」と分類している。



第103表 年齢階級別就業状態のフロー確率 (男性)

第103表 年齢階級別就業状態のフロー確率（男性）

年齢階級	(単位 %)			
	就業からの失業発生率	非労働力人口からの失業発生率	失業から就業への流出率	失業から非労働力人口への流出率
15～19歳	1.87	1.79	15.8	13.5
20～24歳	1.39	0.56	16.6	7.1
25～29歳	0.68	0.17	14.2	3.1
30～34歳	0.39	0.05	15.4	1.2
35～39歳	0.32	0.06	13.2	1.4
40～44歳	0.34	0.17	12.1	3.1
45～49歳	0.31	0.24	11.6	3.0
50～54歳	0.24	0.02	13.5	1.1
55～59歳	0.36	0.18	12.3	5.0
60～64歳	0.75	1.27	7.6	12.6
65歳以上	0.36	0.46	10.3	22.3

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省政策調査部にて特別集計したものを労働経済課にて推計

- (注) 1)1997～99年についてみたもの。  
 2)フローデータは労働省労働経済課で修正したものを使用。  
 3)年齢により誤差が大きい場合がある。



第104表 60～64歳の労働力率の推移

第104表 60～64歳の労働力率の推移

年	(単位 %)	
	男性	女性
1985年	72.5	38.5
86	72.5	38.6
87	71.7	38.5
88	71.1	38.6
89	71.4	39.2
90	72.9	39.5
91	74.2	40.7
92	75.0	40.7
93	75.6	40.1
94	75.0	39.4
95	74.9	39.7
96	74.5	39.0
97	74.5	39.8
98	74.8	40.1
99	74.1	39.7

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」



第105表 「適当な仕事がありそうにない」ため非労働力人口となっている高齢者の割合の推移（男性）

第105表 「適当な仕事がありそうにない」ため非労働力人口となっている高齢者の割合の推移(男性)

年	(単位 %)	
	非労働力人口のうち、仕事を探していて、非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」である者の割合	
	年齢計	60～64歳
1985年	6.5	20.0
90	5.2	15.0
95	6.6	16.8
97	6.7	20.0
98	7.1	18.6
99	7.7	20.3

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 各年2月時点の数字。



第106表 年齢階層別にみた再就職先を探す困難度

第106表 年齢階層別にみた再就職先を探す困難度

(単位 人 %)

年齢	合計(人)	非常に大変だった	大変だった	それほど大変ではなかった
合計	5,133	31.3	42.4	26.4
再就職者	3,732	22.5	43.2	34.3
29歳以下	1,189	14.5	43.4	42.1
30～39歳	911	23.2	45.4	31.4
40～49歳	590	31.4	45.1	23.6
50～59歳	617	31.0	42.6	26.4
60歳以上	425	19.3	36.0	44.7
未就職者	1,401	54.5	40.2	5.3
29歳以下	341	39.0	52.8	8.2
30～39歳	345	53.3	41.7	4.9
40～49歳	140	70.7	28.6	0.7
50～59歳	189	67.7	30.2	2.1
60歳以上	386	57.0	36.8	6.2

資料出所 日本労働研究機構「失業構造の実態調査」(1998、99年)



第107表 55歳時点の雇用者のうち、60歳時点、65歳時点に同じ会社に勤務している者の割合

第107表 55歳時点の雇用者のうち、60歳時点、65歳時点に同じ会社に勤務している者の割合

(単位 %)

年	60歳時点	65歳時点
1988年	37.0	17.3
96	43.9	18.9

資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」を労働省政策調査部にて特別集計



第108表 普段の仕事での身体の疲れの程度 (男性)

第108表 普段の仕事での身体の疲れの程度 (男性)

(単位 %)

年齢階級	疲れる			疲れない			どちらともいえない
	小計	とても疲れる	やや疲れる	小計	あまり疲れない	まったく疲れない	
計	70.4	12.1	58.3	28.0	24.5	1.5	3.6
29歳以下	72.9	15.9	57.0	22.9	21.8	1.1	4.2
30～39歳	73.6	11.4	62.1	25.0	23.5	1.4	1.5
40～49歳	74.6	13.3	61.3	21.9	20.8	1.1	3.5
50～59歳	69.0	9.3	59.7	32.8	31.5	1.3	4.2
60歳以上	48.4	2.5	45.9	40.6	34.0	6.5	11.0

(参考) 実労働時間別労働者割合 (男性) (単位 %)

年齢階級	実労働時間別労働者割合 (男性)					
	6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上9時間未満	9時間以上10時間未満	10時間以上
計	1.4	2.2	28.1	27.2	17.6	23.5
29歳以下	1.6	3.0	25.8	27.8	19.3	23.4
30～39歳	0.7	1.3	21.8	30.2	19.6	26.3
40～49歳	0.9	1.5	27.4	25.1	18.4	26.8
50～59歳	0.7	2.7	36.8	27.3	15.0	17.5
60歳以上	10.0	5.9	37.9	20.6	3.4	18.3

資料出所 労働省「労働者健康状況調査」(1997年)



第109表 疲労の回復状況 (男性)

第109表 疲労の回復状況 (男性)

(単位 %)

年齢階級	一晩睡眠をとれば だいたい疲労は回復する	疲労を持ち越すこと有り			
		計	空朝に前日の疲労を持ち越すことがとどきある	空朝に前日の疲労を持ち越すことがよくある	空朝に前日の疲労をいつも持ち越している
計	42.6	57.4	42.2	11.0	4.2
29歳以下	45.0	55.0	39.7	10.3	5.0
30～39歳	37.8	62.2	46.2	11.5	4.5
40～49歳	39.3	60.7	45.7	10.5	4.5
50～59歳	47.1	52.9	36.7	12.9	3.3
60歳以上	57.2	42.8	35.7	5.0	2.2

資料出所 労働省「労働者健康状況調査」(1997年)



第110表 高齢者比率別、中・高年齢労働者の過剰感

第110表 高齢者比率別、中・高年齢労働者の過剰感

(単位 %)

高齢者比率	45～54歳	55～60歳	61歳以上
計	68.3	76.2	61.6
5%未満	70.9	72.8	62.7
5～10%未満	75.9	81.3	64.6
10～20%未満	71.0	81.6	63.0
20～30%未満	67.6	86.0	65.8
30～50%未満	48.7	67.3	59.4
50%以上	18.0	40.2	41.4

資料出所 (財) 高齢者雇用開発協会「企業の高齢化諸施策に関する調査」(労働省委託、1997年)

第111表 技術者として第一線で活躍できると考える年齢

第111表 技術者として第一線で活躍できると考える年齢

(単位 %)

国	年齢						年齢に 関係ない	不明 ・無回答
	30歳以前	30歳台 前半	30歳台 後半	40歳台 前半	40歳台 後半	50歳以上		
日本	2.2	17.1	29.7	30.6	4.7	0.5	14.6	0.5
アメリカ	0.8	1.4	2.2	2.2	1.9	12.9	77.8	0.8
ドイツ	1.0	0.8	4.4	5.2	7.0	8.8	71.8	1.0
イギリス	1.7	1.7	6.2	5.4	5.4	7.4	72.3	0.0

資料出所 (財) 日本生産性本部(現(財)社会経済生産性本部)「技術者のキャリアと能力開発に関する調査」  
(日本は1988年、アメリカ、ドイツ、イギリスは1989年)

- (注) 1) 各国の技術者に、「あなたの周囲を見て技術者として第一線で活躍できるのは、平均的にみて何歳ぐらいまで」と考えるかを問うたもの。  
2) ドイツは旧西ドイツ地域。

第112表 高齢者の労働力率の国際比較 (男性)

第112表 高齢者の労働力率の国際比較 (男性)

(55～59歳層) (単位 %)

国	1976年	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86
日本	91.3	90.8	90.9	91.9	91.2	91.1	91.1	91.3	90.5	90.3	90.5
アメリカ	89.5	89.1	82.9	82.1	81.7	81.2	81.9	80.7	80.2	79.6	79.0
イギリス	-	-	-	-	-	-	-	-	82.9	82.4	81.5
ドイツ	85.3	84.8	89.2	82.3	81.9	81.9	82.0	81.4	80.5	80.0	80.3
フランス	82.9	84.0	82.7	82.3	81.0	79.8	75.6	71.0	68.0	67.8	69.4

国	1987年	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
日本	91.0	91.3	91.6	92.1	93.2	93.6	94.1	94.0	94.1	94.6	94.8
アメリカ	78.7	79.3	79.5	79.9	79.1	79.0	78.3	78.9	77.4	77.9	78.7
イギリス	79.6	80.7	80.1	81.2	80.6	79.1	75.7	76.1	79.7	75.3	74.5
ドイツ	79.3	78.6	78.1	78.2	78.2	72.3	71.6	71.6	70.9	-	78.6
フランス	67.4	67.4	68.1	67.7	68.6	68.7	67.8	66.4	66.1	67.9	68.3

(60～64歳層) (単位 %)

国	1976年	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86
日本	80.0	78.5	78.4	77.1	77.8	78.5	78.5	74.9	73.8	72.5	72.5
アメリカ	69.6	62.7	61.8	61.6	60.8	59.5	57.2	57.0	58.1	55.6	54.9
イギリス	-	-	-	-	-	-	-	-	57.3	55.4	53.9
ドイツ	53.2	48.1	49.7	42.6	44.3	45.1	43.8	40.3	36.5	34.6	34.8
フランス	51.9	49.1	41.1	45.3	47.9	49.1	40.0	39.7	31.1	30.8	27.5

国	1987年	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
日本	71.7	71.1	71.4	72.9	74.2	75.0	75.6	75.0	74.9	74.5	74.5
アメリカ	54.9	54.4	54.8	55.5	54.7	54.7	54.1	52.8	53.2	54.3	54.5
イギリス	55.1	54.7	54.5	54.3	54.1	52.8	52.2	51.0	50.1	49.4	51.5
ドイツ	35.0	34.9	34.7	34.8	29.7	29.9	29.2	28.5	28.1	-	28.6
フランス	25.8	25.5	24.2	22.8	19.7	19.2	19.0	18.0	17.0	17.2	16.1

資料出所 OECD「Labour Force Statistics」

- (注) ドイツの1990年以前は旧西ドイツ地域のみであり、1991年以降は旧東ドイツ地域も含むものである。

第113表 職業生活からの望ましい引退年齢の国際比較

第113表 職業生活からの望ましい引退年齢の国際比較

(男性) (単位 %)

年齢階級	日本	アメリカ	ドイツ	韓国	タイ
40歳台	0.1	0.5	0.3	0.2	0.3
50	0.0	1.8	1.4	1.2	2.1
55	0.3	4.6	6.9	2.1	5.1
60	10.8	16.7	43.1	16.0	53.1
65	42.8	42.3	44.8	24.9	17.9
70	28.9	12.8	2.1	31.4	13.7
75	8.9	3.0	0.1	9.8	2.6
80	2.1	1.3	0.0	5.7	3.6
その他	3.0	6.7	0.5	1.0	1.6
無回答	3.1	10.2	0.8	7.8	0.0

(女性) (単位 %)

年齢階級	日本	アメリカ	ドイツ	韓国	タイ
40歳台	3.3	3.0	3.9	4.6	1.1
50	4.8	4.2	6.1	9.2	8.1
55	9.1	8.4	24.5	6.7	16.5
60	32.0	24.0	55.3	25.4	51.1
65	26.5	30.5	8.5	22.1	10.7
70	11.5	8.1	0.4	16.7	7.9
75	3.6	1.8	0.1	4.5	1.5
80	1.2	0.9	0.0	3.1	2.5
その他	2.9	6.8	0.6	0.9	0.8
無回答	5.0	12.2	0.6	6.9	0.0

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)

- (注) 1) 「普通、収入の伴う仕事から離れるのは何歳ぐらいがよいと思いますか。」という質問に対する回答。  
2) 60歳以上を対象。



第114表 自分の健康に対する不安

第114表 自分の健康に対する不安

(単位 %)

国	いつも不安に思う	時々不安に思う	たまには不安に思う	ほとんど不安に思わない	全く不安に思わない
日本	18.2	31.9	34.5	10.7	4.6
アメリカ	10.7	16.2	33.8	22.7	16.5
タイ	14.6	18.3	33.1	7.0	27.1
韓国	27.3	23.7	21.6	19.3	8.1
ドイツ	10.1	24.2	44.0	15.4	5.3

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)

- (注) 1) 「あなた自身の健康のことで不安になったり心配したりすることはありますか。」という質問に対する回答。  
2) 60歳以上を対象。



第115表 介護に対する不安感

第115表 介護に対する不安感

(単位 %)

国	よくある	ときどきある	あまりない	全くない
日本	17.8	48.5	26.8	6.5
アメリカ	9.6	33.8	24.5	31.4
タイ	26.4	28.1	18.1	27.3
韓国	26.7	41.5	21.4	10.3
ドイツ	11.8	46.2	26.1	15.6

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)

- (注) 1) 「あなたは将来寝たきりや老人性痴呆症になり、介護が必要な状態になるのではないかと不安になることがありますか。」という質問に対する回答。  
2) 60歳以上を対象。



第116表 生活設計と就業意欲

第116表 生活設計と就業意欲

(単位 %)

年齢階級	フルタイムで働く(会社で雇用)	フルタイムで働く(独立開業・自営)	毎日働くが1日の労働時間を短くする	1週間に2、3日だけ働く	時間に拘束されず、一定の仕事を持ち続けながら働く	仕事をせずに年金・貯蓄などで暮らす	無回答
60～64歳まで	26.5	18.7	25.3	9.8	11.2	8.0	0.5
65～69歳まで	3.8	7.8	20.1	19.4	17.9	30.3	0.6
70歳以上	0.9	3.6	11.3	8.6	14.3	60.5	0.8

資料出所 日本労働研究機構「中高年の働き方と生活設計に関する調査」(1996年)

(注) 調査対象は40～59歳男性。



第117表 公的年金受給額の変化に伴う高齢者の就業率の変化について (60～64歳、男性)

第117表 公的年金受給額の変化に伴う高齢者の就業率の変化について (60～64歳、男性)

(単位 %)

項目	年金受給額の変化	就業率の変化	就業率の変化
①のケース	11.2万円 → 6.7万円	14.8%	70.0%→80.4%
②のケース	11.2万円 → 0.0万円	24.7%	70.0%→87.8%

資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(1996年)を労働省政策調査課にて特別集計したもののから労働省労働経済課試算。

(注) 1) 第3-(2)-11表の計量モデルの推計値を用いて算出。

ここで、公的年金受給額の平均値は11.2万円、就業率は70.0%と推計。

2) 他の説明変数が平均値での就業率及び就業率の変化。

※①のケース 老齢厚生年金の定額部分の支給が65歳からとなり、60～64歳の年金受給額が報酬比例部分のみ(概ね現在の6割程度の水準)になるケース(2013年時点)

②のケース 老齢厚生年金の報酬比例部分の支給も65歳からとなり、60～64歳の年金受給額が0となるケース(2026年時点)



第118表 賃金制度改定の内容 (複数回答)

第118表 賃金制度改定の内容 (複数回答)

(単位 %)

区分	計	管理職のみ	一般社員(または全社員)
年俸制を導入	24.0	20.7	3.3
定昇を廃止	18.0	15.3	2.7
評価によりマイナスのある賃金を導入	34.7	22.7	12.0
資格等級別に職能給の上限額を設定	18.7	4.0	14.7
同一資格等級の長期滞留には職能給定昇の逡減を設定	10.0	0.7	9.3
職能賃格制度の廃止	10.7	3.3	7.3
職務給制度へ移行	4.7	1.3	3.3
賃金項目の一つに職務給を導入	2.0	2.0	
役割給を導入	8.7	8.7	
年齢給を廃止	12.7	6.0	6.7
年齢給を導入	2.7		2.7
勤続給を廃止	2.7		2.7
生活手当(家族手当、住宅手当など)を廃止	24.0	20.7	3.3
ブルー・ホワイト別賃金を導入	2.7		2.7

資料出所 (財)労働行政研究所「人事賃金制度のヒアリング調査」(1996年4月～97年6月)

(注) 1) 旧制度から改定が明白なものだけをカウントした。

2) 「職務給」とは、職務評価に基づき、職務等級を設定して決める賃金である。

3) 「役割給」とは、職務等級制度は用いないが、職位の役割や責任・権限の大きさなどを基に、各社が独自に決める賃金である。



第119表 年俸制の適用対象 (複数回答)

第119表 年俸制の適用対象 (複数回答)

(単位 %)

年	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	専任職(管理職待遇)	一般担当職
1998年	50.9	65.5	47.3	1.8	29.1	1.8
99	54.1	92.9	66.3	6.1	27.6	1.0

資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本的人事制度の実容に関する調査」(1999年)



第120表 成果主義的賃金に対する評価

第120表 成果主義的賃金に対する評価

(単位 %)

項目	回答割合
企業、労働者の両者にとってよい	43.7
企業にとってはよい	19.8
労働者にとってはよい	15.6
企業、労働者の両者にとってよくない	9.7
その他	0.7
わからない	10.6

資料出所 総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年)



第121表 賃金制度が職場のモラルに与える影響

第121表 賃金制度が職場のモラルに与える影響

モラル(雰囲気)の内容	業績や成果のウェイトを高める賃金制度導入
部下や後輩を育てよう	-0.174 ***
一人ひとりの能力を活かそう	0.007270
ゆとりをもって仕事をしている	-0.003665
職場の業績や成果をあげよう	-0.03573
社員同士が熱いあっている	-0.04763
仲間と協力して仕事をしようとする	-0.183 ***
一人ひとりが自由に意見を言える	-0.101 **

資料出所 守島基博「成果主義の浸透が職場に与える影響」

(日本労働研究機構「日本労働研究雑誌」1999年2月号)

(注) 1) 表の数値は、職場のモラル(雰囲気)の内容の各項目を個別に被説明変数として、職場環境や成果主義の状況を説明変数とした推定モデルにおける説明変数のひとつである「業績や成果のウェイトを高める賃金制度導入」の係数の大きさである。

2) \*\*はp値であり、\*\*は5%、\*\*\*は1%水準で有意であることを示す。係数がマイナスであれば、職場のモラルにマイナスの影響を及ぼす。



第122表 賃金制度変更に伴う個人の意欲と労働環境

第122表 賃金制度変更に伴う個人の意欲と労働環境

仕事の内容	説明変数のパターン	(1) 賃金制度変更による意欲向上		(2) 賃金制度変更による意欲減退	
		管理職	非管理職	管理職	非管理職
仕事量	a	0.32190	0.02896	-0.32820	0.27239 *
範囲	a	0.44363	0.09959	0.11099	-0.24204 *
裁量	a	-0.52604 *	0.26861 *	0.59744	-0.27305 *
労働時間	a	-0.24259	-0.08078	0.19558	-0.0164
分担	b	0.36426 *	0.19839 *	0.0091	-0.16239 *
責任	a	0.30324	0.05164	-0.56224 *	0.00807
成果	c	0.33383	0.18013 *	-0.06918	0.03095
必要能力	a	-0.03184	0.03804	-0.44658	-0.09941
開発機会	a	0.23683	0.34877 *	-0.04811	-0.21358 *

資料出所 玄田有史・神林龍・篠崎武次「職場環境の変化と働く意欲・雰囲気の変化」

(財団法人社会経済生産性本部「職場と企業の労使関係の再構築」1999年6月)

(注) 1) 表の数値は、労働者自身の仕事内容の変化(仕事内容の変化は労働者の判断による)が、業績や成果のウェイトを高めるような賃金制度の見直しが行われた場合の、労働者自身の「働く意欲」に与える影響をみたものである。管理職、非管理職別に「働く意欲」の内容について、意欲の向上に着目して分析したのが表頭の(1)、意欲の減退に着目して分析したのが表頭の(2)である。

2) 被説明変数は、(1)の意欲向上は、「1=大きく意欲が向上した、少し意欲が向上した」、「0=変わらない、少し意欲が低下した、大きく意欲が低下した」。(2)の意欲減退は、「1=大きく意欲が低下した、少し意欲が低下した」、「0=変わらない、少し意欲が向上した、大きく意欲が向上した」である。

3) 説明変数のパターンは、aは「1=減少、2=不変、3=増加」、bは「1=曖昧化、2=不変、3=明確化」、cは「1=不問、2=不変、3=厳」である。

4) \*はp値で、10%水準で有意であることを示す。



第123表 評価結果のフィードバック状況

第123表 評価結果のフィードバック状況

(単位 %)

状況	企業割合
1次評価結果のフィードバック制度あり	22.4
そのとおり実施	10.7
あまり実施されず	11.7
最終評価結果のフィードバック制度あり	39.7
そのとおり実施	28.7
あまり実施されず	11.0
フィードバック制度なし	31.2
その他	5.4
無回答	1.3

資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の実容に関する調査」(1999年)



第124表 本人の大学費用・生活費の親の負担

第124表 本人の大学費用・生活費の親の負担

(単位 %)

国	大部分負担してもらった	一部負担してもらった	負担してもらわなかった
日本	78.9	12.8	8.3
アメリカ	29.7	29.1	41.3
西ドイツ	37.1	45.2	17.8

資料出所 総理府青少年対策本部(現総務府青少年対策本部)

「青少年と家庭に関する国際比較調査」(1982年)



第125表 退職金制度の実施状況と見直し状況

第125表 退職金制度の実施状況と見直し状況

(単位 %)

企業規模	退職金制度がある	過去3年間に見直しを行った	今後3年間で見直しを行う
企業規模計	88.9	16.9	22.2
1,000人以上	99.5	29.6	31.1
300~999人	97.7	26.0	29.1
100~299人	95.9	18.7	20.4
30~99人	85.7	15.2	21.9

資料出所 労働省「退職金制度・支給実態調査」(1997年)

(注) 見直しの実施状況の企業割合は全企業に対する割合。



第126表 退職金制度を見直した主な理由(複数回答)

第126表 退職金制度を見直した主な理由(複数回答)

(単位 %)

項目	過去3年間に見直しを行った								
	労働者の高齢化に伴う人件費増大に対応	退職金原資の積み立て不足	税制上のメリットを考慮	年功重視から能力・業績重視に改めて	中途採用者の増加に対応	年金の重要性が高まったため	同業他社、世間の水準に合わせた変更		
企業割合	(18.9)	100.0	22.3	19.0	7.0	17.3	9.0	14.1	38.2

資料出所 労働省「退職金制度・支給実態調査」(1987年)

(注) ( )内の数値は、全企業に対する見直しを行った企業の割合。



第127表 退職一時金算定基礎額の種類(複数回答)(支払準備形態として社内準備がある企業)



第127表 退職一時金算定基礎額の種類（複数回答）  
（支払準備形態として社内準備がある企業）

（単位：%）

年	社内準備採用企業		退職時の賃金			別に定める額				その他	
			計	すべての基本給	一部の基本給	計	別テーブル方式	定額方式	点数方式		その他
1993年	(60.3)	100.0	79.6	46.3	33.2	24.3	9.0	8.9	6.5	1.0	2.7
97	(68.3)	100.0	70.9	39.6	30.8	30.6	7.9	15.6	8.2	0.7	1.4

資料出所 労働省「退職金制度・支給実態調査」（1997年）

- （注）
- 1) 「別テーブル方式」とは、退職金算定のために賃金表とは別に算定基礎額表を設けているもので、算定基礎額を賃金とは別の体系又はテーブルにしているもの。
  - 2) 「定額方式」とは、例えば勤続年数別に退職一時金額そのものを事前に定めているもの。
  - 3) 「点数方式」とは、例えば一般に点数×単価の形がとられ、職能等級別に一定の点数を定め、これに在籍年数を乗じて入社から退職までの累積点を算出し、これに1点当たりの単価を乗じる方式。
  - 4) く ) 内の数値は、退職一時金がある企業に対する支払準備形態として社内準備がある企業の割合。
  - 5) 「退職時の賃金」の内訳は、複数回答ではない。



第128表 規模別の高齢化スピードと役職者割合の変化

第128表 規模別の高齢化スピードと役職者割合の変化

項目・年	100人以上計	1,000人以上	100～999人
<b>高齢化指数</b>			
1980年	0.20	0.15	0.24
99	0.47	0.42	0.51
<b>高齢化スピード(上昇比)</b>			
1980～99年	2.35	2.80	2.19
<b>部長又は課長の割合(%)</b>			
1980年	8.5	7.6	9.3
99	11.9	11.1	12.6
<b>上昇幅(%ポイント差)</b>			
1980～99年	3.4	3.5	3.3
<b>部長の割合(%)</b>			
1980年	2.5	2.0	3.0
99	3.6	3.1	4.0
<b>上昇幅(%ポイント差)</b>			
1980～99年	1.1	1.1	1.0
<b>課長の割合(%)</b>			
1980年	6.0	5.6	6.3
99	8.3	8.0	8.6
<b>上昇幅(%ポイント差)</b>			
1980～99年	2.3	2.4	2.3

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- （注）
- 1) 高齢化指数は、15～29歳の若年労働者に対する55歳以上の高齢労働者の比率である。
  - 2) 男性労働者についての数値である。



第129表 産業別、規模別、管理職の平均年齢の変化（1980年から1999年の上昇幅）

第129表 産業別、規模別、管理職の平均年齢の変化  
(1980年から1999年の上昇幅)

(部長)		(単位 歳)		
産業	100人以上計	1,000人以上	100~999人	
産業計	2.9	2.5	3.1	
建設業	2.7	2.5	3.2	
製造業	3.6	2.9	4.0	
卸売・小売業、飲食店	3.2	3.8	2.8	
金融・保険業	1.5	1.2	2.1	
サービス業	1.6	1.1	1.7	

(課長)		(単位 歳)		
産業	100人以上計	1,000人以上	100~999人	
産業計	3.4	2.9	3.8	
建設業	3.8	3.8	4.0	
製造業	3.7	3.1	4.3	
卸売・小売業、飲食店	4.2	3.7	4.5	
金融・保険業	1.9	1.6	2.9	
サービス業	2.0	1.3	2.3	

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 男性労働者についての数値である。



第130表 役職定年制導入企業割合

第130表 役職定年制導入企業割合

		(単位 %)					
年・部門	規模計	5,000人以上	1,000~4,999人	300~999人	100~299人	30~99人	
1987年	11.8	34.5	29.9	18.5	12.0	10.3	
90	11.8	43.1	36.6	24.6	14.7	8.9	
1999年							
事務・技術部門	23.8	44.4	37.1	33.7	22.6	12.1	
現業部門	20.8	37.0	31.9	29.2	20.3	10.3	

資料出所 1987、1990年は労働省「雇用管理調査」、1999年は日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(企業調査)

(注) 1999年の30~99人は50~99人の数値。



第131表 直属の上司が年下である労働者の割合及び上司が年下であることについての抵抗感の有無

第131表 直属の上司が年下である労働者の割合及び  
上司が年下であることについての抵抗感の有無

		(単位 %)			
年齢	現在の直属の上司が年下である	上司が年下であることについての抵抗感の有無			
		ある	ない	不明・無回答	
計	(57.8)	100.0	13.1	85.2	1.6
50歳代	(51.0)	100.0	15.1	82.9	2.0
60歳代	(78.7)	100.0	9.2	89.8	0.9
不明・無回答	(57.4)	100.0	12.4	85.6	2.1

資料出所 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(労働力調査、2000年)

(注) ( )は直属の上司が年下である労働者の割合。



第132表 部門別役職定年による所属部署の変化及びその理由別企業割合

第132表 部門別役職定年による所属部署の変化及びその理由別企業割合

(単位 %)

部門	全計	変わらないことが多い	複数回答(該当するものすべて)					変わることが多い	複数回答(該当するものすべて)						
			これまでに知識・経験が活かせるから	これまでに人脈や人間関係を活かせるから	特に問題ないから	異動先がないから	その他		職場の人間関係がぎくしゃくするから	同じ職場だと同僚や上司が以前より下である場合が多く、本人のモチベーションが低下するから	同僚や上司に比べて以前の部署で多指多命を示しているから	高齢者向けに組織を設けているから	その他		
事務・技術部門	100.0	79.9	[100.0]	[85.1]	[40.6]	[25.1]	[11.3]	[1.5]	15.3	[100.0]	[7.8]	[56.7]	[60.0]	[4.4]	[18.8]
現業部門	100.0	78.5	[100.0]	[88.6]	[39.0]	[28.5]	[13.5]	[1.7]	13.8	[100.0]	[8.5]	[60.6]	[58.3]	[5.6]	[21.1]

資料出所 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(企業調査、1999年)

(注) 「変わらないことが多い」の理由についての「不明、無回答」割合は、「事務・技術部門」9.4%、「現業部門」9.8%。

「変わることが多い」の理由についての「不明、無回答」割合は、「事務・技術部門」14.4%、「現業部門」9.9%。

また、「変わらないことが多い」、「変わることが多い」についての「不明、無回答」割合は、「事務・技術部門」4.8%、「現業部門」6.6%。



第133表 役職定年によって役職を外れた者はどのような仕事・役割をしているか

第133表 役職定年によって役職を外れた者はどのような仕事・役割をしているか

(単位 %)

部門	後進への助言・指導	職場内のトラブル等の処理	顧客からのクレーム処理	経験や人脈などを活かした第一線の仕事	知識や技能等を必要としない軽微な仕事	その他	不明・無回答
事務・技術部門	58.2	9.0	9.7	65.1	7.7	9.0	3.6
現業部門	54.4	11.1	9.2	62.2	11.5	7.0	4.5

資料出所 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(企業調査、1999年)

(注) 役職定年制がある企業による複数回答(該当するものすべて)である。



第134表 労働者構成別、今後の組織面での経営戦略

第134表 労働者構成別、今後の組織面での経営戦略

(単位 %)

労働者構成	組織の簡素化	関連協力会社の育成、関係強化	分社化、子会社化の展開
計	38.4	19.2	11.3
(男性中高年比率)			
10%未満	22.2	9.9	11.1
10~20%未満	31.7	16.3	8.9
20~30%未満	40.9	19.3	10.7
30~40%未満	42.8	21.3	12.2
40~50%未満	43.6	22.7	12.5
50%以上	39.8	20.7	10.7
(管理職比率)			
5%未満	24.1	13.7	8.5
5~10%未満	34.9	15.5	10.9
10~15%未満	40.2	20.5	10.4
15~20%未満	39.1	20.4	14.2
20%以上	46.0	23.9	12.1
(大学卒以上比率)			
10%未満	30.7	13.5	7.6
10~20%未満	34.6	16.5	8.5
20~30%未満	41.4	19.5	11.8
30~40%未満	44.0	24.6	15.3
40~50%未満	43.9	25.0	13.4
50~70%未満	42.7	22.7	14.9
70%以上	42.4	20.0	11.9

資料出所 日本労働研究機構「経営戦略の転換に伴う人事・処遇システムの変化に関する調査」

(労働省委託、1998年)

(注) 複数回答(該当するものすべて)



第135表 専門職制度の本格化を重視する企業の割合

第135表 専門職制度の本格化を重視する企業の割合

(単位 %)

企業規模・労働者構成	今後の人事労務管理戦略として「専門職制度の本格化」を選択した企業
計	24.3
(企業規模)	
300人未満	18.4
300~999人	26.7
1,000~2,999人	35.5
3,000~4,999人	26.9
5,000人以上	41.8
(管理職比率)	
5%未満	13.7
5~10%未満	21.1
10~15%未満	23.8
15~20%未満	23.3
20%以上	28.5
(大学卒以上比率)	
10%未満	10.9
10~20%未満	21.7
20~30%未満	26.3
30~40%未満	31.0
40~50%未満	29.9
50~70%未満	32.2
70%以上	30.5

資料出所 日本労働研究機構「経営戦略の転換に伴う人事・処遇システムの美화에に関する調査」

(労働省委託、1988年)



第136表 「専門職制度がある」企業の割合の推移

第136表 「専門職制度がある」企業の割合の推移

(単位 %)

企業規模・産業	1987年	90年	93年	96年	99年
計	13.0	16.2	18.1	19.9	18.2
(企業規模)					
5,000人以上	43.5	57.8	60.3	58.9	51.5
1,000~4,999人	32.9	43.0	45.3	44.9	39.2
300~999人	28.1	36.2	33.5	34.0	35.3
100~299人	19.6	17.9	22.8	23.6	21.9
30~99人	9.0	13.0	14.2	16.5	14.7
(産業)					
鉱業	8.4	11.0	17.5	10.2	14.2
建設業	11.4	19.3	16.4	24.4	22.0
製造業	12.5	15.2	17.3	18.0	16.7
電気・ガス・熱供給・水道業	19.1	21.4	25.5	22.8	17.9
運輸・通信業	10.3	8.3	11.5	15.9	13.8
卸売・小売業、飲食店	12.2	17.6	18.9	19.4	17.2
金融・保険業	15.7	23.8	23.1	24.6	24.5
不動産業	15.9	14.9	20.7	20.9	17.0
サービス業	20.8	20.5	24.5	24.2	21.7

資料出所 労働省「雇用管理調査」



第137表 専門職制度を設けている理由別企業割合の推移

第137表 専門職制度を設けている理由別企業割合の推移

(単位 %)

理由・規模		1990年	93年	96年	99年
役職、ポスト不足による管理職相当の能力保有者の処遇を図るため	規模計	10.8	12.5	14.2	12.4
	5,000人以上	19.9	15.9	21.1	12.2
	1,000~4,999人	20.5	20.6	19.7	16.3
	300~999人	17.9	21.4	19.2	21.1
	100~299人	11.8	14.7	15.9	18.4
30~99人	7.6	8.6	12.0	7.5	
役職にむかない中高年齢者の処遇を図るため	規模計	7.1	7.0	7.5	7.6
	5,000人以上	2.6	4.5	2.7	0.5
	1,000~4,999人	6.5	3.8	2.9	2.9
	300~999人	4.7	6.4	4.8	6.8
	100~299人	8.6	8.5	10.6	9.3
30~99人	7.3	6.8	7.1	7.5	
生産、販売等の各分野の個々の労働者をスペシャリスト化して、その能力の有効発揮を図るため	規模計	38.7	30.9	37.3	35.7
	5,000人以上	27.6	30.7	33.5	42.6
	1,000~4,999人	28.4	32.4	33.6	35.8
	300~999人	35.6	26.4	33.9	29.5
	100~299人	38.3	32.2	30.7	36.2
30~99人	40.8	31.1	41.3	36.7	
高度な企画力、研究開発力を有する専門家の確保を図るため	規模計	11.8	16.0	9.5	11.9
	5,000人以上	26.5	28.7	22.2	19.7
	1,000~4,999人	14.3	12.9	12.7	22.8
	300~999人	13.1	18.6	8.1	13.1
	100~299人	9.7	13.4	11.7	5.8
30~99人	11.9	17.9	8.3	13.4	
管理職と専門職の権能分化による組織の効率化を図るため	規模計	20.3	23.0	27.7	23.8
	5,000人以上	19.4	18.8	20.0	18.6
	1,000~4,999人	27.8	28.2	23.4	18.4
	300~999人	25.4	23.0	32.1	24.8
	100~299人	24.4	23.3	26.4	21.9
30~99人	16.7	23.2	27.4	24.3	
その他	規模計	9.4	3.5	3.1	5.1
	5,000人以上	1.5	1.0	0.5	6.4
	1,000~4,999人	1.8	1.7	0.8	1.9
	300~999人	2.9	1.9	1.4	2.8
	100~299人	4.3	1.3	2.7	5.4
30~99人	14.0	5.3	3.8	5.7	
無回答	規模計	1.9	1.0	0.7	3.6
	5,000人以上	2.6	0.5	-	-
	1,000~4,999人	0.8	0.3	0.9	1.9
	300~999人	0.5	1.4	0.6	1.3
	100~299人	2.9	0.6	1.9	3.0
30~99人	1.8	1.1	0.2	4.4	

資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 専門職制度がある企業による単一回答である。



第138表 専門職の実際の仕事内容

第138表 専門職の実際の仕事内容

(単位 %)

項目	ライン管理職の補佐的な仕事	ラインから独立した企画・開発・調査等の仕事	ラインの中で特に専門性を生かせる仕事	ラインの通常の仕事	その他
割合	9.6	24.5	58.5	7.4	-

資料出所 (財) 社会経済生産性本部「中高年ホワイトカラーの雇用に関する調査」(労働省委託、2000年)



第139表 スタッフ指向 (男性)

第139表 スタッフ指向 (男性)

(単位 %)

年齢・年	計	はい	いいえ	不明	
年齢計	1985年	100.0	59.4	38.0	2.6
	98	100.0	82.9	36.2	0.9
20～24歳	1985年	100.0	78.1	21.4	0.5
	98	100.0	66.7	32.4	1.0
25～29歳	1985年	100.0	69.6	29.6	0.8
	98	100.0	73.5	25.9	0.6
30～34歳	1985年	100.0	65.1	33.3	1.6
	98	100.0	72.5	27.0	0.5
35～39歳	1985年	100.0	59.4	37.9	2.7
	98	100.0	64.9	34.0	1.0
40～44歳	1985年	100.0	49.7	48.0	2.3
	98	100.0	59.3	40.0	0.8
45～49歳	1985年	100.0	47.7	48.7	3.6
	98	100.0	55.0	44.3	0.7
50～54歳	1985年	100.0	47.8	46.9	5.3
	98	100.0	53.8	45.0	1.2
55～59歳	1985年	100.0	51.0	40.6	8.4
	98	100.0	57.0	42.5	0.5

資料出所 (社)雇用問題研究会「日本的雇用慣行と勤労意識に関する調査」(労働省委託、1985年)

日本労働研究機構「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」(労働省委託、1998年)

(注) 1) ラインの管理職よりもスタッフとして専門的知識を生かすポストにつきたいかという質問に対する回答。

2) 20歳未満及び60歳以上についてはサンプル数が少ないため表記していない。



第140表 ライン管理職より専門職に就きたい理由

第140表 ライン管理職より専門職に就きたい理由

(単位 %)

項目	権限や責任が大きいから	より高度な仕事ができるから	個人で仕事ができるから	部下を管理しなくて良いから	昇進可能性が大きいから	給与や賞与が高いから	社内での評価が高いから	対外的な評価が高いから	再就職先が多くあるから	その他
割合	14.7	74.7	57.3	37.3	1.3	1.3	6.7	17.3	18.7	6.7

資料出所 (財)社会経済生産性本部「中高年ホワイトカラーの雇用に関する調査」(労働省委託、2000年)

(注) 複数回答(該当するものすべて)



第141表 従業員の自己啓発を促進するために講じている措置

第141表 従業員の自己啓発を促進するために講じている措置

(単位 %)

年	教育訓練休暇の付与	就業時間についての配慮(労働時間の短縮を含む)	受講料等の金銭的援助	社内講座・セミナー等の開催	講座・図書等による情報提供	学習の成果に対する評価	その他
1989年	12.4	33.8	43.2	19.9	-	-	3.7
97	20.8	51.8	72.6	50.6	56.7	41.6	9.9

資料出所 労働省「民間教育訓練実施調査」

(注) 1) 全事業所に占める割合である。

2) 複数回答(該当するものすべて)である。

3) 「教育訓練休暇の付与」の1989年は有給教育訓練休暇について尋ねたものである。



第142表 60歳以上定年企業の割合

第142表 60歳以上定年企業の割合

(単位 %)

年	規模計	5,000人以上	1,000~4,999人	300~999人	100~299人	30~99人
1980年	23.8	21.8	17.3	18.1	21.9	25.1
81	20.7	29.8	22.3	20.0	21.4	20.2
82	30.0	39.9	27.7	22.6	25.6	32.0
83	33.8	46.3	31.4	25.7	28.6	36.2
84	36.1	49.7	36.6	30.8	31.2	38.0
85	38.9	64.1	43.0	33.5	34.9	40.5
86	41.3	76.2	53.9	39.5	38.0	41.6
87	47.2	78.3	67.2	49.1	47.9	45.9
88	46.8	74.4	68.0	56.2	48.6	44.7
89	50.9	80.7	71.9	60.8	54.5	48.3
90	52.3	85.7	80.7	64.7	64.1	46.7
91	61.4	90.0	83.4	73.9	73.5	56.1
92	67.5	90.7	88.0	79.8	79.6	62.0
93	67.9	92.8	90.9	89.0	79.0	61.6
94	73.8	95.3	92.5	89.7	84.1	68.3
95	76.2	92.0	95.2	92.9	88.3	70.2
96	79.3	94.6	94.6	92.4	88.7	74.6
97	81.8	93.5	95.7	93.5	89.8	77.7
98	80.7	94.6	96.3	94.6	90.2	76.0
99	86.9	95.1	97.7	96.9	95.2	83.1
2000	88.6	97.8	97.7	96.8	96.7	85.2

資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 全企業に占める一律60歳以上定年企業の割合。



第143表 年齢階級別平均勤続年数の推移

第143表 年齢階級別平均勤続年数の推移

(単位 年)

年齢階級	男女計				男			
	1980年	90年	99年	上昇幅	1980年	90年	99年	上昇幅
年齢計	9.3	10.9	11.8	( 2.5)	10.8	12.5	13.2	( 2.4)
15~19歳	1.1	1.0	1.0	(-0.1)	1.0	1.0	1.0	( 0.0)
20~24	2.9	2.6	2.6	(-0.3)	2.9	2.6	2.7	(-0.2)
25~29	5.8	5.2	5.3	(-0.5)	5.9	5.2	5.2	(-0.7)
30~34	8.7	8.5	8.4	(-0.3)	9.1	8.8	8.6	(-0.5)
35~39	11.4	11.8	11.5	( 0.1)	12.6	12.6	12.0	(-0.6)
40~44	12.9	14.5	14.3	( 1.4)	14.8	16.0	15.5	( 0.7)
45~49	14.1	17.1	17.3	( 3.2)	16.5	19.4	19.2	( 2.7)
50~54	15.6	18.5	19.8	( 4.2)	17.8	20.9	22.2	( 4.4)
55~59	12.7	17.4	20.6	( 7.9)	13.7	18.9	22.6	( 8.9)
60~64	10.3	11.5	13.7	( 3.4)	10.1	11.0	13.9	( 3.8)
65~	11.7	13.1	14.2	( 2.5)	11.4	11.9	13.6	( 2.2)

資料出所 労働省「賃金構造統計基本調査」

(注) 上昇幅は1980年から1999年までの上昇幅である。



第144表 定年延長後に賃金が下がる企業割合

第144表 定年延長後に賃金が下がる企業割合

(単位 %)

規模・年	定年年齢を延長した企業		下がる	変わらない
<b>規模計</b>				
1980年	( 7.4)	100.0	12.1	80.3
82	( 5.8)	100.0	23.9	61.9
85	(11.8)	100.0	35.5	48.0
91	(10.6)	100.0	23.6	67.1
<b>5,000人以上</b>				
1980年	(11.7)	100.0	33.3	45.8
82	(22.0)	100.0	44.6	46.4
85	(18.9)	100.0	38.5	53.8
91	( 5.6)	100.0	68.8	25.0
<b>1,000～4,999人</b>				
1980年	( 9.6)	100.0	31.7	58.7
82	(15.7)	100.0	40.4	49.5
85	(16.6)	100.0	46.6	43.1
91	( 6.7)	100.0	40.6	46.9
<b>300～999人</b>				
1980年	( 7.6)	100.0	13.8	79.6
82	( 9.2)	100.0	30.4	56.7
85	(12.1)	100.0	46.4	40.7
91	(12.0)	100.0	47.0	45.4
<b>100～299人</b>				
1980年	( 7.4)	100.0	14.5	76.4
82	( 7.1)	100.0	28.2	65.8
85	(12.9)	100.0	45.2	39.8
91	(10.5)	100.0	24.9	61.6
<b>30～99人</b>				
1980年	( 7.3)	100.0	9.6	83.5
82	( 4.6)	100.0	17.9	62.5
85	(11.2)	100.0	30.1	52.2
91	(10.7)	100.0	20.1	71.9

資料出所 労働省「雇用管理調査」

- (注) 1) 過去1年間に定年年齢を延長した企業について、定年延長後における旧定年年齢到達者の賃金の変動状況を尋ねたものである。  
 2) 賃金の変動状況については、「上がる」、「未定」があるため合計で100%にならない。  
 3) ( )は定年制を定めている企業に占める過去1年間に定年年齢を延長した企業割合。



第145表 定年到達前の賃金カーブの形状と屈折年齢別の企業割合

第145表 定年到達前の賃金カーブの形状と屈折年齢別の企業割合

(単位 %)

賃金カーブの形状	合計	屈折する場合の年齢											
		50歳未満	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	
上昇	( 3.7)												
上昇鈍化	(24.0)	100.0	10.2	26.5	-	-	4.1	-	36.7	16.3	6.1	-	-
横ばい	(19.4)	100.0	4.9	9.8	-	2.4	-	12.2	48.8	9.8	4.9	4.9	2.4
漸減	( 4.1)	100.0	-	-	11.1	-	-	-	55.6	11.1	-	22.2	-
ダウン→上昇	(12.4)	100.0	-	3.7	-	-	-	-	51.9	14.8	14.8	14.8	-
ダウン→横ばい	( 9.2)	100.0	5.3	-	-	-	-	-	47.4	5.3	26.3	10.5	-
職務・人により異なる	(15.2)												
その他	(12.0)												

資料出所 (財) 労働行政研究所「高齢者の処遇と賃金カーブに関する実態調査」(1999年)

(注) ( )は賃金カーブの形状別の企業割合である。



第146表 高齢化対策実施事業所割合 (製造業)



第146表 高齢化対策実施事業所割合（製造業）

（単位：%）

企業規模・年	仕事のやり方を高齢者向きに改める	高齢者の能力開発を行う	資格制度、専門職制度を導入又は活用する	年功賃金カーブの変更、職務給への切り替えなど賃金制度を変更する	一定年齢後の退職金増加をおさえる	定年延長を行う	定年後の再雇用・勤務延長を行う	配置転換又は関連会社への出向を行う	高齢者のための別会社を設立する	再就職のあっせん・援助を行う	高齢者雇用確保のための各種助成金を活用する	早期退職者優遇制度を実施する	退職後の生活設計のための相談研修制度をとっている	その他
規模計														
1979年	9	11	15	22	12	17	59	29	10	20	12	13	-	0
85	12	11	15	37	22	40	48	28	8	16	19	21	13	1
1,000人以上														
1979年	7	17	22	24	14	21	43	50	18	36	14	23	-	0
85	13	18	22	51	30	52	25	43	13	24	26	35	25	2
300～999人														
1979年	6	4	12	21	12	15	67	18	3	10	12	9	-	1
85	6	4	14	28	18	41	62	25	8	8	14	14	4	-
100～299人														
1979年	15	5	5	19	9	12	80	6	3	5	8	3	-	-
85	12	3	7	24	14	22	74	7	2	7	12	5	1	1
30～99人														
1979年	15	8	7	18	8	15	77	4	1	3	10	-	-	-
85	16	3	5	18	7	18	83	4	-	6	6	2	-	2

資料出所 労働省「労働経済動向調査」（1979年8月、1985年5月）

- （注） 1）高齢化対策を実施している事業所を100とした割合である。  
 2）複数回答（該当するものすべて）のため各比率の合計は100とはならない。  
 3）1979年の調査には、「退職後の生活設計のための相談研修制度をとっている」の項目はない。

第147表 早期退職優遇制度導入企業割合

第147表 早期退職優遇制度導入企業割合

（単位：%）

年	規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
1980年	2.6	33.9	19.8	6.6	3.5	1.4
82	3.5	44.9	27.0	12.7	4.2	1.8
87	3.7	50.1	39.7	16.9	5.6	0.9
90	6.4	59.3	40.4	21.3	8.3	3.3
97	7.0	55.7	40.5	23.1	9.4	3.5
2000	6.8	58.2	43.0	24.3	10.1	3.0

資料出所 労働省「雇用管理調査」

- （注） 1981、83～86、88、89、91～96、98、99年は調査なし。

第148表 定年延長に伴う常用労働者の採用への影響

第148表 定年延長に伴う常用労働者の採用への影響

（単位：%）

年	規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
1983年	5.4	28.8	19.2	11.8	5.4	4.4
86	6.0	10.2	11.3	8.5	7.2	5.3
89	4.9	1.5	4.0	3.9	6.6	4.5

資料出所 労働省「雇用管理調査」

- （注） 「定年延長に伴う退職予定者の減少により今後（3年間程度）採用人員を抑制」とする企業の割合

第149表 一律定年制における会社の定める勤務延長制度・再雇用制度の適用基準に適合する者又は会社が必要と認めた者の希望者に占める割合別企業割合

第149表 一律定年制における会社の定める勤務延長制度・再雇用制度の適用基準に適合する者又は会社が必要と認めた者の希望者に占める割合別企業割合

(単位 %)

制度・企業規模	会社が定めた基準に適合する者全員又は会社が特に必要と認めた者に限るとする企業	30%未満				30%以上	
		30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70%以上		
<b>勤務延長制度</b>							
規模計	(67.2)	100.0	38.6	10.6	13.3	23.4	
5,000人以上	(90.0)	100.0	33.3	33.3	-	22.2	
1,000~4,999人	(81.1)	100.0	69.9	6.8	7.5	10.3	
300~999人	(79.1)	100.0	51.8	13.2	5.7	23.2	
100~299人	(72.3)	100.0	38.7	11.6	16.2	21.0	
30~99人	(64.6)	100.0	37.0	10.1	13.1	24.4	
<b>再雇用制度</b>							
規模計	(73.2)	100.0	38.1	12.0	14.2	23.6	
5,000人以上	(83.0)	100.0	52.8	6.3	3.9	18.9	
1,000~4,999人	(89.0)	100.0	49.3	13.6	10.7	14.6	
300~999人	(87.7)	100.0	45.4	16.5	8.6	17.8	
100~299人	(76.3)	100.0	37.3	13.0	13.2	25.2	
30~99人	(69.8)	100.0	36.9	11.0	15.6	24.1	

資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

- (注) 1) 「勤務延長制度」「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。  
 2) ( ) 内は、一律定年制で制度がある企業に対する割合。  
 3) 「勤務延長制度」の「不明・無回答」割合は、「規模計」14.1%、  
 「再雇用制度」の「不明・無回答」割合は、「規模計」12.1%。



第150表 一律定年制における会社の定める勤務延長制度・再雇用制度の適用基準の内容別企業割合

第150表 一律定年制における会社の定める勤務延長制度・再雇用制度の適用基準の内容別企業割合

(単位 %)

制度・企業規模	会社が定めた基準に適合する者全員とする企業	適用基準の内容別					
		役職	能力	専門的な資格・技術	健康	その他	
<b>勤務延長制度</b>							
規模計	(23.1)	100.0	18.8	72.5	60.3	73.7	7.8
5,000人以上	(40.0)	*	*	*	*	*	*
1,000~4,999人	(21.1)	100.0	34.2	34.7	73.7	83.2	-
300~999人	(22.9)	100.0	7.0	87.3	66.1	59.1	14.8
100~299人	(20.6)	100.0	11.8	74.6	66.9	83.2	7.6
30~99人	(23.9)	100.0	21.1	72.1	59.1	72.3	7.4
<b>再雇用制度</b>							
規模計	(21.1)	100.0	11.8	79.0	53.2	76.7	7.0
5,000人以上	(26.1)	100.0	17.5	70.0	60.0	82.5	22.5
1,000~4,999人	(25.5)	100.0	8.5	85.0	72.6	74.6	12.7
300~999人	(20.9)	100.0	10.7	78.1	59.6	68.5	9.9
100~299人	(18.8)	100.0	9.4	88.3	50.8	75.5	14.1
30~99人	(21.0)	100.0	12.0	75.8	52.6	78.0	4.1

資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

- (注) 1) 「勤務延長制度」「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。  
 2) ( ) 内は、一律定年制で制度がある企業に対する割合。  
 3) 複数回答。  
 4) 「\*」は、該当企業が少ないために公表しないものである。  
 5) 「勤務延長制度」の「不明・無回答」割合は、「規模計」1.9%、  
 「再雇用制度」の「不明・無回答」割合は、「規模計」1.2%。



第151表 同じ職場の60歳代前半の労働者の働き方に対する考えと望ましいとする理由 (50歳代の労働者)

第151表 同じ職場の60歳代前半の労働者の働き方に対する考えと望ましいとする理由 (50歳代の労働者)

①同じ職場の60歳代前半の働き方に対する考え (単位 %)

項目	計	望ましい	おおむね望ましい	あまり望ましくない	考えていない	その他
割合	100.0	21.3	40.7	17.2	10.0	7.4

(注) 「不明・無回答」割合は、3.5%。

②望ましいとする理由 (単位 %)

項目	計	自分の能力を活かせる	組織の中で頼りにされる	自分のペースで仕事ができる	家庭生活や趣味と両立できる	その他
割合	100.0	44.6	24.1	21.7	6.4	1.3

(注) 1) ①で「望ましい」、「おおむね望ましい」とする労働者について理由をきいたもの。  
2) 「不明・無回答」割合は、1.9%。

資料出所 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(労働者調査、2000年)

第152表 部門別継続雇用の際の賃金低下率 (試算)

第152表 部門別継続雇用の際の賃金低下率 (試算)

(単位 %)

項目	事務・技術部門	現業部門
賃金低下率	29.6	28.4

資料出所 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(企業調査、1999年)より労働者労働経済調査

(注) 1) 減少率 = (減少率回答企業の平均値) × (減少企業数) / (減少企業数 + 変わらない企業数)  
なお、増加企業については少数(企業割合1%以下)であるため計算から除外している。  
2) 「事務・技術部門」の「賃金の変化」割合は、「増える」10.3%、「減る」17.8%、「変わらない」14.6%、「不明・無回答」12.2%。  
「現業部門」の「賃金の変化」割合は、「増える」10.4%、「減る」16.1%、「変わらない」14.5%、「不明・無回答」16.9%。  
3) 減少率回答企業の平均値は、「事務・技術部門」35.57%「現業部門」34.52%

第153表 勤務延長制度、再雇用制度の勤務形態別企業割合

第153表 勤務延長制度、再雇用制度の勤務形態別企業割合

(単位 %)

制度・規模	一律定年制で制度がある企業	定年前と同じ勤務日数、勤務時間	定年前と勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い	定年前より勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ	定年前より勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い	勤務日と時間帯を自由に設定するフレックス勤務	本人の希望による在宅勤務	その他
<b>勤務延長制度</b>								
規模計	100.0	85.5	3.4	6.4	9.4	0.9	0.5	5.8
5,000人以上	100.0	100.0	-	20.0	10.0	-	-	-
1,000~4,999人	100.0	88.3	2.2	11.7	11.1	-	-	1.1
300~999人	100.0	90.5	4.2	8.7	4.3	1.0	0.1	4.9
100~299人	100.0	88.8	4.1	5.3	6.2	0.4	-	11.2
30~99人	100.0	84.1	3.1	6.5	10.7	1.1	0.7	4.2
<b>再雇用制度</b>								
規模計	100.0	88.5	7.0	8.2	5.8	2.8	0.1	5.0
5,000人以上	100.0	78.4	26.1	30.7	22.9	2.6	-	4.6
1,000~4,999人	100.0	81.0	13.2	16.1	14.2	3.2	0.7	7.6
300~999人	100.0	87.6	7.8	9.4	5.4	1.2	0.0	7.1
100~299人	100.0	86.2	8.8	7.3	7.4	1.6	-	5.9
30~99人	100.0	86.8	6.0	8.0	4.9	3.4	0.1	4.3

資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

(注) 1) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。  
2) 複数回答。  
3) 「勤務延長制度」の「無回答」は、「規模計」で0.2%、「再雇用制度」の「無回答」は、「規模計」で0.5%。

第154表 部門別継続雇用者の、所属部署の変化とその理由別企業割合及び企業規模別雇用形態別企業割合

第154表 部門別継続雇用者の、所属部署の変化とその理由別企業割合及び企業規模別雇用形態別企業割合

①所属部署の変化とその理由別企業割合

(単位 %)

部門	合計	変わらないことが多い							変わる ことが多い	変わることが多い理由 (複数回答)					
		変わらないことが多い理由 (複数回答)								変わることが多い理由 (複数回答)					
		理由計	これまでの知識・技能・経験が活かしやすいから	これまで聞いた人脈や人間関係が活かしやすいから	神に問題がないから	異動先がないから	その他	理由計		職場の人間関係がぎくしゃくするから	同じ部署だと同僚や上司が以前の部下である場合が多く、本人のモチベーションが低下するから	同僚や上司にとって以前の上司である場合が多く指示、命令しにくいから	高齢者向けに開発した組織を設けているから	その他	
事務・技術部門	100.0	83.2	[100.0]	[92.4]	[48.2]	[31.6]	[4.1]	[0.6]	4.2	[100.0]	[ 9.7]	[45.2]	[50.0]	[12.9]	[27.4]
現業部門	100.0	75.6	[100.0]	[91.2]	[34.3]	[44.0]	[7.4]	[0.9]	5.2	[100.0]	[18.2]	[40.3]	[33.8]	[18.2]	[35.1]

- (注) 1) 所属部署の変化割合のうち、「不明・無回答」割合は、「事務・技術部門」12.6%、「現業部門」19.1%となっている。  
 2) 「変わらないことが多い理由」割合のうち、「不明・無回答」割合は、「事務・技術部門」3.2%、「現業部門」2.5%となっている。  
 3) 「変わることが多い理由」割合のうち、「不明・無回答」割合は、「事務・技術部門」6.5%、「現業部門」7.8%となっている。

②企業規模別雇用形態別企業割合

(割合 %)

部門・企業規模	計	正社員のまま (変化しない)	正規雇用となる	パート雇用となる	その他
<b>事務・技術部門</b>					
規模計	100.0	13.2	73.1	4.3	2.9
5,000人以上	100.0	-	53.8	15.4	30.8
1,000~4,999人	100.0	7.1	82.3	2.7	4.4
300~999人	100.0	5.0	84.7	2.3	3.3
100~299人	100.0	11.3	72.6	5.4	3.5
99人以下	100.0	22.2	63.8	4.8	1.0
<b>現業部門</b>					
規模計	100.0	10.8	66.4	9.1	3.4
5,000人以上	100.0	-	38.5	30.8	23.1
1,000~4,999人	100.0	4.4	69.0	8.8	5.3
300~999人	100.0	3.5	75.9	7.0	3.3
100~299人	100.0	8.3	67.1	9.7	4.7
99人以下	100.0	19.7	58.8	9.8	1.3

- (注) 「事務・技術部門」の「不明・無回答」割合は、企業規模計6.5%。  
 「現業部門」の「不明・無回答」割合は、企業規模計10.4%。  
 また、「事務・技術部門」、「現業部門」の企業規模の「不明・無回答」割合は、共に0.6%。

資料出所 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(企業調査、1999年)



第155表 高齢者雇用における「仕事・環境」施策の現状

第155表 高齢者雇用における「仕事・環境」施策の現状

(単位 %)

項目	実施率
能力・体力に配慮した職務への配置	51.5
高齢者向けの勤務形態	18.6
高齢者に適した仕事の開発	14.5
高齢者を補助的な仕事に配置	22.9
慣れている仕事の継続	76.4
作業環境の改善	29.2
機械器具や設備の改善	25.0
マニュアル、作業指示書の改良	23.7
若手との混在する職場編成	54.8
高齢者の仲間が多い職場	18.3

資料出所 (財) 高齢者雇用開発協会「企業の高齢化諸施策に関する調査」(労働省委託、1997年)



第156表 60歳以降の継続雇用と高齢者中途採用の促進策別企業割合

第156表 60歳以降の継続雇用と高齢者中途採用の促進策別企業割合

(単位 %)

項目	割合
短時間勤務を導入するなどして勤務・賃金形態を多様化させる	45.6
賃金を低下させる	31.3
年金と併用した賃金制度を導入する	50.5
個人格差の大きい能力主義的賃金制度にする	26.3
高齢者に適した職務開発、職場改善を行う	20.4
高齢者職場、高齢者会社を作る	3.2
各人が得意分野を持ちそれを生かしやすい職場にする	37.1
職種転換教育を行って配置転換する	2.9
賃金補助などの公的助成制度を利用する	27.7
派遣労働者として雇用する	4.2
その他	1.1

資料出所 日本労働研究機構「高齢者雇用の現状と展望に関するアンケート調査」(1996年)

(注) 3つまでの複数回答。



第157表 企業規模別定年到達者に対する再就職あっせん制度の有無別企業割合

第157表 企業規模別定年到達者に対する再就職あっせん制度の有無別企業割合

(単位 %)

企業規模	再就職あっせん制度がある企業					再就職あっせん制度がない企業
	計	高齢者子会社	関連会社	その他の会社	あっせん先を外部委託	
規模計	2.1	0.4	1.1	0.8	0.1	87.9
5,000人以上	12.3	2.5	8.2	4.1	1.6	87.7
1,000~4,999人	6.7	1.6	5.1	2.5	0.3	89.3
300~999人	3.9	0.2	2.2	0.7	1.1	86.1
100~299人	2.5	0.7	1.2	0.6	0.2	87.5
30~99人	1.6	0.2	0.7	0.8	0.0	88.4

資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

(注) 1)定年制を定めている企業についての割合である。

2)複数回答。



第158表 退職管理諸制度(早期退職優遇制度、転職援助あっせん制度、独立開業支援制度)の適用開始年齢別企業割合

第158表 退職管理諸制度（早期退職優遇制度、転職援助あっせん制度、独立開業支援制度）の適用開始年齢別企業割合

（単位 %）

制度・企業規模	制度がある企業		適用開始年齢					
			40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55歳以上	年齢条件はない
<b>早期退職優遇制度</b>								
規模計	( 8.8)	100.0	2.4	6.9	28.8	27.2	25.2	7.2
5,000人以上	(58.2)	100.0	4.3	13.5	34.1	40.0	5.9	1.1
1,000～4,999人	(48.0)	100.0	2.5	8.6	29.9	37.1	18.5	3.3
300～999人	(24.8)	100.0	0.9	9.2	29.2	32.1	24.6	3.7
100～299人	(10.1)	100.0	3.6	4.8	24.9	28.8	31.6	6.3
30～99人	( 3.0)	100.0	2.3	6.1	31.5	17.4	29.3	12.6
<b>転職援助あっせん制度</b>								
規模計	( 0.7)	100.0	3.8	7.0	31.3	27.7	10.1	18.4
5,000人以上	(26.4)	100.0	4.8	11.9	35.7	25.0	9.5	10.7
1,000～4,999人	( 7.6)	100.0	5.8	7.5	37.8	35.3	0.6	13.3
300～999人	( 3.1)	100.0	5.0	13.8	26.8	18.4	3.3	31.8
100～299人	( 0.5)	100.0	-	-	41.1	19.6	4.5	34.8
30～99人	( 0.2)	100.0	-	-	23.6	38.2	30.9	-
<b>独立開業支援制度</b>								
規模計	( 1.7)	100.0	31.7	5.0	8.5	11.3	1.9	41.5
5,000人以上	(17.3)	100.0	3.6	18.2	43.6	9.1	1.8	20.0
1,000～4,999人	( 7.6)	100.0	32.0	7.0	19.2	18.0	1.2	22.7
300～999人	( 4.5)	100.0	18.1	8.8	11.7	23.7	10.5	27.2
100～299人	( 0.8)	100.0	36.3	11.1	2.1	20.5	-	30.0
30～99人	( 1.5)	100.0	35.8	2.2	5.6	5.7	-	50.6

資料出所 労働省「雇用管理調査」（2000年）

（注） 1）（ ）内は、全企業に対する割合。

2）「転職援助あっせん制度」は、転職する者に対して、転職先のあっせんや転職準備のための教育等の実施等により転職を支援する制度。

3）「早期退職者優遇制度」の「無回答」は、「規模計」2.3%。

「転職援助あっせん制度」の「無回答」は、「規模計」2.3%。

「独立開業支援制度」の「無回答」は、「規模計」0.1%。



第159表 転職援助あっせん制度及び独立開業支援制度の内容別企業割合

第159表 転職援助あっせん制度及び独立開業支援制度の内容別企業割合

（単位 %）

制度・項目	割合
<b>転職援助あっせん制度</b>	
転職先のあっせん	37.9
転職のための情報提供	30.4
援助金の支給	31.4
転職のための特別休暇の付与	27.0
転職のための教育訓練の実施	18.1
その他	10.4
<b>独立開業支援制度</b>	
資金援助	42.0
独立準備のための特別休暇の付与	11.2
取引先のあっせん・紹介、製品購入等の協力	44.3
商品・経営ノウハウ等の情報提供	49.1
人材派遣による応援	22.5
事業に失敗した際に、一定の条件で復帰できる	1.8
その他	22.7

資料出所 労働省「雇用管理調査」（2000年）

（注） 「転職援助あっせん制度」の「無回答」割合は、15.9%。

「独立開業支援制度」の「無回答」割合は、7.2%。



第160表 60歳以降継続雇用の実施方針別企業割合

第160表 60歳以降継続雇用の実施方針別企業割合

(単位 %)

企業規模	計	積極的に進める	進めざるをえない	進めるのは難しい
規模計	100.0	16.1	66.1	17.8
1,000人以上	100.0	8.9	57.0	34.2
300～999人	100.0	7.0	70.2	22.8
100～299人	100.0	19.1	61.4	19.5
30～99人	100.0	16.5	69.2	14.3
29人以下	100.0	22.4	64.7	12.9

資料出所 日本労働研究機構「高齢者雇用の現状と展望に関するアンケート調査」(1996年)



第161表 雇用慣行に関する今後の方針別企業割合

第161表 雇用慣行に関する今後の方針別企業割合

(単位 %)

職種・年	計	現在と変わらない	現在と変わる									その他
			定年がなく働ける限り働いてもらうことになる(*1)	自社で大部分雇用することになる				(自社では定年までほとんど雇用しない)			大部分が転職や独立していく	
				計	定年後もかなりの人数を継続雇用することになる	定年後は子会社・関連会社等で就労することになる	定年後は関係しないことになる	計	定年まではほとんど雇用しないが、子会社・関連会社等で定年退職後も就労することになる(*2)	定年まではほとんど雇用しないが、子会社・関連会社等で定年退職まで就労することになる(*3)		
管理職												
1997年	100.0	67.9	1.6	6.6	3.8	0.9	1.8	0.4	0.2	0.3	0.4	23.0
2000年	100.0	65.1	1.2	8.4	5.1	0.6	2.7	0.7	0.3	0.4	1.1	23.6
一般職												
1997年	100.0	69.5	1.4	6.7	3.5	1.0	2.3	0.4	0.1	0.3	0.6	21.5
2000年	100.0	66.9	1.1	8.6	5.0	0.5	3.1	0.3	0.1	0.2	1.1	21.9

資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 1) (\*1)は、1997年は「定年がなく働ける限りは働いてもらう」。

2) (\*2)は、1997年は「自社ではほとんど定年まで雇用しないことになる。子会社・関連会社等へ在籍出向、転職出向を含め、定年退職後も就労することになる」。

3) (\*3)は、1997年は「自社ではほとんど定年まで雇用しないことになる。子会社・関連会社等へ在籍出向、転職出向を含め、定年退職まで就労することになる」。

4) 「その他」は「わからない」、「無回答」をあわせたもの。



第162表 男女別、年齢階級別企業規模間労働移動構成比

第162表 男女別、年齢階級別企業規模間労働移動構成比

(単位 %)

年齢階級	男性				女性			
	合計	より大きい規模へ移動	同一規模間移動	より小さい規模へ移動	合計	より大きい規模へ移動	同一規模間移動	より小さい規模へ移動
年齢計	100.0	30.6	39.7	29.6	100.0	40.0	33.8	26.2
19歳以下	100.0	34.2	39.3	26.5	100.0	43.6	29.9	26.5
20～24歳	100.0	32.1	41.1	26.8	100.0	45.5	30.3	24.2
25～29	100.0	32.5	36.2	31.3	100.0	41.1	32.3	26.6
30～34	100.0	35.6	36.7	27.7	100.0	42.8	31.0	26.2
35～39	100.0	35.8	39.0	25.2	100.0	31.9	35.6	32.5
40～44	100.0	35.4	37.2	27.4	100.0	40.0	33.7	26.3
45～49	100.0	28.8	42.6	28.6	100.0	40.9	33.9	25.2
50～54	100.0	24.8	40.5	34.7	100.0	40.1	41.5	18.4
55～59	100.0	23.2	38.4	38.5	100.0	32.8	31.0	36.2
60～64	100.0	22.1	42.6	35.3	100.0	30.7	44.8	24.5
65歳以上	100.0	15.5	64.3	20.2	100.0	19.0	65.5	15.5

資料出所 労働省「雇用動向調査」(1998年)

(注) 1) 規模間移動は、前職、現職とも、企業規模が5人以上の者であり、また官公営を除く。

2) 前職雇用者で調査時在籍者についていたもの。



第163表 性・年齢階級・企業規模別の人材の過不足状況

第163表 性・年齢階級・企業規模別の人材の過不足状況

(単位 %ポイント)

男	61歳以上	55～60歳	45～54歳	35～44歳	25～34歳	15～24歳
全体	53.1	53.3	38.2	-22.7	-60.9	-66.0
29人以下	100.0	42.8	42.8	-14.3	-42.8	-100.0
30～49人	16.6	48.6	22.0	-28.2	-75.1	-67.5
50～99人	52.7	45.5	27.0	-29.6	-70.3	-69.6
100～299人	59.4	49.2	29.8	-28.4	-62.9	-61.3
300～499人	49.5	50.7	35.4	-24.7	-63.7	-68.0
500～999人	55.0	59.1	44.5	-18.2	-54.2	-65.8
1,000～4,999人	48.0	58.3	50.2	-12.4	-59.1	-68.6
5,000人以上	70.0	78.3	77.8	-23.3	-14.9	-44.7

女	61歳以上	55～60歳	45～54歳	35～44歳	25～34歳	15～24歳
全体	51.7	53.8	42.1	14.9	-15.2	-36.5
29人以下	100.0	100.0	14.3	0.0	14.2	0.0
30～49人	69.3	68.0	50.1	-6.3	-43.6	-50.0
50～99人	39.1	42.2	30.9	-4.4	-34.3	-44.7
100～299人	51.0	49.0	32.9	-4.3	-22.4	-36.9
300～499人	61.0	53.9	44.5	12.1	-15.6	-34.0
500～999人	54.9	54.8	44.2	27.7	-1.6	-33.8
1,000～4,999人	47.6	61.5	53.6	35.6	-6.6	-34.6
5,000人以上	57.1	63.4	58.6	58.5	2.2	-32.6

資料出所 (財)高齢者雇用開発協会「企業の高齢化諸施策に関する調査」(労働省委託、1997年)

(注) 人材の過不足状況について、「過剰である」、「やや過剰である」と答えた企業の割合の和から、「不足である」、「やや不足である」と答えた企業の割合の和を引いたもの。



第164表 年齢層別社員同様に活躍できるようになるまでの期間

第164表 年齢層別社員同様に活躍できるようになるまでの期間

(単位 %)

年齢層	採用直後～ 3ヶ月未満	3ヶ月以上～ 半年未満	半年以上～ 1年未満	1年以上～ 2年未満	2年以上～ 3年未満	3年以上	不明/無回答
若年層	8.8	19.3	27.3	27.3	10.4	4.0	2.8
中堅層	11.2	26.0	31.4	16.6	6.5	2.4	5.9
中高年層	22.2	19.8	25.7	15.6	7.8	2.4	6.6

資料出所 (株)電通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託、1995年)

(注) 若年層は34歳以下、中堅層は35歳～44歳、中高年層は45歳以上。



第165表 企業の成長段階で生じた人事面の課題

第165表 企業の成長段階で生じた人事面の課題

(単位 %)

成長段階	シニア・ミドル クラスの管理 者の不足	商品開発・技術 ・研究の専門家 の不足	経営企画・ 営業の専門 家の不足	財務・総務 の専門家 の不足	人材の 量的な不足	若年層の 不足	人件費の コストアッ プ	間接部門 のコストアッ プ	賃金体系	人事制度の 不備
スタートアップ期(0=165)	23.6	55.8	49.7	34.5	31.5	16.4	20.6	7.3	16.4	18.8
急成長期(0=165)	47.9	53.3	46.1	32.7	41.8	24.2	27.9	15.2	29.1	24.8
経営基盤確立期(0=390)	40.0	46.7	36.2	15.6	24.1	18.2	43.6	27.2	29.7	31.5
新成長期(0=163)	33.1	43.6	41.7	17.2	17.8	19.6	33.1	22.7	33.1	27.6

資料出所 (株)日興リサーチセンター「ベンチャー企業等の人材確保の現状・課題などに関する調査」(労働省委託、1995年)

(注) 1) 複数回答。

2) Nは回答企業数。



第166表 大企業で長年の経験を積んだ40歳以上の人材を受け入れたくない理由(複数回答)



第166表 大企業で長年の経験を積んだ40歳以上の人材を受け入れたくない理由  
(複数回答)

(単位 %)

理由	回答割合
プライドが高く使いつらい	28.6
中小企業らしい幅広い業務ができない	46.0
従業員との意識ギャップが大きい	44.1
前職にふさわしい賃金が出せない	55.9
現在人材が不足していない	24.2
その他	5.0
特になし	1.9

資料出所 労働経済研究「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託、1995年)

(注) 大企業で長年の経験を積んだ40歳以上の人材を「受け入れたくない」とした企業(全体の62.9%)にしめる割合。



第167表 運転手、「守衛、警備、清掃」への労働移動の内訳

第167表 運転手、「守衛、警備、清掃」への労働移動の内訳

(単位 %)

項目	計	管理職から	事務系から	営業系から	技術系から	現場系から	現場管理・監督から
割合	100.0	18.3	3.9	13.2	1.2	58.8	4.7

資料出所 日本労働研究機構「失業構造の実態調査」(1998年、99年)

- (注) 1) 40～59歳層についてみたもの。  
2) 個別の職種名とグループ分けについては、第3-(4)-3図参照。  
3) 「その他」や「不明」からの移動と、「その他」や「不明」への移動については除いた。



第168表 内容別教育訓練給付状況(1999年3月～2000年2月累計)

第168表 内容別教育訓練給付状況 (1999年3月～2000年2月累計)

(単位 人、%)

教育内容	受給者数	構成比
技術関係	23,780	17.8
電気主任技術者、電気工事施工管理技師等	1,710	1.3
建築士、建築施工管理技師等	15,997	12.0
測量士、土木施工管理技師等	1,440	1.1
情報処理関係技術者	3,682	2.8
公害防止管理者等	566	0.4
医療・保健衛生・社会福祉関係	18,133	13.6
臨床検査技師、理学療法士等	0	0.0
管理栄養士、栄養士等	10	0.0
衛生管理者等	1,585	1.2
介護福祉士、保育士等	16,537	12.4
法務・財務・経営労務・不動産関係	19,066	14.3
司法書士、弁理士、通関士等	1,866	1.4
公認会計士、税理士、証券アナリスト	3,407	2.5
社会保険労務士、中小企業診断士等	12,140	9.1
不動産鑑定士、土地家屋調査士等	1,653	1.2
教育関係	112	0.1
事務処理技能	42,652	31.9
秘書技能検定、国際秘書技能検定等	163	0.1
翻訳技能、実用英語検定等	7,971	6.0
毛筆書写検定、速記技能検定等	531	0.4
日本語ワープロ技能検定等	3,696	2.8
簿記検定試験、税務会計能力検定等	4,462	3.3
行政書士、医療保険請求事務者等	25,829	19.3
営業・販売、サービス、保安関係技能	14,187	10.6
販売士、インテリアコーディネーター等	2,147	1.6
宅地建物取引主任者、旅行業務取扱主任者	10,644	8.0
調理士、調理技能士等	716	0.5
消防設備士、防火管理者等	136	0.1
運輸・通信関係技能	26	0.0
農林、採掘関係技能	2,818	2.1
製造関係技能	3,473	2.6
危険物取扱者等	1,351	1.0
自動車整備士、航空整備士等	57	0.0
トレース技能等	315	0.2
その他の技能	9,459	7.1
その他の専門職	1,578	1.2
ビジネスキャリア制度の認定コース	2,600	1.9
計	133,706	100.0

資料出所 労働省職業安定局調べ



第169表 年齢別転職活動をする上で、何かちゅうちょしたり、困ったりしたこと

第169表 年齢別転職活動をする上で、何かちゅうちょしたり、困ったりしたこと

(単位 %)

項目	年齢計	20～29歳	30～44歳	45歳以上
転職先としてどんな職場があるか不足していた	28.9	29.5	30.9	20.0
転職先の労働条件等の詳細が不明確だった	28.7	27.9	31.8	18.5
自分の能力をどうアピールしてよいか分からなかった	20.7	26.3	19.7	12.3
自分の能力が外部市場でどれくらい価値があるのかわからなかった	41.0	43.2	42.4	30.8
転職に備え、能力を磨く機会が不足していた	12.9	18.9	11.5	4.6
経済的な余裕が無いので、転職活動の期間が限定されていた	11.6	15.3	10.9	6.2
公的資格等を保有していなかった	8.3	6.3	9.4	9.2
学歴が募集要件に合わなかった	4.3	5.3	3.8	3.1
年齢制限があった	19.4	12.1	21.5	32.3
直前の勤務先の福利厚生がなくなる	6.1	3.2	7.6	7.7
その他	7.0	5.3	7.9	7.7
特にちゅうちょしたり、困ったりしたことは無い	21.1	19.5	20.6	29.2
無回答	2.0	0.5	1.2	1.5

資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「ホワイトカラーの転職実態に関する調査」(労働省委託、1999年)

(注) 複数回答(該当するものすべて)



第170表 中堅層(35歳以上)の中途採用時に低めに処遇する理由

第170表 中堅層（35歳以上）の中途採用時に低めに処遇する理由

（単位：%）

理由	回答割合
採用前の会社での給与や格付けが低いから	3.3
どの程度の能力が採用時にははっきりと分からないから	81.7
仕事に慣れるまで会社への貢献が少ないから	45.0
中途採用する部門や仕事はどちらかという重要でないから	0.0
人材が供給過剰でいわゆる「買い手市場」だから	3.3
親会社や関連会社との取り決めがあるから	3.3
他の従業員に対して配慮する必要があるから	66.7
その他	1.7
特になし	6.7

資料出所 (株)電通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託、1995年)

(注) 複数回答(いくつでも)



第171表 男女年齢階層別にみた再就職先を探す困難度

第171表 男女年齢階層別にみた再就職先を探す困難度

（単位：人、％）

年齢階層	合計 (人)	賃金や 労働時間	技術・ 経験 活かせず	技術・ 経験・ 資格 不足	年齢制限 厳しい	応募者が 多い	性別の制 限厳しい	不明
合 計	4,221	46.1	27.3	22.8	53.3	29.2	2.6	8.8
合 計	2,550	51.3	30.0	24.5	53.1	32.7	2.0	4.2
再 就 職 者								
29歳以下	700	57.9	25.3	38.3	12.1	42.4	2.1	3.6
30～39歳以下	636	55.3	37.4	31.4	50.8	36.0	2.0	3.3
40～49歳以下	469	56.1	32.8	17.1	79.3	30.3	1.5	2.6
50～59歳以下	469	46.3	29.2	11.7	80.0	22.8	2.6	4.1
60歳以上	276	25.7	21.4	7.6	71.7	21.7	1.1	11.2
合 計	1,671	38.1	23.3	20.2	53.6	23.8	3.5	15.7
未 就 職 者								
29歳以下	367	50.4	21.0	37.9	13.6	33.5	4.6	16.1
30～39歳以下	367	58.3	30.8	28.3	53.1	33.0	4.9	8.2
40～49歳以下	165	47.9	29.7	25.5	73.3	35.2	4.2	9.7
50～59歳以下	207	31.9	30.4	15.0	82.1	26.6	2.4	4.3
60歳以上	585	16.3	15.4	3.9	63.5	7.3	1.9	26.2

資料出所 日本労働研究機構「失業構造の実態調査」(1998年、99年)

- (注) 1) 再就職を探すのが「大変だった」、「非常に大変だった」と回答した者(全体の73.6%)についてその理由(複数回答)ごとの内訳をみたもの。
- 2) 「賃金や労働時間」は「希望する賃金や労働時間の求人が少なかった」、「技術・経験活かせず」は「技術や経験を活かせる求人が少なかった」、「技術・経験・資格不足」は「企業が求める水準に自分の技術・経験・資格などが達しなかった」、「年齢制限厳しい」は「年齢制限が厳しくて応募できる求人が少なかった」、「応募者が多い」は「応募者が多くなかなか採用決定に到らなかった」、「性別の制限厳しい」は「性別の制限が厳しくて応募できる求人が少なかった」。



第172表 上限年齢以上の求職者の紹介状況

第172表 上限年齢以上の求職者の紹介状況

（単位：%）

項目	上限年齢以上の求職者の紹介状況
割合	13.1

資料出所 労働省職業安定局調べ

- (注) 1) 紹介件数全体に占める、求人上限年齢を超えて紹介した件数の割合。
- 2) 1998年10月の数字。



第173表 求人に対する充足状況

第173表 求人に対する充足状況

(単位 %)

求人上限年齢	求人に対する充足状況		
	未充足	一部充足	充足
19歳以下	58.6	5.2	36.2
20～24歳	57.7	7.9	34.3
25～29	61.3	10.1	28.7
30～34	61.7	11.7	26.6
35～39	64.0	12.6	23.4
40～44	60.8	13.8	25.4
45～49	59.2	16.1	24.7
50～54	54.4	18.5	27.1
55～59	47.2	20.1	32.7
60～64	43.0	20.7	36.3
65歳以上	43.9	21.9	34.2
不問	59.4	15.3	25.2
計	57.8	14.9	27.3

資料出所 労働省職業安定局調べ

- (注) 1) 受理求人、その有効期間中における未充足・一部充足・充足ごとの構成比  
2) 1998年10月の数字。



第174表 求職者の公共職業安定所への要望

第174表 求職者の公共職業安定所への要望

(単位 %)

公共職業安定所への要望	年計	29歳以下	30～44歳	45～55歳	55歳以上
時間・回数をかけてじっくり相談にのってほしい	33.1	27.9	29.5	38.5	45.1
職業上の知識・技能・技術に関する情報がほしい	34.1	36.8	37.6	30.9	25.6
求人に関する情報をもっと知らせてほしい	60.2	65.3	63.5	57.0	47.2
その他	9.4	7.4	9.8	10.9	11.8

資料出所 労働省「求職者総合実態調査」(1993年)



第175表 民間職業紹介機関と公共職業安定所の就職状況の比較

第175表 民間職業紹介機関と公共職業安定所の就職状況の比較

(単位 件、%)

年度	民間職業紹介状況			公共職業安定所紹介状況					
	3月末有効求職者数	1か月平均一般就職件数	就職率	3月末有効求職者数	1か月平均一般就職件数	就職率	除く臨時・季節		
							1か月平均有効求職者数	1か月平均就職件数	就職率
1992年度	563,674	43,169	7.7	1,716,861	84,050	4.9	1,363,278	84,050	6.2
93	510,367	39,515	7.7	1,926,912	90,175	4.7	1,612,213	90,175	5.6
94	504,057	31,415	6.2	2,024,554	101,587	5.0	1,755,022	101,587	5.8
95	495,642	26,517	5.4	2,020,579	104,278	5.2	1,860,660	104,278	5.6
96	495,967	22,988	4.6	2,108,073	108,581	5.2	1,893,345	108,581	5.7
97	617,331	23,871	3.9	2,386,354	111,644	4.7	2,019,973	111,644	5.5
98	710,794	20,576	2.9	2,602,246	119,068	4.6	2,357,068	119,068	5.1

資料出所 労働省「職業安定業務統計」、労働省職業安定局調べ

- (注) 公共職業安定所紹介状況の一般就職件数は、就職件数全数から臨時・季節を除いたもの。



第176表 公共職業安定所における職業別常用職業紹介状況 (1か月平均)

第176表 公共職業安定所における職業別常用職業紹介状況（1か月平均）

（単位：%、人、件）

職種		1990年度	91年度	92年度	93年度	94年度	95年度	96年度	97年度	98年度
専門的・技術的職業	就職率	5.6	5.5	5.1	4.7	4.9	4.8	5.0	4.9	4.5
	有効求職者数	96081	101604	119295	139848	147375	154463	159615	177525	212435
	就職件数	5419	5629	6138	6523	7160	7437	7990	8620	9553
管理的職業	就職率	3.9	3.1	2.6	2.5	2.8	2.6	2.4	2.3	2.5
	有効求職者数	4797	5349	6157	7185	7441	7602	7819	8267	9047
	就職件数	185	167	158	177	209	195	185	191	226
事務的職業	就職率	4.8	4.8	4.2	3.4	3.3	3.2	3.5	3.4	2.8
	有効求職者数	371508	386030	431180	475897	488627	506566	501152	528387	579165
	就職件数	17840	18549	18115	16151	15994	16214	17555	18163	16345
販売の職業	就職率	6.1	5.9	18.1	5.2	5.0	4.6	4.5	4.3	4.1
	有効求職者数	88914	92083	110863	141952	162727	180600	181164	192974	237811
	就職件数	5455	5445	20016	7375	8107	8261	8210	8213	9729
サービスの職業	就職率	7.5	7.2	6.9	6.2	6.2	5.8	5.7	5.3	5.2
	有効求職者数	49687	48346	55245	67869	76171	82859	83212	88664	104704
	就職件数	3736	3502	3835	4220	4757	4794	4727	4720	5414
家事サービス	就職率	3.6	3.5	3.7	3.7	4.1	3.7	3.3	3.1	2.7
	有効求職者数	1576	1411	1441	1628	1637	1607	1605	1752	2027
	就職件数	56	50	54	60	67	60	53	54	54
飲食物調理	就職率	6.0	5.9	5.8	5.2	5.3	4.8	5.0	4.8	4.7
	有効求職者数	23092	22430	25489	31311	35083	38224	37734	40114	47637
	就職件数	1392	1323	1473	1632	1847	1837	1878	1911	2253
接客サービス	就職率	11.8	10.7	9.9	8.4	8.3	7.6	7.3	6.6	6.2
	有効求職者数	10745	10560	12333	15639	18058	19855	19649	20479	25208
	就職件数	1271	1125	1219	1316	1491	1506	1434	1350	1556
保安の職業	就職率	12.2	13.6	13.9	13.7	14.4	14.4	14.8	15.1	16.5
	有効求職者数	9174	8596	10306	13770	16274	16030	15265	15930	20853
	就職件数	1121	1168	1430	1882	2346	2304	2262	2409	3437
農林漁業の職業	就職率	9.3	9.0	8.6	8.3	8.4	8.5	7.4	6.9	6.6
	有効求職者数	3522	3503	4112	4822	5281	5658	6211	6901	8241
	就職件数	329	316	354	398	444	481	461	475	541
運輸・通信の職業	就職率	9.9	9.8	9.4	8.6	9.1	8.5	8.1	7.5	6.8
	有効求職者数	45543	45443	53780	67049	77903	84727	87240	94514	113106
	就職件数	4498	4461	5032	5740	7091	7213	7046	7090	7696
技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業	就職率	8.4	7.8	6.9	6.3	6.5	6.2	6.2	5.9	4.8
	有効求職者数	363357	348180	392326	465615	512974	535778	545528	575019	677755
	就職件数	30600	27245	27245	29124	33181	33108	33782	34121	32791
職業計	就職率	6.5	6.2	5.7	5.0	5.1	4.9	5.0	4.8	4.2
	有効求職者数	1056440	1064251	1213209	1423528	1542624	1628668	1646137	1758153	2054709
	就職件数	69182	66482	68704	71589	79289	80006	82217	84000	85731

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

（注）新入卒業者及びパートタイムを除く。



第177表 民間職業紹介機関の紹介状況

第177表 民間職業紹介機関の紹介状況

(単位 %、人、件)

職種	1986年度	87年度	88年度	89年度	90年度	91年度	92年度	93年度	94年度	95年度	96年度	97年度	98年度
専門的・技術的職業	就職率	4.1	4.7	4.0	3.6	2.4	2.3	1.9	1.6	1.4	2.0	1.4	1.4
	有効求職者数	33336	32972	35994	45375	49312	55523	59214	54600	58092	70435	63664	107783
	一般就職件数	1354	1564	1455	1612	1166	1273	1114	878	839	1403	900	1458
管理的職業	就職率	2.4	3.3	2.1	2.2	2.0	1.7	1.4	1.2	1.1	1.2	1.3	0.9
	有効求職者数	13187	12386	20159	26300	29236	38620	44741	36808	42507	40674	46011	44152
	一般就職件数	312	404	433	581	580	643	621	437	450	485	599	380
事務的職業	就職率											1.1	0.9
	有効求職者数											13882	31558
	一般就職件数											155	272
販売の職業	就職率											2.5	1.2
	有効求職者数											14668	28836
	一般就職件数											369	341
家政婦	就職率	12.0	13.4	14.7	14.5	14.8	16.8	18.2	17.8	16.0	13.2	10.2	10.0
	有効求職者数	142862	142890	146668	151377	160129	153292	144113	130835	111993	93835	85029	85607
	一般就職件数	17188	19190	21506	21934	23733	25691	26219	23264	17877	12379	8691	8577
マネキン	就職率	9.6	10.7	10.0	8.8	9.4	9.4	9.8	11.3	9.9	9.6	9.9	8.3
	有効求職者数	103198	96409	98436	117905	114737	129625	134634	116839	105260	110493	111138	137391
	一般就職件数	9857	10289	9824	10335	10840	12160	13252	13238	10372	10577	11047	11345
調理士	就職率	15.4	15.1	17.2	13.9	13.0	12.8	13.5	8.7	12.2	11.2	11.5	5.6
	有効求職者数	10425	10355	8915	9542	9531	9428	8308	10308	7353	6633	6260	10908
	一般就職件数	1607	1564	1534	1323	1244	1203	1118	892	897	746	721	615
理容師	就職率	14.7	14.9	16.9	11.2	9.6	10.1	10.4	11.6	13.3	13.8	14.5	6.2
	有効求職者数	754	705	630	921	944	963	1027	900	891	851	794	2128
	一般就職件数	111	105	106	103	90	97	107	104	118	117	115	133
美容師	就職率	14.0	10.7	8.5	7.3	8.0	6.2	5.0	6.3	9.8	6.7	7.4	3.2
	有効求職者数	553	636	802	891	1065	1396	1931	2051	1245	1672	1295	2845
	一般就職件数	77	68	68	65	86	87	96	128	122	113	96	91
配せ人	就職率	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4
	有効求職者数	64015	59084	73069	84499	115210	129785	143394	130619	145259	135546	139072	174221
	一般就職件数	52	75	69	180	218	231	266	269	359	260	440	668
モデル	就職率		0.1	0.3	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.4
	有効求職者数		9743	10401	11975	16327	14742	16812	17105	17818	18879	12298	14965
	一般就職件数		9	27	20	20	14	38	14	14	30	26	66
その他	就職率	1.3	5.5	5.6	4.5	3.1	3.2	3.6	2.8	2.7	2.5	1.2	0.2
	有効求職者数	10925	3114	2859	3458	4378	6242	9500	10302	13639	16624	30206	8781
	一般就職件数	142	171	160	156	138	202	337	291	366	408	354	14
合計	就職率	8.1	9.1	8.8	8.0	7.6	7.7	7.7	7.7	6.2	5.4	4.6	3.9
	有効求職者数	379255	368294	397933	452243	500871	539616	563674	510367	504057	495642	495967	617331
	一般就職件数	30701	33438	35184	36309	38114	41600	43169	39515	31415	26517	22988	23871

看護婦	就職率	6.3	9.0	8.1	8.6	7.4	9.1	9.7	6.2	5.6	4.7	5.5
	有効求職者数	4482	3617	3346	3419	3764	3267	3444	4821	4953	5982	5326
	一般就職件数	281	324	271	294	278	296	334	298	276	282	295
芸能家	就職率	3.7	4.1	3.7	3.1	1.6	1.7	1.4	0.9	0.9	1.8	0.5
	有効求職者数	23030	24945	24831	31992	32706	34280	31591	35537	33700	45809	39286
	一般就職件数	862	1022	930	1001	536	578	448	314	316	815	211
経営管理者	就職率	2.4	3.3	2.1	2.2	2.0	1.7	1.4	1.2	1.1	1.2	1.3
	有効求職者数	13187	12386	20159	26300	29236	38620	44741	36808	42507	40674	46011
	一般就職件数	312	404	433	581	580	643	621	437	450	485	599
科学技術者	就職率	3.6	5.0	3.2	3.2	2.7	2.2	1.4	1.9	1.3	1.6	2.0
	有効求職者数	5824	4410	7817	9964	12842	17976	24179	14242	19439	18644	19252
	一般就職件数	211	219	254	317	352	400	333	266	247	306	395

資料出所 労働省職業安定局調べ

- (注) 1) 有効求職者数は各年度3月末現在。一般就職件数は各年度1か月平均。  
 2) 1996年度までの専門的・技術的職業は看護婦、芸能家、科学技術者の合計、1996年度までの管理的職業は経営管理者の数値となっているが、1997年度から制度改正により対象職種が拡大したため、データは連続しない。  
 3) 一般就職件数は、雇用期間が1か月以上のもの。



第178表 企業規模別出向者数の動向（出向元企業、過去10年間について）

第178表 企業規模別出向者数の動向（出向元企業、過去10年間について）

（単位 %）

企業規模	出向			転籍		
	増加している	変わらない	減少している	増加している	変わらない	減少している
規模計	61.2	30.3	8.4	42.7	47.6	9.8
999人以下	42.4	42.4	15.2	31.0	62.1	6.9
1,000～4,999人	55.8	38.4	5.8	33.8	53.8	12.3
5,000～9,999人	84.6	7.7	7.7	47.4	42.1	10.5
10,000～19,999人	75.0	18.8	6.3	60.0	33.3	6.7
20,000人以上	76.5	11.8	11.8	80.0	13.3	6.7

資料出所 日本労働研究機構「出向・転籍（移籍）に関するアンケート調査」（1998年）



第179表 出向の目的（複数回答）

第179表 出向の目的（複数回答）

（単位 %）

目的	49歳以下	50歳以上
定年以降の雇用機会を本人に提供するため	0.8	12.0
出向により本人の能力を向上させるため	41.4	11.5
不況に伴う雇用調整のため	5.9	7.6
役職ポスト不足を防ぐため	3.6	12.6
資金負担を軽減するため	11.7	17.0
経営の多角化により新会社を設立するため	32.6	28.2
出向先企業の経営指導や技術指導のため	34.1	36.1
出向先企業との結びつきを強めるため	23.1	18.5
出向先の人手不足を補うため	44.3	27.2
不明（無回答）	17.8	29.5

資料出所 日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」（1998年）

（注）出向制度がある企業のうち、該当する出向者がいないと回答した企業を除いた企業に占める割合。



第180表 出向元、出向先の企業規模別出向者数割合

第180表 出向元、出向先の企業規模別出向者数割合

（単位 %）

企業規模	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年
（出向元）						
1,000人以上	60.4	63.0	40.8	55.7	44.3	48.1
300～999人	11.7	9.4	8.7	7.5	18.0	9.3
100～299人	7.0	5.2	10.4	6.0	12.9	5.9
30～99人	2.3	11.1	20.0	10.0	6.2	5.7
5～29人	9.0	7.3	4.8	11.0	7.6	22.2
（出向先）						
1,000人以上	13.9	13.1	14.1	16.9	9.1	12.8
300～999人	14.9	23.0	17.7	13.5	11.1	11.1
100～299人	15.9	29.3	12.2	15.5	33.3	20.4
30～99人	18.3	18.8	20.0	20.3	18.2	22.3
5～29人	26.1	12.2	31.4	30.3	25.1	27.5

資料出所 労働省「雇用動向調査」

（注）入籍者のうち入籍経路が「出向」のものである。



第181表 企業規模別出向・転籍先としての連結決算対象外企業数の動向

第181表 企業規模別出向・転籍先としての連結決算対象外企業数の動向

（単位 %）

企業規模	増加	変化なし	減少
規模計	45.0	47.9	7.1
999人以下	23.3	66.7	10.0
1,000～4,999人	39.7	51.3	9.0
5,000～9,999人	55.6	37.0	7.4
10,000～19,999人	50.0	50.0	0.0
20,000人以上	83.3	16.7	0.0

資料出所 日本労働研究機構「出向・転籍（移籍）に関するアンケート調査」（1998年）



第182表 出向・転籍の今後の動向

第182表 出向・転籍の今後の動向

(単位 %)

出向・転籍、年齢	増加する	現状維持	減少する	不明
国内出向				
39歳以下	26.6	51.1	9.6	12.8
40～49歳	35.6	49.5	4.3	10.6
50～54歳	42.6	47.3	2.7	7.4
55歳以上	42.0	45.2	2.7	10.1
転籍	31.9	27.7	4.3	36.2

資料出所 日本労働研究機構「出向・転籍(移籍)に関するアンケート調査」(1998年)



第183表 今後の出向・転籍の受入れ

第183表 今後の出向・転籍の受入れ

(単位 %)

出向・転籍、年齢	増加させたい	現状維持	減少させたい
出向			
39歳以下	25.4	50.1	24.5
40～49歳	8.5	62.4	29.1
50～54歳	2.3	61.0	36.7
55歳以上	1.1	54.1	44.8
転籍	8.7	63.3	28.0

資料出所 日本労働研究機構「出向・転籍(移籍)の受入れに関するアンケート調査」(1998年)



第184表 開業者の年齢の推移

第184表 開業者の年齢の推移

(単位 %)

年度	29歳以下	30～34歳以下	35～39歳以下	40～44歳以下	45～49歳以下	50～59歳以下	60歳以上	45歳以上	平均年齢
1996年度 (N=2,156)	12.4	19.5	16.8	16.7	17.9	13.3	3.1	34.3	40.4歳
97年度 (N=1,767)	15.0	20.8	16.2	15.2	17.4	12.8	2.6	32.8	39.6歳
98年度 (N=1,592)	14.7	16.6	17.5	15.1	16.5	15.0	1.6	33.1	40.9歳
99年度 (N=1,677)	12.0	17.4	17.9	14.6	15.8	18.6	3.5	37.9	41.2歳

資料出所 国民生活金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」

- (注) 1) 開業者総数に対する開業者の年齢別構成比をみたもの。  
2) Nは調査対象者。



第185表 年齢別開業の動機

第185表 年齢別開業の動機

(単位 %)

動 機	年齢計	20～39歳	40～59歳	60歳以上
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
働きに応じた収入を得たい	30.0	33.7	26.9	22.8
勤務者よりも多くの収入を得たい	12.5	15.6	10.2	1.8
自分の力を試してみたい	33.9	43.8	32.0	15.8
自分の裁量で仕事をしたい	48.6	48.1	48.0	35.1
事業経営のおもしろさを味わいたい	15.4	18.5	12.5	14.0
アイデアを自分の名前で世に出したい	4.1	5.1	3.4	0.0
キャリアを生かしたい	32.4	30.1	34.9	28.1
資格を生かしたい	10.8	12.0	9.8	7.0
趣味や特技を生かしたい	8.5	7.6	5.5	5.3
社会の役に立つ仕事をしたい	12.3	12.1	12.3	15.8
好きな仕事を続けたい	22.5	23.3	21.8	22.8
定年がない	17.5	8.1	26.2	22.8
資産を活用したい	3.5	0.9	4.2	29.8
家族と過ごす時間を増やしたい	5.4	6.2	4.7	5.3
適当な勤め先がなかった	7.8	3.7	12.1	1.8
その他	4.5	4.2	4.5	8.8

資料出所 国民生活金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」(1998年)

- (注) 複数回答。



第186表 開業準備で苦労したこと



第186表 開業準備で苦労したこと

(単位 %)

項目	業務に関する技術・知識の蓄積	経営ノウハウの蓄積	勤務先から開業の理解を得ること	家族の協力や理解を得ること	開業業種に関する情報の収集	立地場所の選択	開業資金の準備	従業員採用	当該業種での人脈づくり	特になし	その他	無回答
割合	19.3	24.2	16.3	20.4	15.0	17.0	67.0	22.5	19.3	5.5	2.2	2.0

資料出所 (株)信託基礎研究所「開業の現状と開業の支援のあり方に関する調査」(労働省委託、1995年)

(注) 複数回答。



第187表 世帯主の年齢階級別貯蓄現在高 (勤労者世帯)

第187表 世帯主の年齢階級別貯蓄現在高 (勤労者世帯)

(単位 千円)

項目	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
貯蓄現在高	3,735	7,748	11,973	18,622	25,482

資料出所 総務庁統計局「貯蓄動向調査」(1999年)



第188表 世帯主の年齢階級別年平均1か月間のその他の消費支出の内訳 (全世帯、1999年)

第188表 世帯主の年齢階級別年平均1か月間のその他の消費支出の内訳 (全世帯、1999年)

(単位 円)

項目	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
その他の消費支出	65,879	96,056	123,601	107,240	83,224	74,885
諸雑費	16,800	19,354	23,307	25,085	23,297	21,849
こづかい	24,550	32,147	34,539	30,692	18,782	10,857
交際費	22,209	25,641	33,768	39,916	37,734	40,441
仕送り金	2,320	18,915	31,988	11,548	3,410	1,737

資料出所 総務庁統計局「家計調査」(1999年)



第189表 年金だけではゆとりがないと考える者の割合とその理由 (世帯主年齢60歳未満の世帯、世帯主年齢60歳以上の世帯)

第189表 年金だけではゆとりがないと考える者の割合とその理由 (世帯主年齢60歳未満の世帯、世帯主年齢60歳以上の世帯)

(単位 %)

年金だけではゆとりはない理由	世帯主年齢60歳未満の世帯	世帯主年齢60歳以上の世帯
	97.2	86.9
理由		
年金が支給される金額が切り下げられるとみているから	64.6	31.2
年金が支給される年齢が引き上げられるとみているから	46.7	11.5
高齢者への医療・介護費用の個人負担が増えるとみているから	39.1	63.5
物価上昇等により費用が増えていくとみているから	26.0	44.7
その他	4.5	10.9

資料出所 貯蓄広報中央委員会「貯蓄と消費に関する世論調査」(1999年)

(注) 1) 「ゆとりはない」は、「年金だけではゆとりがない」と「ゆとりはないが、日常生活費程度はまかなえる」の合計。

2) 「理由」については、2つまでの複数回答。



第190表 同好会等への参加を通じて社会とかかわりを持ちたいか (60歳以上)

第190表 同好会等への参加を通じて社会とかかわりを持ちたいか (60歳以上)

(単位 %)

項目	日本	アメリカ	タイ	韓国	ドイツ
そう思う	37.3	22.2	32.0	9.9	32.6
どちらかといえばそう思う	34.8	30.3	18.3	31.6	20.4
どちらかといえばそう思わない	12.8	15.6	10.6	33.1	16.5
そうは思わない	14.2	29.4	39.1	25.5	29.3
無回答	0.9	2.5	0.0	0.0	1.2

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)



第191表 親しい友人の有無と親しい友人と知り合ったきっかけ (60歳以上)

第191表 親しい友人の有無と親しい友人と知り合ったきっかけ (60歳以上)

(単位 %)

友人関係	日本	アメリカ	タイ	韓国	ドイツ
親しい友人がいる	69.0	90.1	65.6	68.6	68.0
親しい友人と知り合ったきっかけ					
職場、仕事を通じて	36.0	50.3	27.5	10.3	33.0
近所付き合いで	50.2	53.5	64.3	64.0	46.4
学校時代の友人、幼なじみ	26.1	38.5	26.3	13.5	30.1
宗教活動を通じて	8.0	44.3	20.0	12.2	11.7
趣味や学習の活動を通じて	20.2	20.6	5.6	10.0	19.8
その他の地域活動を通じて	12.9	34.1	9.5	49.8	17.0
兄弟、子供、親族を通じて	16.5	43.0	13.8	2.8	35.1
その他	3.6	7.5	1.8	0.0	13.4
無回答	0.1	0.2	0.0	0.3	0.1

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)

(注) 「親しい友人と知り合ったきっかけ」は複数回答である。



第192表 近所付き合いの内容 (60歳以上)

第192表 近所付き合いの内容 (60歳以上)

(単位 %)

内 容	日本	アメリカ	タイ	韓国	ドイツ
お茶や食事を一緒にする	32.3	28.2	26.3	57.1	32.9
趣味をともにする	24.3	18.8	19.5	29.8	13.5
相談がある時相談をする	26.4	46.2	37.2	49.8	52.7
家事を助け合う	4.4	18.3	10.2	25.8	9.2
病気の時に助け合う	13.2	46.2	35.8	18.8	28.6
物のやりとりをする	63.3	41.7	36.1	16.2	49.4
立ち話をする程度	48.7	40.7	66.2	40.7	49.5
その他	2.8	8.2	1.6	0.0	7.6
無回答	0.8	0.4	0.0	0.1	0.6

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)

(注) 複数回答である。



第193表 属性別普段の楽しみ (60歳以上)

第193表 属性別普段の楽しみ (60歳以上)

(単位 %)

普段の楽しみ	都市規模別				就労形態別	
	大都市	中都市	小都市	町村	自営・ 家族従業員	被用者
テレビ、ラジオ	82.3	80.4	75.7	80.1	74.6	81.9
ビデオ、レコード (CD) 鑑賞など	15.0	13.0	8.2	7.1	10.1	17.0
新聞、雑誌	46.2	48.4	37.2	41.7	43.2	49.8
家族との団らん、孫と遊ぶ	26.4	31.4	27.6	28.8	32.4	35.5
仲間と集まったり、おしゃべりをする ことや親しい友人、同じ趣味の人との 交際	30.5	33.7	34.9	37.2	36.5	30.9
食事、飲食	22.8	21.8	20.7	17.6	23.3	26.3
買い物、ウインドウショッピング	20.1	19.4	16.1	12.0	13.2	16.6
スポーツ活動 (水泳、テニス、ゴルフ、 ゲートボール、グラウンドゴルフ、 エアロビクスなど)	13.6	11.6	11.1	11.3	13.4	20.1
散歩・ウォーキング、ジョギング	16.5	20.3	17.2	13.9	11.0	18.1
ハイキング・登山・キャンプ・釣りなど 自然の中で行うアウトドアレジャー 旅行	7.5	9.6	6.1	7.4	7.4	15.8
読書	34.9	33.3	29.9	28.8	34.8	38.6
主に室内で行う趣味活動 (絵画、書道、 手芸、裁縫、工芸、陶芸など)	21.8	21.3	16.3	11.6	13.2	19.7
主に屋外で行う趣味活動 (園芸、農芸 など)	12.6	15.2	13.8	13.7	12.5	6.6
歌、踊り (カラオケ、民謡、コーラス、 楽器演奏、社交ダンスなど)	8.2	12.1	15.3	15.8	14.9	14.3
12.3	14.6	15.5	12.6	15.1	14.7	
スポーツ観戦、観劇、音楽会、映画	13.1	10.3	7.5	7.3	9.1	12.7
ワープロ、パソコン、インターネット、 パソコン通信	4.4	3.2	3.3	1.6	2.4	7.7
室内娯楽 (囲碁、将棋、花札、トランプ、 麻雀、市販のゲームなど)	5.1	6.3	3.1	3.1	4.1	6.9
教養講座の受講などの学習活動	4.1	6.2	2.9	2.1	3.1	3.9
社会奉仕、ボランティア活動	4.6	6.1	6.7	7.4	7.2	6.6
伝統文化の維持・保存	0.5	2.1	1.3	1.1	1.2	1.5
宗教活動、信仰	4.1	4.5	4.0	3.4	4.1	3.5
仕事 (職業、家業)	5.6	8.4	9.4	9.5	22.3	22.0
教育活動 (自分が教える立場)	1.7	1.2	1.3	0.8	2.2	2.7
その他	0.2	0.9	0.6	0.5	1.0	1.5
特になし	1.5	2.2	4.6	2.7	3.1	1.9

資料出所 総務庁「高齢者の日常生活に関する意識調査」(1999年)

(注) 複数回答である。



第194表 人とのつながりに関する比較 (日本・男女・60歳以上)

第194表 人とのつながりに関する比較 (日本・男女・60歳以上)

(単位 %)

人とのつながり	男	女
親しい友人がいる	67.5	70.2
親しい友人と知り合ったきっかけ		
職場、仕事を通じて	54.0	21.9
近所付き合いで	41.2	57.3
学校時代の友人、幼なじみ	30.9	22.3
宗教活動を通じて	6.4	9.2
趣味や学習の活動を通じて	17.8	22.1
その他の地域活動を通じて	18.9	8.1
兄弟、子供、親族を通じて	14.8	17.9
その他	4.7	2.6
無回答	0.3	0.0
近所付き合いがある	69.0	75.9
近所の人と話をする回数 (週)		
毎日	11.7	15.7
週4、5回	7.9	12.0
ほとんどない	31.0	23.8
近所付き合いの内容		
お茶や食事と一緒にする	24.3	38.3
趣味をともにする	24.0	24.5
相談がある時相談をする	31.1	22.9
家事を助け合う	5.4	3.6
病気の時に助け合う	14.7	12.1
物のやりとりをする	55.0	69.4
立ち話をする程度	49.0	48.4
その他	3.5	2.2
無回答	0.8	0.8

資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1996年)

(注) 「親しい友人と知り合ったきっかけ」、「近所付き合いの内容」は複数回答である。



第195表 退職後の社会的活動頻度の変化（退職経験者・60歳以上）

第195表 退職後の社会的活動頻度の変化（退職経験者・60歳以上）

（単位：%）

項目	一人でする趣味、学習、スポーツ	地域の仲間あるいは団体で行う趣味、学習、スポーツ	仕事関係で知り合った仲間で行う趣味、学習、スポーツ	一般に公開されているカルチャースクール、公民館での講座、老人大学、一般の大学の社会人入学等への参加	自治会、町内会等の活動	ボランティアなどの社会的貢献活動
増えた	49.4	33.5	15.3	25.3	26.0	12.2
減った	3.7	2.5	17.4	2.1	1.4	1.2
変わらない	26.4	16.6	28.3	9.2	20.1	15.1
もともととしていない	6.9	31.8	22.1	44.8	36.8	51.3
無回答	13.5	15.5	16.9	18.6	15.8	20.2

資料出所 総務庁「企業退職経験者の意識調査」（1997年）

