

第3章

職業生涯を通じた キャリア形成

前章では企業を取り巻く競争環境の変化が労働市場や企業の人材マネジメントに与える影響について分析してきたが、そこでは企業の労働需要の質的な変化、また多様な労働者から就労意欲を引き出そうとする企業の取組等がみえてきた。

このように企業の人材活用の在り方が変化する中、我が国の経済社会の基盤をより強固なものにするためには、人々の生活の安定が不可欠である。そのため、職業生涯を通じた安定雇用によって、労働者が職業能力を高め、その能力を十分に発揮できる環境づくりが重要である。また、持続的な職業キャリア形成の機会を労働者に提供することは、労働者の継続的な人的資本の蓄積につながり、資源の乏しい我が国における経済の長期的な発展にも資する。

そこで、本章では個々の労働者の職業キャリアに着目し、その充実に向けた課題等について分析を行うこととする。第1節では、我が国における職業キャリアの現状や動向について概観するとともに、円滑な労働移動を実現するための課題等について分析を行う。第2節では、出産・育児、介護といった生涯における出来事が職業キャリアに与える影響、また定年後のキャリア構築について分析を行う。第3節では、正規の雇用を希望しながらも、非正規雇用の職に従事する労働者の現状や推移を概観するとともに、これらの者が正規雇用へ移行するための取組等について分析を行うこととする。

第1節

我が国における職業キャリアの現状

本節では、まず我が国における職業キャリアの現状について概観した上で、一企業において継続就業する場合の職業キャリアについて述べた後、離転職の状況の推移や転職者の特徴について分析する。さらに、円滑な労働移動を実現するための課題について分析を試みる。

1 継続就業者の職業キャリアの現状

● 男性では約半数が50歳台半ばまで初職から離職することなく継続就業

個人の職業キャリアに着目した場合、学校卒業後に就職した企業で定年まで勤めるキャリアや、転職を繰り返しステップアップしていくキャリアなど、様々なものが考えられるが、我が国ではどのような職業キャリアがみられるのだろうか。

これをみるために、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を独自集計し、1歳ごとに初職⁷⁷からの離転職状況を示したのが第3-(1)-1図である。これをみると、男性では、30歳までにほとんどの者が初職に就いており、30歳台から50歳台半ばまでは、約半数が初職から離職することなく就業を継続している。また、初職から1回目の転職先で就業している者の比率も30歳台から50歳台半ばまで、1割5分程度で安定している。このよう

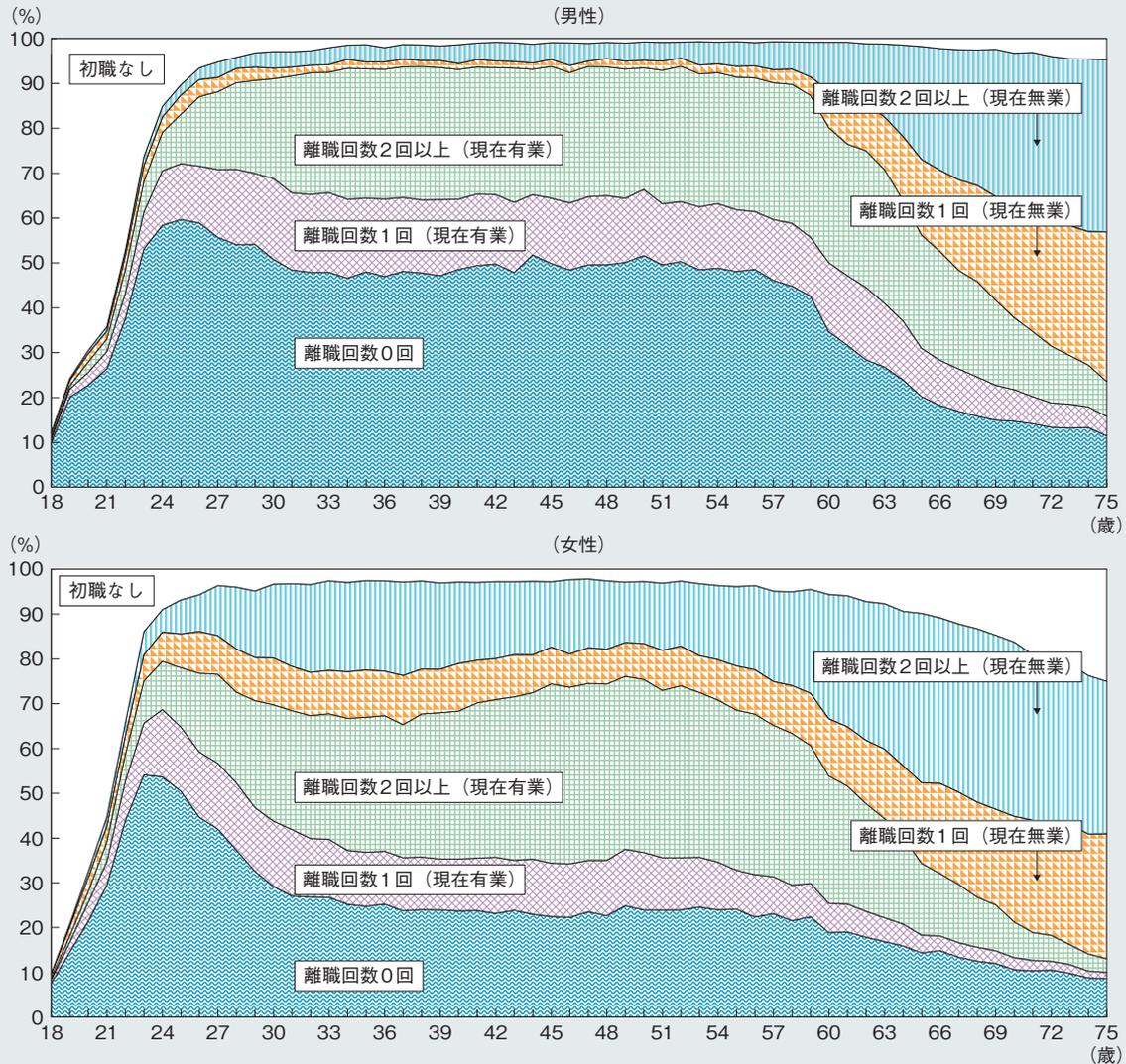
77 ここでいう初職とは、通学のかたわらにしたアルバイトなどを除いて、最初に就いた仕事のことである。

な分布が恒常的なものだとすると、男性の6割以上については、多くの企業の定年年齢である60歳頃までのいわば第1の職業生涯における転職回数は多くても1回で、さらに、半数程度の者は初職から一度も離職することなく、第1の職業生涯を一つの就業先で過ごしていることになる。すなわち、一つの職場で長期間勤務するような長期雇用キャリアが、我が国の男性の職業キャリアとして多くみられる。なお、50歳台終盤から60歳台前半にかけては、離職回数が0回の有業者と離職回数が1回の無業者を合わせた比率が徐々に低下し、65歳では3割5分程度となっているが、このことは、60歳前後の定年等による離職後、そのまま引退せず、第2の職業キャリアを新たな就業先で開始する者が一定程度いることを示していると考えられる。

一方、女性についても、20歳台後半までにはほとんどの者が初職に就いているが、初職からの継続就業者の割合は20歳台半ばをピークとして30歳台半ばまで低下し、この間無業である者や第2、第3の就業先で就業している者の割合が増加している。この年齢層では、結婚・出産等に伴って離職する者や、生活スタイルに合った働き方ができる職場に転職する者が相当程度いると考えられる。一方、30歳台後半から40歳台後半にかけて無業者の比率は低下し、2回以上離職を経験した就業者の割合が増えるが、これは子育てが一段落した後、新たに就業を開始する者の存在を示していると考えられる。初職から離転職なく就業を続けている者の割合は30歳台から50歳台半ばまでおよそ2割5分、初職から1回目の転職先で就業している者を含めると3割強となっており、女性では職業生涯を途中離転職なく終える者の割合は、男性に比べると低くなっている。

第3-(1)-1図 年齢別初職からの離職回数割合

- 男性では、30歳台から50歳台半ばまでの年齢層で、約半数が初職から離職することなく就業し続けている者で占められている。
- 女性では、初職から離職せずに就業し続けている者は少数派であり、40歳台後半では、約4割の者が初職から2回以上転職している。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 現職が初職である者を「離職回数0回」、前職が初職である者を「離職回数1回」、その他が初職である者を「離職回数2回以上」とした。
 2) 初職の有無が不詳な者は、集計対象から除いた。

● 初職の従業上の地位により異なる継続就業の状況

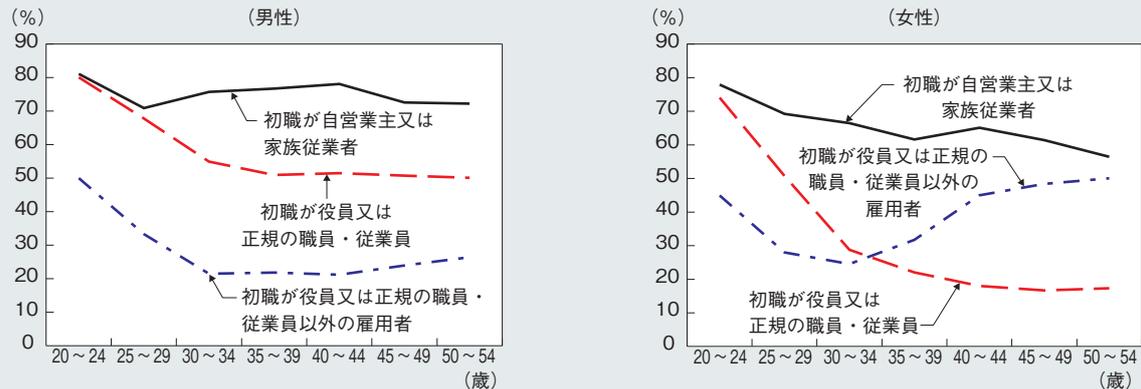
第3-(1)-1図は全ての就業形態を含む全体の状況を示したものであったが、初職の就業形態ごとに、その後の継続就業の状況には違いがみられるだろうか。第3-(1)-2図により、初職の従業上の地位別に初職からの継続就業の状況をみると、男女とも初職が自営業主又は家族従業者である場合が最も継続就業率が高く、50歳台前半まで、男性では7割以上、女性でもおおむね6割以上が、初職から継続就業している。

また、男性では、正規雇用労働者(役員を含む)として初職に就いた場合は、30歳台から50歳台前半まで一定して約半数が初職から継続就業している。一方、非正規雇用労働者として初職に就いた場合は、30歳台から50歳台前半まで初職で就業し続けている者の割合は2割強となっている。

女性では、正規雇用労働者（役員を含む）として初職に就いた場合は、初職からの継続就業率は年齢とともに低下し、40歳台から50歳台前半では2割弱となっている。なお、非正規雇用労働者として初職に就いた場合、継続就業率が40歳台以降で高くなっているが、この理由としては、専業主婦だった者等で40歳以降に初職に就いた者の影響が考えられる。

第3-（1）- 2 図 年齢階級、初職の従業上の地位別初職で継続就業している者の割合

- 男女とも初職が自営業主又は家族従業者である場合が最も継続就業率が高い。
- 男性では、初職が役員又は正規の職員・従業員である場合、30歳台から50歳台前半まで一定して約半数が初職から継続就業している者で占められている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 初職がある者（調査時点で無業である者を含む）のうち、調査時点で有業であって現職が初職である者の割合を、初職の従業上の地位別に集計したものの。
 2) 現職が初職であって、入職時と調査時点で従業上の地位が異なる場合、調査時点の従業上の地位を初職の従業上の地位として集計されていることに留意を要する。
 3) 前職が初職であって、前職の離職時期が昭和57年以前である者については、初職の従業上の地位が調査事項となっていないため、これらの者については、同一の性・年齢の前職が初職であって前職の離職時期が昭和58年以降である者の初職の従業上の地位の分布を用いて按分している。

● 世代ごとにみた継続就業率は、正規雇用労働者では近年上昇

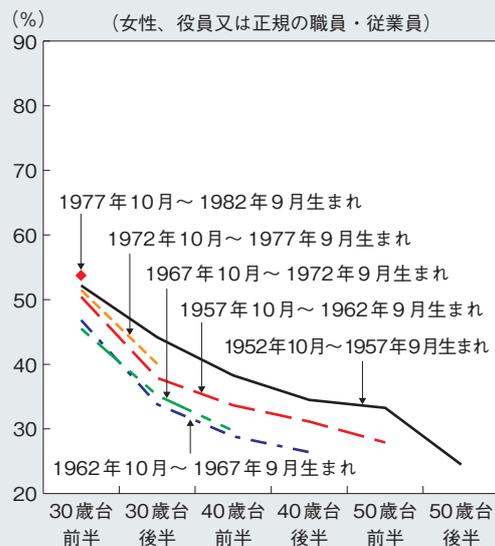
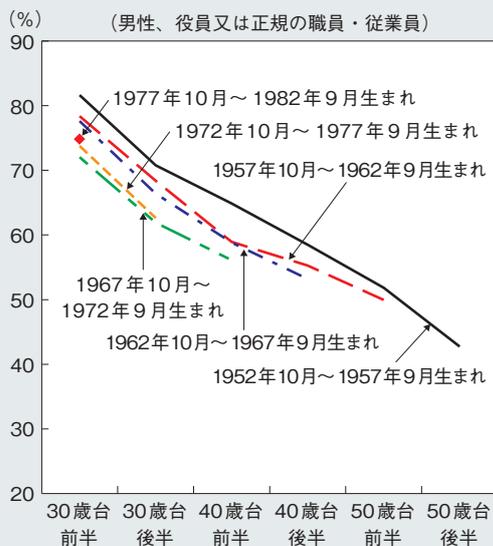
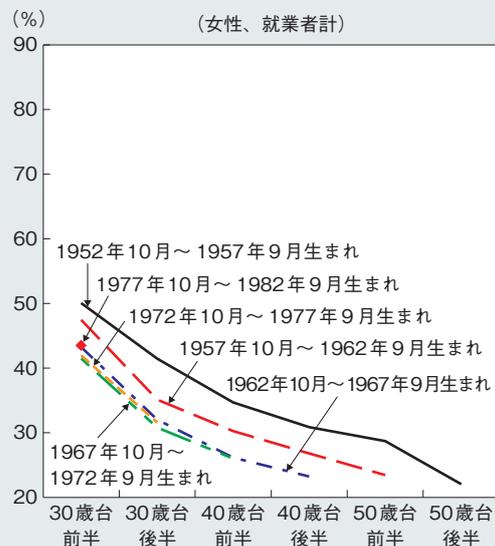
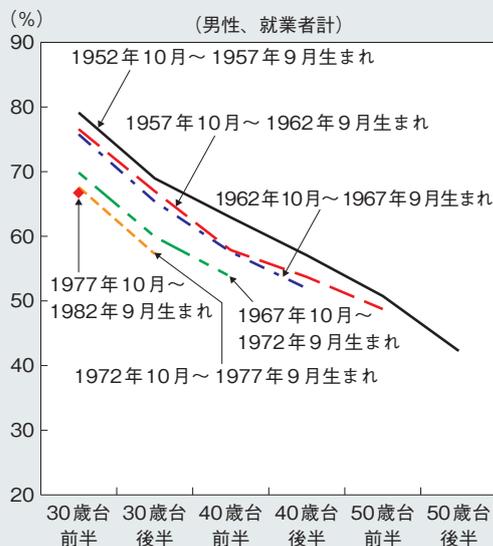
第3-（1）- 1 図や第3-（1）- 2 図は平成24年就業構造基本調査の調査時点である2012年10月1日の一時点の状況を示したものであるため、同一の世代集団（コーホート）の離転職の状況がこれらの図表が示すように推移することを意味しているものではなく、今後世代が変わればここに示した状況は変化していく可能性もある。そこで、昭和57年（1982年）から平成24年（2012年）までの7回の就業構造基本調査の調査票情報を独自集計し、20歳台後半からの継続就業率（20歳台後半から継続就業している者の数を20歳台後半の時点での有業者数で除した比率）の推移を、5年ごとに区切った世代ごとにみてみよう。

第3-（1）- 3 図により、就業者全体についてみると、男性では世代が若くなるにつれ、緩やかにではあるが継続就業率が低下している。特に、1967年10月～1972年9月生まれの世代では、その前の世代（1962年10月～1967年9月生まれ）に比べて比較的大きく継続就業率が低下している⁷⁸。女性でも1962年10月～1967年9月生まれの世代までは、継続就業率の緩やかな低下がみられたが、その後はほぼ横ばいで推移している。

78 この世代の多くが大学を卒業したのが1990年～1996年頃であり、その後半がいわゆる就職氷河期と重なっていることから、初職に対する満足度の低い者がそれ以前の世代よりも多かった可能性が高く、これが継続就業率の低下につながったとも考えられる。

第3-(1)-3図 世代ごとにみた20歳台後半からの継続就業率

- 就業者全体でみると、男性の継続就業率は、世代が若くなるにつれ、緩やかに低下している。女性でも、継続就業率は世代が若くなるにつれ、緩やかに低下してきたが、1962年10月～1967年9月生まれ以降は下げ止まっている。
- 正規雇用労働者でみると、男女ともに、継続就業率は、世代が若くなるにつれ、緩やかに低下してきたが、1967年10月～1972年9月生まれを底にして、近年上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計し作成
 (注) 20歳台後半から継続就業している者の数を20歳台後半の時点での有業者数で除した比率。詳細な作成方法は付注3参照。

一方、正規雇用労働者（役員を含む）に限ってしてみると、男性では、1967年10月～1972年9月生まれの世代までは継続就業率が緩やかに低下してきたが、その後の世代では若干上昇している。女性でも、1962年10月～1967年9月生まれの世代までは継続就業率が緩やかに低下し、その次の世代はほぼ横ばいであったが、その後の世代では上昇に転じ、1977年10月～1982年9月生まれの世代では、30歳台前半までの継続就業率が1952年10月～1957年9月生まれの世代を上回っている。

こうしたコーホートでの状況を踏まえると、少なくとも正規雇用労働者については、男性の約半数が初職から離転職することなく、定年近くまで一つの就業先で継続就業するという状況

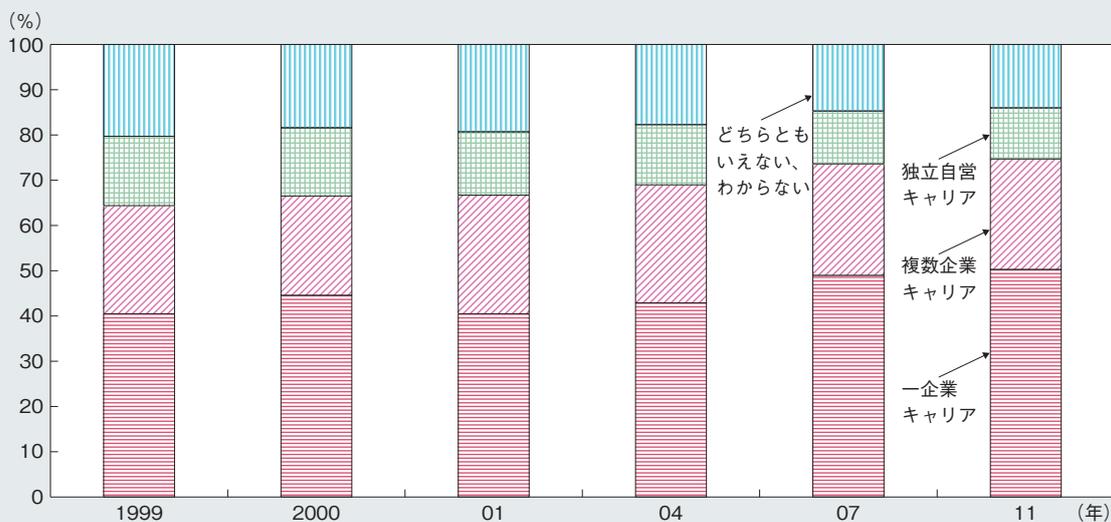
は、世代が変わっても大きく変化してはいない。また、女性については、初職から離転職することなく定年近くまで一つの就業先で継続就業する者の比率が今後上昇していく可能性も示唆される。

● 上昇傾向にある「一企業キャリア」の支持割合

今後の職業キャリアの動向を見通すため、(独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」により、国民の職業キャリアに対する意識をみている。第3-(1)-4図は、最も望ましいと思うキャリアとして、一つの企業に長く勤める「一企業キャリア」、いくつかの企業を経験する「複数企業キャリア」、はじめから又は最初は雇用者として働いた後独立して仕事をする「独立自営キャリア」のそれぞれを支持した者の割合の推移を示したものであるが、「一企業キャリア」の支持割合が近年上昇しており、2011年では約半数が「一企業キャリア」を支持している。「一企業キャリア」の支持割合の推移を年齢階級別にみると、20歳台の若年者の支持割合の上昇が近年顕著になっている(付3-(1)-1表)。また、2011年の同調査の調査票情報を独自集計し、年収階級別に望ましいと思う職業キャリアの内訳をみると、どの年収階級においても「一企業キャリア」の支持割合が高くなっており、年収階級が上がるにつれて、「一企業キャリア」の支持率が高くなる傾向がある(付3-(1)-2表)。

第3-(1)-4図 望ましいと思うキャリアの構成比の推移

○ 「一企業キャリア」を支持する者は近年増加傾向にあり、2011年では、半数の者が「一企業キャリア」を支持している。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

(注) 「世の中には、いろいろな仕事のコース、『職業キャリア』がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください」という質問に対して、①1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース、②いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース、③1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース、④いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース、⑤最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース、⑥最初から独立して仕事をするコース、⑦どちらともいえない、⑧わからない、の8つの選択肢の中から、①又は③を選択した者を「一企業キャリア」、②又は④を選択した者を「複数企業キャリア」、⑤又は⑥を選択した者を「独立自営キャリア」としている。

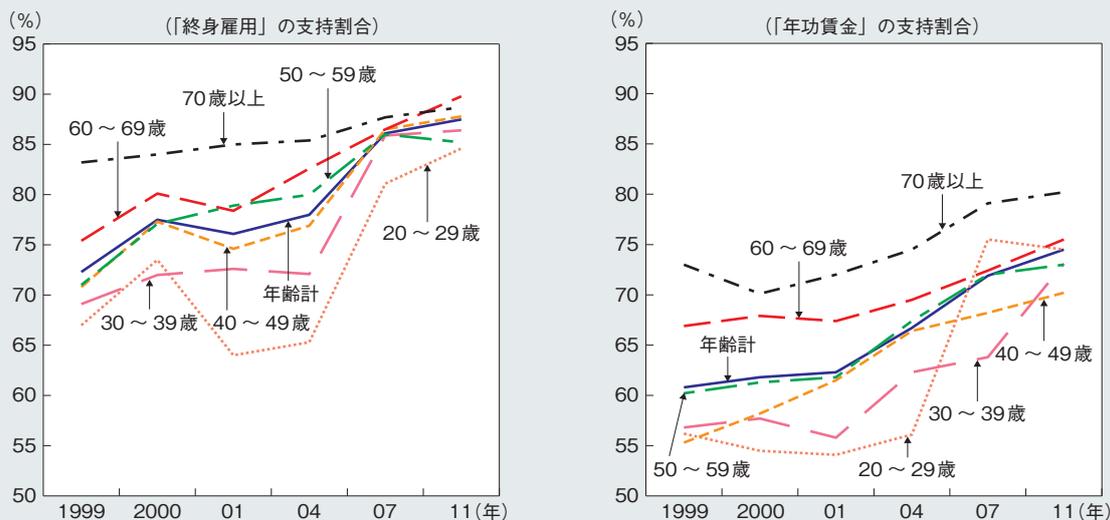
次に第3-(1)-5図により、「終身雇用」及び「年功賃金」について、「良いことだと思う」又は「どちらかといえば良いことだと思う」と回答した者の割合の推移をみると、「終身雇用」「年功賃金」ともにこれを支持する者の割合は上昇傾向で推移しており、2011年時点で、「終身雇用」は9割弱、「年功賃金」はおよそ7割5分の者から支持されている。特に

20歳台の若年層において、「終身雇用」「年功賃金」の支持率は以前より高まっている。

このように、「一企業キャリア」やこれを支える制度である「終身雇用」「年功賃金」は、今でも高い支持を受けており、むしろその支持割合は若年者を中心として高まっている。こうした国民の意識をみても、一つの企業で職業生涯を全うする長期雇用キャリアについては、労働者側から急激に変化する可能性は小さいと考えられる。

第3-(1)-5図 年齢階級別「終身雇用」及び「年功賃金」の支持割合の推移

○ 「終身雇用」や「年功賃金」を支持する者は増加傾向にあり、2011年では、9割近い者が「終身雇用」を、およそ75%の者が「年功賃金」を支持している。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) 「終身雇用」の支持割合は、「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか」という質問に対して、①良いことだと思う、②どちらかといえば良いことだと思う、③どちらかといえば良くないことだと思う、④良くないことだと思う、⑤わからない、の5つの選択肢の中から、①又は②を選択した者の割合。
- 2) 「年功賃金」の支持割合は、「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか」という質問に対して、①良いことだと思う、②どちらかといえば良いことだと思う、③どちらかといえば良くないことだと思う、④良くないことだと思う、⑤わからない、の5つの選択肢の中から、①又は②を選択した者の割合。

● 管理職層にある社員の約半数は就職後4部署以上を経験

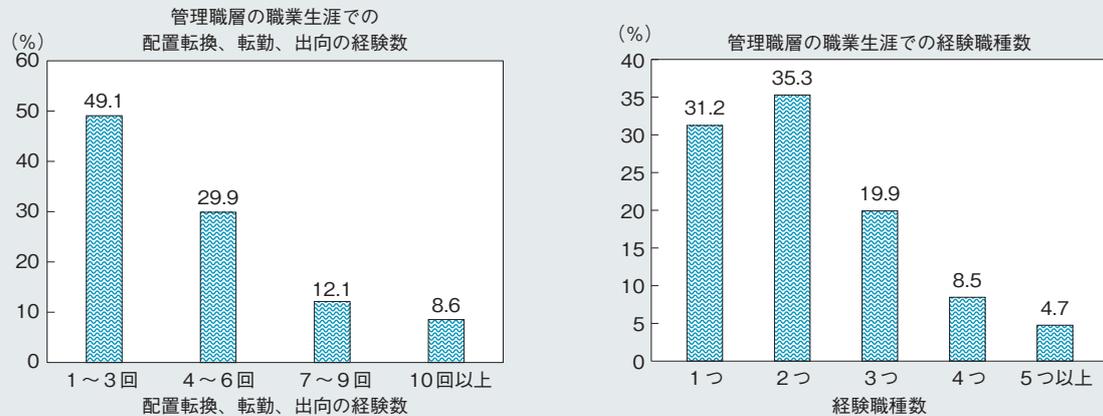
それでは、一企業で継続勤務する場合の職業キャリアはどのようになっているのであろうか。これをみるために(独)労働政策研究・研修機構「職業キャリア形成に関する調査」(2014年)を独自集計し、現在管理職層(課長相当職又は部長相当職等)にある社員が、就職後何回配置転換(転勤及び出向を含む。以下同じ。)を経験したのか、また、いくつの職種を経験したのかを示したのが第3-(1)-6図である。これをみると、配置転換の回数は1~3回が最も多いが、約半数の者は4回以上の配置転換を経験しており、調査対象者の多くが40歳台半ばであることを考えると、平均すればおおむね5年に1回以上の頻度で配置転換を経験していることになる。このように、一企業で継続就業する場合、数年ごとに配置転換が行われ、様々な部署を経験しつつ管理職層になるに当たって必要な技能・経験を蓄積していくような職業キャリアが多いと考えられる。

一方、経験職種は二つが最も多く、7割近くの者は経験職種が二つ以下となっている。こうしたことから、必ずしも多岐にわたる職種を経験するのではなく、同一職種内での異動を重ねていくことによって幅広い経験をしつつ、ある程度絞られた職種の専門性を醸成することが可

能であるような職業キャリアを歩む者が多いことが推測される。

第3-(1)-6図 管理職層の職業生涯を通じた配置転換、転勤、出向の経験数と経験職種数

- 企業の管理職層では、配置転換、転勤、出向の経験数は、1～3回が最も多いが、半数の者は4回以上配置転換等を経験している。
- 一方、就職後経験した職種は2つが最も多く、7割近くの者は経験職種が2つ以下となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職業キャリア形成に関する調査」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 管理職層は、課長相当職又は部長相当職等を指す。

2) 経験職種数は、「営業・販売」「対人サービス(看護、介護を含む)」「マーケティング、調査・分析」「経営企画・事業企画・事業開発」「広報」「人事・法務」「財務、会計・金融専門業務」「購買・物流・運輸」「その他事務」「製造・建設・生産管理」「研究開発・技術・設計」「システム企画・開発・管理運用」「その他専門的・技術的業務(医療、教育等)」「その他」の14の職種区分の中でこれまで経験したものの数。

● 「多様な正社員」の普及が生活の安定にも寄与

これまでに、我が国の職業キャリアとしては、一つの企業に継続就業する機会が多いことが明らかとなった。それでは、一つの企業で働き続けることによって、どの程度の賃金(年収)を得ることができるのだろうか。これをみるために、雇用形態ごとに賃金関数を推定し、シミュレーションを行った。

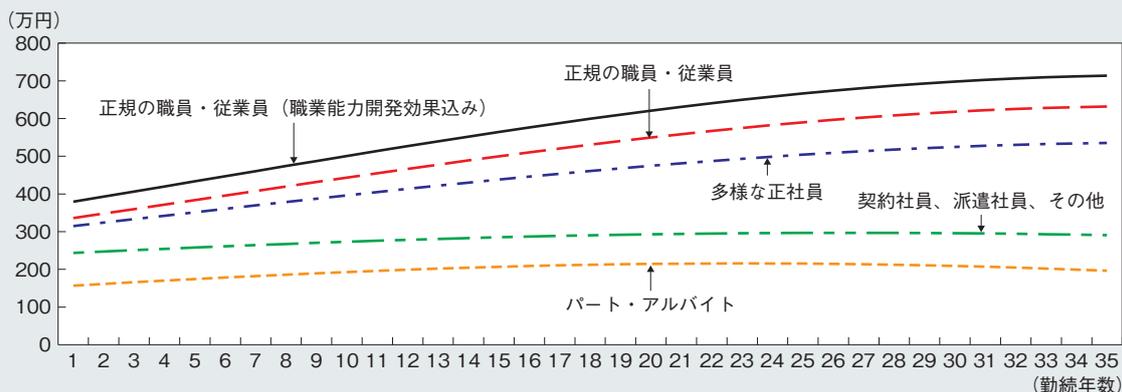
(独) 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(2010年、従業員調査)の調査票データを用いて推計を行った結果を、第3-(1)-7図としてまとめている。この図では25歳男性が就職後継続就業することにより、どの程度の年収を得られるかを示しているが、正規雇用労働者(以下の「多様な正社員」を除く)の場合、勤続30年程度で年収600万円を超える可能性が示唆される。特に、正規雇用労働者のうち、職業能力開発に積極的な会社に勤める者や自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいる者については、30年の勤務で700万円程度の年収になる可能性が示唆されており、職業能力開発が処遇を高める効果を持つことがうかがえる。

一方、「契約社員、派遣社員、その他」や「パート・アルバイト」でも、長期間勤続することによって賃金は一定程度上昇するが、前者は約300万円、後者は約200万円で頭打ちになる可能性が示唆された。これに対し、同調査において、「原則として管理職にならないことになっている」「職種が特定されている」「勤務地、勤務エリアが特定されている」「残業をしないことになっている」のいずれかに該当する正規雇用労働者(多様な正社員)では、多様な正社員以外の正規雇用労働者と同様に勤続とともに年収が上昇し、勤続25年程度で年収が500万円を超える可能性が示唆された。

「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)を受けて、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図る施策を講ずることとしているが、こうした取組が進展することによって「多様な正社員」という働き方が普及していけば、正規雇用を希望する非正規雇用労働者が多様な形態の正社員に転換できる可能性も高まるとともに、より高い処遇を得られることによって、それらの者の生活の安定にもつながることが期待される。

第3-(1)-7図 雇用形態別の賃金シミュレーション

- 正社員については勤続年数が増えるにつれ、賃金も高まっていき、「多様な正社員」においても年収水準が500万円を超える可能性がある。
- 企業及び個人が職業能力開発に積極的な場合、正社員の年収をさらに高める可能性がある。
- 一方、正規以外の雇用形態では、勤続年数が賃金を高める効果は小さくなっている。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(2010年、従業員調査)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 「多様な正社員」については、調査上における「正規の職員・従業員」のうち、「原則として管理職にならないことになっている」「職種が特定されている」「勤務地、勤務エリアが特定されている」「残業をしないことになっている」といった労働条件に当てはまる者を指す。
- 2) シミュレーションでは、25歳の男性が同一の雇用形態で勤続し続ける場合に到達する賃金(年収)水準を示している。
- 3) 「職業能力開発効果」については、調査上における「あなたの会社は、あなたの職業能力開発に積極的だと思いますか?」「あなたは、自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいますか?」に「そう思う」という回答をダミー変数化し、推計式の説明変数に用いた。
- 4) 賃金関数の詳細な推計方法については付注4参照。

2 離転職状況の推移と転職者の特徴

● 転職入職率は長期的には緩やかに上昇

これまでみてきたように、我が国では男性を中心に一つの職場で長く勤務する長期雇用キャリアが多くなっているが、30歳台から50歳台の男性でも転職を2回以上経験している者が3割程度存在しており、職業生涯の中で転職を複数回行うような職業キャリアも決して少なくない。そこで、我が国における離転職の状況がどのように推移してきたのか、また、どのような層が転職をしているのかをみていくことにしよう。

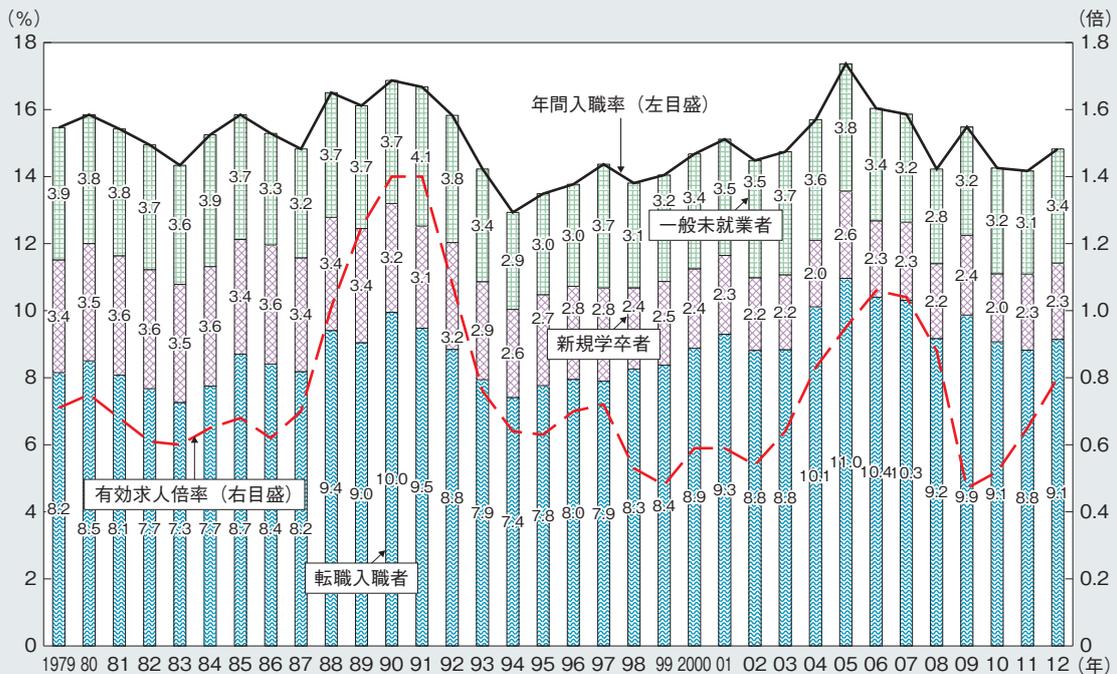
第3-(1)-8図により、転職入職者(入職前1年間に就業経験のある者)、新規学卒者、一般未就業者(転職入職者、新規学卒者以外の者)別の年間入職率(調査年の年初の労働者数に対する年間入職者数の比率)の推移をみると、全体の入職率は、労働力需給変動の影響等により上下しつつも長期的にはほぼ横ばいで推移している。また、少子化の影響により新規学卒者の入職率が低下傾向で推移する一方で、転職入職率は緩やかな上昇傾向で推移しており、新規学卒者の入職率の低下を転職者の入職率の上昇で補ってきている状況がうかがえる。

次に、第3-(1)-9図により離職理由別の年間離職率の推移をみると、雇用形態の多様化に伴う有期雇用契約の増加の影響等により「契約期間の満了」による離職率が上昇傾向で推移している。また、「事業所の都合」による離職率は2000年頃からそれ以前より高い水準で推移しており⁷⁹、リーマンショック直後の2009年には、この二つの理由による離職率が跳ね上がった影響により、全体の離職率が大きく押し上げられている。一方、「結婚・出産・育児」による離職率は、結婚・出産後も同一企業で就業を続ける女性が増加していることなどから、一貫して低下傾向で推移している。また、結婚・出産・育児以外の個人的理由による離職率は、景気回復局面で労働需要が高まっているときには上昇し、全体の離職率を押し上げている。

このように、働き方の多様化や景気変動の影響により、非自発的理由により離職が増えたことが、離職率の押し上げにつながったと考えられる。

第3-(1)-8図 年間入職率の内訳別推移

○ 入職率は、労働力需給の変動等による上下はあるものの、長期的な上昇或いは低下の傾向は見られない。また内訳を見ると、新規学卒者の入職率が低下傾向で推移する一方、転職者の入職率は、長期的には若干の上昇傾向がみられる。



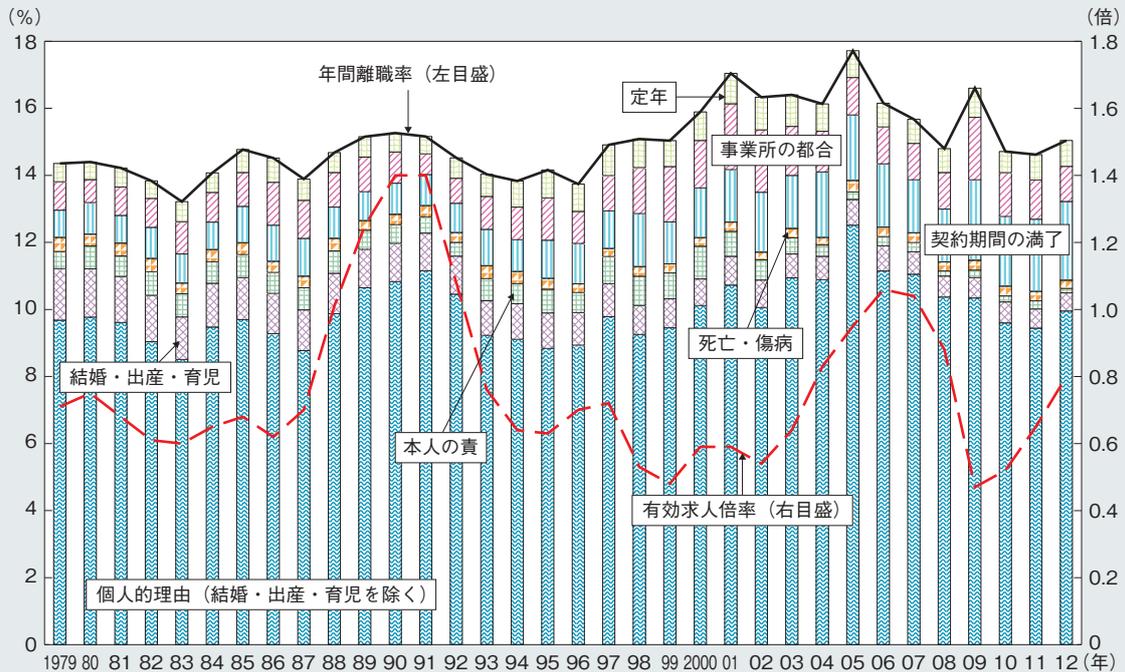
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」

- (注) 1) 年間入職率は、暦年1年間に入職した常用労働者数を1月1日時点の常用労働者数で除したものの。なお、転職入職者は、入職前1年間に就業経験がある者。
2) 雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。

79 「事業所の都合」の内訳をみると、特に、アジア通貨危機等の1990年代末、2000年代初めのIT不況期やリーマンショック直後の2009年に、経営上の都合による離職率（事業所の都合による離職率から出向及び出向元への復帰による離職率を差し引いたもの）が大きく上昇している。出向及び出向元への復帰による離職率は、おおむね0.3%~0.5%で推移しており、経営上の都合に比べると、あまり大きな変動はみられない。

第3-(1)-9図 離職理由の内訳別年間離職率の推移

- 離職率の推移を見ると、労働力需給の変動等に伴い上下しつつ、2000年以降は高水準で推移していたが、近年はやや低下している。
- 離職理由別では、1990年代終わり頃から、「事業所の都合」「契約期間の満了」による離職率がそれまでより高水準で推移している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」

- (注) 1) 年間離職率は、暦年1年間に離職した常用労働者の数を、1月1日時点の常用労働者数で除したものの。
 2) このグラフでは、時系列比較のため、建設業を除いている。また、雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。
 3) 「事業所の都合」は、2009年以前は「経営上の都合」、2010年以降は「事業所側の理由」の数値で、これは、調査票の離職理由の選択肢のうち、「経営上の都合」、「出向」(1984年より選択肢に追加)及び「出向元への復帰」(1988年より選択肢に追加)による離職者を合わせたもの。

● 正規雇用への転職率は横ばい

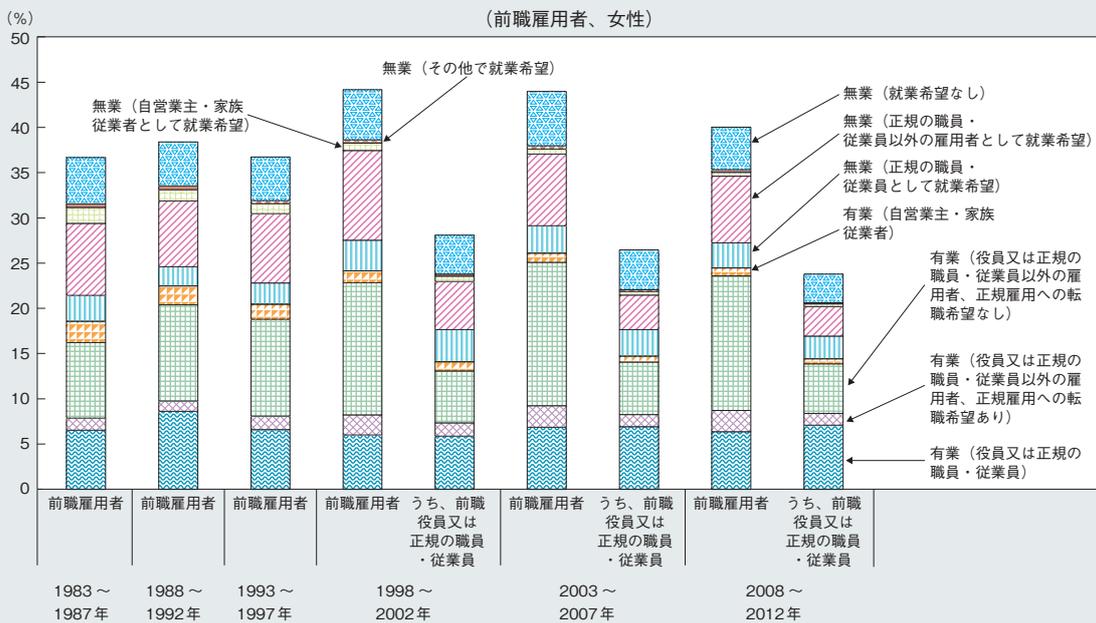
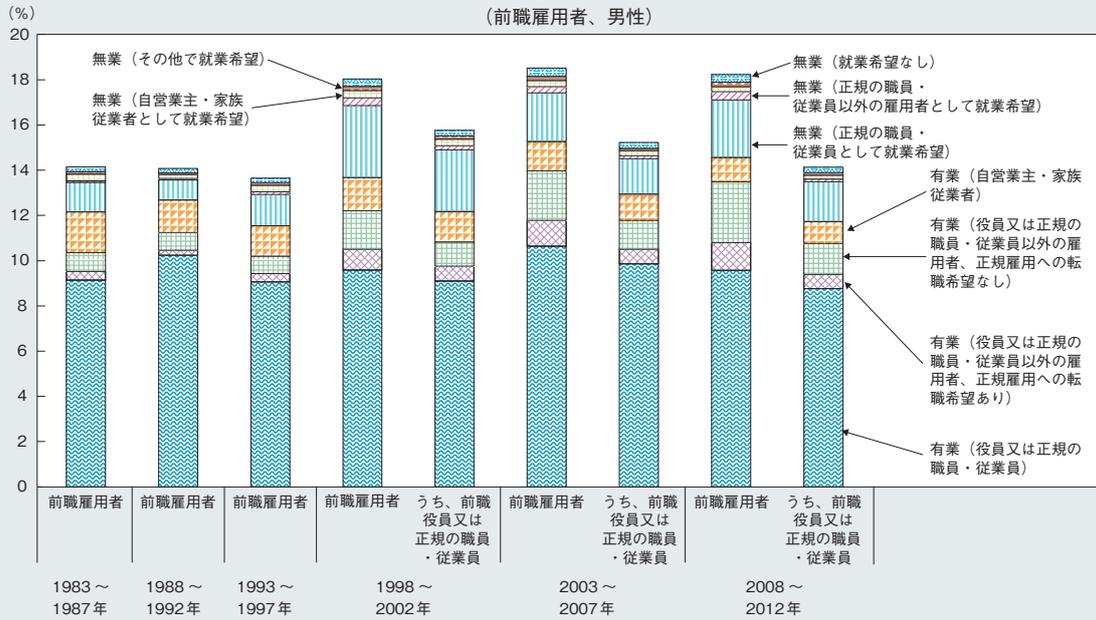
次に就業形態間の労働移動の状況の推移をみてみよう。第3-(1)-10図は、30歳以上55歳未満の就業者について、5年ごとの離職率を各期間末時点の就業状態別の内訳でみたものである。前職が雇用者である男性では、1990年代末から離職率が上昇する中で、正規雇用の労働者への転職率は2000年代半ばにはやや高まりを見せたものの、その後低下し、長期的にはほぼ横ばいで推移している。一方、正規雇用での就業を希望しながら就職できていない者の割合が増加している。また、非正規雇用として再就職する者も増加しているが、そのうち、正規雇用への転職を希望していない者が大きく増加している。

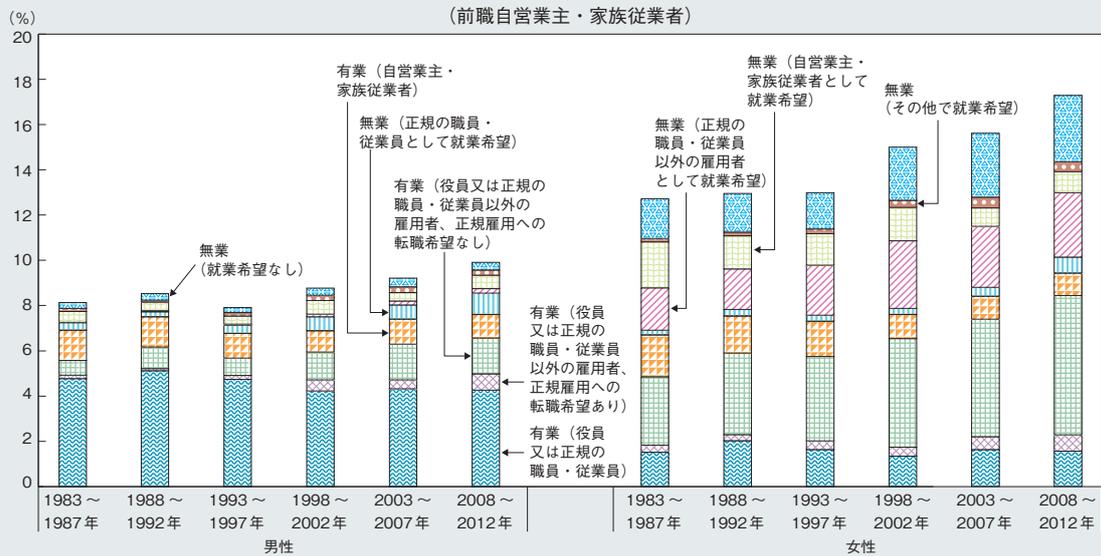
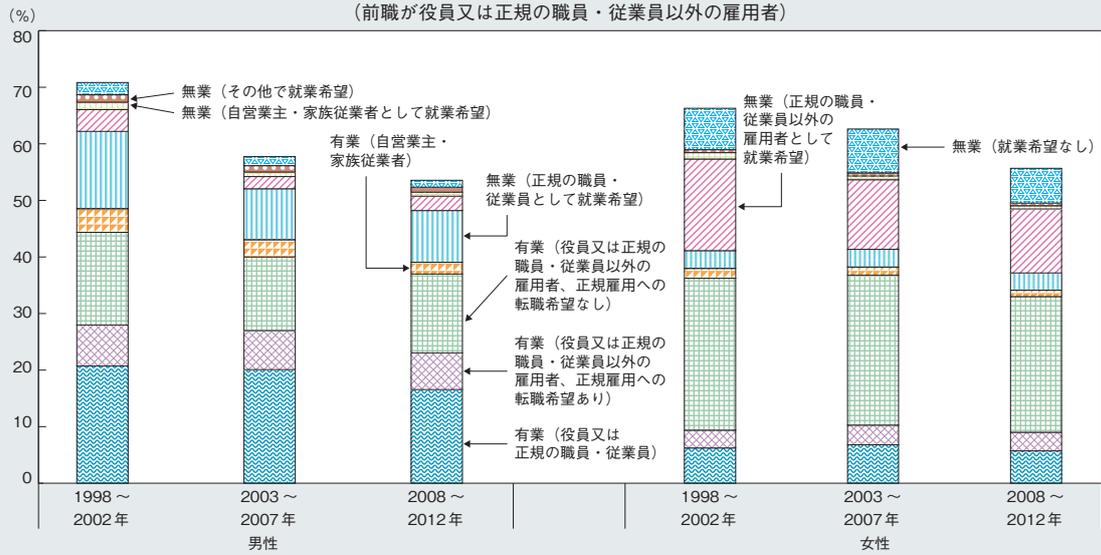
女性でも、2000年代から離職率が上昇し、非正規雇用への労働移動が増加しているが、そのほとんどは正規雇用への転職を希望していない者である。前職が正規雇用の者に限ってみると、離職率は低下傾向にあり、近年では特に離職後就業を希望しない者の割合が減少している。

また、前職が非正規雇用の者については、5年間ごとの離職率が50%を超える中で、男性では20%程度が正規雇用へ転職している一方、それを上回る者が他の非正規雇用の職へ転職しているが、その多くは、正規雇用への転職を希望していない者である。女性では正規雇用への転職率は10%未満で、多くが他の非正規雇用の職へ転職しているが、男性よりも正規雇用への転職希望者は少ない。なお、非正規雇用労働者の離職率は低下傾向で推移しており、一つの職場で長く勤める者が増加している可能性がある。

第3-(1)-10図 就業形態別5年間の労働移動状況の推移(各期間末において30歳以上55歳未満の者)

- 雇用者の離職率は、男女とも1990年代末以降高まったが、正規雇用労働者に限れば、近年離職率は低下している。また、正規雇用への転職率はおおむね横ばいで推移している一方、1990年代末以降、非正規雇用への転職率が上昇しているが、その多くは、正規雇用への転職を希望していない者である。
- 非正規雇用労働者の5年間の離職率は男女とも50%を超えているが、徐々に低下している。また、男性では、5年間で2割程度が正規雇用へ移行している。
- 自営業主・家族従業者の5年間離職率は上昇傾向にあるが、男女とも雇用者に比べて低い水準にある。また、男性では、離職者の半分程度は正規雇用に移行している。





資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 暦年5年間 (最終年は10月1日まで。従って、期間としては4年9か月間) の離職者 (最終年の10月1日において30歳以上55歳未満の者に限る。) の数を、前職の従業上の地位、最終年の10月1日における就業状況別に集計し、各期間の開始年の前年の10月1日時点の25歳以上50歳未満の当該従業上の地位の有業者数で除したものの。

2) 「有業 (自営業主・家族従業者)」には、従業上の地位不詳の有業者を含む。「無業 (就業希望なし)」には、就業希望の有無不詳の無業者を含む。

3) 各期間内に2回以上離職した者については、期間内の最後の離職 (労働移動) のみが集計対象となっている。

前職が自営業主・家族従業者である者については、離職率が上昇傾向で推移しているが、その水準は雇用者の離職率に比べ低くなっている。男性では離職者の半数程度が正規雇用に移行しており、非正規雇用の雇用形態で再就職する者は男女とも増加しているが、正規雇用への転職を希望しながら非正規雇用へと再就職している者はそれほど多くない。

このように、1990年代末から全体の離職率が上昇する中で、正規雇用への転職率はほぼ横ばいで推移し、非正規雇用への転職率が上昇しているが、その多くは正規雇用への転職を希望しておらず、労働者の就業意識の多様化により、非正規雇用の働き方を積極的に選んでいる者も増加していると考えられる。

● 転職経験者ほど、更に転職を希望する割合が高い

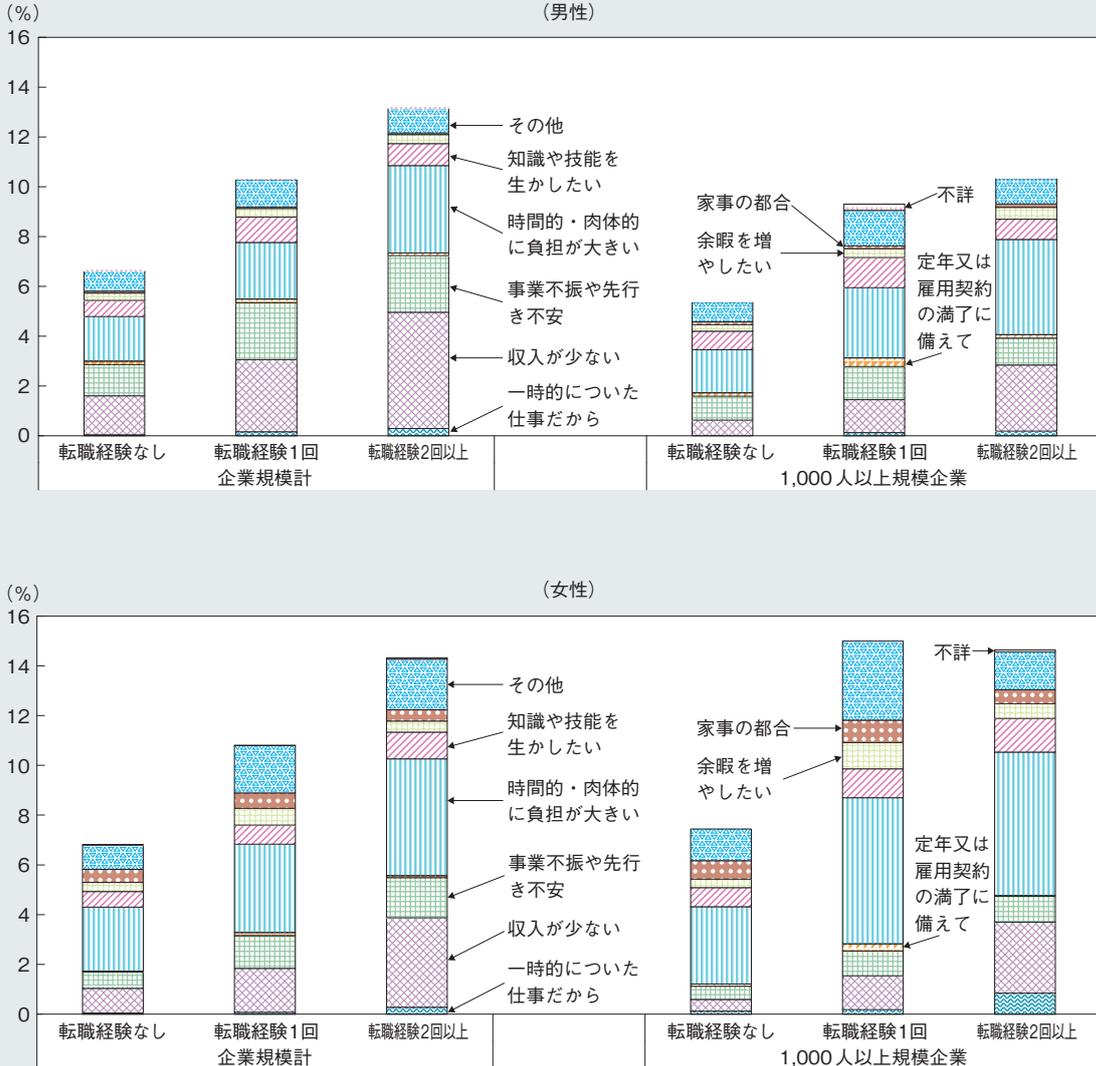
次に正規雇用労働者のうち転職をする者、しない者に何らかの特徴があるのか分析してみよう。再び前掲第3-(1)-1図をみると、男性では、30歳台から50歳台前半までは初職からの転職回数0回の者の割合はほぼ一定であり、また、転職回数が1回の者の割合も年齢が上がってもそれほど低下していない。これは、30歳位までの転職経験がない者は、その後あまり労働移動せず、逆に30歳台から50歳台前半までの年齢層で労働移動する者は、転職経験が複数回ある者が中心となっていることを示唆していると考えられる。

そこで、第3-(1)-11図により、30歳以上55歳未満の正規雇用労働者（役員を含む）について、転職経験別に転職希望者の比率をみると、転職経験がある者の方が転職経験のない者より転職希望者の比率が高いことが分かる。転職希望理由をみると、転職経験が多いほど「収入が少ない」「時間的・肉体的に負担が大きい」を理由にあげる者が特に多くなっている。従業者規模1,000人以上の大企業の従業員に限っても、男性で転職希望比率の水準は下がるものの、この傾向は変わらない。

こうしたことは、正規雇用労働者の中に、職業生涯において労働移動をほとんど行わない層と、比較的頻繁に労働移動を行う層がそれぞれ存在していることを示唆していると考えられる。

第3-(1)-11図 初職からの転職経験、転職希望理由別転職希望者比率(役員又は正規の職員・従業員、30歳以上55歳未満)

○ 男女とも、転職経験の多い者ほど更なる転職を希望する割合が高く、この傾向は大企業の従業員でもおおむね変わらない。



● 大企業では少ない転職経験者

それでは、正規雇用労働者の中で転職をする者、しない者にはどのような特徴があるのだろうか。

第3-(1)-12図により、企業規模別に正規雇用労働者(役員を含む)のうち、現職が初職である者の割合をみると、1,000人以上規模の大企業では初職から当該企業で就業し続けている者の割合が30歳以上で約7割、300人以上1,000人未満規模企業では約6割となっており、300人未満規模の企業に比べて明らかに高くなっている。

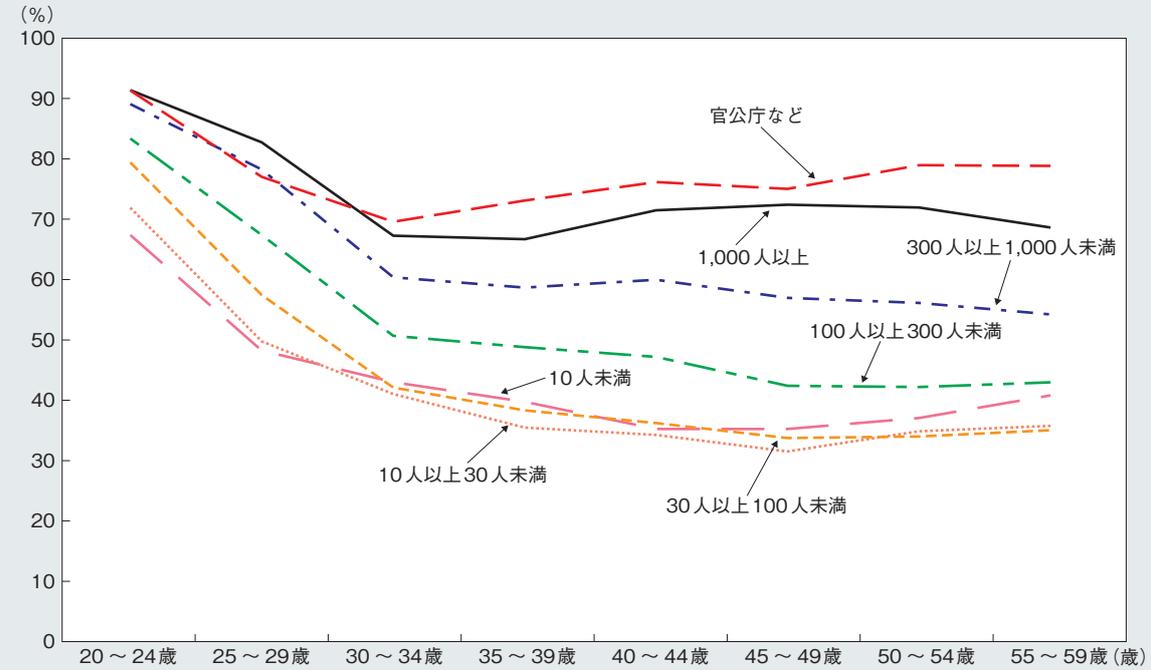
このことは、転職者の転職先は、相対的に大企業より中小企業が多く、大企業の中では、一つの企業でキャリアを形成する者が大勢であることを示している。

実際、平成19年就業構造基本調査の調査票情報を独自集計して、企業規模別に55歳未満の正規雇用労働者(役員を含む)の離職率をみると、男性では10人未満規模企業を除いて、企

業規模が大きくなるほど離職率が低くなっており、女性でも企業規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向がある（付3-(1)-3表）。

第3-(1)-12図 企業規模別現職が初職である者の比率(役員又は正規の職員・従業員、男女計)

○ 1,000人以上規模の大企業では、30歳台から50歳台までの正規の職員・従業員の約7割が初職から当該企業で就業し続けている者で占められている。



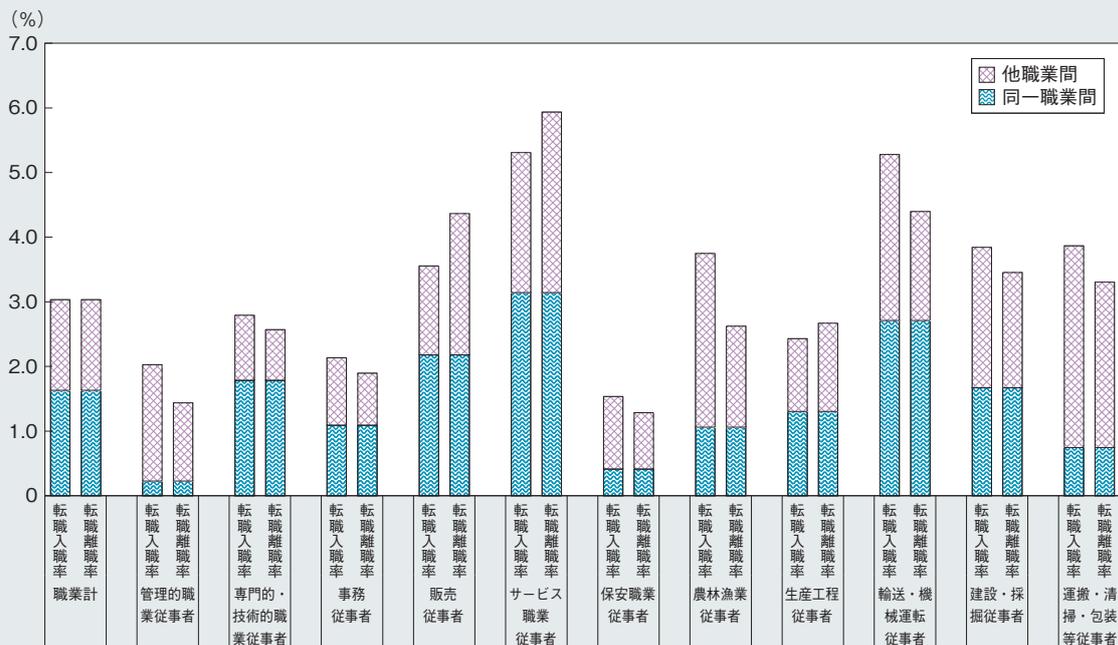
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

● サービス職業従事者や輸送・機械運転従事者で高い転職率

次に第3-(1)-13図により、正規雇用労働者（役員を含む）について職業大分類別の転職率の状況を見てみる。転職入職率は、サービス職業従事者、輸送・機械運転従事者、運搬・清掃・包装等従事者、建設・採掘従事者の順で高くなっている。転職離職率は、サービス職業従事者、輸送・機械運転従事者、販売従事者の順で高くなっており、これらの職業で労働移動が頻繁であることが分かる。販売従事者、サービス職業従事者、生産工程従事者では転職入職率を転職離職率が上回っており、これらの職業では受け入れ転職者よりも送り出し転職者が多くなっている。また、全体の転職率（3.0%）のうち、同一職業間での転職は1.6%程度で、転職の過半数は同一職業内での転職となっており、特に、専門的・技術的職業従事者や事務従事者では、同一職業内の転職が多くなっている。

第3-(1)-13図 職業別年間転職離職率及び年間転職入職率(役員又は正規の職員・従業員間の転職、55歳未満)

○ 職業別では、サービス職業従事者や輸送・機械運転従事者などで転職率が高くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

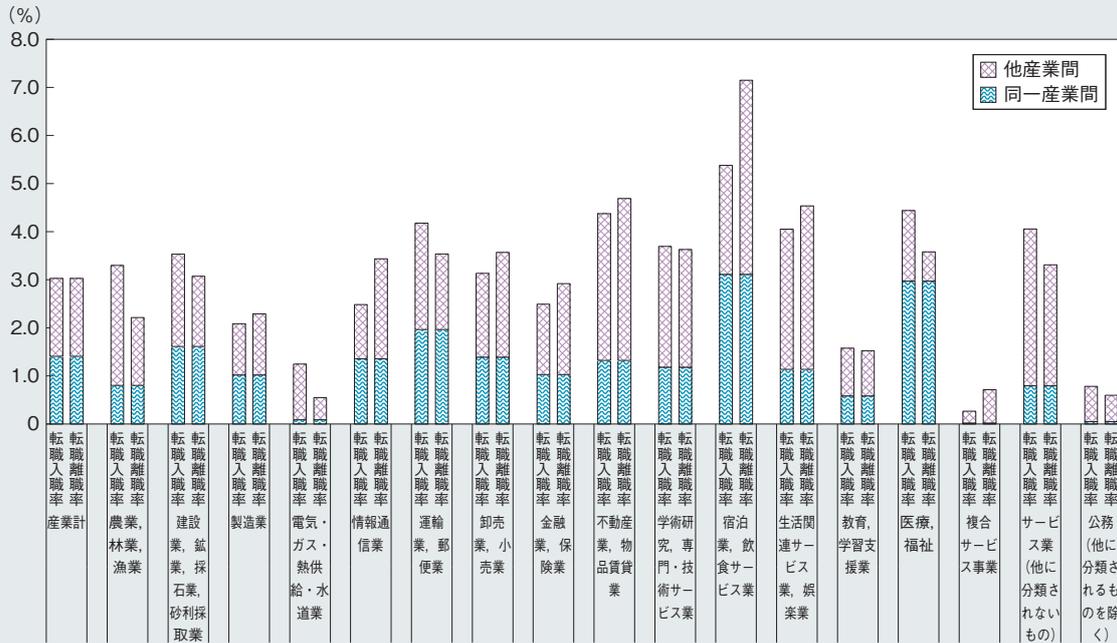
- (注) 1) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに現職への入職があった転職で、前職及び現職ともに従業上の地位が役員又は正規の職員・従業員であり、転職者の平成24年10月1日時点の年齢が55歳未満であるものについての数値。
 2) 転職離職率は、前職が当該職業である転職者数を平成24年10月1日の当該職業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。また、転職入職率は、現職が当該職業である転職者数を平成24年10月1日の当該職業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。
 3) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに入職があった転職でも、平成24年10月1日までに再度離職したものは含まれていないことに留意を要する。

● 宿泊業、飲食サービス業で高い転職率

第3-(1)-14図により、正規雇用労働者(役員を含む)について産業大分類別の転職率の状況のみてみる。転職入職率は、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業の順で高くなっている。転職離職率は、宿泊業、飲食サービス業、不動産業、物品賃貸業、生活関連サービス業、娯楽業の順で高くなっており、これらの産業で労働移動が頻繁であることが分かる。宿泊業、飲食サービス業や情報通信業では、転職離職率が転職入職率を大きく上回っており、医療、福祉等では、転職入職率が転職離職率を大きく上回っている。また、全体の転職率(3.0%)のうち、同一産業間での転職は1.4%程度で、転職の過半数は異なる産業間での移動となっており、多くの産業では、産業内の転職よりも他の産業との間での転職の方が多くなっているが、医療、福祉では、同一産業内での転職が多くを占めている。

第3-(1)-14図 産業別年間転職離職率及び年間転職入職率(役員又は正規の職員・従業員間の転職、55歳未満)

○ 産業別では、宿泊業、飲食サービス業で特に転職率が高くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに現職への入職があった転職で、前職及び現職ともに従業上の地位が役員又は正規の職員・従業員であり、転職者の平成24年10月1日時点の年齢が55歳未満であるものについての数値。
 2) 転職離職率は、前職が当該産業である転職者数を平成24年10月1日の当該産業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。また、転職入職率は、現職が当該産業である転職者数を平成24年10月1日の当該産業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。
 3) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに入職があった転職でも、平成24年10月1日までに再度離職したものは含まれていないことに留意を要する。

● 高所得者を中心に積極的な転職を行う層が存在

次に、第3-(1)-15図により、年収階級別に正規雇用労働者(役員を含む)に占める転職経験2回以上の者の割合をみると、転職経験者が多いのはおおむね年収が500万円未満の層である。一方で、年収1,500万円以上の高所得者層でも、転職経験2回以上の者の比率が高くなっている。また、第3-(1)-16図により、年収階級別に正規雇用労働者(役員を含む)の5年間の転職入職率をみると、同様に年収500万円未満で転職入職率が高くなっているが、年収1,500万円以上の高所得者層でも、転職入職率が高くなっている。同様に、年収階級別の転職希望者の比率をみると、どの年収階級でも転職経験がある者の方が転職経験がない者より転職希望率が高くなっており、転職経験がない者では、年収水準が高くなるほど転職希望率が低くなる傾向がある(付3-(1)-4表)。転職経験がある者では、比較的所得が低い層のほか、高所得者層で転職希望比率が高くなっている。このように、所得でみた場合、相対的に所得が低い層と高所得者層で転職が多く、中間層では相対的に転職が少なくなっていると考えられる。

また、第3-(1)-17図により、年収階級別に転職希望者の転職希望理由の内訳をみると、年収が相対的に低い層では「収入が少ない」が最も多く、中間層では「時間的・肉体的に負担が大きい」「事業不振や先行き不安」といった理由が多い。また、高所得者層では、「知識や技能を生かしたい」が多くなっている。

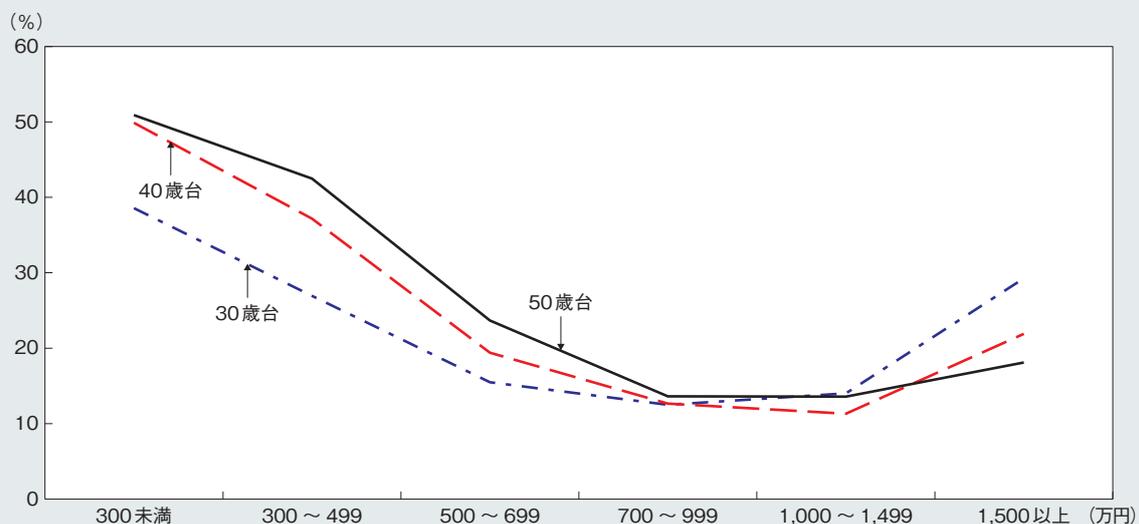
これは高所得者層を中心に、積極的な理由で転職を行っている層の存在を示唆していると考えられるが、実際、みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を独自集計し、転職者のうち転職理由として「色々な会社で経験を積みたかったため」又は「前職のままではスキルが頭打ちになるため」という積極的な理由をあげた者の比率を年収階級別にみると、年収が高い層でこれらの理由をあげている者の比率が高くなっている(付3-(1)-5表)。

以上を総合してみると、正規雇用労働者の中で、転職を複数回経験する者には、①満足のない職に就くことができず更なる転職を志向する層のほか、高所得者を中心に②転職を通じたキャリアアップを志向する層が存在していると考えられる。

②のような層がどのような職種で多いのか確認するため、高所得者層で転職経験が多い職業についてみると、情報処理技術者、経営・金融・保険専門職業従事者、金融業、保険業の販売従事者などがあげられる(付3-(1)-6表)。また、前出の「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」を独自集計し、転職者のうち積極的な転職理由をあげた者の比率を職種別にみると、「色々な会社で経験を積みたかったため」という理由をあげた者は、「ITコンサルタント」や「経営企画・事業開発」で多く、「前職のままではスキルが頭打ちになるため」という理由をあげた者は、「経営企画・事業開発」「研究開発・分析評価」及び「システムエンジニア」で多くなっている(付3-(1)-7表)。

第3-(1)-15図 年収階級別初職からの転職回数が2回以上の者の割合(役員又は正規の職員・従業員、男女計)

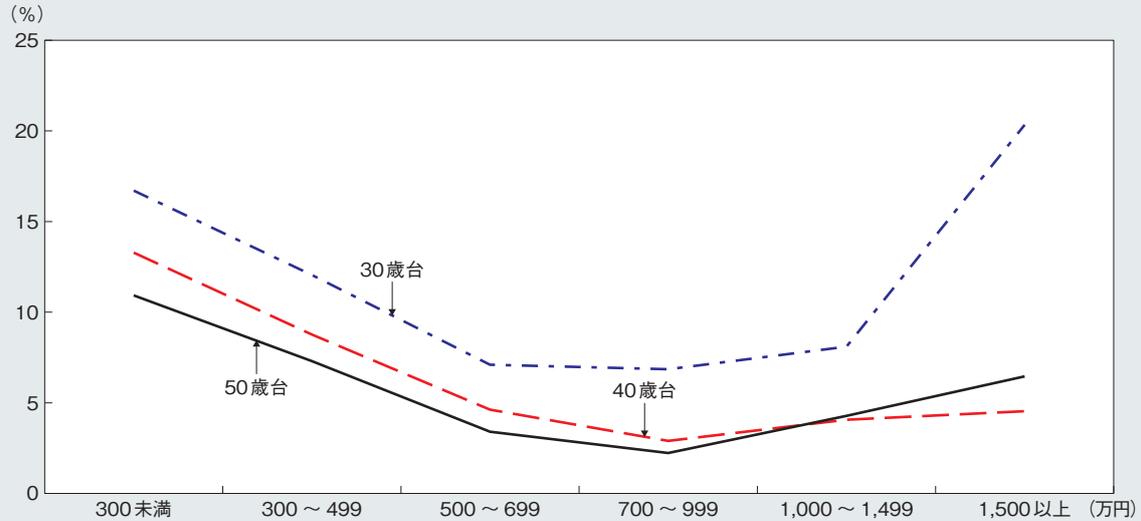
- 比較的所得が低い層と高所得者層で2回以上の転職経験者が多く、中間層では2回以上の転職経験者は相対的に少ない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
(注) 現職、前職以外が初職である者を「初職からの転職経験が2回以上の者」とした。

第3-(1)-16図 年収階級別5年間の転職入職率(役員又は正規の職員・従業員、男女計)

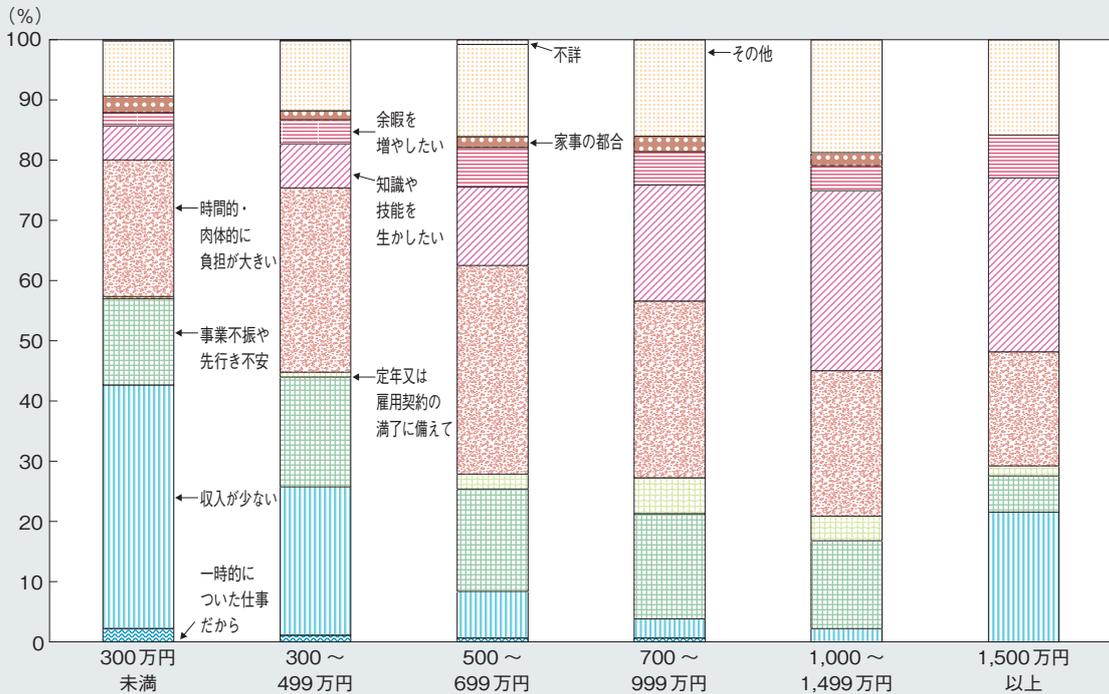
○ 比較的所得が低い層と高所得者層で転職入職率は高く、中間層では転職入職率は相対的に低い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 平成19年10月以降に前職を離職した転職入職者(前職及び現職が役員又は正規の職員・従業員である者)の数を平成24年10月1日時点の役員及び正規の職員・従業員の数で除して算出。

第3-(1)-17図 年収階級別転職希望者の転職希望理由内訳(役員又は正規の職員・従業員、30歳以上55歳未満、男女計)

○ 比較的所得が低い層では「収入が少ない」を転職希望理由にあげる者が多いが、高所得者層では「知識や技能を生かしたい」をあげる者が多い。



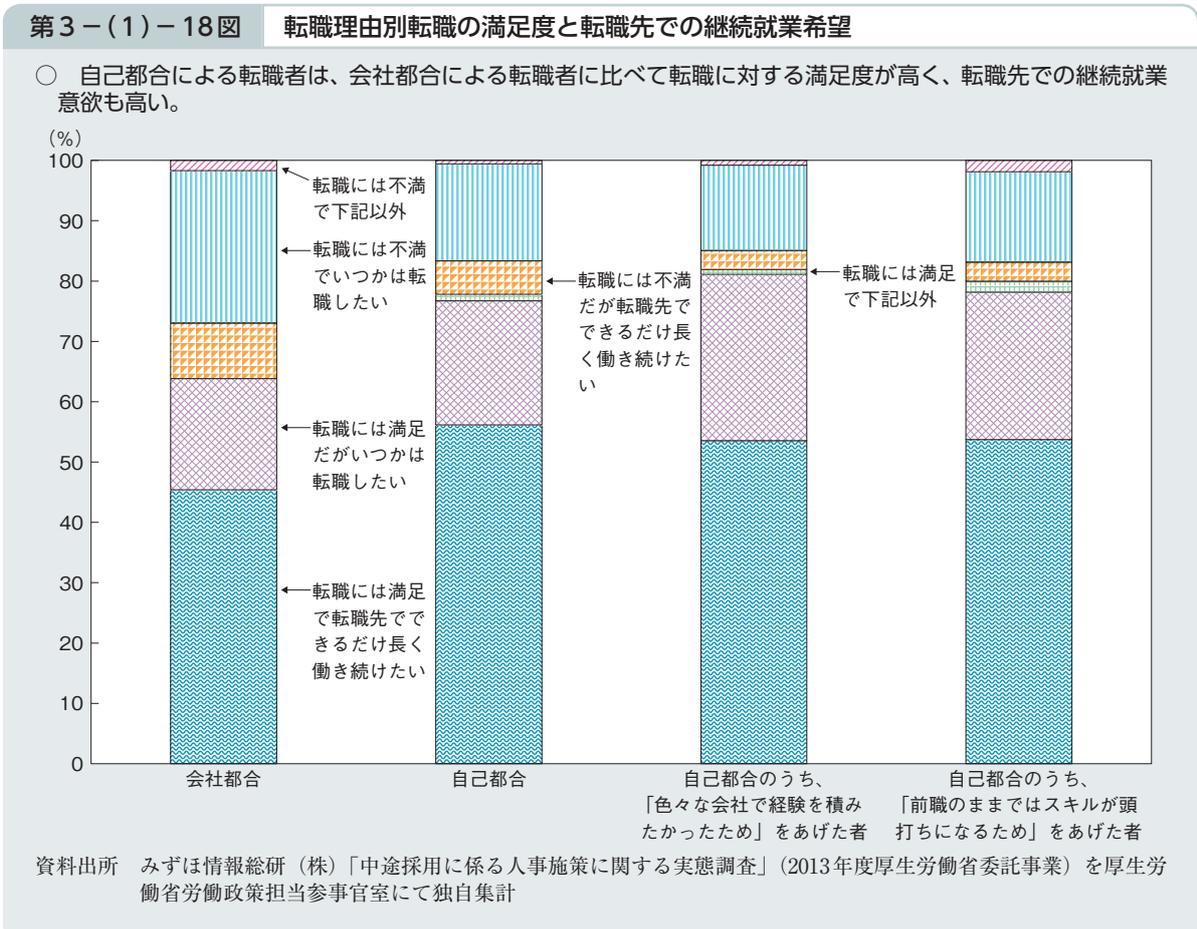
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

3 円滑な労働移動のために

本節1でみたように、男性の正規雇用労働者では今でも一つの企業で継続して働くキャリアが多く、国民の意識をみても、こうした状況が労働者側から急激に変化するとは考えにくい。しかし、グローバル化やIT化を始めとする技術革新の進展、また経済の不確実性の増大等により企業の競争環境は変化し、さらに産業構造の変化が激しくなる中で、成長産業等において必要な人的資源を確保するとともに、「適材」が「適所」で働くことによって、人材の能力を最大限発揮することができるよう外部労働市場の活性化が求められる。このためには、労働移動を希望する者が、転職後も満足感を持ち、適切な処遇を受けられるような労働移動が望ましいだろう。ここでは、こうした円滑な労働移動のための条件は何かという観点から分析を進め、必要な取組について考えていく。

● 会社都合離職では相対的に低い転職満足度

まず、離職理由が転職にどのような影響を与えているのかをみてみよう。第3-(1)-18図により、転職理由別に転職の満足度と転職先での継続就業希望をみると、会社都合による離職の場合は、自己都合による離職の場合より転職に対する満足度が低く、これに伴い転職先での継続就業を希望する者の割合は低くなっている。なお、自己都合離職の中でも、積極的な転職理由をあげている転職者は、転職に対する満足度が高い一方、転職には満足でも更なる転職を志向する者の割合が高い。



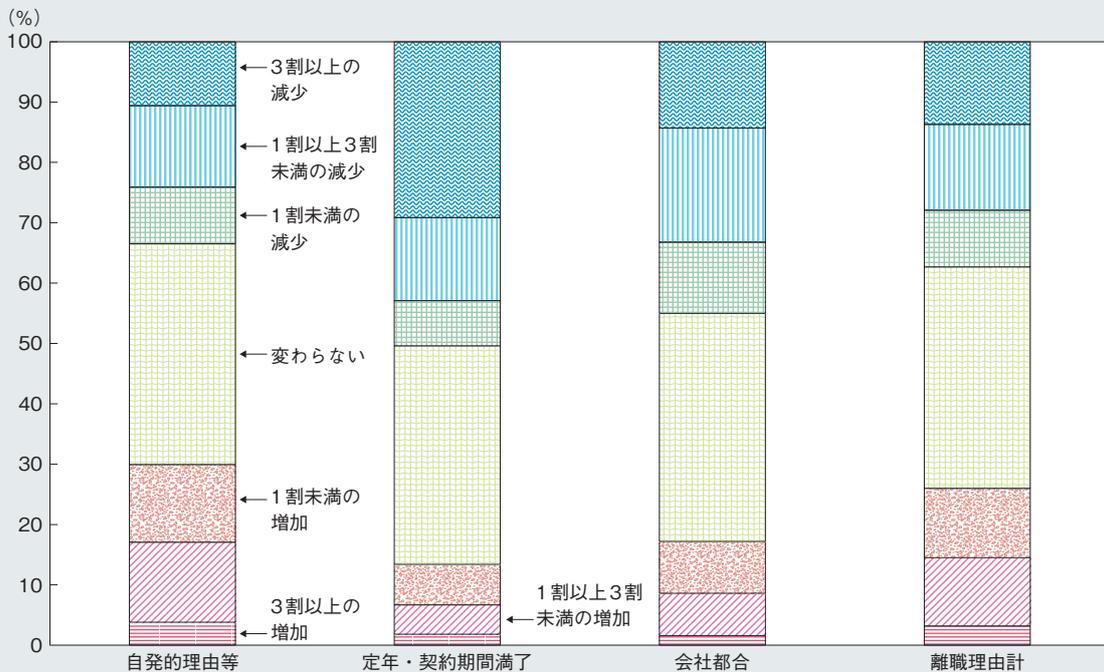
次に、第3-(1)-19図により、離職理由別に転職による賃金変動の状況を見てみると、自発的理由等による離職では、約3割が転職により賃金が上昇しており、賃金が減少しているのは3分の1程度にとどまっているのに対し、会社都合離職では、転職により賃金が増加しているのは2割以下で、半数近くが転職により賃金が減少している。

また、第3-(1)-20図により、離職理由別に転職のうち失業を（ほとんど）伴わないもの（現職への入職が前職の離職の同月又は翌月であるもの）の割合をみると、「会社倒産・事業所閉鎖のため」や「人員整理・勧奨退職のため」等の会社都合離職では、失業を伴わない転職の割合が3割程度であるのに対して、「事業不振や先行き不安のため」「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」「一時的についた仕事だから」「その他」では、失業を伴わない転職が半数以上を占めており、自発的な理由による転職の方が、失業を伴わず転職できる可能性が高いことが分かる。実際、離職理由別に転職先の内定を得た時期をみてみると、会社都合の場合は、離職前に内定を得ているのは4割を下回っているのに対して、自己都合の場合は約6割が離職前に内定を得ており、特に積極的な転職理由をあげている者でその比率が高くなっている（付3-(1)-8表）。

以上を総合してみると、会社都合離職の場合、再就職に向けた準備期間が十分ではない等の理由により、再就職までに相対的に長い時間を要し、必ずしも労働条件の良い転職先を見つけることができない場合も多く、自己都合離職の場合に比べて、転職に対する満足度が低いと考えられる。

第3-(1)-19図 離職理由別転職前後の賃金変動の内訳

○ 自己都合による転職は、会社都合による転職に比べて、賃金が増加する割合が高く、減少する割合が低い。

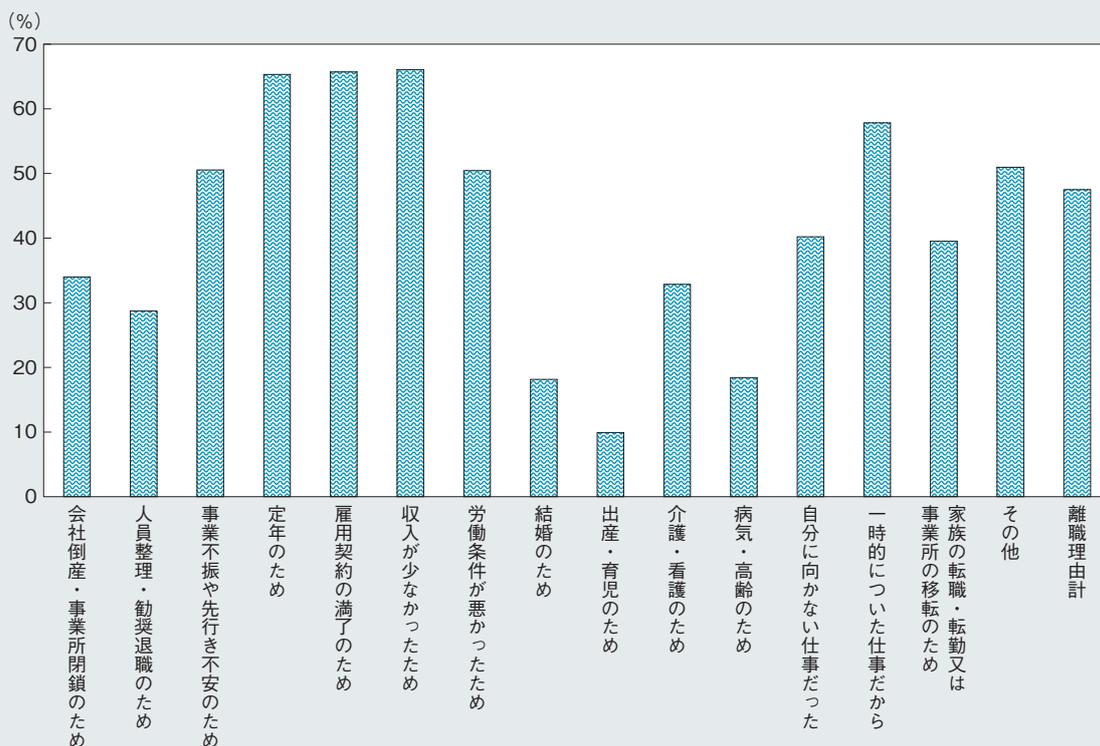


資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート第15号『転職入職者の賃金変動に関する状況』」（2013年7月30日）

- (注) 1) 厚生労働省「雇用動向調査」を特別集計したもの。
 2) 一般労働者、2002～2011年平均。
 3) 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、賃金変化不詳を除く。
 4) 離職理由について「定年・契約期間の満了」及び「会社都合」以外の理由を「自発的理由等」として集計。
 5) 離職理由計は離職理由不詳を含む。

第3-(1)-20図 前職の離職理由別転職に占める「失業を伴わない転職」の比率(正規雇用から正規雇用への転職)

○ 会社都合による転職では、自己都合による離職の場合に比べて、失業を伴わない転職の割合は少ない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに現職への入職があった転職のうち、現職への入職が前職の離職の同一月又は翌月であるものを「失業を伴わない転職」とした。
2) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに入職があった転職でも、平成24年10月1日までに再度離職したものは含まれていないことに留意を要する。

● 名目賃金上昇時に賃金増加を伴う自発的な転職が増加

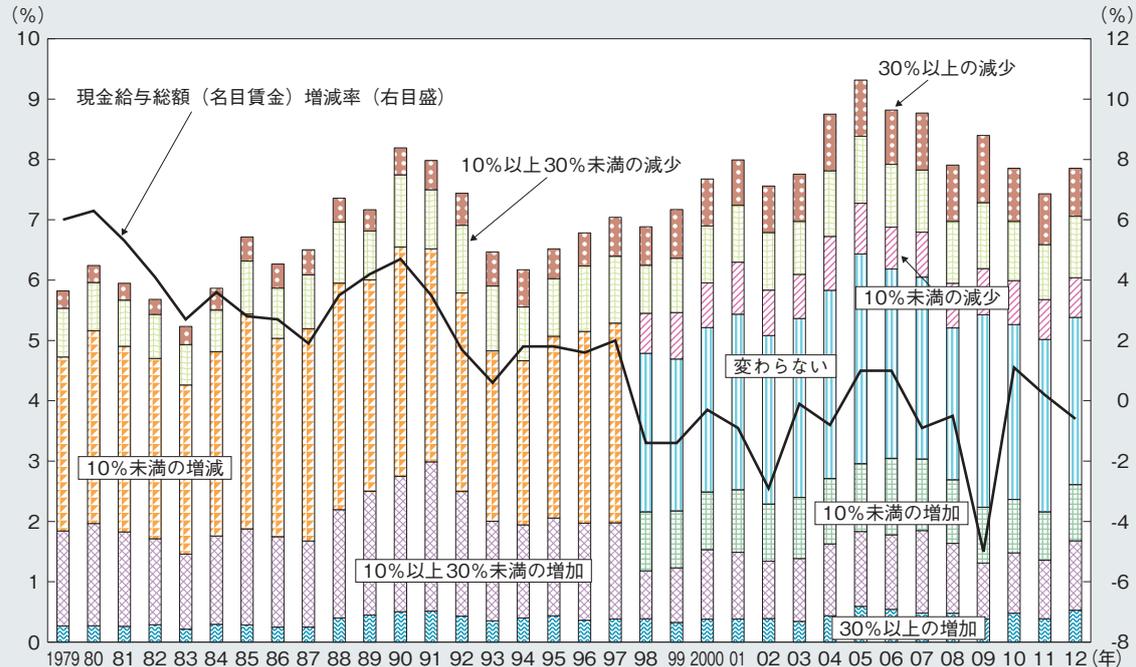
労働者の自発的な労働移動が増えるためにはどのような条件が必要なのであろうか。前掲第3-(1)-11図でみたとおり、転職を希望する理由では「収入が少ない」が「時間的・肉体的に負担が大きい」と並んで多く、賃金水準は労働者が転職を選択する上で、重要な要素となっている。第3-(1)-21図により、賃金変動区分別に転職入職率の推移と労働者の名目賃金の増減率の推移を併せてみると、トレンドとして賃金が30%以上減少する転職が増加している⁸⁰一方、名目賃金が上昇している1988~1992年や2005~2006年は賃金上昇を伴う転職が増加し、これに伴い全体の転職も増加している。前掲第3-(1)-9図をみると、これらの時期は、結婚・出産・育児を除く個人的理由による離職が増加している時期とも重なる。このように、世の中の賃金が上昇している時期には、賃金上昇を伴う自発的な転職が増えていることが分かる。

デフレ経済を脱却し、全体の名目賃金が上昇する中で、成長産業において成熟産業を上回る賃金上昇が実現していけば、成長産業への円滑な労働移動が促進されると考えられる。

⁸⁰ 賃金が大きく減少する転職の増加には、定年退職後に引退せず、他の企業に転職する者が増加していることも影響していると考えられる。

第3-(1)-21図 賃金変動区分別前職雇用者転職入職率の推移

○ 全体の名目賃金が上昇している時期には、賃金の増加を伴う転職が増加し、これにより全体の転職も増加している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 前職雇用者転職入職率は、1年間の入職者のうち、入職前1年間に就業経験があり、前職が雇用者かつ調査時点で転職後の事業所に在職している常用労働者の数を、1月1日時点の常用労働者数で除したもの。
 2) このグラフでは、時系列比較のため、建設業を除いている。また、雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。
 3) 1998年より賃金変動に関する選択肢の変更が行われたため、その前後で接続しない。
 4) 現金給与総額増減率は、事業所規模30人以上、調査産業計、就業形態計のもの。

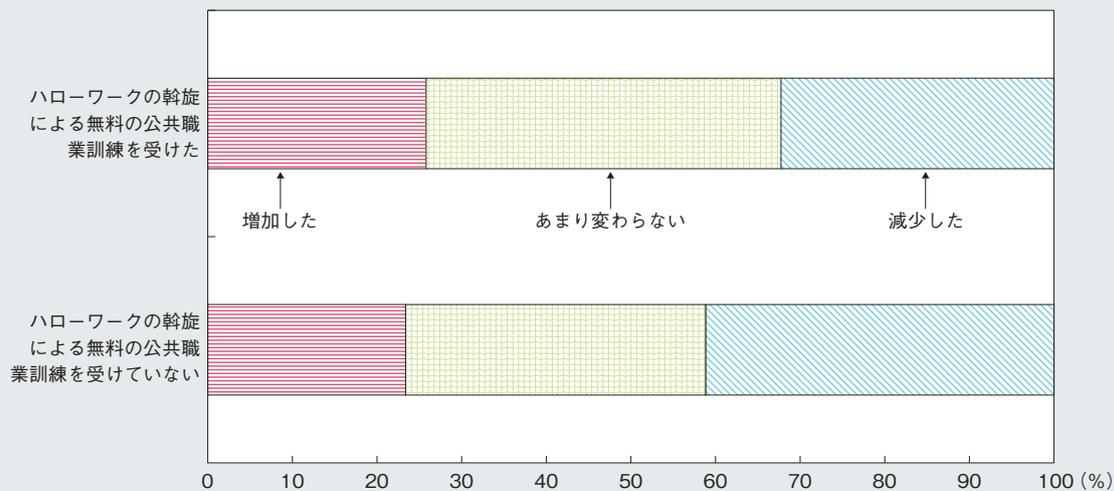
● 会社都合離職者については公共職業訓練受講が賃金低下抑止に一定の効果

上述のように、円滑な労働移動の促進のためには、労働者の自発的な転職の増加が欠かせないが、前掲第3-(1)-9図でみたように、非自発的理由により離職を余儀なくされる機会も1990年代以前と比べると増加しており、上述のとおり会社都合離職の場合は自己都合離職の場合に比べて転職が円滑に行えない可能性が相対的に大きいことから、やむを得ず会社都合により離職する者に対する再就職支援の充実も重要である。

例えば、第3-(1)-22図により、会社都合離職者について、公共職業訓練の受講の有無別に、転職による賃金の変動をみると、職業訓練を受けた者の方が受けていない者に比べて賃金が増加した割合がやや高く、賃金が減少した割合は低くなっている。このことは、会社都合による離職者に対する公共職業訓練は、少なくとも転職による賃金低下を和らげる効果があることを示唆していると考えられる。

第3-(1)-22図 公共職業訓練受講の有無別会社都合離職者の転職による賃金変動内訳

○ 会社都合離職者については、公共職業訓練を受講した者の方が、転職により賃金が減少した者の割合が小さい。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

● 専門的・技術的職業従事者では、同一職種経験者であれば継続就業者と遜色ない処遇

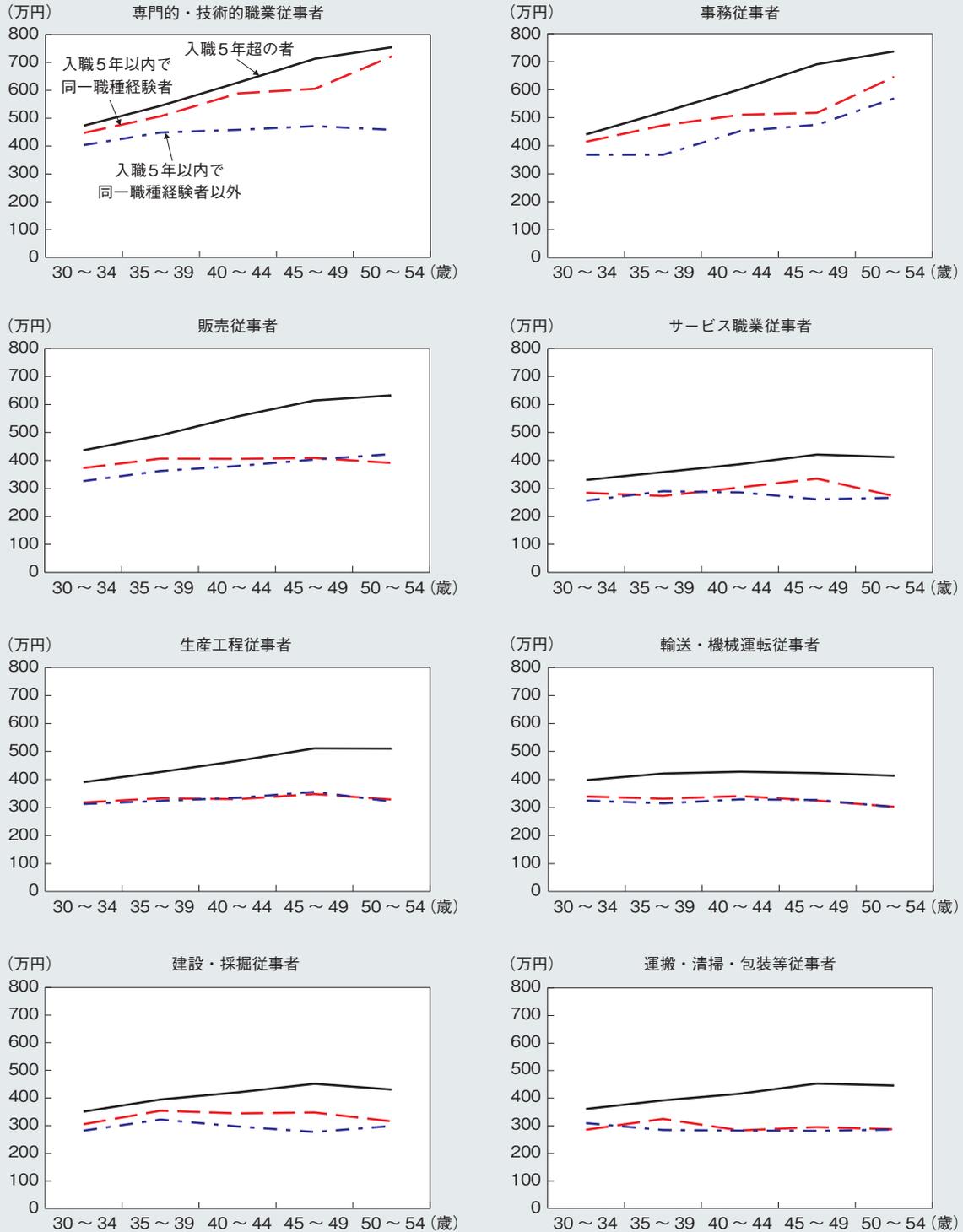
次に、継続勤続者と転職入職者の賃金差がどれくらいあるのかみてみよう。第3-(1)-23図は、平成24年就業構造基本調査の調査票情報を独自集計し、男性の正規雇用労働者(役員を含む)について、職業、年齢5歳階級ごとに、①5年を超えて継続就業している者(継続就業者)、②入職5年以内で前職の職業が現職の職業と大分類レベルで同一である者(有経験入職者)、③入職5年以内で前職がないか前職の職業が現職の職業と大分類レベルで異なる者(未経験入職者)別の年収中位数を示したものである。これをみると、継続就業者についてはおおむねどの職業でも年齢の上昇とともに賃金が上昇しており、これは、継続就業による職業能力の蓄積が賃金に反映されていることの現れであると考えられる。専門的・技術的職業従事者では、有経験入職者でも年齢とともに賃金が上昇しており、継続就業者の賃金と比べても遜色のない水準となっているが、未経験入職者については、年齢が上がっても賃金はあまり上昇せず、継続就業者や有経験入職者との差が大きくなっている。このことから、少なくとも男性については、専門的・技術的職業では、他企業における経験が転職時に十分評価され、賃金に反映されやすいのではないかと推測が成り立つ。事務従事者についても専門的・技術的職業従事者ほどではないものの同様の傾向がみられるが、その他の職業では、年齢が上がっても有経験入職者の賃金はほとんど上昇せず、未経験入職者と同程度の賃金水準となっている。これらの職業では、他企業での経験が転職先で活用できない又は活用できても転職時に十分評価されていないのではないかと推測が成り立つ。

円滑な労働移動を促進するためには、転職による賃金面での不利益が可能な限り発生しないような環境づくりが必要と考えられるが、そのためには、現在でも専門的・技術的職業を中心とした一部の職業でみられるように、職業能力の標準化や見える化⁸¹により、他企業での経験が十分活用・評価されるようにすることが効果的であると考えられる。

81 2014年3月、厚生労働省の「労働市場政策における職業能力評価のあり方に関する研究会」は報告書を取りまとめ、①新たな業界検定の整備、②技能検定制度の見直しを含む職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化、③職業能力評価と教育訓練、マッチングなどの労働市場政策上の統合的運用の3点を柱として今後の施策の方向性について提言している。

第3-(1)-23図 主な職業における継続就業者と5年以内入職者の年齢階級別賃金額(年収)(役員又は正規の職員・従業員、男性)

○ 専門的・技術的職業従事者については、入職5年以内であっても、同一職種経験者であれば、継続就業者と遜色のない賃金水準となっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計して作成

(注) 1) このグラフの賃金額は年収中位数を推計したもの。推計方法は次のとおり。

$$\text{年収中位数の推計値 } X = \frac{0.5 - b_{n-1}}{b_n - b_{n-1}} (S_n - S_{n-1}) + S_{n-1}$$

ここで、 b_i は年収区分の第1階級から第*i*階級までの累積度数、 n は $b_{n-1} < 0.5 \leq b_n$ となる年収階級、 S_i は第*i*階級の上限額を表す。

2) 入職5年以内の者のうち、前職の職業大分類と現職の職業大分類が同一である者を「同一職種経験者」とした。

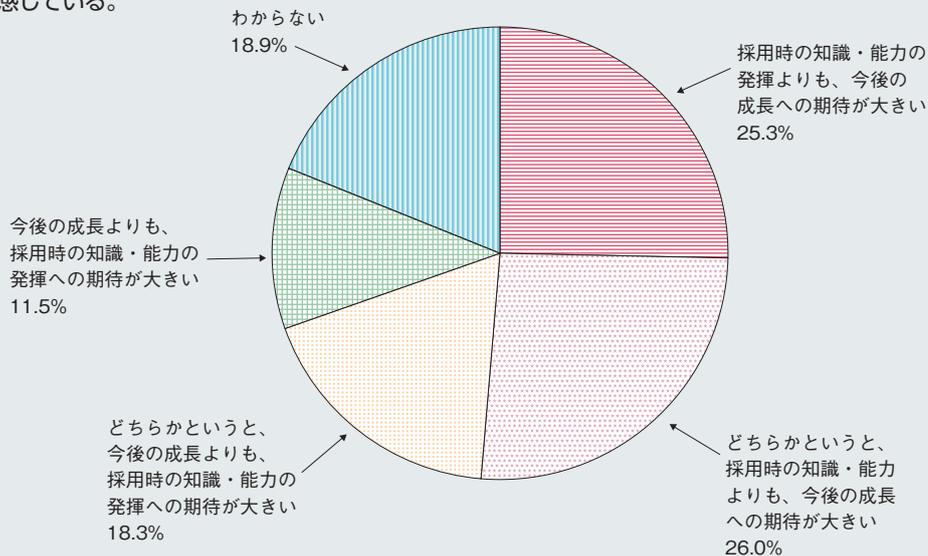
● 転職後の成長が重視されると転職者の満足度が相対的に高い

企業の中途採用においては、特定の職務に就くことを前提として、採用時に既に持っている知識や能力を発揮することが期待される即戦力として採用する場合や、新規学卒採用者と同様に、入社後の成長を期待して採用する場合等が考えられる。この点について、第3-(1)-24図により、転職者に対する転職先企業からの期待を転職者自身がどのように受け止めているかをみると、この調査結果では、採用時の知識・能力の発揮を期待されているとする転職者よりも、今後の成長に期待されているとする転職者の方が多くなっている。

転職先企業からの期待の内容別に転職による賃金増減の状況を見てみると、「今後の成長よりも、採用時の知識・能力の発揮への期待が大きい」ケースでは、他のケースより賃金が増加する割合が高くなっているが、賃金が減少する割合も高くなっている（付3-(1)-9表）。これは、即戦力として採用される場合には、その知識・能力が十分高ければ、転職前よりも高い賃金を獲得することが可能であるが、知識・能力が十分でなければ、転職前よりも賃金が下がる可能性も高いことを示していると考えられる。一方、第3-(1)-25図により、転職先企業からの期待の内容別に転職に対する満足度をみると、採用時の知識・能力の発揮への期待が大きい場合よりも今後の成長への期待が大きい場合の方が転職に不満を感じている者の割合が低く、転職後の成長が重視されるような中途採用では、転職者の満足度が比較的高いと考えられる。

第3-(1)-24図 転職者が感じる採用後の活躍に対する転職先企業の期待の内容の内訳

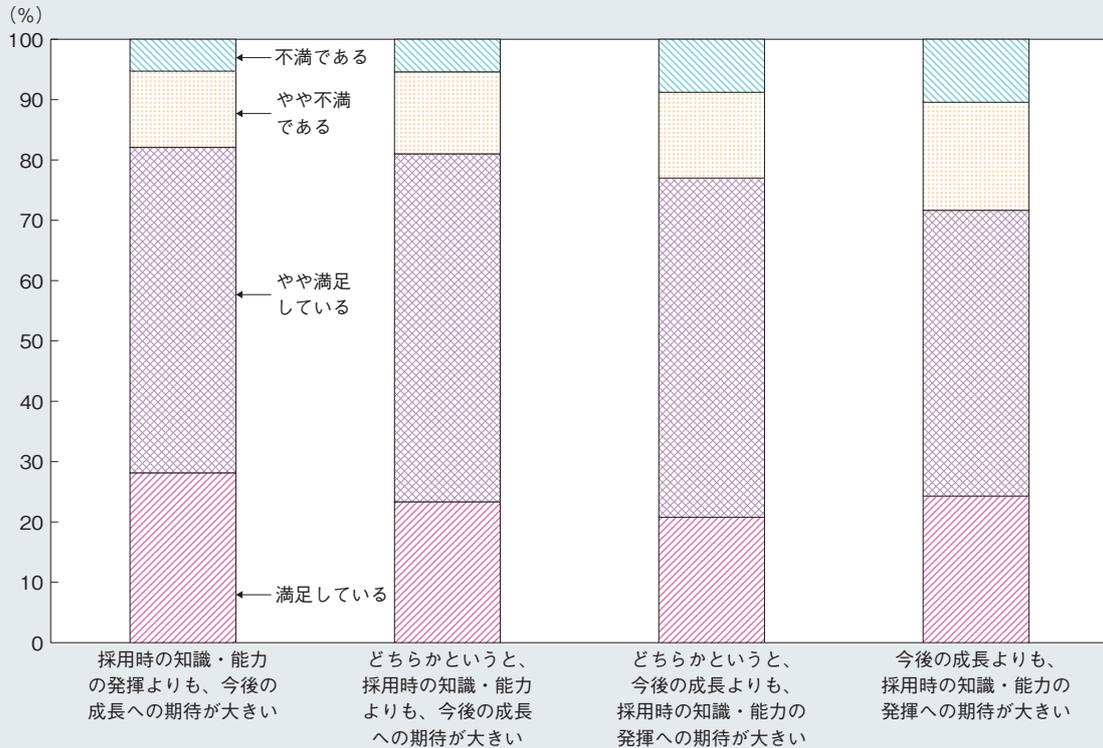
- 転職者の過半数は、転職先企業からの期待として、「採用時の知識・能力の発揮」よりも「今後の成長」が大きいと感じている。



資料出所 みずほ情報総研（株）「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」（2013年度厚生労働省委託事業）

第3-(1)-25図 採用後の活躍に対する転職先企業の期待の内容別転職満足度の内訳

○ 転職先企業の転職者への期待について、採用時の知識・能力の発揮への期待が大きいようなケースでは、今後の成長への期待が大きいようなケースに比べて、不満を持つ転職者が多い。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 「現職(現在の勤務先)において、あなたはどのような方針のもとで採用されたとお考えですか。」という設問中の小設問「採用後の活躍に対する企業からの期待」の回答別に直近の転職に関する満足度を集計したもの。

● 高い処遇を得るためには自己啓発が重要

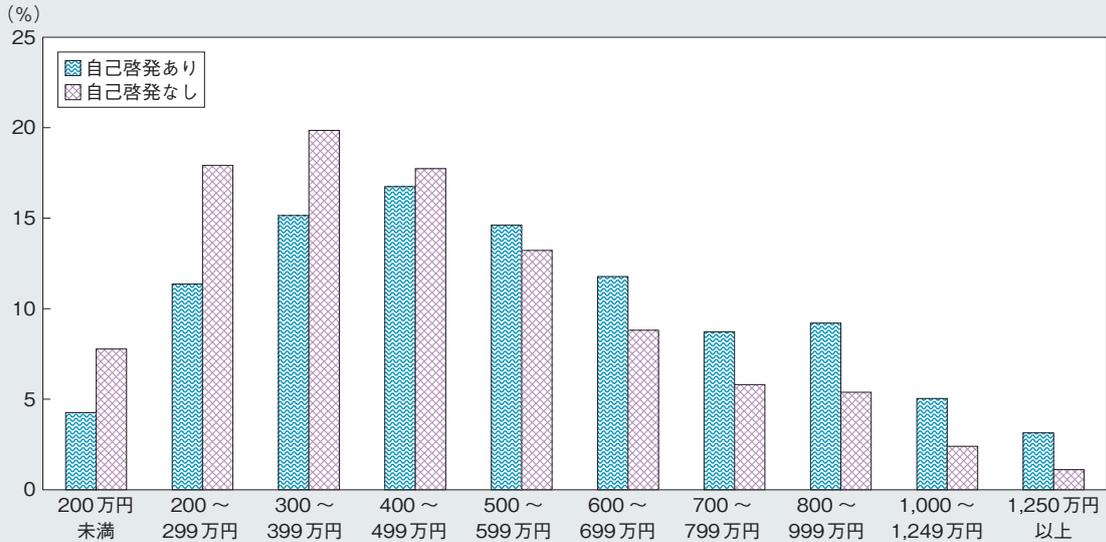
円滑な労働移動のためには、労働者自ら自己の技能を高める等の努力が必要であると考えられる。第3-(1)-26図により、正規雇用労働者(役員を含む)について過去1年間の自己啓発の有無別に年収分布をみると、自己啓発を行っている方が高い年収を得ている者が多い。これは、高い処遇を得るためには継続的な自己啓発が重要であることを示唆していると考えられる。また、第3-(1)-27図により、正規雇用労働者(役員を含む)について年収階級、転職希望の有無別に過去1年間の自己啓発実施割合をみると、比較的年収水準が高い層では、転職希望者で更に自己啓発実施率が高くなっている。このことは、高い処遇を維持したまま転職を行おうとすれば、自己を高めるための努力が必要であるとの解釈ができる。一方、比較的所得が低い層では、経済的余裕が十分でないこと等から、必要な自己啓発が行えていない可能性がある。

労働移動が活発となれば、企業の労働者を育成しようとするインセンティブが低下していく可能性もあり、労働者が自ら技能を高めていくことが一層重要になると考えられる。企業に対する職業訓練へのインセンティブ付与に加え、円滑な労働移動の促進のためには、労働者が十分な自己啓発を行えるように支援⁸²を行っていくことも必要であると考えられる。

82 第186回国会において「雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、(1)教育訓練給付を拡充し、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、給付を受講費用の4割(1年間の給付額は48万円を上限として、給付期間は原則2年(資格につながる場合等は最大3年))に引き上げるとともに、資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付することとされた。また、(2)教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を給付することとされた(2018年度までの暫定措置)。(2014年10月1日施行)。

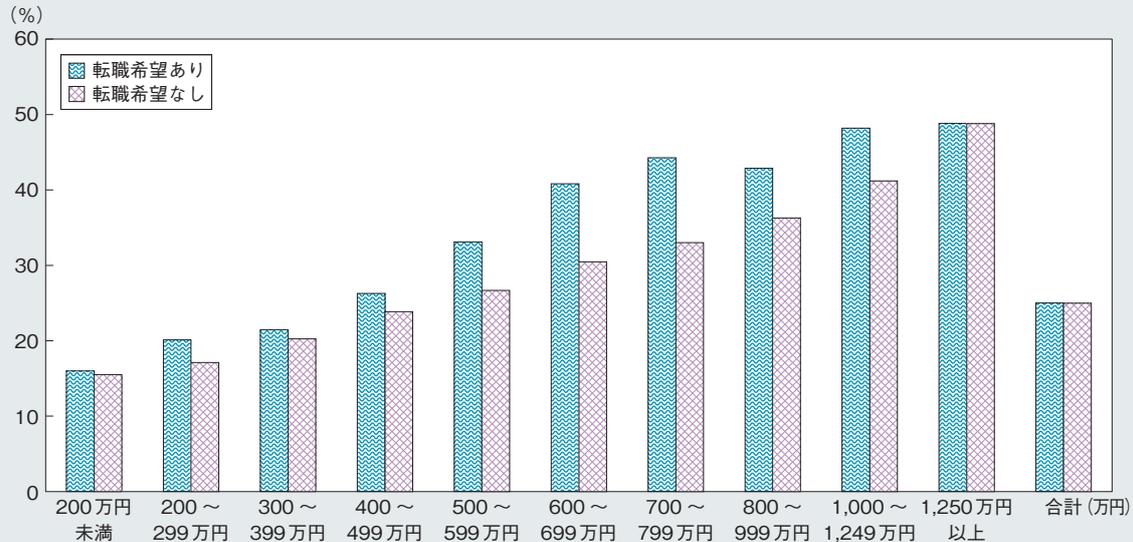
第3-(1)-26図 過去1年間の自己啓発の実施の有無別年収分布(30歳以上55歳未満、役員又は正規の職員・従業員、男女計)

○ 自己啓発を行っている者の方が高い所得を得ている傾向がある。



第3-(1)-27図 年収階級、転職希望の有無別自己啓発実施割合(30歳以上55歳未満、役員又は正規の職員・従業員、男女計)

○ 年収水準が高い層ほど自己啓発の実施割合は高く、転職希望がある者の方がいない者よりも自己啓発の実施割合が高い。



● 円滑な労働移動のために

以上の分析結果をまとめると、円滑な労働移動の前提となるマクロ経済環境としては、適切なマクロ経済運営によってデフレ脱却を図ることで、成長産業を中心に名目賃金が上昇していくことが必要である。

また、一定の処遇とともに、満足感を持った労働移動を行うためには、再就職に関する情報や一定の準備期間が欠かせない。このためには、労働市場インフラ（マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度）の戦略的強化が重要となる。特に、非自発的な離職を余儀なくされる

労働者に対しては、再就職に向けた準備が十分できるよう、送り出し企業による支援⁸³や公共職業訓練等の公的支援の充実が必要であると考えられる。さらに、労働者の職業能力の標準化や見える化により、転職前に身につけた職業能力を転職後もいかすことができ、転職時にその職業能力が十分評価されるような環境づくりも必要である。さらに、労働者自身の取組として、自らの能力向上のために、これまで以上に自己啓発に取り組むことが求められる。このため、個人主導のキャリア形成を支援するような環境を整備することが重要であろう。

また、中途採用を行う企業は、転職者がこれまでに蓄積した知識や能力だけで判断するのではなく、採用後の成長も考慮に入れて採用を行うことによって、転職者の満足度も向上し、必要な人材を確保しやすくなると考えられる。

⁸³ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等の再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う事業主に対して助成を行う「労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）」について、2014年3月1日より、①支給対象事業主の拡大、②支給要件の緩和、③支給額の増額、④再就職支援の一部として訓練・グループワークの実施を委託した場合の上乗せ支給の新設、⑤対象者に求職活動のための休暇を付与した場合の助成の新設を内容とする拡充が行われた。

第2節 生涯における出来事と職業キャリア

前節では、労働者の職業キャリアの形成や離転職の状況、転職者の特徴や職業キャリアの意識の推移をみた。そこでは、我が国の労働者のキャリアとしては長期雇用キャリアが多くみられる一方で、一定割合の者は労働移動によりキャリアアップを図っている姿が確認された。

本節では、持続的な職業キャリアを送るための課題として、出産・育児、介護といった生涯における出来事が職業キャリアに与える影響、さらに定年後のキャリアの構築に着目した分析を行う。この分析を通じ、労働者の希望する働き方を実現するためには、どのような制度的支援が有効であり、また労働者自身もどのような取組が求められているのかを検討する。

1 離職、就業希望と生涯における出来事

● 性・年齢別に異なる離職理由

職業生涯におけるキャリアの中断や変更の中には、積極的に転職や訓練を受ける場合もあれば、出産・育児、介護といった生涯における出来事への対応、職業生涯の一つの節目としての定年も含まれる。前節で離転職の状況の推移を確認したが、本節ではまず、キャリアの中断である離職の最近の動向をみることにする。

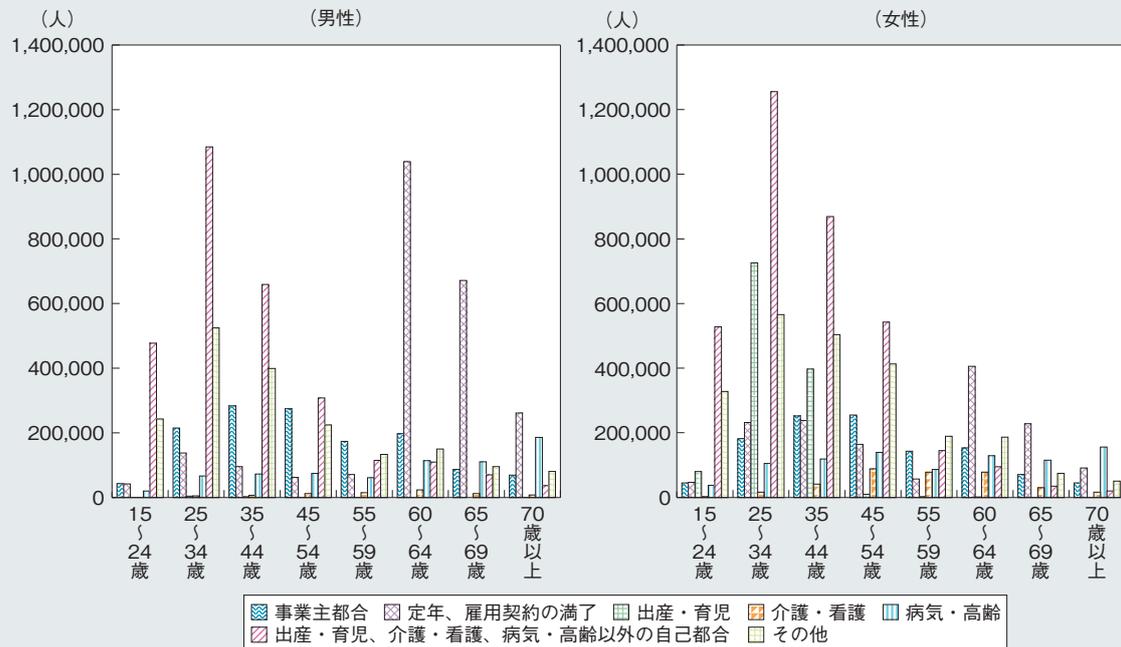
第3-(2)-1図により、前職が雇用者であった離職者数をみると、2007年10月から2012年9月までの5年間の合計は約2,021万人（うち男性約929万人、女性約1,092万人）である。これを性・年齢階級・離職理由別にみると、(1) 女性は25～34歳を中心に出産・育児等に伴う離職が多いこと、(2) 家族の介護・看護に伴う離職者数（約44万人のうち男性が約2割、女性が約8割）は、男女ともに55～64歳がピークとなっており、45歳以上で8割超を占めること、さらに、(3) 特に男性の60歳台（「団塊の世代」（1947～1949年生まれ）を含む）で、定年、雇用契約の満了を理由とした離職が多くなっていることが特徴となっている⁸⁴。

なお、性・年齢階級別の離職者の離職理由の構成比を、2002年10月から2007年9月までの5年間と2007年10月から2012年9月までの5年間の離職者について比較すると、事業主都合と定年や雇用契約の満了に伴う離職の割合が高い傾向となっている（付3-(2)-1表）。これは、労働者の高齢化が進行し、団塊の世代の多くが定年に到達したことに加えて、リーマンショック後の景気後退の影響が大きかったものと考えられる。

84 一方、後述するように、高齢者の継続就業は進展している。また、出産・育児、介護・看護、病気・高齢以外の自己都合の離職は男女とも25～34歳を中心によく、離職全体の3割程度となっている。

第3-(2)-1図 前職雇用者の離職理由別にみた離職者数

- 女性の25～34歳を中心とする出産・育児に伴う離職、男性の60歳台での定年、雇用契約の満了に伴う離職が多い。
- 介護・看護に伴う離職は、男女ともに55～64歳がピークとなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

(注) 1) 前職が雇用者で、2007年10月から2012年9月の5年間に離職した者。

2) ここでは離職理由を以下のとおり整理している。

①事業主都合：会社倒産・事業所閉鎖のため、人員整理・勸奨退職のため。

②自己都合：事業不振や先行き不安のため、収入が少なかったため、労働条件が悪かったため、結婚のため、出産・育児のため、介護・看護のため、病気・高齢のため、自分に向かない仕事だった、一時的についた仕事だから、家族の転職・転勤又は事業所の移転のため。

● 出産・育児期の女性や高齢者に多い就業希望者

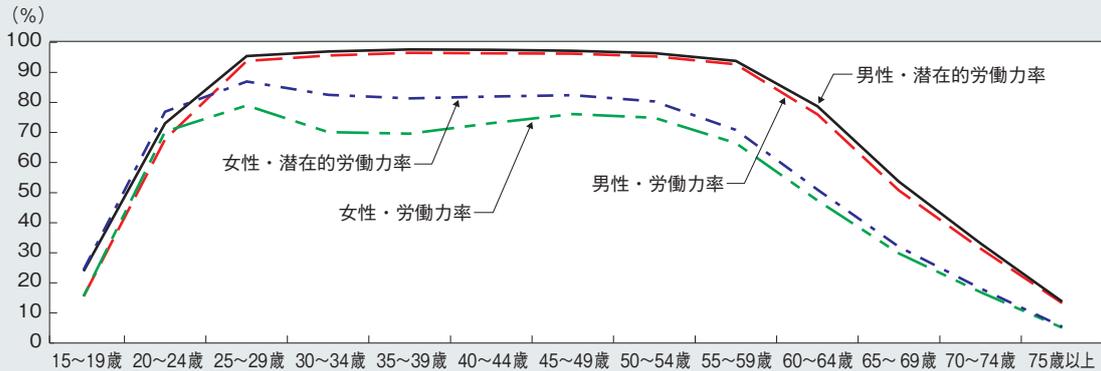
職業キャリアの中断・終了を余儀なくされる者の中には、まだ働きたいという希望を持つ者が多く存在している。人口減少に直面する我が国において、これらの者は潜在的な労働力と考えられるが、どの程度こうした者がいるのだろうか。

非労働力人口のうち就業を希望している者（就業希望者）をみると、2013年に428万人（男性113万人、女性315万人）存在する。このうち、非求職理由（就業を希望していながら現在仕事を探していない理由）として出産・育児をあげた就業希望者の女性は30歳台を中心に105万人、60歳以上の就業希望者は男女計で70万人存在する（付3-(2)-2表）。

第3-(2)-2図により、我が国の女性の2013年の年齢階級別労働力率をみると、25～29歳層及び45～49歳層を左右のピークとし、30歳台を底とするM字カーブを描いている。労働力人口に就業希望者を加えた潜在的労働力人口の人口に占める割合（潜在的労働力率）を女性の年齢階級別にみると、30歳台以降は、25～29歳の87.0%から低下するものの、50～54歳まで8割台で推移する。

第3-(2)-2図 性・年齢階級別にみた労働力率、潜在的労働力率(2013年)

○ 就業希望者は30歳台の女性を中心に多く、女性の潜在的労働力率は50～54歳まで8割台で推移する。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2013年)

(注) 潜在的労働力率 = (労働力人口 + 就業希望者) / 人口 × 100。

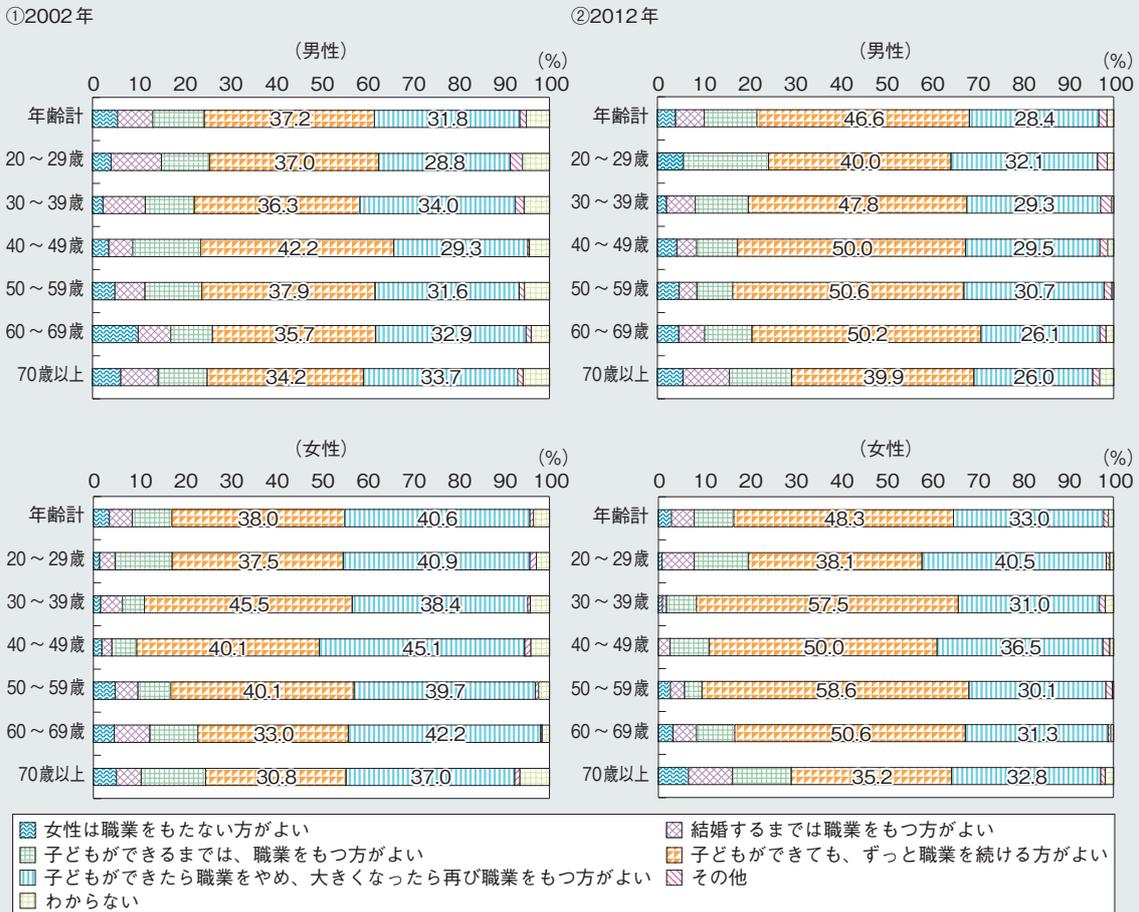
● 女性の継続就業を男女とも支持

30歳台の女性に就業希望が多いことの背景を探るため、職業意識の動向をみてみよう。第3-(2)-3図により、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」で、女性が職業をもつことについての考え方をみると、2002年調査では、女性は30歳台、50歳台を除く年齢層において、再就業コース（「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」）が継続就業コース（「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」）を上回っていた。10年後の2012年調査では、女性の30歳台以降、男性は2002年調査に引き続き全ての年齢層において、継続就業コースが再就業コースを上回っている。

また、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の2002年成年者第1回調査と2012年成年者第1回調査により、20歳台既卒独身女性の結婚後の就業継続意欲を比較すると、現職が正規雇用労働者では「結婚した後も続ける」(41.5%→40.0%)が依然として多い一方、「結婚を機にやめる」が減少した(23.6%→20.2%)。現職が非正規雇用労働者では「結婚した後も続ける」がやや減少したが(29.9%→26.6%)、「結婚を機にやめる」(16.8%→16.8%)を上回っている。

第3-(2)-3図 女性が職業をもつことについての考え方(2002年、2012年)

- 女性が職業をもつことについて、2002年は、30歳台、50歳台を除く女性では、再就業コース「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が継続就業コース「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」を上回っていた。
- 2012年は、30歳台以降の女性について、継続就業コースを回答する割合が再就業コースを上回っている。
- 男性は、2002年、2012年とも、いずれの年齢階級においても、継続就業コースを回答する割合が再就業コースを上回っている。



資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

2 出産・育児と就業

● 6歳未満の子どもがいる世帯でも30歳台女性の有業率は上昇

前掲第3-(2)-2図により、我が国の女性の年齢階級別労働力率の特徴をみたが、この長期的な変化を概観するため、第3-(2)-4図によりコーホート(同一の世代集団)の分析をしてみると、近年のコーホートになるにつれ、労働力率は全体的に上向くとともに、M字カーブの底(30~34歳)も上昇し、1978~82年生まれ女性の30~34歳時の労働力率は68.6%となっている。この要因としては、法律制度面での充実によって仕事と育児が両立できる環境が整っていったことに加え、社会経済的な背景、女性の社会進出意識が大きく変化してきたことが指摘されているが、大きな要因としては、晩婚化の進展⁸⁵や未婚率の上昇⁸⁶があげられる。

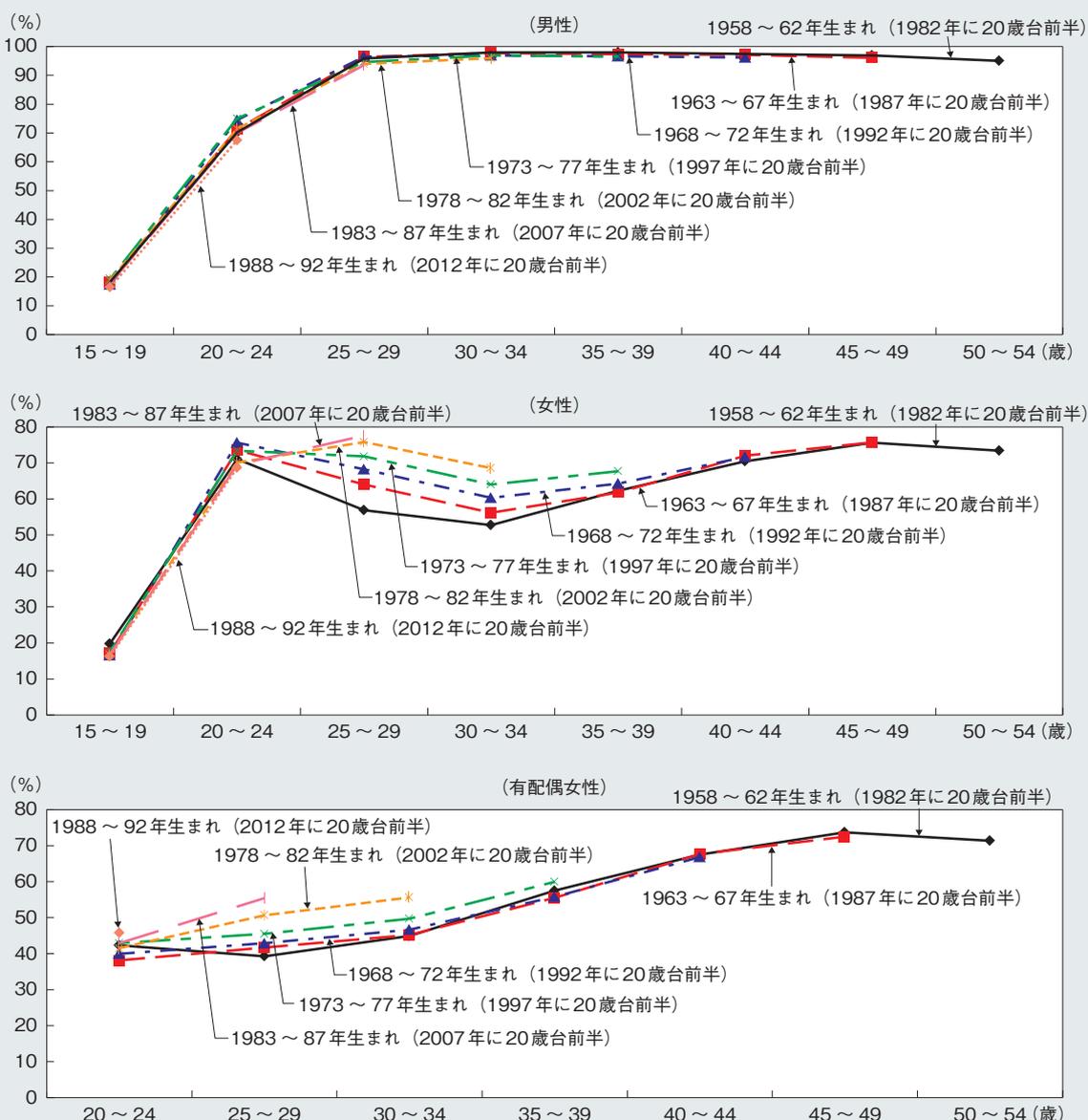
85 厚生労働省「人口動態統計」によると、平均初婚年齢は夫が2000年28.8歳→2012年30.8歳、妻が2000年27.0歳→2012年29.2歳と、男女とも2000年代に入ってから約2歳上昇している。

86 総務省統計局「国勢調査」によると、未婚率は男女とも各年齢で上昇傾向にあり、50歳時の未婚率(45~49歳と50~54歳の未婚率の単純平均)は、2010年に男性が20.1%、女性が10.6%となっている。

前掲第3-(2)-4図によると、有配偶女性の労働力率⁸⁷は20歳台以降上昇していく。若いコーホートでは、20歳台及び30歳台の労働力率は高まっている。また、第3-(2)-5図により、2013年の有配偶女性の労働力率を10年前と比較すると、25～39歳層を中心に上昇している。さらに、第3-(2)-6図により、妻が30歳台で6歳未満の子どもがいる世帯において妻が有業である割合をみると、2007年から2012年にかけて割合が上昇している。このことから、これらの年齢層での出産に伴う退職が減っただけでなく、出産後の就業継続が増えている可能性が考えられる。また、6歳未満の子どもがいる世帯に比べ、子どもが6歳以上の世帯では、妻が有業の世帯の割合は大きく上昇する。

第3-(2)-4図 労働力率のコーホート変化

- 女性の労働力率は、近年のコーホートになるにつれ、全体的に向上している。
- 有配偶女性の若いコーホートでは、20歳台及び30歳台の労働力率は高まっている。

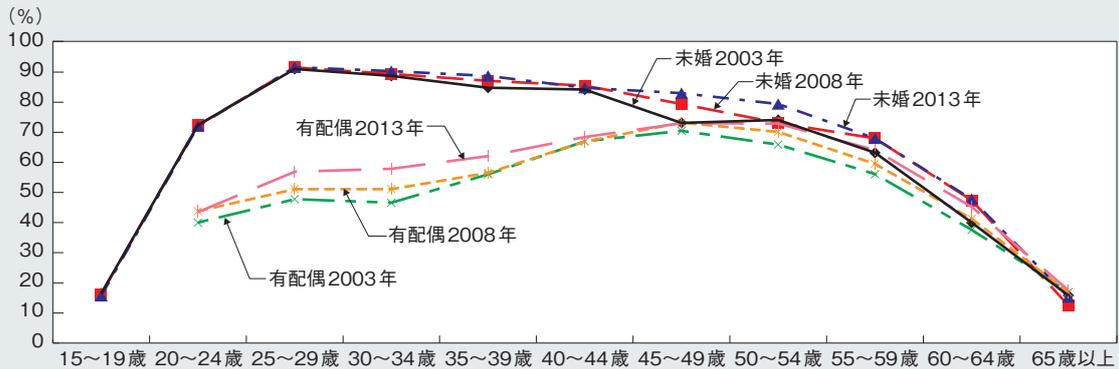


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

87 有配偶女性の労働力率のコーホートについては、有配偶女性の人数が、同一コーホートでも調査年ごとに変わることに留意が必要である。

第3-(2)-5図 年齢階級別にみた未婚女性、有配偶女性の労働力率の推移

○ 有配偶女性の労働力率は、25～39歳層を中心に上昇している。

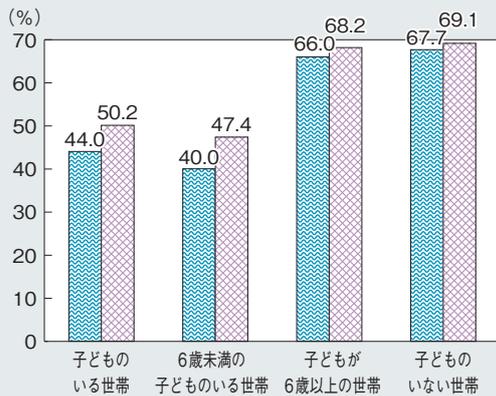


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

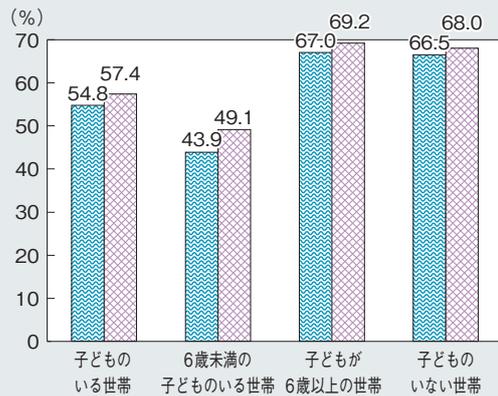
第3-(2)-6図 子どもの有無別にみた、30歳台の妻が有業の世帯の割合(2007年、2012年)

○ 2007年から2012年にかけて、30歳台の妻が有業の世帯の割合は、6歳未満の子どものいる世帯においても上昇している。

(1) 妻が30～34歳の世帯



(2) 妻が35～39歳の世帯



■ 2007年 ■ 2012年

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 6歳未満、6歳以上の子どもがともにいる世帯は、「6歳未満の子どものいる世帯」に含めている。

● 職場環境と保育支援が就業継続とキャリア形成に効果

出産・育児後も就業を継続する意欲を持つ女性は増加してきているが、こうした希望をかなえるためには、こういった要素が必要となってくるであろうか。これまでは、継続就業を容易にするための制度的な支援や職場環境の改善が求められてきた⁸⁸。さらに、育児負担を軽減するための保育サービスの充実が必要であることが指摘されている⁸⁹。一方、もう一つ重要な視点として、労働者個人の働くモチベーション、キャリア意識が重要であることが近年指摘され始めている。

ここからは、これまで多く指摘されてきた、職場環境や、保育サービスを始めた外部の支援が女性の就業継続に与える影響について、近年の動向を概観する。さらに、女性のどのようなキャリアの積み重ねが就業継続の実現に寄与しているのかをみていこう。

⁸⁸ 例えば、厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」では、女性の継続就業のためには、子育てを行いながら働く女性のキャリアアップの選択肢を増やすことや、育児休業制度等の両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくりなど、幅広い対応が必要としている。

⁸⁹ 例えば、OECD [Doing Better for Families] (2011年) では、OECD加盟国において3歳未満の幼児の保育施設への入園率と母親の就業率の間に正の相関があること、日本は同入園率がOECD平均を下回り、幼児を持つ母親の就業率が低いことを分析している。

● 出産・育児と就業継続、職場環境の重要性

内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」(2009年)によると、女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由(仕事に関連したもの、複数回答)としては、「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度や雰囲気になかった」(48.6%)、「残業などで労働時間が長く、時間的に厳しかった」(42.7%)、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにいなかった」(33.5%)が多い。一方、勤め先を辞めなかった理由(同)としては、「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度や雰囲気があった」(70.4%)、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにいた」(48.4%)、「家庭の状況に合わせて労働時間を調整できた」(44.1%)の順で多い。

厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」によると、育児休業制度の規定がある事業所割合は上昇しており、5人以上規模では72.4%、30人以上規模では94.2%となった。また、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況(複数回答)をみると、短時間勤務制度(58.4%)、所定外労働の免除(54.9%)、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(32.9%)の順で多くなっている。

育児休業制度の普及に伴い、第1子妊娠時に雇用就業者であった女性のうち、同制度を活用することにより、出産に伴って退職をしない割合が上昇している。第3-(2)-7図により、育児休業を取得して就業継続する割合を女性の出産年代別にみると、1998年以前は18.1%であったのが、1999~2004年は29.2%、2005~2010年は40.5%に上昇している。同制度の一層の普及とあわせて、利用しやすい環境の整備が必要である⁹⁰。

また、これまで社内で育成した従業員が出産・育児の理由で職業キャリアを中断してしまうのは、企業にとっても損失である。このため、復職を促す支援はどのようなものがあるかみてみよう。前出「平成24年度雇用均等基本調査」により、育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置をみると、何らかの措置を講じている事業所の割合は2008年度の39.7%から2012年度の44.6%へと上昇している。措置の内容(複数回答)は、「休業中の情報提供(社内報、職場・仕事に関する情報)」(77.5%)、「職場復帰のための講習」(24.1%)などとなっている。育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所は増加しているが、企業における女性の中長期的なキャリア形成の支援が重要である。

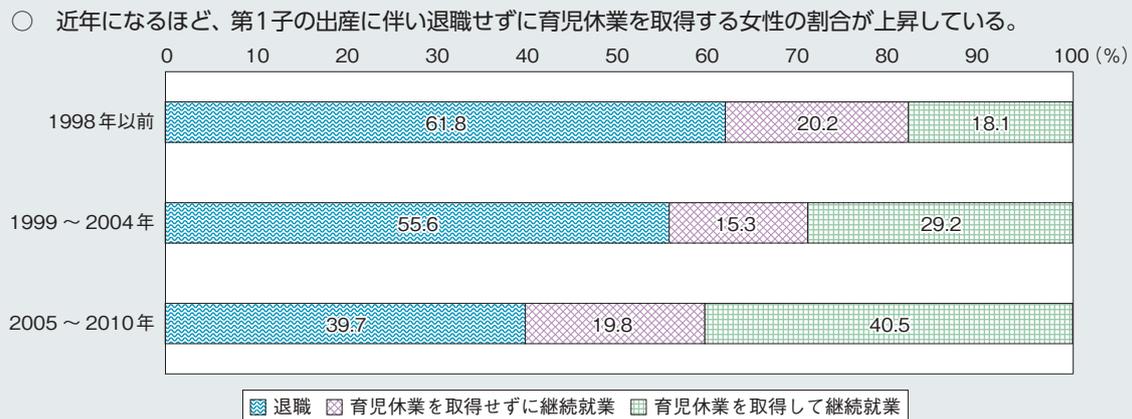
さらに、(独)労働政策研究・研修機構「働き方と職業能力・キャリア形成—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—」(2013年)によると、女性の就業継続意識や能力向上意欲は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者とも、職場における能力開発機会の均等化が実現できている職場(女性雇用者が、女性が活躍し、能力を発揮する機会に満足していると考えている職場)、両立支援の整備が実現できている職場(女性雇用者が職場の特徴として「育児や介護などと両立しやすい」と回答した者がいる職場)で高くなっている。さらに、育児から職場への復帰時に、上司や人事による面談、休業時に職場の情報が分かる機会の付与等の制度があることはモチベーションを高めるほか、良い上司やロールモデル(豊富な職業経験を持ち、模範となる人物)に出会った場合に、昇進意欲やモチベーションが高くなる⁹¹。企業

⁹⁰ 第186回国会において「雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合が67%に引き上げられた(2014年4月1日施行)。なお、育児休業給付は非課税であり、また育児休業中の社会保険料は、使用者、労働者ともに免除されることから、手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給されることになる。

⁹¹ (財)21世紀職業財団「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」(2013年)。また、(独)労働政策研究・研修機構「女性の働き方と出産・育児期の就業継続」(2010年)においても、出産・育児期に就業継続意欲をもつ女性が増えるためには、職場のコミュニケーションを活発にすること、両立のロールモデルやメンター(後輩から相談を受け、問題解決に向けサポートする人物)をつくり、労働者が就業継続意欲を高め合う職場環境をつくることが重要としている。

における仕事と子育ての両立支援とともに女性が活躍し能力を発揮しやすい職場環境が女性の就業意欲を維持・向上させるという点も重要である。こうした企業における女性の活躍につながる取組を、政府としても一層支援していくことが重要である。厚生労働省では、企業への直接的な取組等の働きかけや助成措置などによりポジティブ・アクション（女性の活躍促進）の取組を促進している。

第3-(2)-7図 第1子の出産年代別にみた、第1子妊娠・出産期の継続就業の状況



3-1 女性の管理職登用

女性の活躍促進のためには、指導的地位に占める女性の割合を高めることも重要であるが、我が国の女性の管理職割合は、国際的に見ても低い状況にある。(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」により、管理職（公務員や議員等も含む）に占める女性の割合（2012年）をみると、日本（11.1%）はアメリカ（43.7%）、フランス（39.4%）、スウェーデン（35.5%）、英国（34.2%）、ドイツ（28.6%）などの欧米諸国と比べて低い水準にとどまっている。

「女性が輝く社会」の実現に向けては、女性が若いうちから職域を広げ、意欲と能力を育てられるようにすること、男性を含めた働き方の見直しを含む、ワーク・ライフ・バランスが実現できるようにすることにより、継続就業が促進され女性の登用が進んでいくことが重要である。

(一社) 日本経済団体連合会は、2014年4月、「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」を公表した。企業では、今後、女性活躍の加速化に向けて、自主行動計画の策定・ウェブ上での公表、キャリア意識の向上、キャリア形成支援、管理職層の意識・マネジメント改革、働き方の見直し等に取り組んでいくことを内容としており、企業における取組の一層の進展が注目される。

政府では、2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%とする社会の実現に向けて、ポジティブ・アクション（女性の活躍促進）の推進等に取り組んでいる。

● 保育支援、ワーク・ライフ・バランス施策の重要性

女性の労働力率の上昇に寄与する要因としては、企業における仕事と子育ての両立支援や女性が活躍し能力を発揮しやすい職場環境に加えて、地域資源の活用可能性も重要である。こうした要因に関する研究としては、親との同居が女性の就業に正の効果を持つとの研究⁹²や、保育サービスの整備状況と都道府県別女性労働力率が正の相関を持つとの研究⁹³もある。そこで、第3-(2)-8図により、30歳台の有配偶女性の労働力率が、同居の親の存在（3世代同居の割合）や保育所の利用可能性（20歳台及び30歳台の女性一人当たりの保育所定員数）とどのような関係にあるかを、1985年から2010年までの5年おきの都道府県ベースのデータでみてみると、いずれも正の相関があることが分かる。

それでは、これらの要因がどの程度労働力率の上昇に寄与しているかを定量的にみてみよう。要因としては、上記の3世代同居の割合、保育所の利用可能性に加えて、高学歴化の進展にかんがみて、有配偶女性のうち短大・高専及び大学・大学院卒業者の割合についてもみてみる。

また、政策の進展が労働力率の向上にどの程度寄与しているか、併せて分析する。まず、これまでの政策を振り返ると、1990年代以降、職業生活と家庭生活の両立を支援する対策（ワーク・ライフ・バランス施策）の進展がみられた。1992年4月に施行された育児休業法は、1995年に介護休業制度が加えられて育児・介護休業法となった（介護休業制度は1999年に施行された）ほか、2000年代以降も、育児・介護休業の適用対象を一定の範囲の期間雇用者へ拡大、短時間勤務の措置の拡充や子の看護休暇の制度化等（2005年）、パパ・ママ育休プラス⁹⁴等（2009年）といった数度にわたる改正が行われた。また、2003年には次世代育成支援対策推進法が成立し、2005年4月からは従業員301人以上の企業への一般事業主行動計画⁹⁵の策定が義務化され、2011年4月から101人以上の企業に義務の対象が拡大された。さらに、同法に基づく認定制度（くるみんマーク）により、企業の積極的な両立支援の取組を促進してきた。

労働力率に対する政策効果の寄与を直接的に把握することは、マクロデータからは困難であるが、このような施策の進展は全国的に影響することが考えられることを踏まえると、進展してきた時点ごとにダミー変数を置くことで、間接的に影響を把握することができると考えられる。ここでは、1995年以降と、2005年以降の政策の進展に分けて、単純に時点効果を推計した。第3-(2)-9図により推計結果をみると、同居の親の存在があると、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。さらに、ワーク・ライフ・バランス施策の進展の蓄積の効果が、2005年以降の30歳台女性の労働力率の上昇に寄与していることが示唆される（推計結果の詳細は付注5を参照）⁹⁶。

厚生労働省では、育児・介護休業法の周知徹底等を図っているほか、2014年の第186回国

⁹² 例えば、前田信彦（2000）「仕事と家庭生活の調和－日本・オランダ・アメリカの国際比較－」（日本労働研究機構研究双書）がある。

⁹³ 例えば、宇南山卓（2010）「少子高齢化対策と女性の就業について－都道府県別データから分かること－」（RIETI Discussion Paper Series 10-J-004）がある。

⁹⁴ 育児・介護休業法においては、育児休業は原則子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は1歳半）に達するまでとなっているが、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの1年間の育児休業が取得可能となる。

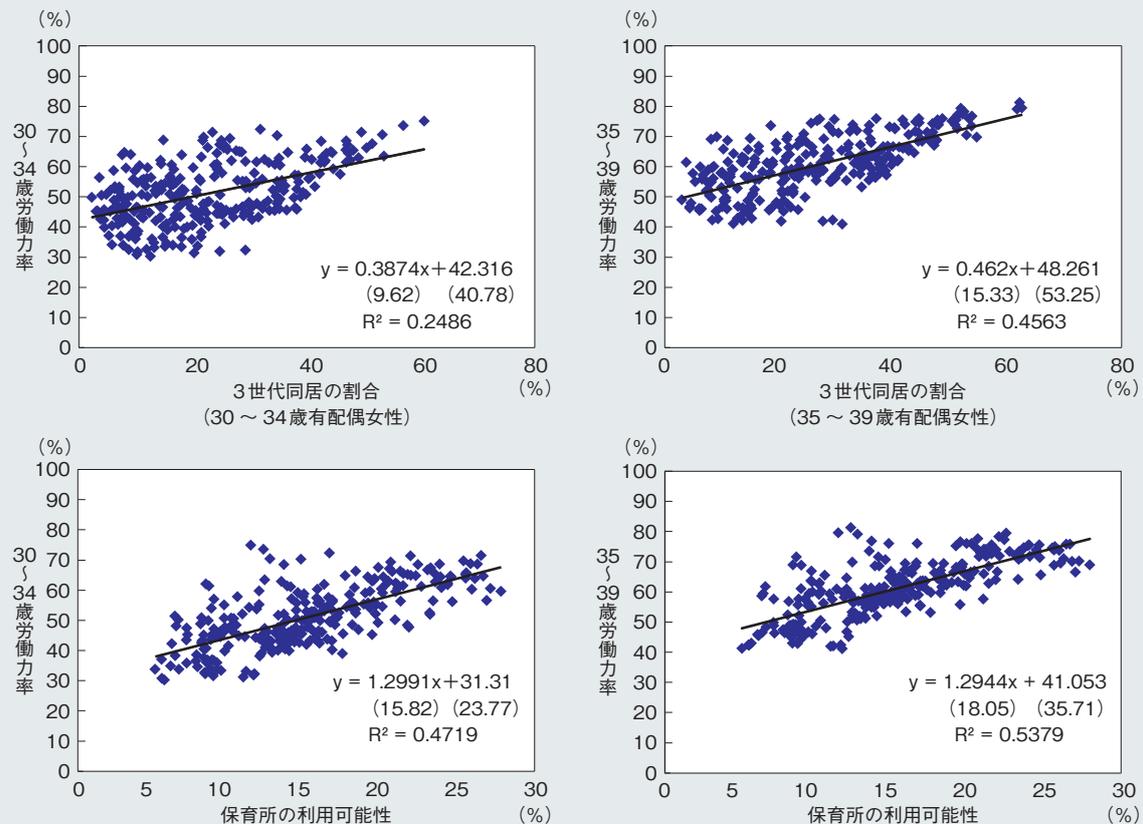
⁹⁵ 次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員数101人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための計画の策定が義務づけられている。

⁹⁶ また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度に係る効果検証研究会（厚生労働省）において、次世代育成支援対策推進法施行前である2003年度と同法施行後である2010年度の「CSR企業総覧」（東洋経済新報社）のデータにより、従業員が301人以上の企業における男性の離職率・女性の離職率について、行動計画を積極的に実行し、その結果としてくるみん認定を受けた企業と受けていない企業を比較したところ、認定を受けた企業は、認定を受けていない企業と比較して女性の離職率が2.7%低下する推計結果となっている。

会において次世代育成支援対策推進法を延長・強化する法改正を行ったところであり、企業における仕事と家庭の両立支援の取組促進を進めていくこととしている。また、「待機児童解消加速化プラン」により、2013年度及び2014年度を「緊急集中取組期間」として約20万人分、2017年度末までに合わせて約40万人分の保育を集中的に整備できるよう、保育所整備や保育士の確保の支援を地方自治体に行うとともに、事業所内保育施設の設置・運営等を支援するなどにより、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに待機児童を解消することを目指している。

第3-(2)-8図 30歳台有配偶女性の労働力率と3世代同居の割合、保育所の利用可能性との関係

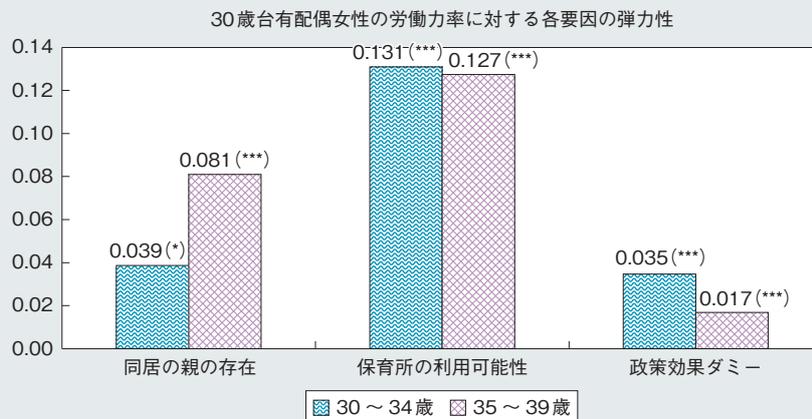
○ 地域における3世代同居の割合及び保育所の利用可能性は、30歳台有配偶女性の労働力率と正の相関がある。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」
 (注) 1) 47都道府県ごとの6時点(1985年、1990年、1995年、2000年、2005年、2010年)の統計値を散布図に示したもの。
 2) ここでの労働力率は、各年齢階級の女性の総人口(労働力状態が不詳の者を含む)に占める労働力人口の割合。
 3) 「3世代同居の割合」は、30歳台有配偶女性のうち、「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」「夫婦、子供、親と他の親族から成る世帯」に属する者の割合。
 4) 「保育所の利用可能性」は、20歳台及び30歳台の女性一人当たりの保育所定員数。
 5) ()内はt値。

第3-(2)-9図 30歳台有配偶女性の労働力率を高める要因

- 同居の親の存在があると、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。
- 施策の進展の蓄積の効果が、2005年以降の30歳台女性の労働力率の上昇に寄与していることが示唆される。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注)
- 1) 各要因がそれぞれ1%増加する場合に有配偶女性の労働力率が何%上昇するか(弾力性)を推計したもの。
 - 2) 政策効果ダミーは、育児・介護休業法など職業生活と家庭生活の両立支援対策の進展の効果をみるため、2005年以降の時点効果をみたもの。
 - 3) 「***」は1%有意、「*」は10%有意である。
 - 4) 詳細は付注5を参照。

● 男性の家事・育児参加

厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)によると、出産後の妻の継続就業割合については、平日に夫の家事・育児時間がない妻については約53%、夫の家事・育児時間が4時間以上ある妻については約76%と、夫の家事・育児時間が長いほど、その割合が高い傾向にある。

(株)ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年度厚生労働省委託事業)によると、男性の3割が育児休業の取得を希望しているところでもあり、厚生労働省では、男性の育児参加促進に向けた社会的機運の醸成、次世代育成支援対策推進法に基づく企業における働き方の見直し及び男性の育児参加促進を図っていくこととしている。

● 出産・育児を機に離職した女性の再就職

第3-(2)-10図により、厚生労働省「第11回21世紀出生児縦断調査(平成13年出生児)」で、2001年(平成13年)に出産した母の就業状況の推移をみると、有職の割合は年々増加しており、第1回調査(2001年、出産半年後)では25.1%であったのが、第11回調査(2011年、子どもが小学5年生)では70.8%となっている。有職の者について就業形態の内訳の推移をみると、「勤め(常勤)」は2001年が16.1%→2011年が19.9%、「自営業・家業、内職、その他」は2001年が5.5%→2011年が8.4%と大きく上昇していないのに対して、「勤め(パート・アルバイト)」は2001年が3.6%→2011年が42.5%と大きく上昇している。出産直後に常勤で職場復帰を実現している者と、出産後に中断期間を経た後、子どもの成長に伴って、パート・アルバイトとして復帰する者の存在がうかがわれる。

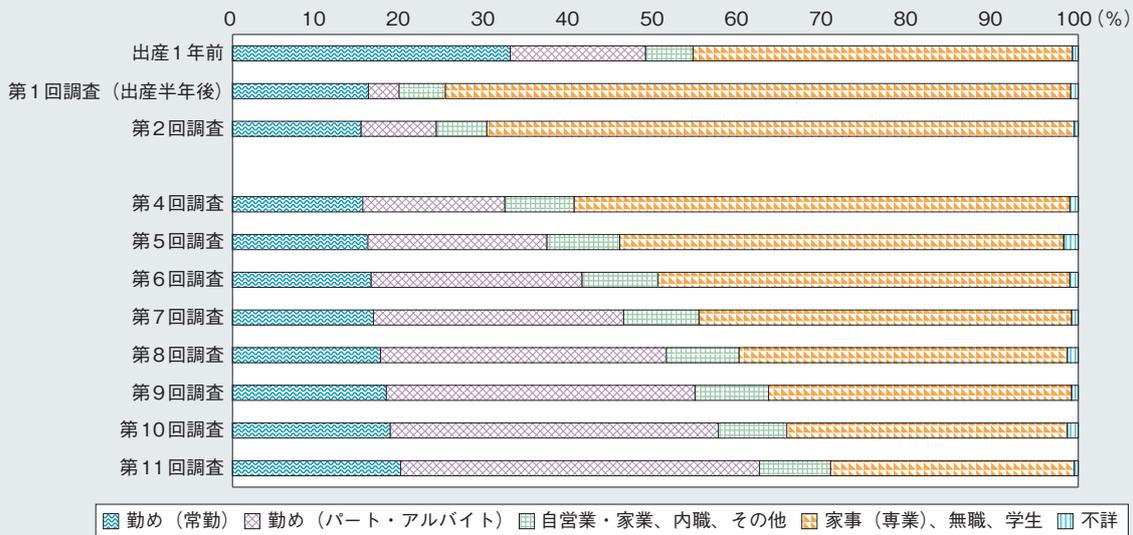
このような第一子出産後の再就職について、出産以前に専門的知識や技術を要する職種への従事経験を持つこと、就業経験年数が長いといった、職業経験を通じて人的資本を蓄積させた

女性は、再就職をしやすいたの研究結果がある⁹⁷ように、継続就業の場合のみならず再就職する場合にも、出産前の職業キャリアが有効であることが考えられる。

厚生労働省では、育児により仕事から離れていた労働者が職場復帰への不安を解消できるよう、相談・情報提供を始めとする再就職に向けた総合的な支援を行うこととしている。

第3-(2)-10図 母の就業状況の変化

○ 出産後の女性が常勤として復帰する割合は大きく上昇しない。一方、子どもの成長に伴って、パート・アルバイトとして復帰する割合は大きく上昇している。



資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」

- (注) 1) 調査対象は、2001年に出生した子。調査回における対象児の年齢は、第1回が月齢6か月、以後、第6回の月齢5歳6か月まで1歳刻み。第7回は7歳(小学1年生)、以後、第11回の11歳(小学5年生)まで1歳刻み。
 2) 第1回調査(2001年)から第11回調査(2012年)まですべて回答を得た者のうち、子どもがずっと「母と同居」の者を集計。
 3) 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

3 介護と就業

● 介護に伴う職業キャリアの中断や調整

高齢化の進行等に伴い、介護を必要とする高齢者も増加している。労働者が家族の介護を担う事例も多く、仕事と介護の両立が課題となっている。

前述したとおり、家族の介護・看護を理由とする離職者は、55～64歳層を中心とする比較的高齢の層が多くなっている。介護・看護を理由として離職した者の再就職の状況を第3-(2)-11図によりみると、介護・看護のために離職した者は、出産・育児、結婚のために離職した者に次いで、離職期間が2年以上の割合が高くなっている。

また、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「仕事と介護の両立支援に関する調査」(2012年度厚生労働省委託事業)によると、40歳台及び50歳台が介護等を機に仕事を辞めた場合、経済面に加えて、精神面や肉体面でも負担が増したと回答する割合が高く、それぞれ74.9%、64.9%、56.6%となっている。

このように、介護は仕事の継続に影響を与えられが、介護によって離職を経験し

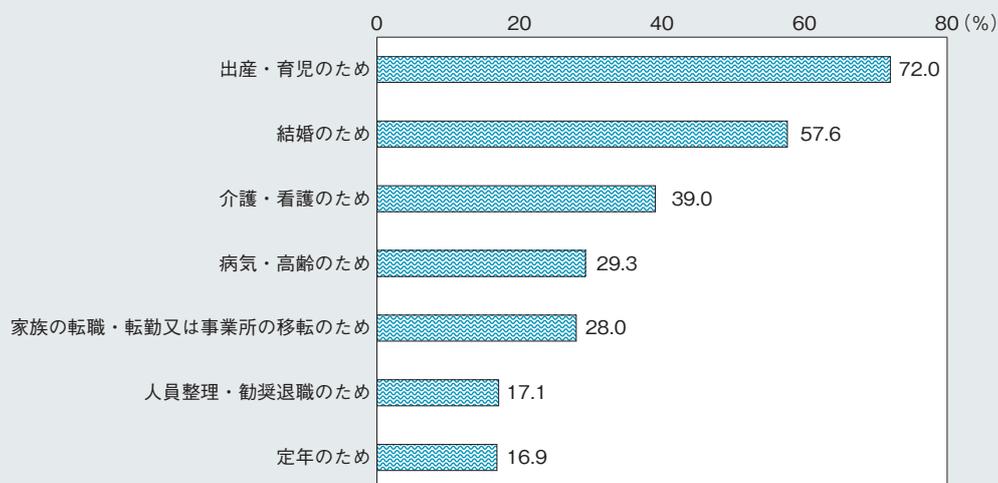
⁹⁷ 坂本有芳「人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職過程」(国立女性教育会館研究ジャーナルvol.13(2009年3月号))

た者の離職理由についてみてみよう。第3-(2)-12図により、家族の介護期間中に仕事を辞めた経験がある者のうち、家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在仕事に就いている者（転職経験者）が勤務先を辞めたきっかけ（複数回答）をみると、「介護休業を取得することができなかった／取得しづらかった」や「入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかった」等の時間的制約を理由とするものが多い。これらの者の中には、不本意ながら転職を余儀なくされた者が多いと考えられ、介護休業等の制度に加えて、介護の状況に応じて労働時間の面で柔軟に働くことができる環境が必要であることがうかがわれる。なお、離職者（離職し、現在仕事に就いていない者）についてみると、「自分の意思で介護に専念しようと思ったため」が最も多いが、それに次いで、転職経験者と同様に時間的制約を理由とする割合が高くなっている。

また、前出「仕事と介護の両立支援に関する調査」（第3-(2)-13図）により、介護を担っている就労者の仕事との両立における不安の内容（複数回答）をみると、「自分の仕事を代わってくれる人がいない」といった仕事面の調整に次いで、「介護サービスや施設の利用方法がわからない」「介護休業制度等の両立支援制度を利用すると収入が減る」といった介護に関する情報や経済面に関するものも多くなっている。さらに、介護に伴う疲労、体調悪化により年休取得率が高まっているとの研究がある⁹⁸。

第3-(2)-11図 前職の離職理由別にみた、離職期間が2年以上の転職就業者の割合

○ 介護・看護を理由として離職した場合は、出産・育児、結婚のために離職した場合に次いで、転職就業までの離職期間が2年以上の割合が高くなっている。



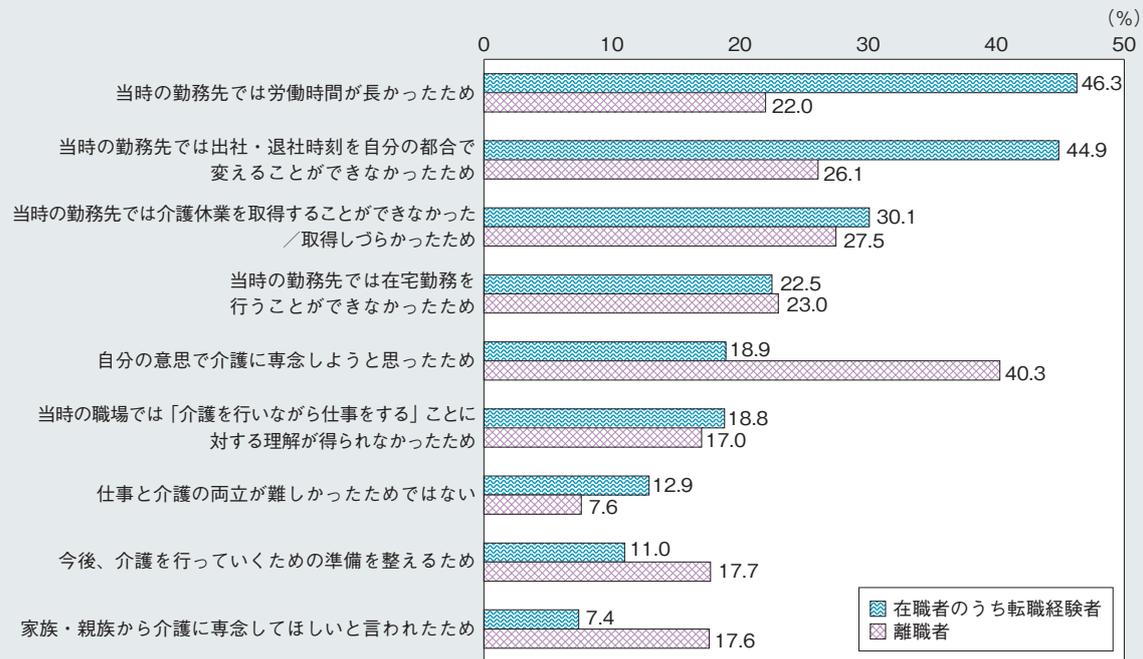
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

- (注) 1) 平成23(2011)年10月以降の1年間に現職に就いた、前職及び現職が雇用者の者についてみたもの。
前職の離職時期が昭和58(1983)年以降の者。
2) 離職期間が2年以上の離職者の割合が、離職理由計(16.4%)よりも高い項目をみたもの。

98 池田心豪(2014)「介護疲労と休暇取得」((独)労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.643)

第3-(2)-12図 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ

○ 介護期間中に仕事を辞めた者（転職経験者または離職者）は、勤務先の時間的制約を理由として転職または離職を余儀なくされた者が多い。

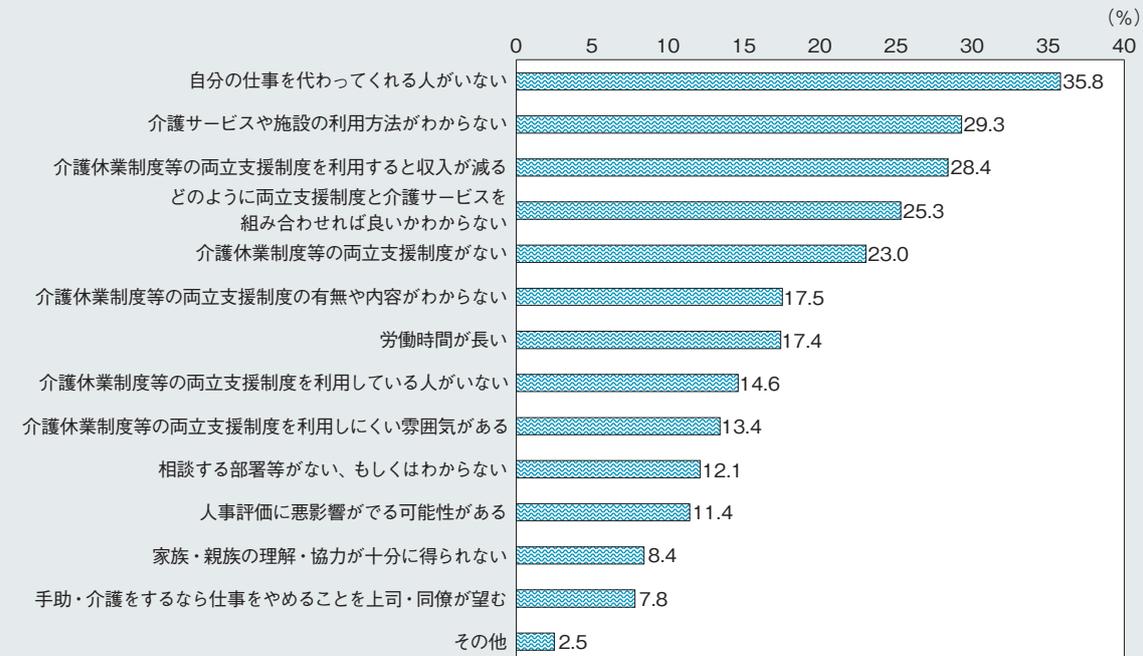


資料出所 みずほ情報総研(株)「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2009年度厚生労働省委託事業)

(注) 1) 調査対象は、調査時点(2010年2月)に30~64歳で、本人または配偶者の家族(65歳以上)の介護を行っている者。
2) 複数回答。

第3-(2)-13図 介護に対する就労者の不安の内容

○ 介護を担っている就労者の不安の内容をみると、「自分の仕事を代わってくれる人がいない」といった仕事面の調整に次いで、介護に関する情報や経済面に関するものも多くなっている。



資料出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「仕事と介護の両立支援に関する調査」(2012年度厚生労働省委託事業)

(注) 1) この調査では、排泄や入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声かけ(見守り)、食事の支度や掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含む。
2) 複数回答。

● 仕事と介護の両立に向けて

仕事と介護の両立により、労働者にとっても、上述した離職に伴う経済面、精神面や肉体系の負担増を抑制し、また、就業継続の希望を実現するメリットが期待できる。

それでは、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援する制度はどのように整備されているだろうか。厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」によると、介護休業制度の規定がある事業所割合は、育児休業制度と同様に一貫して上昇しており、事業所規模5人以上では65.6%、30人以上では89.5%となった。また、介護のための勤務時間短縮等の措置の導入状況をみると、短時間勤務制度（53.9%）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（29.2%）、介護の場合に利用できるフレックスタイム制度（10.7%）、介護に要する経費の援助措置（3.4%）の順で多くなっており、いずれの措置も平成20年度（それぞれ39.9%、20.7%、6.4%、1.8%）と比較して導入割合が上昇している。

一方、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」により、介護をしている有業者に占める介護休業等制度の利用割合をみると、男女計が13.1%、男性が12.9%、女性が13.2%となっている。また、介護をしている有業者のうち雇用者に絞ってみると、介護休業等制度の利用割合は、男女計が15.7%、男性が16.3%、女性が15.3%（このうち、介護休業制度の利用割合は、男女計が3.2%、男性が3.5%、女性が2.9%）となっている。こうした介護休業制度等を利用した就業者については、利用していない者と比較して、どの程度継続就業率に違いがみられるだろうか。第3-(2)-14図によると、介護をしている有業者のうち、就業休止希望者（「この仕事を今後も続けますか」との質問に「仕事をすっかりやめてしまいたい」と回答した者）が有業者全体に占める割合は6.2%となっており、この割合は介護をしていない有業者（3.9%）よりも高くなっている⁹⁹、介護休業制度等を利用することにより、男女ともにその割合は低下していることが分かる。

このように、職場での仕事と介護の両立支援に関する取組は、労働者の継続就業に影響を与えていることが分かった。それでは、さらなる支援の可能性について探るため、介護をしている労働者が勤務先に対してどのような支援を求めているのかみてみよう。第3-(2)-15図により、在職者が仕事と介護の両立のために必要と考える勤務先による支援（複数回答）をみると、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」「残業をなくす／減らす仕組み」など、労働時間の面での支援ニーズが高くなっている。

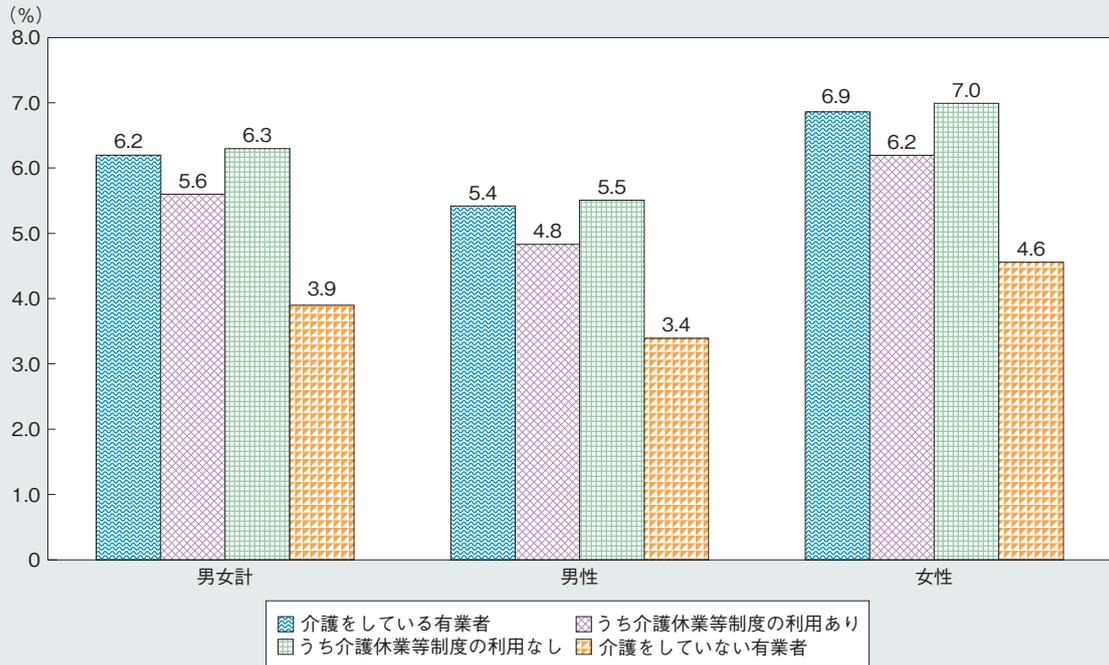
今後、仕事と介護の両立はますます重要な課題となってくる。多くの従業員が将来直面する課題であるとの認識を高めるためにも、従業員を対象とした説明会を節目で開催し、企業の支援策を紹介するなど、タイミングを考慮した情報提供が重要であると考えられる¹⁰⁰。また、厚生労働省ではホームページにおいて「仕事と介護の両立支援対応策モデル」等を提供しているが（コラム3-2参照）、2014年度には両立の好事例の作成・提供に加えて、両立モデルを導入する実証実験を行い、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討することとしている。こうした取組により、離職者で再就職を希望する者の支援を含めて、仕事と介護の両立を一層支援していくこととしている。

99 ここでは介護をしている有業者と介護をしていない有業者とを比較しているが、就業休止を希望する理由として、仕事と介護の両立が困難であること以外の要因があり得ることに留意する必要がある。

100 みずほ情報総研（株）「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2009年度厚生労働省委託事業）によると、労働者が介護休業を取得しなかった理由（複数回答）として、「制度があることを知らなかったため」（32.6%）が最も高くなっている。

第3-(2)-14図 介護の有無、介護休業等制度利用の有無別にみた、有業者に占める就業休止希望者の割合

○ 介護をしている有業者は就業休止希望者の割合が高いが、介護休業等制度の利用により、その割合は低下する。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 有業者に占める「就業休止希望者」(「この仕事を今後も続けますか」との質問に「仕事をすっかりやめてしまいたい」と回答した者)の割合。
 2) 「介護休業等制度の利用あり」は、1年間に、育児・介護休業法に基づく介護休業、短時間勤務、介護休暇や、それらに当てはまらない会社独自の制度のうち少なくとも1つを利用した者。

第3-(2)-15図 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

○ 在職者が仕事と介護の両立のために必要と考える勤務先による支援をみると、労働時間の面での支援ニーズが高くなっている。



資料出所 みずほ情報総研(株)「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2009年度厚生労働省委託事業)
 (注) 1) 調査対象は、調査時点(2010年2月)に30~64歳で、本人または配偶者の家族(65歳以上)の介護を行っている在職者。
 2) 複数回答。

3-2 仕事と介護の両立に向けて

厚生労働省が2013年度にまとめた「仕事と介護の両立支援対応策モデル」で紹介している事例からは、介護について職場の理解や協力を得ることで、気持ちにゆとりができ、介護さらには自分の時間ともメリハリをつけることができた例など、離職せずに仕事と介護を両立することのメリットが紹介されている。

同モデルでは、こうした事例を踏まえ、両立のためのポイントを次の5点に整理している。

1. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度を利用」する。
2. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
3. ケアマネジャーに何でも相談する。
4. 日ごろから「家族と良好な関係」を築く。
5. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する。

(参考資料) 仕事と介護の両立支援対応策モデル (厚生労働省サイト)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

4 高齢化と就業

● 高齢者の労働参加の進展

「団塊の世代」が60歳台後半に入り、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、企業の高年齢者雇用確保措置の導入は進展している¹⁰¹。厚生労働省「平成25年高年齢者の雇用状況」によると、2013年6月1日現在、従業員31人以上企業の92.3%で高年齢者雇用確保措置を実施している。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は66.5%（前年から17.7ポイント上昇）と大幅に上昇している。

企業における高齢者の活躍に向けた積極的な取組が進展する中で、働く高齢者は増加している。第3-(2)-16図により60歳台の労働力率の推移をみると、60~64歳層では高年齢者雇用確保措置の実施義務化（2006年4月施行）を反映して、2007年及び2008年に上昇し、その後は男性は75%を上回る水準で推移している。女性は上昇傾向が続いており、2013年は47.4%となった。65~69歳層では、60~64歳層に比べて水準は低くなるが、団塊の世代が65歳に到達した2012年以降の上昇が特徴となっており、2013年は男性は50.7%、女性は29.8%となった。

このように働く高齢者が増加した背景として、意識面の動向をみると、「生涯現役」の希望が増加している¹⁰²。また、第3-(2)-17図により働く目的の推移をみると、「お金を得た

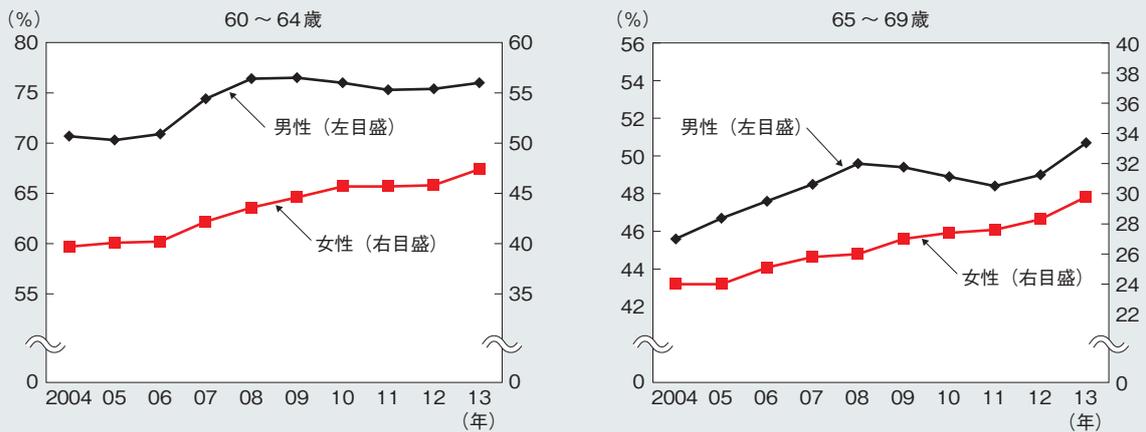
¹⁰¹ 2013年4月に、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止（ただし経過措置あり）などを内容とする改正高年齢者雇用安定法が施行された。

¹⁰² 内閣府「団塊の世代の意識に関する調査」（2012年）によると、団塊の世代の就労希望年齢は、「働けるうちはいつまでも」（25.1%）、「70歳まで」（21.3%）の順で多い。現在仕事をしている者に限ると、「働けるうちはいつまでも」（33.5%）、「70歳まで」（29.3%）とする回答はさらに多くなる。

めに働く」と回答する割合は、2000年代に年齢階級計では5割程度で推移しているが、高齢になるほど低下する傾向にある。一方、「生きがいを見つけるために働く」と回答する割合は、年齢階級計では2割前後で推移しているが、65～69歳及び70歳以上ではほぼ3割台で推移している。このように、60歳台後半以降では引き続き、経済的理由とともに生きがいを目的として働く場合が多くなっている。

第3-(2)-16図 高齢者(60歳台)の労働力率の推移

- 60～64歳層の労働力率は、高齢者雇用確保措置の実施義務化（2006年4月施行）を反映して2007年及び2008年に上昇し、その後は男性は75%を上回る水準で推移している。
- 65～69歳層の労働力率は、団塊の世代（1947～49年生まれ）が65歳に到達した2012年以降の上昇が特徴となっている。

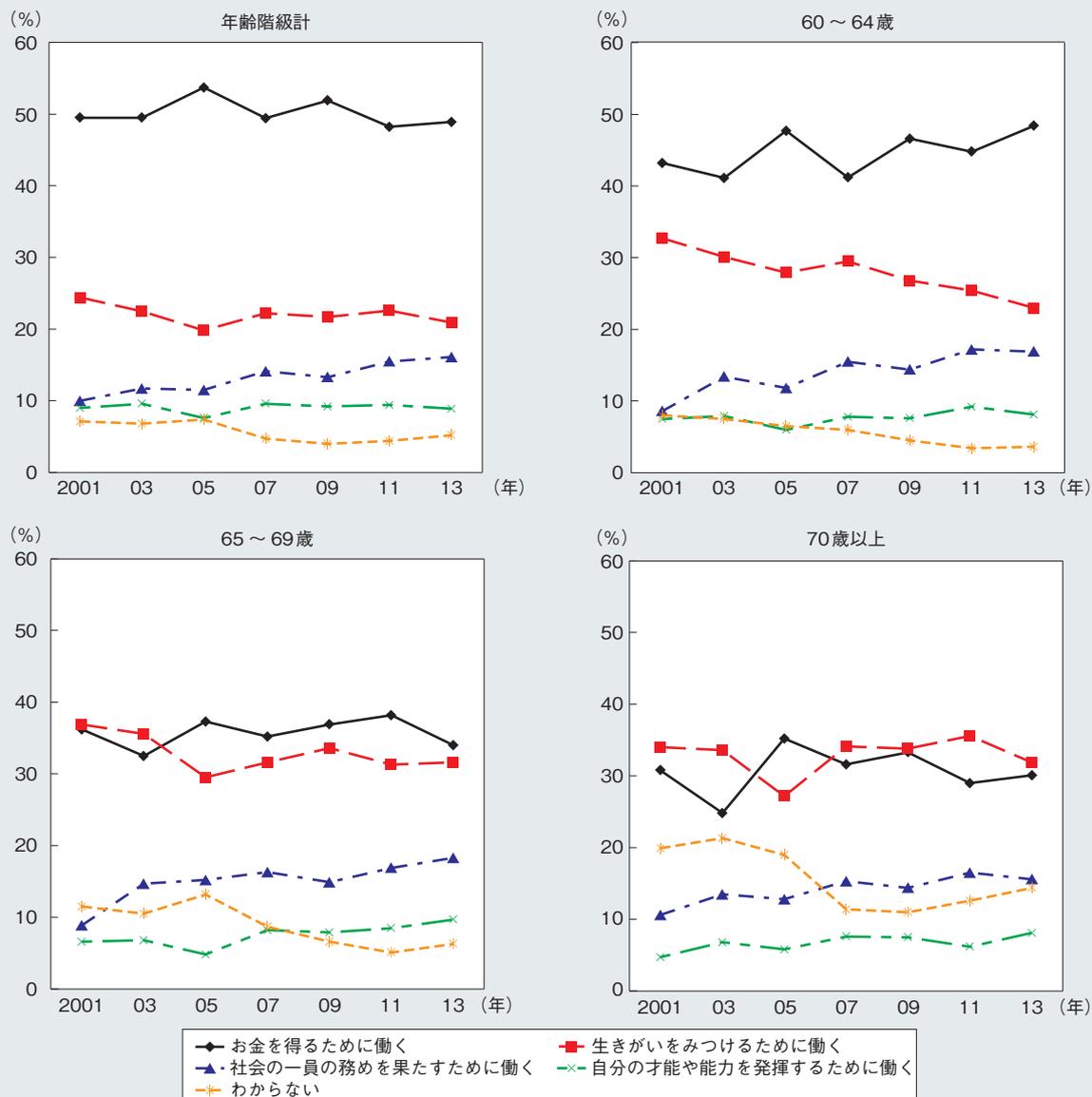


資料出所 総務省統計局「労働力調査」
 (注) 2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

さらに、内閣府「団塊の世代の意識に関する調査」（2012年）により、団塊の世代が働く理由（三つまで回答）をみると、60歳時点、調査時点ともに「生活費を得るため」が最も多いが、現在仕事をしている理由としては、このほかに「生活費の不足を補うため」「健康維持のため」「将来に備えて蓄えを増やすため」「自由に使えるお金が欲しいため」「生きがいがほしいため」などの多様な回答の割合が高い。団塊の世代は、働き続けるメリットとしてこのようなものを意識していると考えられる（付3-(2)-3表）。

第3-(2)-17図 年齢階級別にみた働く目的の推移

○ 働く目的が「お金を得るために働く」の割合は、高齢になるほど低下する傾向にある。一方、「生きがいをみつけるために働く」の割合は、60歳台後半以降はほぼ3割台で推移している。



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

● 高齢者のキャリアの活用

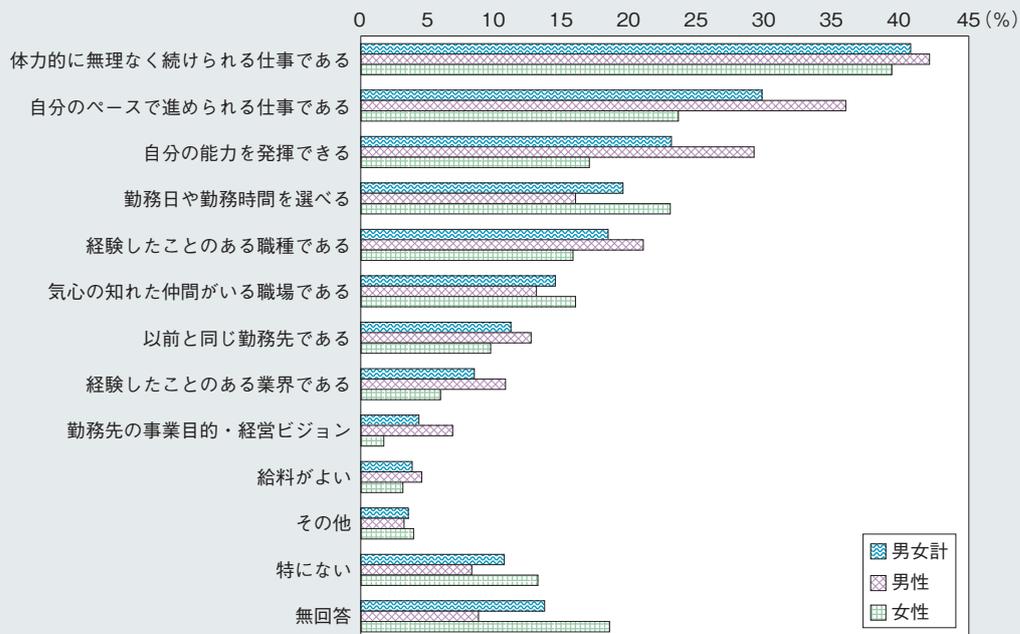
高齢者の就業継続も進展している。厚生労働省「第8回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）」（2012年調査）によると、65、66歳の男性の46.6%、女性の28.0%が、第1回調査（2005年調査）の時点から継続して仕事があるとしている。就業希望との関係を見ると、第1回調査時に「65歳以降仕事をしたい」と希望していた者のうち、2012年に65、66歳となった男性の67.5%、女性の57.5%が仕事をしている。50歳台からの将来的な就業希望が就業にプラスの効果を及ぼしていることがうかがわれる。このため、企業が労働者の在職中の早い段階から高齢期に備えたセミナーを開催するなどにより、定年後を含む高齢期のキャリアを含めた職業生活の設計を考えることができるようにすることが重要である。

また、前掲第3-(2)-1図によると、高齢層の離職理由は、定年、雇用契約の満了とともに、病気・高齢が多くなっている。第3-(2)-18図により、団塊の世代が働くうえで重視

していることをみると、「体力的に無理なく続けられる仕事」「自分のペースで進められる仕事」に次いで「自分の能力を発揮できること」があげられている。高齢者が自分のペースで仕事を進められるなど、体力的に無理なく続けられ、能力や経験を発揮できるような就労環境を整備することがますます重要となっている。

第3-(2)-18図 団塊の世代が働くうえで重視していること

○ 団塊の世代（1947～49生まれ）は働くうえで、体力的に無理なく続けられる仕事であること、自分のペースで進められる仕事であることや、自分の能力を発揮できることを重視している。



資料出所 内閣府「平成24年度団塊の世代の意識に関する調査」

(注) 1) 調査対象は、1947年（昭和22年）から1949年（昭和24年）の間に生まれた男女。
2) 三つまでの複数回答。

● 高齢者の社会参加の可能性

高齢者が生きがいを持って社会参加をするという観点からは、企業における就業のみならず、それまでに培った能力や経験をいかして地域社会に貢献する就労も重要である。これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきており、高齢者のシルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターなどの就労・社会参加支援機関での一層の活躍が期待される¹⁰³。また、厚生労働省では「健康づくり推進本部」を設置し、高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保し、高齢者が社会の支え手として活躍する「生涯現役社会」の実現を目指していくこととしている¹⁰⁴。

¹⁰³ 厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書（2013年6月）では、高齢期の就労・社会参加に向けた個人の意識改革、高齢者が地域の支え手として企業や就労・社会参加支援機関において働くための仕組みや地域機関の連携強化等が必要と提言している。

¹⁰⁴ 厚生労働省の「健康づくり推進本部」は、「国民の健康寿命が延伸する社会」を目指して健康づくり全般を総合的に推進するため、2013年9月に設置された。生涯現役社会の実現に向けては、2014年度から高齢者の就労・社会参加等に係るモデル的取組を推進することとしている。

3-3 就業継続と健康

本節で取り上げた出産・子育て、介護と仕事の両立を図ること、また定年後に就業継続するためには健康であることが重要である。健康を損なうと就業継続が困難となり、一時的な休暇や休職にとどまらない就業中断につながる可能性もある。

厚生労働省「平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」」によると、同年度の請求件数は脳・心臓疾患で784件と高い水準となっており、精神障害においては1,409件で過去最多となっている。また、支給決定件数も高い水準で推移しており、脳・心臓疾患は306件、精神障害は436件となっている。

健康を理由とする離職者の中には精神的健康（メンタルヘルス）の不調が原因となっている事例もあると考えられ^{*1}、不調に陥る前に対処する必要性が高まっている。健康状態への復帰、治療と職業生活の両立を目指す者も多く、その支援が長時間労働の抑制とともに重要な課題となっている^{*2}。

厚生労働省では2014年度、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立を支援するため、企業における取組の好事例集を作成し、周知を図ることとしている^{*3}。また、職場におけるメンタルヘルス対策の充実・強化（労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者には義務付けること等）を含む「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が第186回国会において成立した。

さらに、過労死等の防止のための対策を効果的に推進することを国の責務と定め、（1）過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定義務、（2）過労死等の概要及び政府が講じた施策の状況に関する報告書の国会提出義務、（3）厚生労働省への過労死等防止対策推進協議会の設置、（4）過労死等防止啓発月間（11月）の設定などを規定する「過労死等防止対策推進法」が第186回国会において成立した。

*1 厚生労働省「労働者健康状況調査」（労働者調査、2012年）によると、約6割（60.9%）の労働者が仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあると回答している。その内容（三つまで回答）をみると、「職場の人間関係」（41.3%）、「仕事の質」（33.1%）、「仕事の量」（30.3%）が高くなっている。

*2 （独）労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」（企業調査、2012年）によると、メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題（複数回答）としては、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」（55.6%）、「代替要員の確保が困難」（52.6%）を回答した企業が多くなっている。

*3 このほか、厚生労働省では2014年2月から「がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会」を開催し、がん患者等の就労に関するニーズ・課題や求められる方策について検討を行い、同年7月に「がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する報告書」をとりまとめた。今後、本報告書に基づき、がん患者等に対する就労支援の取組を行っていくこととしている。

● 生涯を通じて希望する働き方を実現するために

本節では、個々の労働者の生涯における生涯における出来事への対応をみてきた。現在は、人口減少、高齢化の進行、女性の一層の企業での活躍への期待、介護問題の深刻化が見込まれる。職業生涯において健康を維持しながら、潜在的な労働力の労働市場での活躍、就業希望者の職場復帰とあわせて、職業生活と家庭生活の両立が困難なことによる不本意な離職を防ぎ、それまでに培った職業キャリアを活用して働き続けることが「全員参加の社会」の実現には欠かせない。社会全体の労働参加を高めるという観点のみならず、働き続けることのメリットは

大きく、生涯を通じて、希望する働き方が実現することが重要である。

また、安心して子供を産み、育てられる職業生涯を送ることができる所得が稼げる就業機会が確保されること、高齢者が希望にそった働き方で、技能伝承を担いつつ、社会を「支える側」であり続けてもらうことが重要である。

第3節 労働者のキャリアアップに向けた課題

本章第1節で分析したように、職業キャリア形成の在り方は雇用形態によっても異なってくる。その中でも、非正規雇用労働者については、勤続を重ねても賃金が比較的低水準であること、また、第2章第3節で分析したように、職場内外での教育訓練機会が乏しいことから、人的資本の蓄積に課題があること等が指摘されているが、特に、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）は重要な労働問題であり、正規雇用への転換のための支援が求められる¹⁰⁵。

そこで、本節では、これまでの非正規雇用労働者の動向とともに、不本意非正規の産業・職業等の分布特性について分析する。さらに、非正規雇用から正規雇用へと移行する際の規定要因を分析することを通じて、移行を可能とするための有効な取組等について検討する。

● 労働供給側からみた非正規雇用を選択する理由

第2章では、グローバル化、ITを始めとする技術革新の進展、また経済の不確実性等の要因により、労働需要に質的な変化が生じ、非正規雇用の需要が高まるとともに、企業の人材活用が多様化していることを確認してきた。

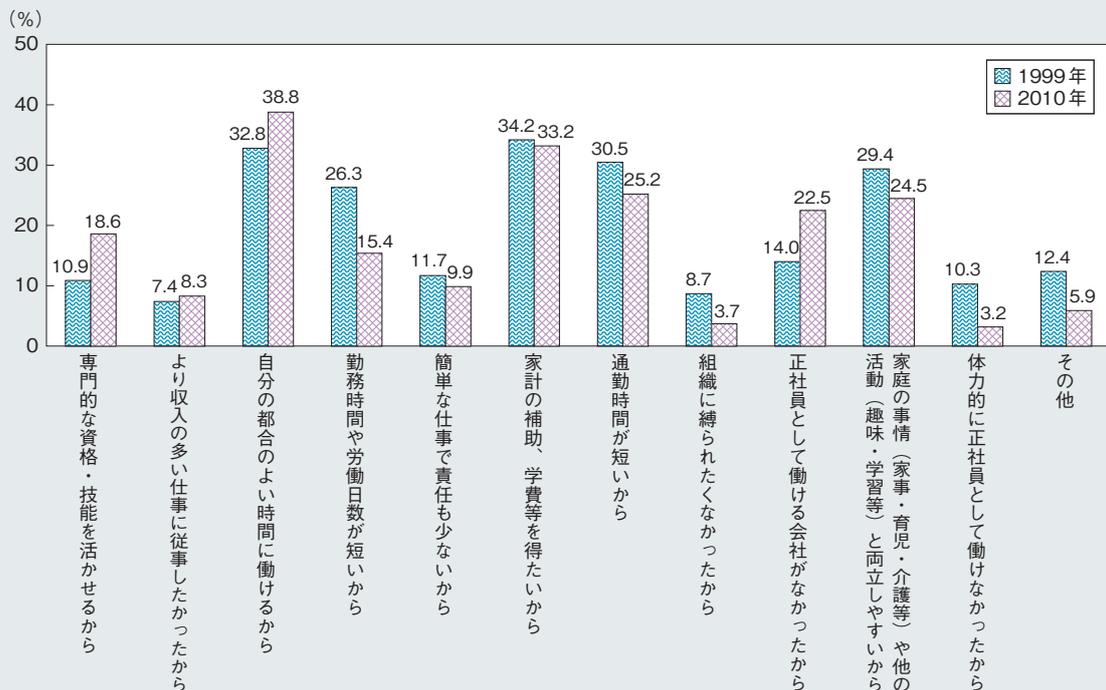
一方、非正規雇用の増加は、こうした労働需要側の要因だけでなく、労働供給側の要因も相まって起こってきていると考えられる。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（第3-(3)-1図）をみると、非正規雇用という雇用形態を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」が主な理由としてあげられており、自らの生活スタイルに合わせた働き方として選択されていることが分かる。また、1999年から2010年にかけて大きく高まっている項目としては「専門的な資格・技能を活かせるから」「自分の都合のよい時間に働けるから」があげられ、労働者個々の特性や事情に応じた働き方が更に浸透している状況がうかがえる。

しかしながら、非正規雇用という雇用形態の選択は、家庭生活や生活リズムとのバランス、また、自由度を重視したいという価値観のみから生じているものではない。その時々を経済状況や何らかの理由から正規雇用に就きたかったものの、非正規雇用に就いている者、いわゆる不本意非正規が存在しており、我が国の労働問題における大きな課題といえる。実際に、1999年から比べると、「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が上昇しており、自らの希望で非正規雇用を選んでいない者が増加していることが分かる。

105 厚生労働省「雇用政策研究会報告書－仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」（2014年2月）

第3-(3)-1図 非正規雇用の働き方を選んだ理由

○ 非正規雇用の働き方を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」が多いが、「正社員として働ける会社があったから」が、1999年から2010年にかけて大きく増加した。



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 1999年と2010年において調査項目が比較可能なものについて掲載している。(複数回答(2010年は3つまで複数回答))
 2) 非正規雇用の労働者:「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

● 雇用契約期間別にみた非正規雇用労働者の増大

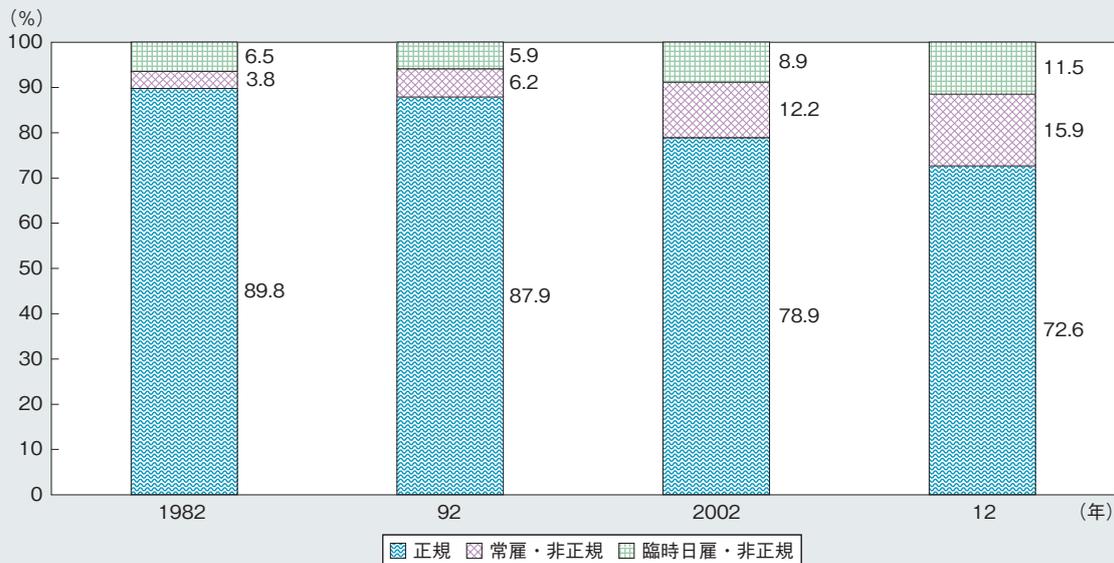
それでは、非正規雇用労働者はどのように増加してきたのであろうか。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等職場での「呼称」による分類と契約期間上の属性を一度に聞いている総務省統計局「就業構造基本調査」から、非正規雇用の拡大についてみていこう。

まず、就業構造基本調査における雇用契約期間の定義を確認しておく、2007年調査までは「臨時雇」が1年以内1ヶ月以上の契約とされ、「日雇」が1ヶ月未満の契約とされてきた。「常雇」については、「役員を除く雇用者のうち、「臨時雇」及び「日雇」以外の者」とされており、他の分類以外という意味で「1年を超える契約」と考えるのが自然であろう。なお、我が国では、1年を超える雇用契約期間が認められるのは2004年の労働基準法改正以降であることから、2002年までは常雇と区分される者の大部分は期間の定めのない雇用契約を結んでいたと解釈できる。一方、2012年については、常雇に1年を超える契約の者が含まれるようになっており、厳密な時系列比較とはならないことに注意が必要である。

第3-(3)-2図により、契約期間別・呼称別の雇用者割合の推移をみると、1982年から2012年にかけて、正規雇用労働者の割合は89.8%から72.6%に低下している一方で、常雇・非正規の割合は、3.8%から15.9%へと高まっている。結果として、契約ベースでみると長期の雇用契約が大多数であることはおおむね変わっていない。他方、臨時日雇の非正規雇用労働者についてみると、2002年以降高まりをみせており、1982年の6.5%から2012年においては11.5%まで上昇している。

第3-(3)-2図 雇用契約期間別・職場での呼称別の雇用者割合の推移

○ 1992年以降の非正規雇用の増加は、雇用契約期間別にみると、「臨時日雇」でも非正規雇用者割合が上昇する一方、「常雇」の非正規雇用者割合が大きく上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。「常雇」については、2012年調査では雇用契約期間が1年以下ではない者について集計している（具体的には、期間に定めがある者のうち「1年超3年以下」「3年超5年以下」「その他」、さらに「雇用契約期間に定めがない」「わからない」を加えている）。
- 2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。
- 3) 図の「正規」、「非正規」は、それぞれ、同調査における「正規の職員・従業員」、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」を表す。

● バブル崩壊以降、若年層で非正規雇用労働者は増加したが、近年では高齢層の増加が顕著

雇用契約期間別に非正規雇用労働者が増加している事実を確認したが、年齢別にみたときに、これらの者がどのような層に生じてきたのか確認してみよう。まず、第3-(3)-3図①により、常雇・非正規雇用労働者の推移について、1982年から10年おきにその動きを確認すると、1992年から2002年にかけて、男女ともに急激に増加したことが分かる。この時期は、バブル崩壊と金融危機を経て、2000年初頭からのデフレ期の始まり¹⁰⁶であり、国全体で総需要が不足していた時期に一致する。こうした時期に、労働費用の節約や変動費化を目指した企業側において、非正規雇用労働者の活用が進んだことが、常雇・非正規雇用労働者増加の主要因と考えられる。

2002年から2012年の常雇の非正規雇用労働者の動きをみると、15歳から24歳層ではほとんど増加がない中で、1992年から2002年にかけて増加した層（15歳から34歳層）が、上の年齢階層（25歳から44歳層）にシフトする形の動きがみられる。これまでも指摘されてきたこと¹⁰⁷であるが、2000年前後の高失業状態の労働市場で就職活動を余儀なくされた世代が、現在においても、非正規雇用で仕事をしている可能性が示唆される。また、前節でも確認したように、60歳以上層の労働力率は近年高まっているが、これは、2004年の高年齢者雇用安定法の改正を受けて、増加したと考えられる。同様に臨時日雇・非正規雇用労働者の増加にも寄与していると考えられる。

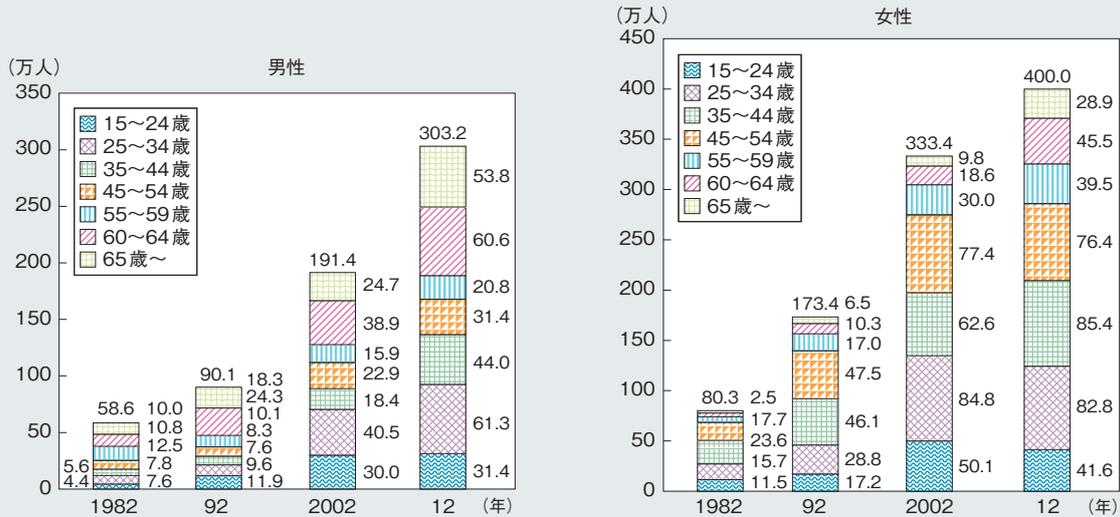
¹⁰⁶ 2001年4月の「月例経済報告」において、我が国が「持続的な物価下落という意味において、緩やかなデフレにある」と記載された。

¹⁰⁷ Genda, Kondo and Ohta (2007), "Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States", ISERP Working Paper 07-09, Institute for Social and Economic Research and Policy, Columbia University.

また、第3-(3)-3図②により、雇用契約期間が1年以下である臨時日雇の非正規雇用労働者の推移をみると、おおむね同じような傾向がみられるが、2002年から2012年にかけては、25歳から54歳層の女性の増加が目立っている。前節でもみてきたように、女性の未婚化の進展とともに、出産・育児後の女性の労働参加が進んでいることが背景にあるものと考えられる。

第3-(3)-3図① 年齢階級別の常雇・非正規雇用労働者数の推移

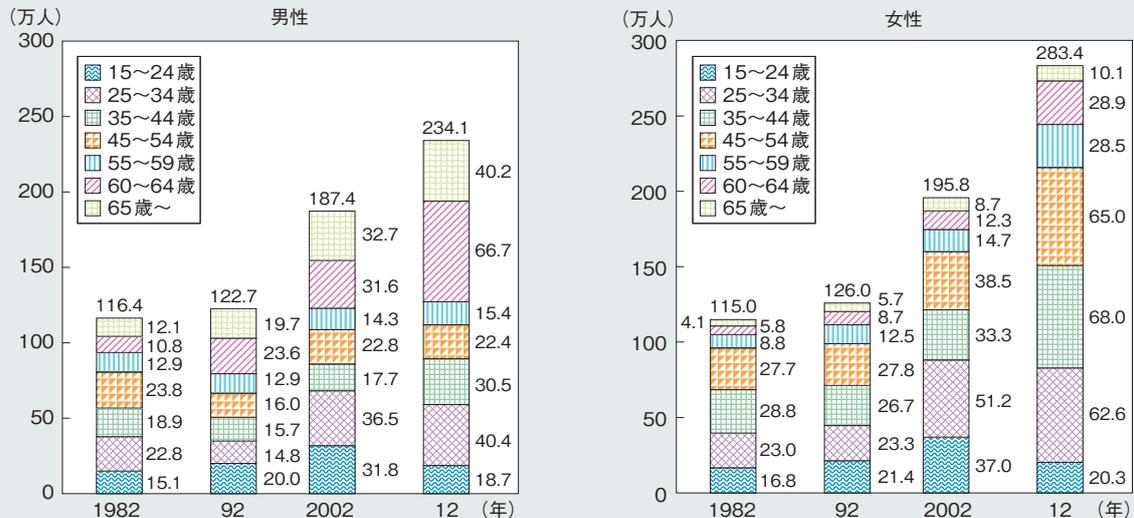
- 1992年から2002年にかけて、男女ともに15歳から34歳層で大きく増加。
- 2002年から2012年では25歳から44歳層で増加するとともに、60歳以上の高齢層でも大きく増加。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。「常雇」については、2002年調査までは定義は無いが、2012年調査からは細かい雇用契約期間が調査されるようになったことから、ここでは雇用契約期間が1年以下ではない者について集計している(具体的には、期間に定めがある者のうち「1年超3年以下」「3年超5年以下」「その他」、さらに「雇用契約期間に定めがない」「わからない」を加えている)
 2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。

第3-(3)-3図② 年齢階級別の臨時日雇・非正規雇用労働者数の推移

- 年齢別の傾向は常雇の非正規雇用労働者の推移とあまり変わらないが、臨時日雇の場合、女性の伸びが顕著になっている。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。
 2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。

● 不本意非正規の推移と分布

これまで、非正規雇用がどのように進展してきたかをみてきた。こうした非正規雇用の多くは自らの生活スタイルに合わせた働き方として選択されているが、前掲第3-(3)-1図にあるように、およそ2割の者は不本意非正規となっている。

そこで、ここからは本節の主眼である、非正規雇用労働者の中でも、正規雇用を望む者がどのような取組によって、その希望を実現することができるのかを分析していく。このため、まずは、このような希望を持つ非正規雇用労働者がどの程度存在しているか、更に詳しく把握していこう。

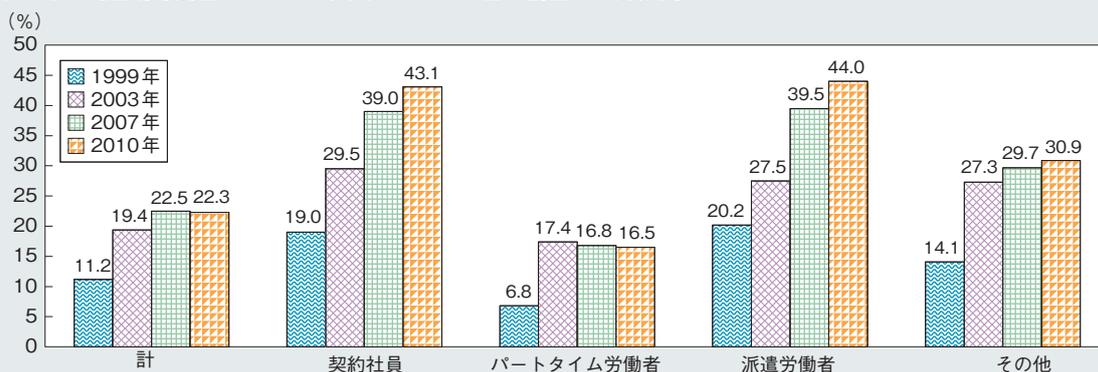
前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では正社員になりたい非正規雇用労働者の割合を時系列で比較することができる。第3-(3)-4図によると、非正規雇用労働者が長期的に増加してきた中で、正社員を希望する非正規雇用労働者の割合も上昇傾向にあり、特に、契約社員と派遣労働者でその割合が急激に高まっている。

また、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」では雇用形態別・年齢階級別に不本意非正規の分布をとらえることができる。第3-(3)-5図によると、非正規雇用に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者は2013年で341万人となっているが、その分布としては25歳から44歳までの年齢階級で156万人となっており、多くが集中している。また、雇用形態別にみると、パート・アルバイト（179万人）で最も多く、続いて契約社員（86万人）、派遣・嘱託・その他（76万人）が続いている。

一方、雇用形態別・年齢階級別の非正規雇用労働者総数に占める割合（不本意非正規割合）でみると、この様相は異なってくる。具体的には、パート・アルバイトの母数が多いことから不本意非正規割合が低くなっているのに対し、契約社員、派遣社員等は母数が少ないことから、その割合が高くなっていることが分かる。

第3-(3)-4図 正社員になりたい非正規雇用労働者の割合

○ 非正規雇用労働者のうち、正社員になりたい者の割合は上昇傾向にある。

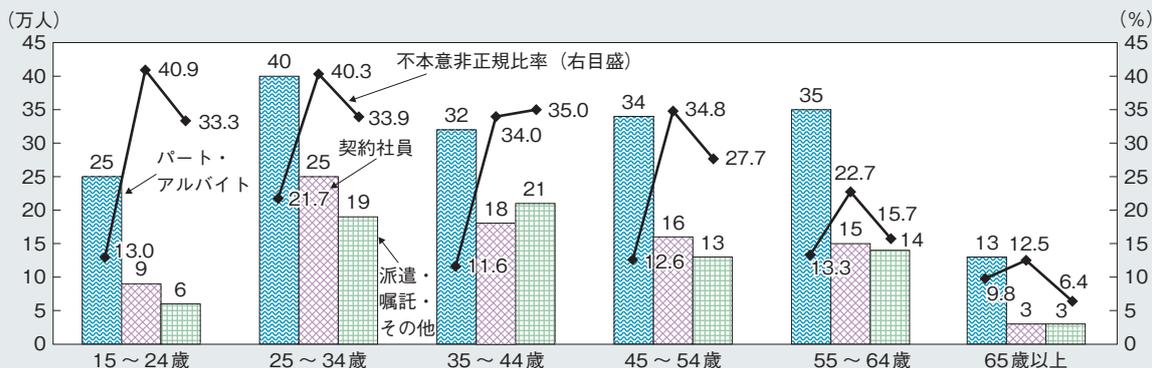


資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

- (注) 1) 「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。
 2) 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者
 パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者
 派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者
 3) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。
 4) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

第3-(3)-5図 雇用形態別・年齢階級別の不本意非正規雇用労働者の分布(男女計)

○ 不本意非正規は、25歳から44歳層に多く分布し、「パート・アルバイト」の者が最も多いが、不本意非正規比率をみると、「契約社員」「派遣・嘱託・その他」が若年・中年層で高くなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2013年平均)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) この図では「不本意非正規」は、現職に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。
 2) 雇用形態は、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「契約社員」「労働者派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他」に分類している。

● 不本意非正規の産業別・職業別の分布

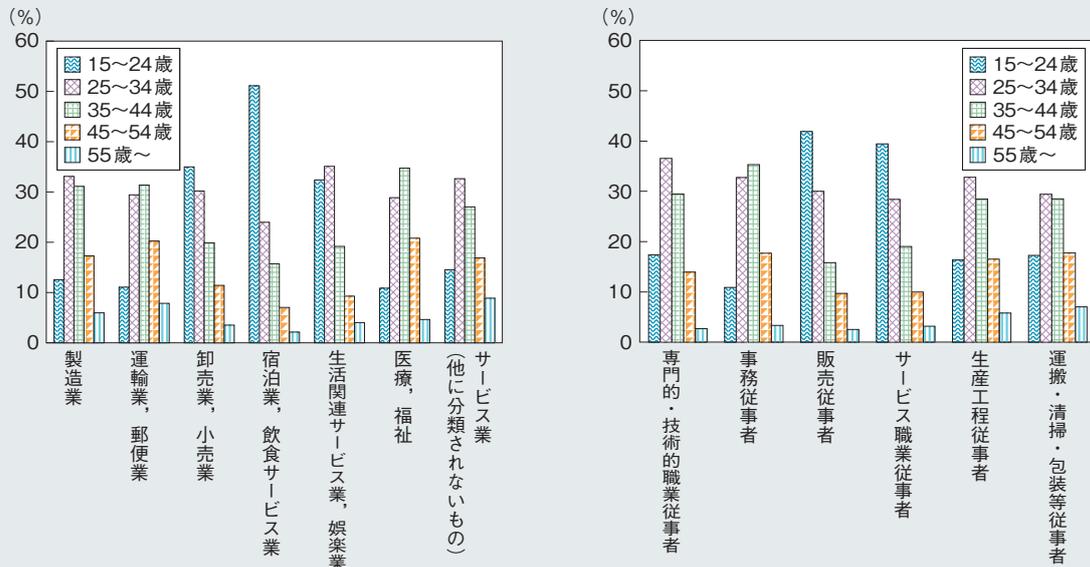
さらに、詳細にみるために、産業別・職業別で不本意非正規の分布を年齢別にみていこう。ここからは、総務省統計局「労働力調査」の公表集計からは探ることができない特徴であるため、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の独自集計結果を用いて分析していく。なお、両調査では、調査設計上、不本意非正規のとらえ方が異なってくることに留意が必要である。具体的には、労働力調査においては、雇用形態別に「どうして今の雇用形態についているのか」を尋ね、その理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選んだ非正規雇用労働者を不本意非正規としてとらえることができる。一方、就業構造基本調査には、現在の雇用形態に就いた理由を聞く調査項目はない。このため、ここからの分析では、不本意非正規については、非正規雇用労働者の中で「この仕事のほかに別の仕事もしたい」(追加就業希望者)、「ほかの仕事に変わりたい」(転職希望者)と回答した者のうち、「正規の職員・従業員」を希望した者と定義し、その分布をみていく。なお、就業構造基本調査から定義する不本意非正規は、あくまで別の仕事として正規雇用を望む者について集計することになるため、例えば、現在の仕事のままで非正規雇用から正規雇用へ転換したい希望を持つ者については、調査設計上、把握することができないことに留意が必要である¹⁰⁸。

まず、第3-(3)-6図により、産業分布の特徴をみると、15歳から24歳層では、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業で不本意非正規の割合が多いことが分かる。一方、同年齢階級で不本意非正規が多い職業は、店頭販売などを含む販売、介護・保健医療サービスや接客・給仕等を含むサービスといった職業になっており、先ほどの産業別でみた場合の特徴とほぼ整合的と考えられる。また、25歳から34歳層では、製造業、運輸業、郵便業、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)といった産業で多くなっており、職業別にみると専門的・技術的職業従事者、事務従事者、生産工程従事者、運搬・清掃・包装等従事者と幅広い職業で、その割合が高くなっている。

108 前出「労働力調査(詳細集計)」(2013年平均)では、不本意非正規雇用労働者のうち、転職等希望者(追加就業希望者及び転職希望者)は163万人であるのに対し、転職等非希望者は175万人である。一方、同「平成24年就業構造基本調査」では、本文の定義に基づく不本意非正規雇用労働者のうち、転職等希望者は235万人となっている。

第3-(3)-6図 年齢階級別・産業別・職業別の不本意非正規雇用労働者の分布(男女計)

- 産業別にみると、15歳から24歳層では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」で多く、その他の産業では25歳から44歳層で不本意非正規の割合が高い。
- 職業別にみると、15歳から24歳層では「販売従事者」「サービス職業従事者」で多くみられ、25歳から44歳層はその他の職業で不本意非正規の割合が高い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 不本意非正規割合が5%を超える産業・職業について掲載している。
 2) 年齢別の不本意非正規は、個々の職種・業種に占める不本意非正規割合(不本意非正規雇用労働者数/職種・業種内の全非正規雇用労働者数)を算出した。

● 非正規雇用から正規雇用へと移行しやすい産業・職業特性

このように不本意非正規は幅広い職業・産業で分布していることが分かったが、正規雇用へと移行していくためには、どのような条件が必要となるのだろうか。正規雇用への移行を可能とするための条件については、いくつかの仮説を考えることができる。

まず、産業間での移動を考える際に、ある特定の産業で産業特殊な資本が蓄積されている可能性があり、このため、同一産業間では、産業間をまたぐ移動に比べて、より移動しやすいものと考えられる。

職業間での移動を考えると、職業特殊な資本が蓄積される可能性や、公的な資格検定や業界独自の資格検定といった外部評価制度が整備されている職業では移動しやすいことが考えられる。また、第2章第1節でも述べたとおり、正規雇用労働者となる人材には、高付加価値を生み出す専門的な技能を企業が求める傾向が強まっていることから、非正規雇用労働者であっても、より高度な専門性が要求される職業に従事してきた者の方が、正規雇用へと移行しやすい可能性がある。

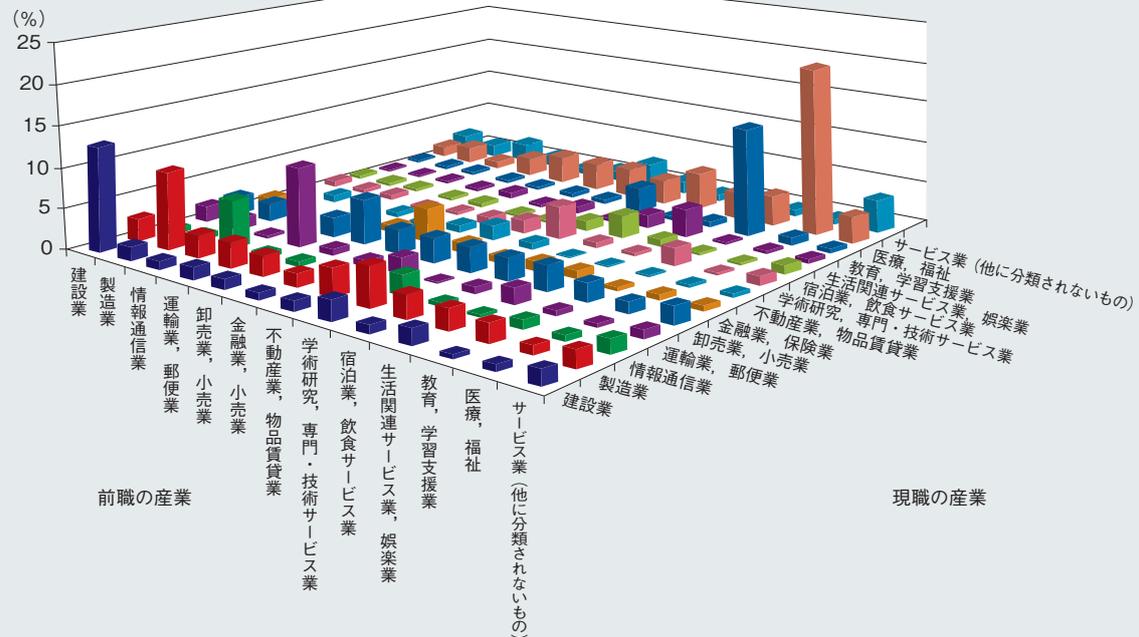
それでは、前職を非正規雇用として従事していた人々のうち、正規雇用へと移行していく者について、産業別や職業別にみた時にどのような特徴がみられるか、前出「平成24年就業構造基本調査」の独自集計によってその特徴を探っていく。

まず、過去5年間で離職した非正規雇用労働者のうち、現在、正規雇用の職に就いている者に限定して、産業間の労働移動の特徴を第3-(3)-7図からみると、おおむね前職で就いていた産業と同じ産業で正規雇用へと移行する者が多いことが分かる。この傾向は特に医療、福祉、建設業、教育、学習支援業で顕著にみられる。一方、研究開発や法律、会計等の専門資格業を含む、学術研究、専門・技術サービス業では、製造業等の他産業への正規移行もみられて

いる（付3-(3)-1表）。

第3-(3)-7図 前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用に就く割合（産業別）

○ おおむね同一産業での正規雇用への移行率が高い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) グラフは産業別の正規移行率（過去5年以内に離職し、現在仕事に就いている有業者のうち、正規雇用で働いている者の割合）を示している。

また、第3-(3)-8図により、職業別にみていくと、やはり同一職業間での正規雇用への移行が最も多い。特に多いのは、専門的・技術的職業従事者であり、仕事を通じた高度な知識や技術の蓄積が、正規雇用への移行に有効であることがうかがえる。また、輸送・機械運転従事者や建設・採掘従事者といった職業でも比較的同一職業での正規雇用への転換がみられる（付3-(3)-2表）。

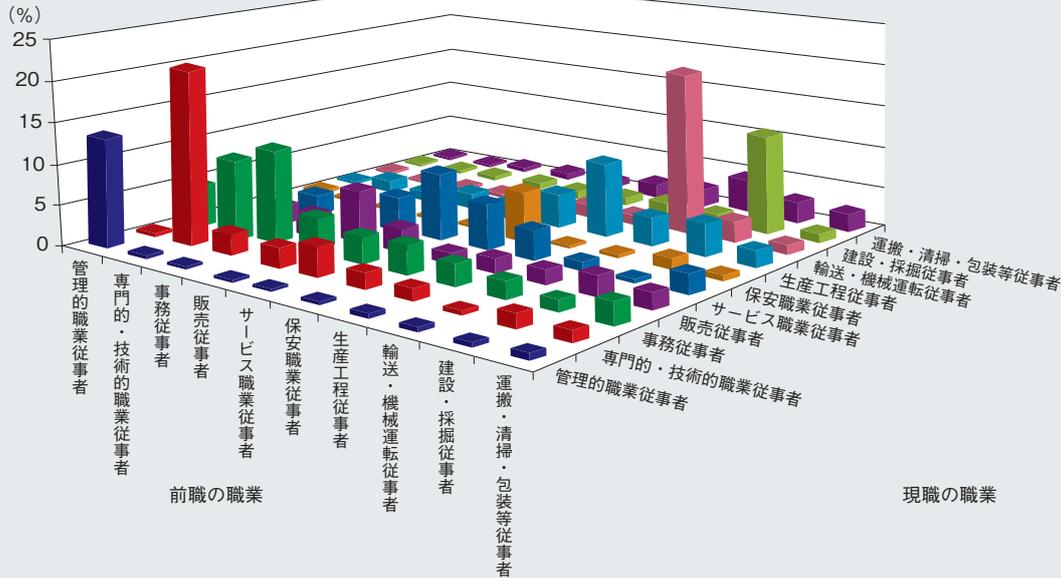
さらに、より詳細な職業分類でみたときに、正規雇用へと移行しやすい職業の特徴をみていこう。ここでは、先ほどと同様に、過去5年以内に離職した者のうち、前職非正規雇用から転職した者のうち、正規雇用に移行した割合について、現職の職業分類別にみている。

第3-(3)-9図によると、職業別にみた正規雇用移行率の平均が23.4%となっている中、正規雇用への移行率が高く、正規雇用移行者数が比較的多い職業をいくつかあげると（付3-(3)-3表）、営業職で70.6%（全正規雇用移行者数に占める当該職の正規移行者数の割合は6.8%）と際立って高く、次に看護師が49.0%（同割合：3.4%）、自動車運転従事者47.1%（同割合：3.8%）、建設・土木作業従事者が45.7%（同割合：3.3%）となっている。一方、サービス関連の職や運搬・清掃・包装等の職では正規雇用への移行率は低くなっている。

これまでの産業間・職業間の非正規雇用から正規雇用への移行状況でも確認したとおり、個々の産業や職業に付随する特殊的な知識や技術等が正規雇用へと移行する際に評価されている可能性がある。このことは、より詳細な職業分類でみた時に、有資格者やスキルが求められる職業で正規雇用移行率が高くなる傾向が示されている点と整合的である。

第3-(3)-8図 前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用へ就く割合(職業別)

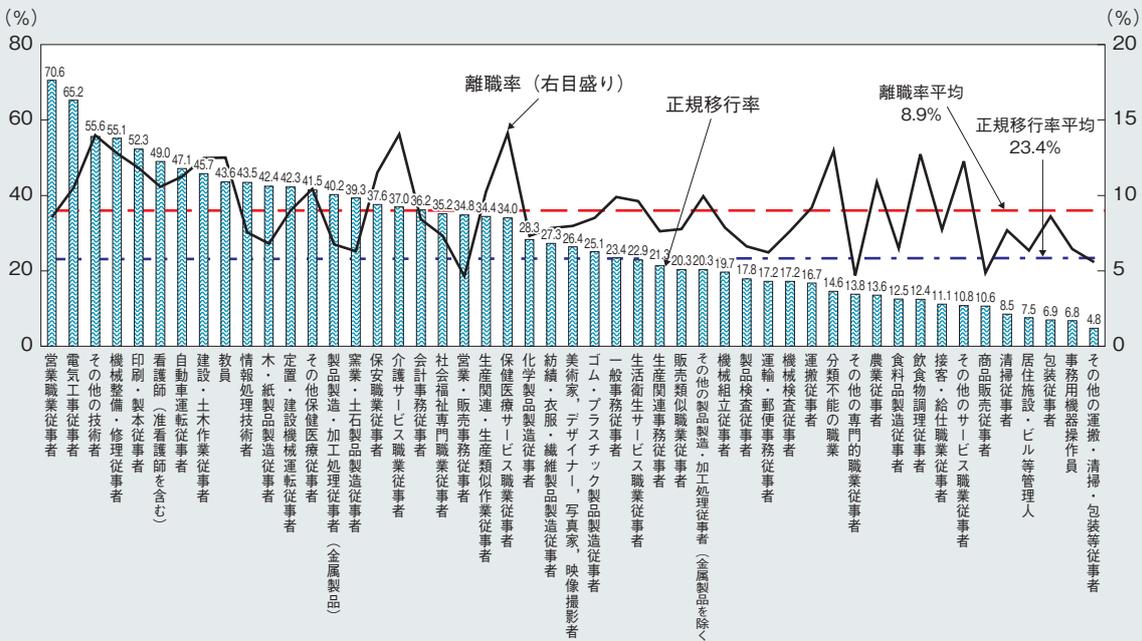
○ おおむね同一職業間での正規雇用への移行率が高い



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) グラフは職業別の正規移行率(過去5年以内に離職し、現在仕事に就いている有業者のうち、正規雇用で勤めている者の割合)を示している。

第3-(3)-9図 職業詳細区分別の正規移行率と離職率

○ 正規移行率は営業職、建設作業、保健・医療・介護職、輸送・機械運転職で高く、サービス職、運搬・清掃・包装等の職種では低い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) このグラフでは職業別に正規移行率(過去5年以内に離職し、現在、当該職の仕事に就いている有業者のうち、正規雇用として勤めている者の割合)及び離職率(当該職業の雇用者に占める、過去5年以内に離職した者の割合)を掲載している。
 2) 職業分類は、集計サンプル数が100以上の職に限って掲載している。

● 正規雇用への移行を成功させるその他の要因

正規雇用への転職を可能とさせる要因として、これまで産業、職業といった点のみを見てきたが、これ以外にも正規雇用への移行確率に影響している要因があると考えられる。まず、年齢について考えてみると、若いほど求められる技術の変化に対し柔軟に対応が可能だと企業が考えれば、若年層に対する労働需要が高まると考えられ、正規雇用への移行率にも影響を与えてくるであろう。

また、これまでに勤めてきたキャリアの長さについて考えてみると、第2章第3節でも述べたとおり、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、職務経験や職場内外での教育訓練の機会も乏しく、勤続年数があまりに短い場合には、人的資本の蓄積が不十分ととらえられ、企業に対して負のシグナル¹⁰⁹を与える可能性がある。しかし、同一の職場での一定の継続就業経験は、長期就業に対する定着成功を反映するシグナルとも考えられる。

現に、第3-(3)-10図にあるように、非正社員から正社員への転換制度や慣行がある企業は6割超となっているが、そのうち転換には何らかの要件を設けている企業が95.6%に上る。その要件をみると、他者からの客観的な評価として「職場の上司の推薦」「人事評価における一定以上の働きぶり」とともに、「本人の強い希望・意欲」があげられているが、さらに「一定年数以上の勤続期間」といった回答割合も4割あげられている。

それでは、先ほど議論したそれぞれ要因の影響をみるために、非正規雇用から正規雇用へと移行した者の年齢や就業年数の特徴を、第3-(3)-11図からみてみよう。

まず年齢別にみると、25歳から34歳が正規雇用移行率のピークとなり、その後、35歳から44歳にかけて移行率が大きく下がり、高齢になるほど移行率は低下していく。

また、就業年数でみると、1年以上3年未満の年数がピークとなるが、その傾向は年数が5年未満まで続き、その後、年齢でみた場合と同様に、低下傾向が続くこととなる。これをみると、若年層での転職は成功しやすいこと、また、非正規雇用においても、一定程度のキャリア継続は、正規雇用化に有効であるという仮説と整合的といえよう。

次に正規雇用への移行に成功した者の教育訓練等の状況を見ていく。前出「平成24年就業構造基本調査」では、過去1年間の自己啓発の状況を調査していることから、ここからは、離職時期が1年以内の前職が非正規雇用労働者のうち、正規雇用に移行した者がどのような自己啓発を行っているかをみていく。

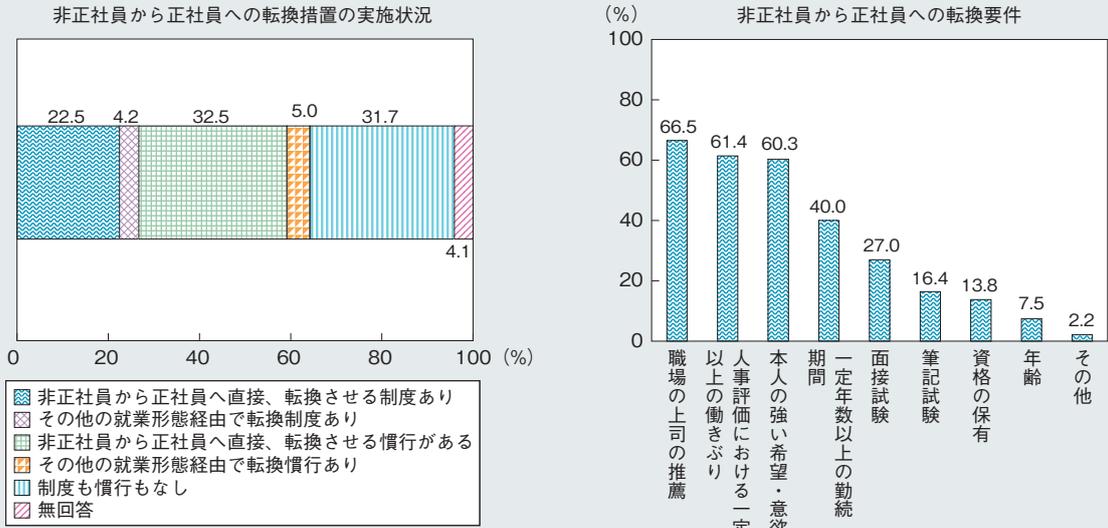
まず、正規雇用へ移行した者、非正規雇用に移行した者の間に自発的に行った教育訓練の実施状況に違いがあるのかどうか、一元配置分散分析を行った結果、統計的に有意に差があった取組について、第3-(3)-12図にまとめている。労働者が自発的に行ったものとして、大学・大学院の講座の受講、専修学校・各種学校の講座の受講、講習会・セミナーの傍聴、勉強会・研修会への参加、通信教育の受講、自学・自習といった幅広い項目において、非正規雇用から正規雇用へ移行したの方が積極的に取り組んでいることが分かる。

この中でも、特に際立った項目としては、自学・自習となっており、正規雇用への移行に成功した者のうち約15%が取り組む一方で、正規雇用以外へ移行した者の自学・自習の実施率は9%にとどまっている。

¹⁰⁹ シグナリング効果の例として、玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」((独)労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.580)は、労働者の生産性について企業が情報を有しない場合、企業内継続勤続年数がシグナルとなる可能性を示した。

第3-(3)-10図 非正社員から正社員への転換措置の実施状況と転換要件

- 非正社員から正社員への転換制度や慣行がある企業は64.2%となっている。
- 転換要件としては、上司の推薦、一定以上の人事評価、本人の希望等があげられる中で、「一定年数以上の勤続期間」も重要視される。

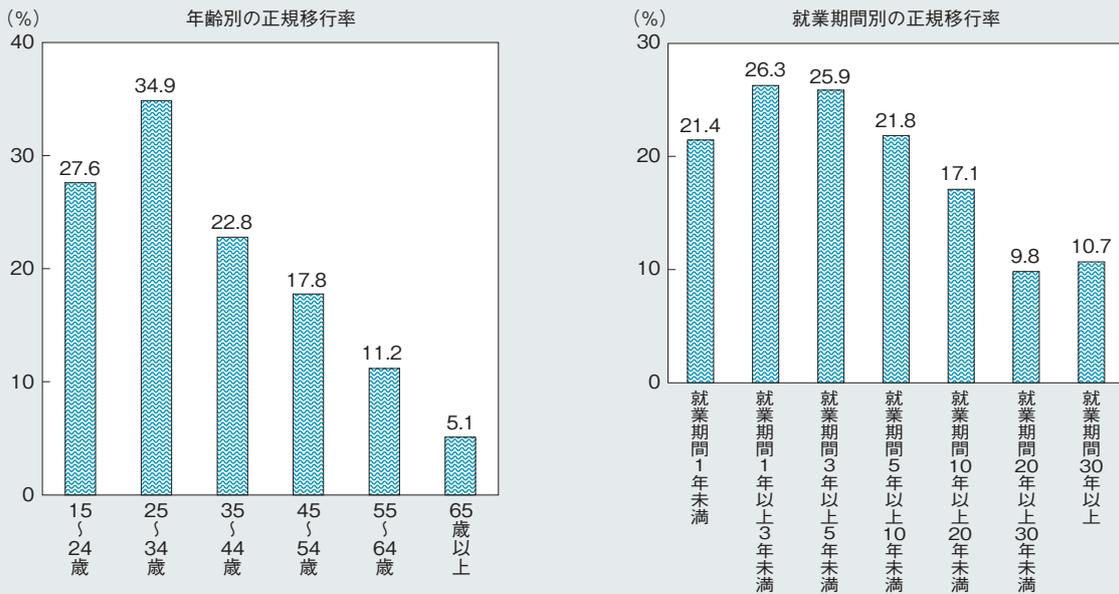


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 同調査における「非正社員」とは、「定年再雇用・嘱託」「フルタイム有期社員」「パートタイム社員」「アルバイト・臨時」「派遣労働者」「その他」から成る。
 2) 「非正社員から正社員への転換措置」として何らかの制度・慣行があると回答した企業のうち、「非正社員から正社員への転換要件」を持つ企業割合は95.6%となっている。

第3-(3)-11図 年齢階級別・就業年数別の非正規雇用から正規雇用への移行率

- 年齢階級別にみると、前職非正規雇用だった者が過去5年以内に離職し、正規雇用へと移行する割合は25歳から34歳が最も高い。
- 就業期間別にみると、就業期間が1年以上5年未満で正規雇用へと移行する割合が最も高いが、就業期間5年以上から10年未満の者も20%を超えるが、それ以上の期間では割合が低下していく。

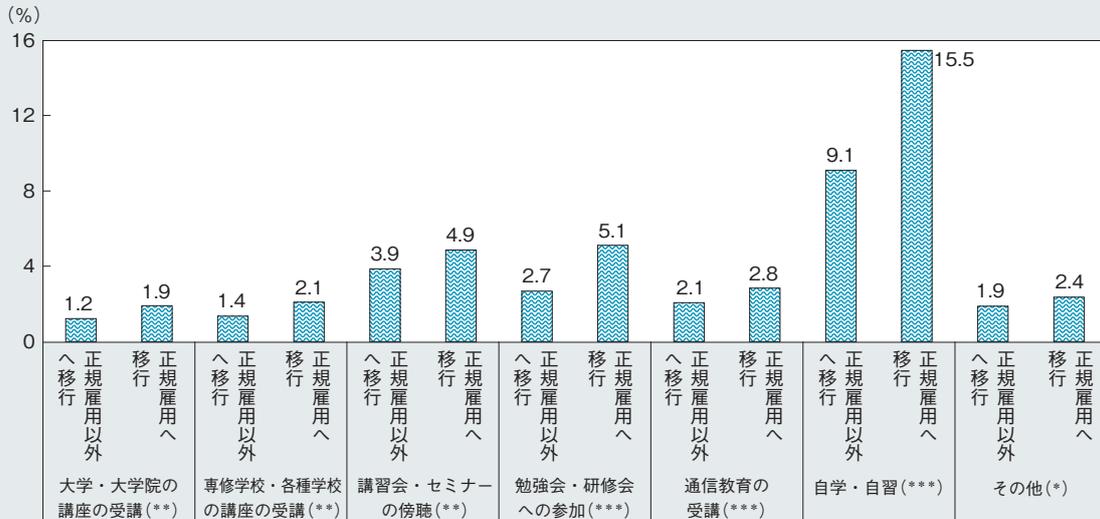


資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「正規移行率」は過去5年以内に離職した非正規雇用労働者の中で、現在有業者のうち、正規雇用の職に就いている者の割合を示す。
 2) 「就業期間」は前職の非正規雇用の就業期間を指している。

第3-(3)-12図 正規雇用へと移行した者と正規雇用以外へ移行した者の間の自己啓発に対する取組状況の違い

○ 前職が非正規雇用の者のうち、正規雇用へと移行した者と正規雇用以外へと移行した者における自己啓発の取組状況を比較すると、特に自学・自習の割合で差がみられる。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「正規雇用へ移行」は、過去1年以内に離職した非正規雇用労働者のうち、現在、正規雇用の職に就いている者を示し、「正規雇用以外へ移行」は、現在、正規雇用以外の職に就いている者を示す。
 2) グラフでは、それぞれの者が過去1年以内に組み込んだ自己啓発の実施割合を示している。
 3) 括弧内の*は、統計的有意水準を示しており、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%で統計的に有意であることを意味する。

● 年齢が若いほど正規雇用への移行可能性が高く、また学卒後の初職の形態、前職での就業経験、公的助成を受けた大学・大学院での学び直し等が、正規雇用への移行を成功させる確率を高めている

これまで、前職が非正規雇用であった者のうち、正規雇用へ移行した者についての特徴を様々な観点からみてきた。そこで、より厳密に個々の効果を測定するために、統計的なモデルを用いて推計を行ってみる。推計方法及びその結果の詳細は、付注6にまとめてあるが、統計的に有意となった結果について、第3-(3)-13図によりみていく。

まず、年齢については、若くなればなるほど正規雇用への移行の可能性が高まっていく。このため、正規雇用を望む者は早いうちの取組が重要となってくる。

また、就業期間別にみると、同一の職場での就業期間が5年以上10年未満の者で最も正規雇用へと移行しやすいことが指摘できるが、非正規雇用の経験が10年以上の者であっても、就業期間1年未満の者と比べて、正規雇用へと移行する確率が3.6%高いことが示されている。既にみたように、企業は、非正規雇用労働者を登用する際に一定の就業期間を重視しているが、比較的長期間の就業期間が正規雇用への移行に有意であることが分かった。

さらに、職業別にみると、正規雇用へと移行しやすい職業は、管理的、専門的・技術的職業従事者、建設・採掘従事者、輸送・機械運転従事者等で、事務職、生産工程従事者と比較すると、移行確率が高い。また、産業の特徴としては、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業で高いことが分かる。このように、スキル・技能が必要となる職業や、医療、福祉のように働くために資格等が必要な産業では正規雇用への移行が高まることが確認できた。

教育訓練の取組をみていくと、統計的に有意にプラスの影響を与える取組として、自己啓発のうち勉強会・研修会への参加、自学・自習があげられるとともに、公的助成による自己啓発

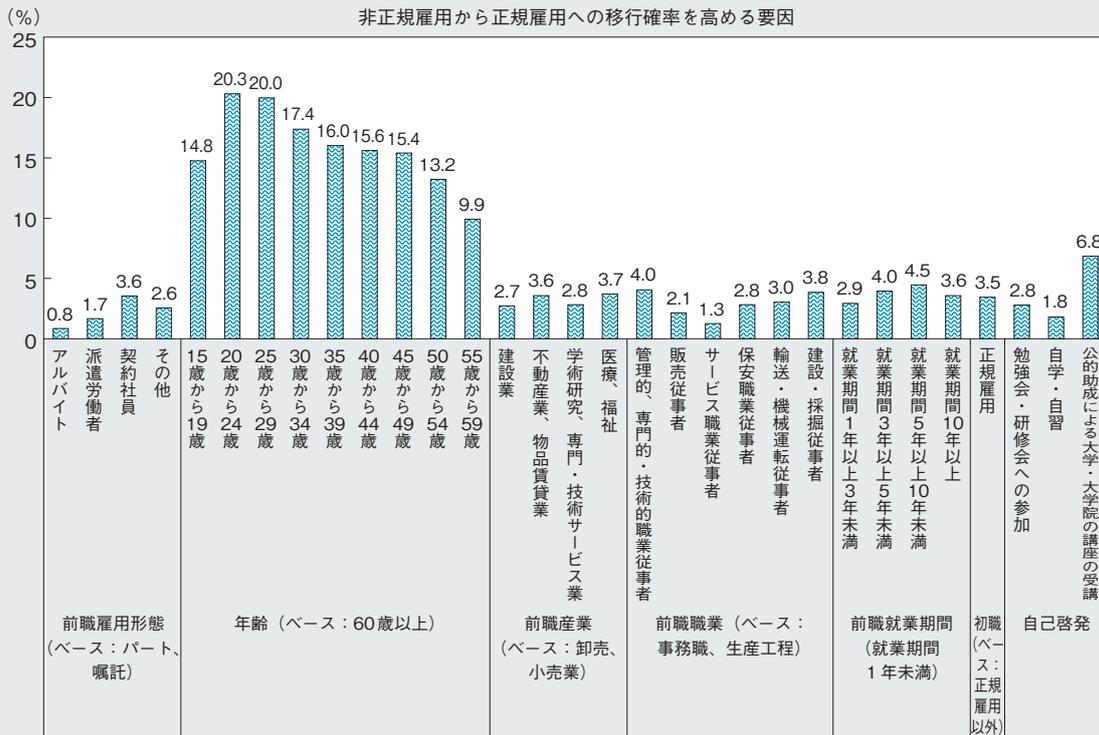
への支援としての大学・大学院の講座の受講が最も大きなプラスの効果を持っていることが明らかとなった¹¹⁰。

さらに、重要な発見としては、学卒後、初職として正規雇用に入った者は、一時的に非正規雇用の職についたとしても、その後、正規雇用の職を得やすいことである。これは、前職の経験のみならず、最初に就いた職の経験等が持続的に、その後の労働市場においてもプラスの影響を持っていることを意味している。

このように、新規学卒者に対しては、労働市場に出て行く際の強力な就職支援を行うことによって、正規雇用へと結びつける取組が、その後の労働者のキャリアの安定にも有効であるといえる。また、非正規雇用労働者が正規雇用へ移行できるよう、自発的な教育訓練の受講を始め、社会人になっても大学・大学院等で学び直して専門知識を身につける支援が極めて重要であることが指摘できる。

第3-(3)-13図 非正規雇用から正規雇用への移行要因の分析(プロビット分析)

- 雇用形態別にみると「契約社員」で正規移行が成功する確率が高い。
- 正規移行が成功する確率は、20歳台で高いが、30歳台、40歳台でも比較的高くなっている。
- 前職の産業別にみると、「医療、福祉」で正規へと移行する可能性は高い。
- 前職の職業別にみると、「管理的、専門的・技術的職業従事者」の正規移行成功率が高い。
- 就業期間別にみると、就業期間が5年以上10年未満の正規移行確率が高い。
- 学卒後の初職が「正規雇用」の者は、その後非正規雇用の職に就いても、正規へと移行できる確率は高くなる。
- 自己啓発の中で、公的助成のあった「大学・大学院の講座の受講」が正規移行確率を最も上げている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参考室にて推計
 (注) 1) 推計の詳細は付注6参照。有意水準が10%未満の要因について図にまとめている。
 2) 「限界効果」は、各要因の「ベース」と比較した際の正規移行確率の差を示している。例えば、年齢が20歳から24歳であれば、前職が非正規雇用労働であった60歳以上層と比較し、20.3%高い確率で正規雇用に移行できる可能性を表す。このため、ベースの異なる要因間の限界効果の比較には意味がないことに留意が必要。

110 教育訓練の効果については、「過去1年以内の訓練」の中に、再就職後の訓練も含まれることに留意が必要。

● 正規雇用を希望する者の就業可能性を高めるために

本節の分析によると、初職の重要性とともに、非正規雇用の働き方でも一定の職業経験年数が、正規雇用での職を得やすくさせることが分かった。このため、マクロ経済の着実な成長によって新規学卒者の労働市場を安定させることの重要性はもとより、一時的に経済状態が落ち込んだ時においても、ハローワークを始めとした公的な就職支援によって、新規学卒者をはじめとする若年者を正規雇用の職へと結びつけていくことが労働者の生涯を通じた職業キャリアの安定に重要であることが指摘できる。また、労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組を更に進めるとともに、公的な支援が必要な者に対して、的確な能力開発機会を提供していくことが、生涯を通じた雇用の安定につながっていく。

こうした労働者の希望に応じた就業を可能とする支援とともに、「多様な正社員」モデルの普及を始めとする雇用機会の受け皿の拡大など、労働需要側・労働供給側、双方向からの取組が相乗的な効果を持つことが期待される。

3-4 夜型就業の増加とその背景

コンビニエンスストアの増加に象徴されるように、24時間いつでも商品が手に入るといったライフスタイルが浸透している。このコラムでは、人々の働く時間からみた労働市場の変化を考えてみよう。

図は、総務省統計局の「社会生活基本調査」を用いて、1996年と2011年の男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者における、平日の就業状況を1日の時間帯別に比較したものである。

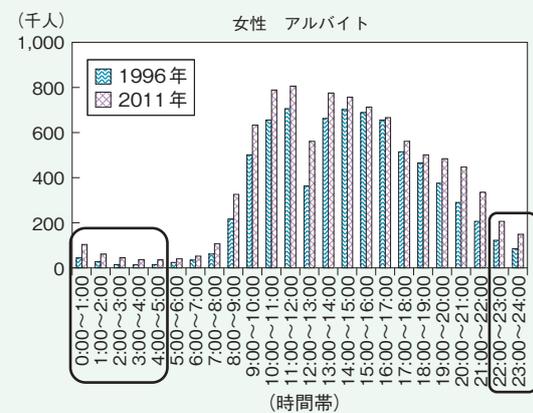
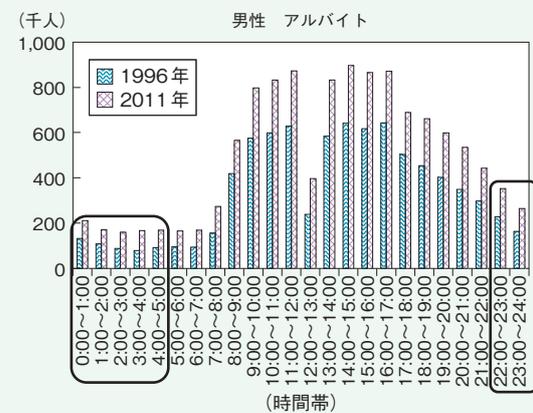
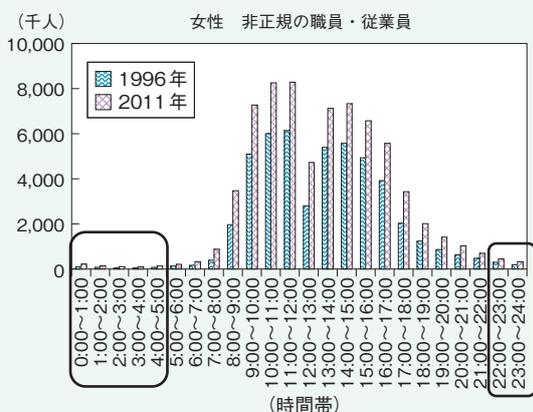
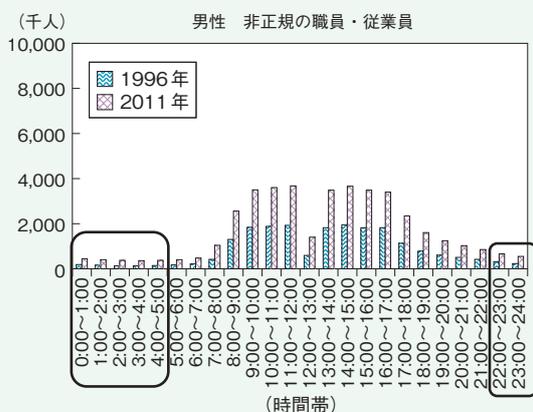
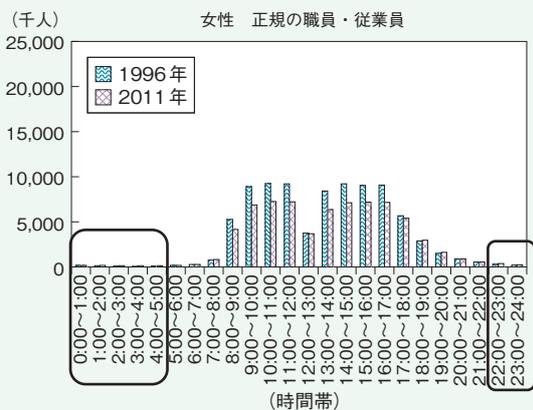
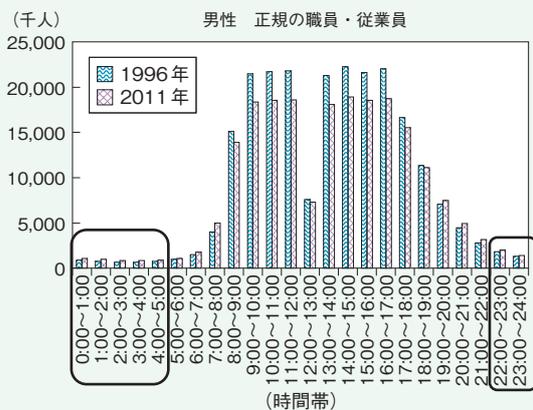
男女ともに日中（午前8時から午後6時）に働く正規雇用労働者は減少する一方で、正規雇用労働者・非正規雇用労働者のいずれにおいても、深夜勤務（午後10時～午前5時）の就業者が増加し、正規雇用労働者では、男性で117万人増加、女性で27万人増加しているのに対して、非正規雇用労働者では、男性で189万人（うちアルバイトは60万人）増加、女性で61万人（うちアルバイトは31万人）増加となっており、特に、非正規雇用労働者の深夜勤務が増加していることが分かる。

この背景として、黒田・山本（2011）^{*1}では、正規雇用労働者の深夜の就業が増えたことに伴って、深夜における交通サービスや飲食、小売業といった各種の財・サービスへの需要が増えたことによって、非正規雇用労働者の深夜就業が増加した可能性を示唆している。

*1 黒田祥子・山本勲（2011）「人々はいつ働いているか？－深夜化と正規・非正規雇用の関係－」（RIETI Discussion Paper Series 11-J-053）

性別・雇用形態別にみた1日の就業時間帯における雇用者数(1996年・2011年)

○ 1996年から2011年にかけて、深夜勤務(午後10時~午前5時)の雇用者数は、非正規雇用労働者で大きく増加している。



深夜勤務(午後10時~午前5時)の雇用者数

(単位:千人)

| 雇用者(男) | 1996年 | 2011年 | 差(2011年-1996年) |
|------------|-------|-------|----------------|
| 正規の職員・従業員 | 6,957 | 8,122 | 1,165 |
| 非正規の職員・従業員 | 1,261 | 3,151 | 1,890 |
| うちアルバイト | 889 | 1,491 | 602 |

(単位:千人)

| 雇用者(女) | 1996年 | 2011年 | 差(2011年-1996年) |
|------------|-------|-------|----------------|
| 正規の職員・従業員 | 1,148 | 1,417 | 269 |
| 非正規の職員・従業員 | 888 | 1,500 | 612 |
| うちアルバイト | 327 | 640 | 313 |

資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出

- (注) 1) 時間帯別の雇用者数は、同調査における「仕事」に関する15分単位の行動者率を1時間単位に平均化し、それに15歳以上推定人口を掛け合わせて算出した。
2) 行動者率には平日平均の値を用いている。

第3節

