

第4節 就業者・雇用者の動向

●非労働力人口が減少し、女性を中心に労働参加が進んでいる

これまで、失業の動向及び求人・求職の動向について確認してきたが、次に就業者・雇用者の動向について概観していく。

まず、我が国の労働力の概況について整理していく。第1-(2)-12図は、2017年の労働力の状況を示したものであり、15歳以上が減少している中、内訳をみると、労働力人口は前年から47万人増加し6,711万人、非労働力人口は同50万人減少し4,376万人となっている。また、労働力人口のうち完全失業者数は同18万人減少し190万人、不本意非正規雇用労働者は同24万人減少し273万人となっており、非労働力人口のうち就業希望者は同13万人減少し369万人となっている。

また、男女別にみると、男性は労働力人口が同2万人増加し3,775万人、非労働力人口が同3万人減少し1,574万人となっている一方で、女性は労働力人口が同45万人増加し2,936万人、非労働力人口が同46万人減少し2,803万人となっており、女性を中心に労働参加が進んでいることが分かる。

なお、女性については2016年より2年続いて労働力人口が非労働力人口を上回る状況となった³。男女別に就職希望者をみると、男性は107万人である一方で、女性では262万人となっており、現在は就職活動などを行っていないが就業を希望する女性は、男性の2倍を越える水準であることが分かる。

●就業者数、雇用者数は増加傾向にある一方で、自営業者・家族従業者数は減少傾向にある

続いて、第1-(2)-13図により、就業者数、雇用者数、自営業主・家族従業者数の推移をみると、就業者数、雇用者数ともに2012年以降から増加傾向にあり、2017年は就業者数が前年から65万人増加し6,530万人、雇用者数が同69万人増加し5,819万人となった。また、人口に占める就業者の割合である就業率の状況をみると、2017年は58.8%と前年よりも0.7%ポイント上昇した。他方、自営業主・家族従業者数は趨勢的に減少傾向にあり⁴、2017年は679万人となり、700万人を下回った。

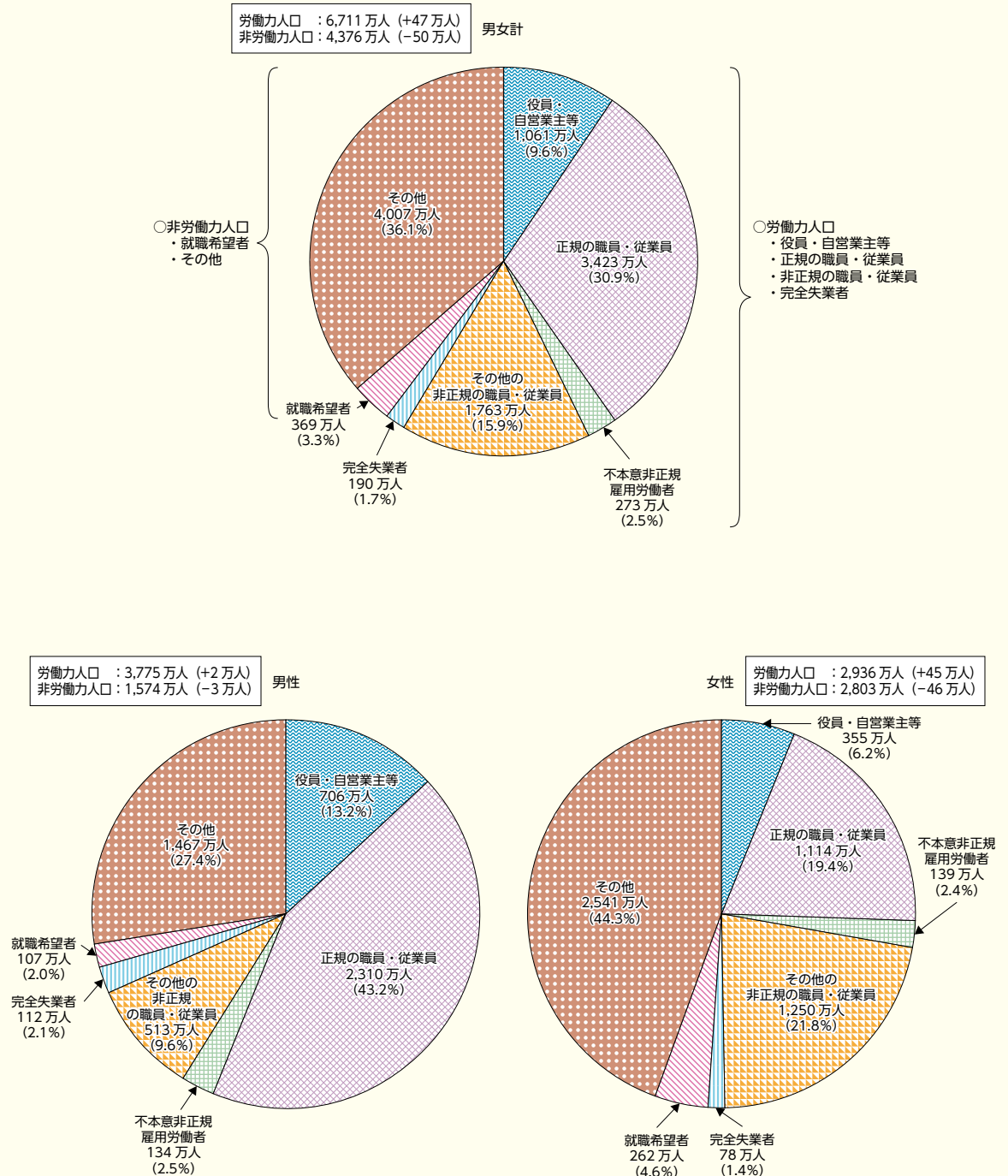
次に、第1-(2)-14図により、男女別及び年齢階級別に就業者数、雇用者数の推移をみていく。まず、男性では、2013年以降、「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇用者数ともに減少傾向にある一方で、「45～54歳」「65歳以上」では増加傾向にある。次に、女性では、「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇用者数ともに横ばい圏内で推移している一方で、男性と同様に「45～54歳」「65歳以上」では増加傾向にあることが分かる。

3 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、女性では、2015年において労働力人口が2,851万人、非労働力人口が2,890万人であったが、2016年において労働力人口が2,891万人、非労働力人口が2,849万人となり、前者が後者を上回った。

4 神林龍(2018)「正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題」(慶應義塾大学出版会)は、日本の労働市場の全体像を描写するため、1980年代から2010年代初頭までの日本の労働市場の長期的な動向を分析している。その中で、正社員が就業者に占める割合を保持する一方で、非正社員の就業者の割合は、90年代以降上昇を続け、その鍵を握ったのが、自営部門を中心としたインフォーマル・セクターの縮小であったことを指摘している。雇用者数の増加には、こうした要因も影響しているものと考えられる。

第1-(2)-12図 我が国の労働力の概況（2017年）

○ 非労働力人口が減少し、女性を中心に労働参加が進んでいる。

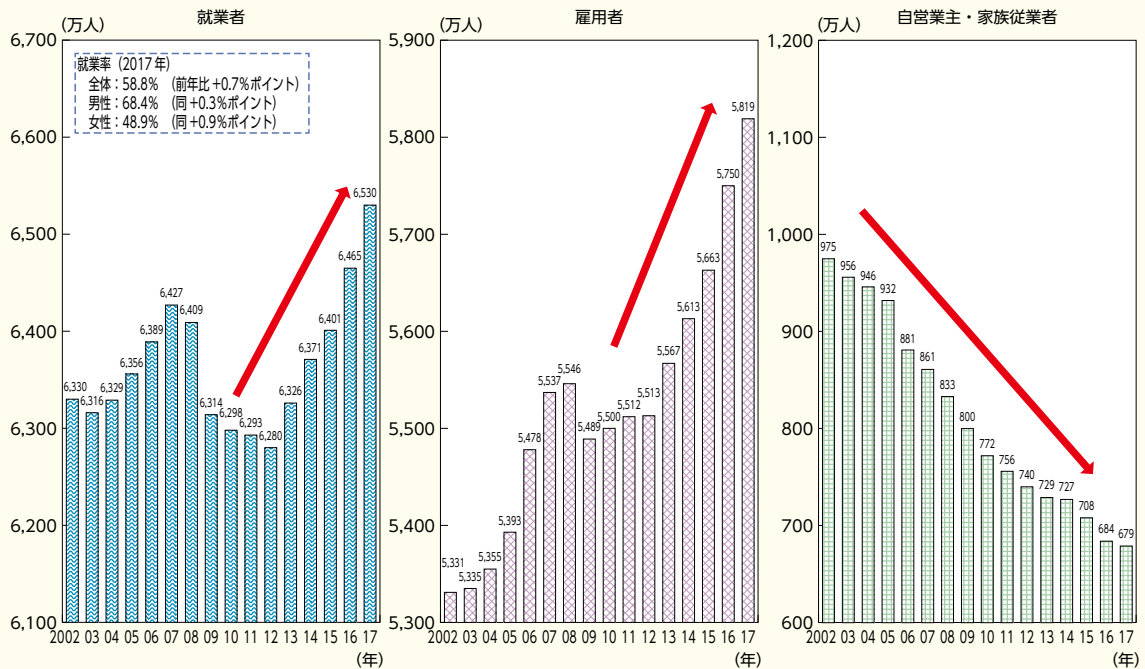


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) データについては、2017年平均の値を使用している。
 - 2) 不本意非正規雇用労働者は、非正規の職員・従業員のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規の職員・従業員は、非正規の職員・従業員から不本意非正規雇用労働者を差し引いたものとして算出している。
 - 3) 役員・自営業主等は労働力人口より役員を除いた雇用者と完全失業者を差し引いたものとして算出している。
 - 4) その他については、非労働力人口より就職希望者を差し引いたものとして算出している。

第 1-(2)-13 図 就業形態別にみた労働者数の推移

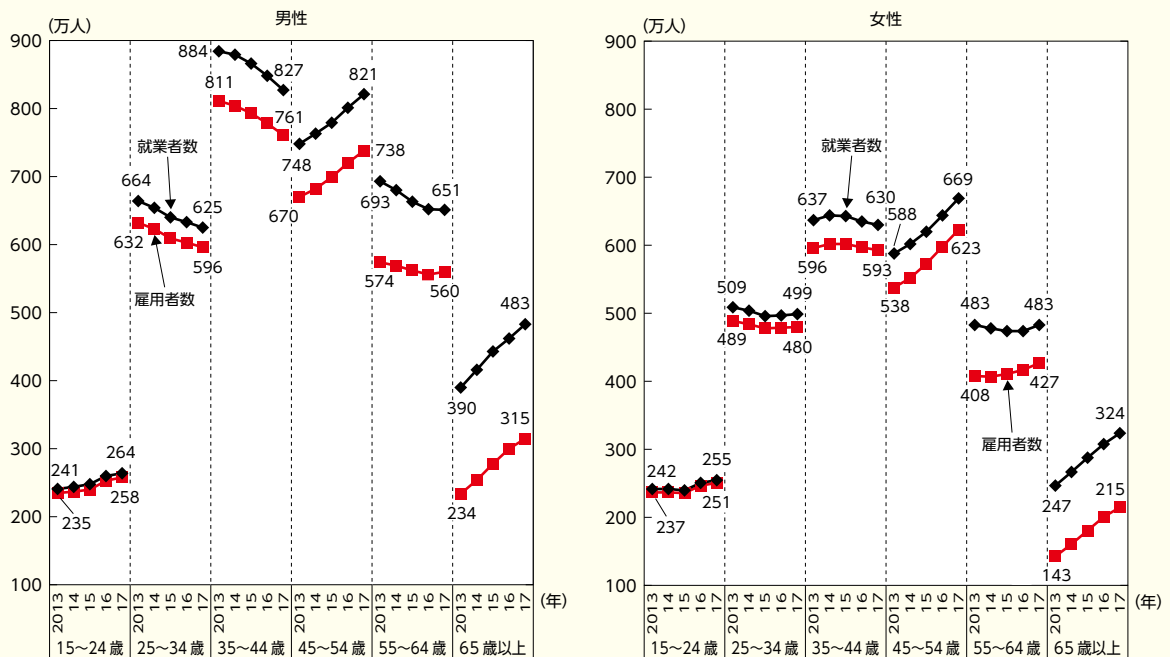
- 就業者数・雇用者数ともに 2012 年以降増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数は趨勢的に減少傾向にある。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 就業者数、雇用者数、自営業主・家族従業者数の 2011 年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）を使用している。

第 1-(2)-14 図 年齢階級別にみた就業者数・雇用者数

- 男性では、2013 年以降「25～34 歳」「35～44 歳」において就業者数、雇用者数ともに減少傾向にある一方で、「45～54 歳」「65 歳以上」では増加傾向にある。
- 女性では、「25～34 歳」「35～44 歳」において就業者数、雇用者数ともに横ばい圏内で推移している一方で、男性と同様に「45～54 歳」「65 歳以上」では増加傾向にある。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

コラム1-2 休廃業・解散企業の状況について

自営業主・家族従事者数が減少傾向で推移していることを踏まえ、その動向に影響を与える休廃業・解散した企業の状況について整理していく。

コラム1-2図の左図は、(株)東京商工リサーチの調査による休廃業・解散企業件数の推移を示している。単年の増減はあるものの、2008年以降増加傾向で推移しており、2008年と比較すると、2017年は3,437件増加し、28,142件となっている。

次に、コラム1-2図の中図により、休廃業・解散企業の経営者の年齢について確認していく。2008年以降、「40歳以下」「50歳台」では、趨勢的に低下傾向で推移しており、2012年以降、「60歳台」においても低下傾向にある。他方、「70歳以上」では、2008年以降、増加傾向で推移している。

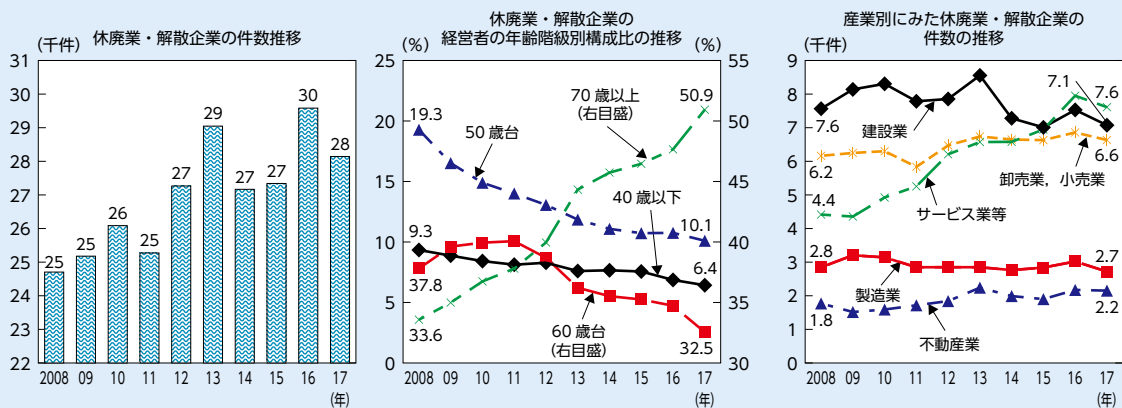
2017年の水準をみると、「70歳以上」が50.9%と最も高く、半数を占めている。次いで、「60歳台」「50歳台」「40歳以下」の順で水準が低くなっている。

企業の経営者の平均年齢が2009年の59.6歳から2017年には61.5歳に上昇し、経営者の高齢化が進む中、休廃業・解散の増加についても、経営者の高齢化が大きな要因となっているものと考えられる。

また、コラム1-2図の右図により、産業別にみると、建設業における休廃業・解散企業件数が高い水準にある中、2016年にはサービス業における同件数がそれを上回っており、2008年の4,413件から2017年には7,609件にまで増加した。

コラム1-2図 休廃業・解散企業の状況

- 2017年における休廃業・解散企業は、前年から減少したが、趨勢的には上昇傾向で推移している。
- 休廃業・解散企業の経営者の年齢は、2017年には60歳以上が80%を超える水準となった。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」動向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) 経営者の平均年齢は2009年時点で59.57歳、2017年時点で61.45歳となっている。
 2) 右図では、件数が1,000件未満である「農・林・漁・鉱業」「金融・保険業」「運輸業」「情報通信業」は割愛している。
 3) 右図の「サービス業等」にはサービス業に加えて、官公庁等が含まれている。

●男女ともに正規雇用労働者が大きく増加している

続いて、第1-(2)-15図により、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、非正規の職員・従業員（以下「非正規雇用労働者」という。）の数は趨勢的に増加傾向にあり、2015年以降からは正規の職員・従業員（以下「正規雇用労働者」という。）の数も増加傾向にある。

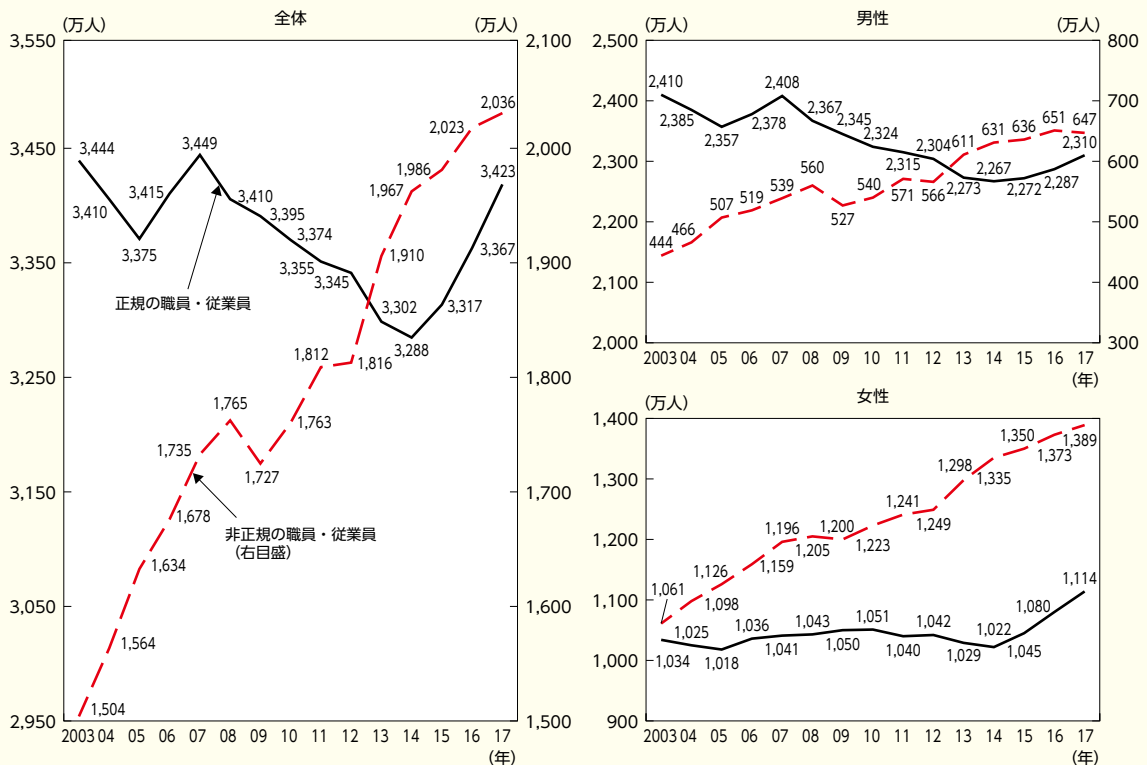
2017年の正規雇用労働者は、前年から56万人増加し3,423万人となり、前年の増加幅である50万人を上回った一方で、非正規雇用労働者は同13万人増加し2,036万人と前年の増加幅である37万人を下回り、正規雇用労働者数の増加幅は3年連続で非正規雇用労働者数の増加幅を上回った。

男女別にみると、非正規雇用労働者は男女ともに、引き続き増加傾向にあるが、減少傾向が続いていた正規雇用労働者においても、2015年以降、男女ともに増加に転じていることが分かる。2017年の状況をみると、男性の正規雇用労働者は前年差23万人増加し2,310万人、女性は同34万人増加し1,114万人となっており、男女ともに正規雇用労働者が大きく増加している。

なお、15～54歳に限った上で、雇用形態別に男女計の雇用者数の推移をみると、非正規雇用労働者では2014年以降横ばい圏内で推移している一方で、正規雇用労働者では増加傾向にある。2017年の正規雇用労働者は、同36万人増加し2,841万人となっており、そのうち女性が同29万人増加と大きく寄与している（付1-(2)-1図）。

第1-(2)-15図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

○ 非正規の職員・従業員は、リーマンショックの影響等によって2009年に一時的に減少したものの、趨勢的に増加傾向にあり、正規の職員・従業員は2015年以降増加傾向にある。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

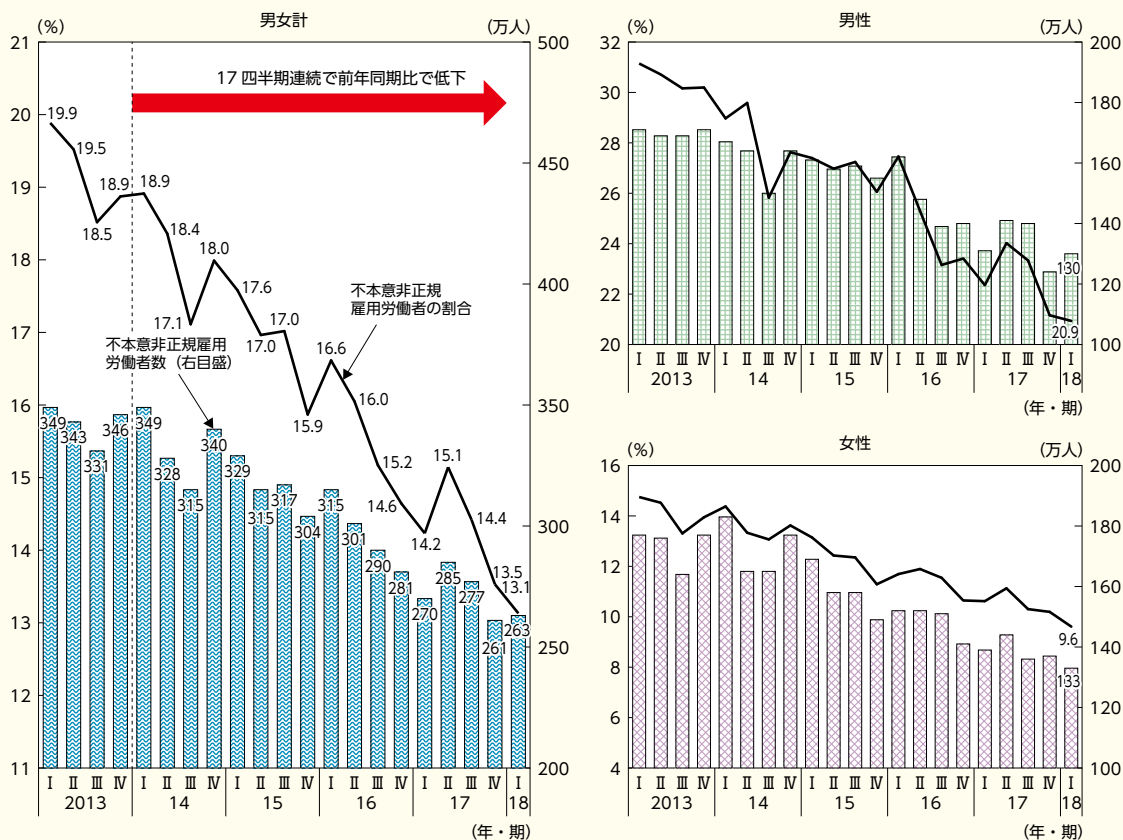
●不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移している

次に、非正規雇用労働者に着目し、不本意非正規雇用労働者の動向を確認していく。

第1-(2)-16図により、男女計でみると、2014年以降、不本意非正規雇用労働者の割合は17四半期連続で前年同期比で低下しており、2017年1-3月期から2018年1-3月期にかけて1.1%ポイント低下し、13.1%となっている。また、男女別でみると、男性は女性よりも不本意非正規雇用労働者の割合が高水準で推移しているものの、不本意非正規労働者数の方をみると、直近の2018年1-3月期において130万人（前年同期差1万人減少）と女性の133万人（同6万人減少）を下回った。

第1-(2)-16図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 2013年以降、不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）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。また、「不本意非正規雇用労働者の割合」は、現職の雇用形態に就いた主な理由別内訳の合計に占める割合を示している。

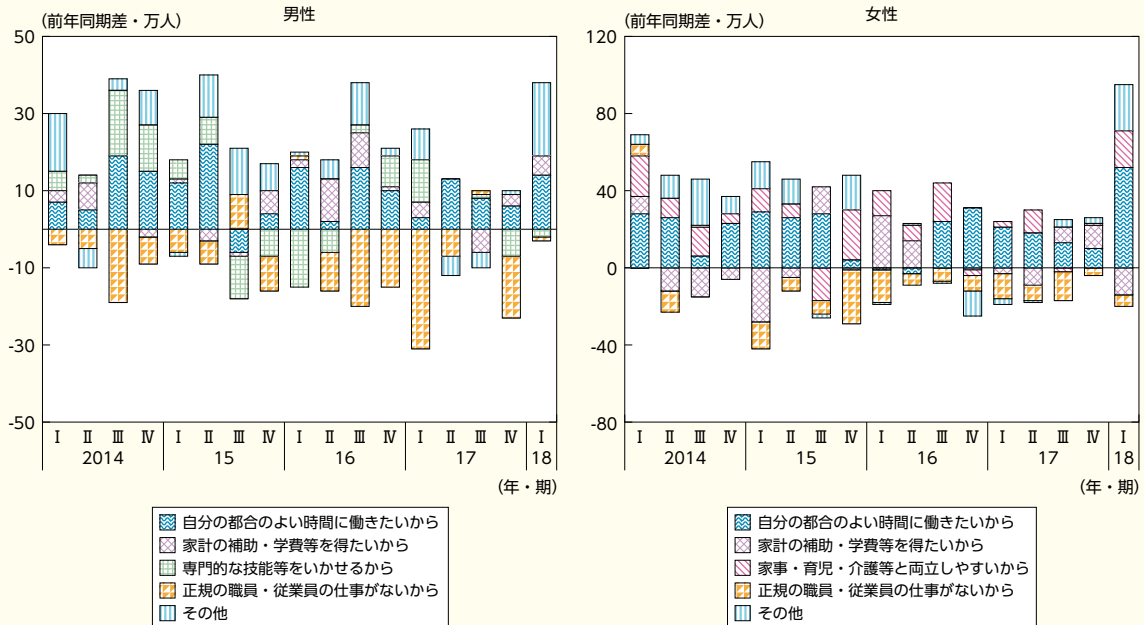
●男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少を続けている中、自分の都合に合わせて働きたいという理由から、非正規を選択する者が増加している

不本意非正規雇用労働者の割合が低下傾向で推移していることを確認したが、それでは、現在、非正規の職に就いている労働者は、どのような理由で非正規を選択しているのか整理していく。

第1-(2)-17図により、男女別に非正規の職を選択している理由の推移をみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という者が増加している。男性では2018年1-3月期で

第 1-(2)-17 図 非正規を選択している理由別にみた非正規雇用労働者の動向

○ 男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少する一方で、「自分の都合のよい時間に働きたい」という者が増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている理由の内訳を示したもの。

2) その他については、現職の雇用形態に就いている理由として、以下のようにしている。

男性：「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」「その他」を選択した者の合計

女性：「通勤時間が短いから」「専門的な技能等をいかせるから」「その他」を選択した者の合計

172 万人（前年同期差 14 万人増加）となった一方で、女性では 427 万人（同 52 万人増加）と、女性における増加幅が大きくなっていることが分かる。また、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という者については、女性で 246 万人（同 19 万人増加）と前年よりも増加した。

●非正規の働き方は、男女ともに 65 歳以上において増加している

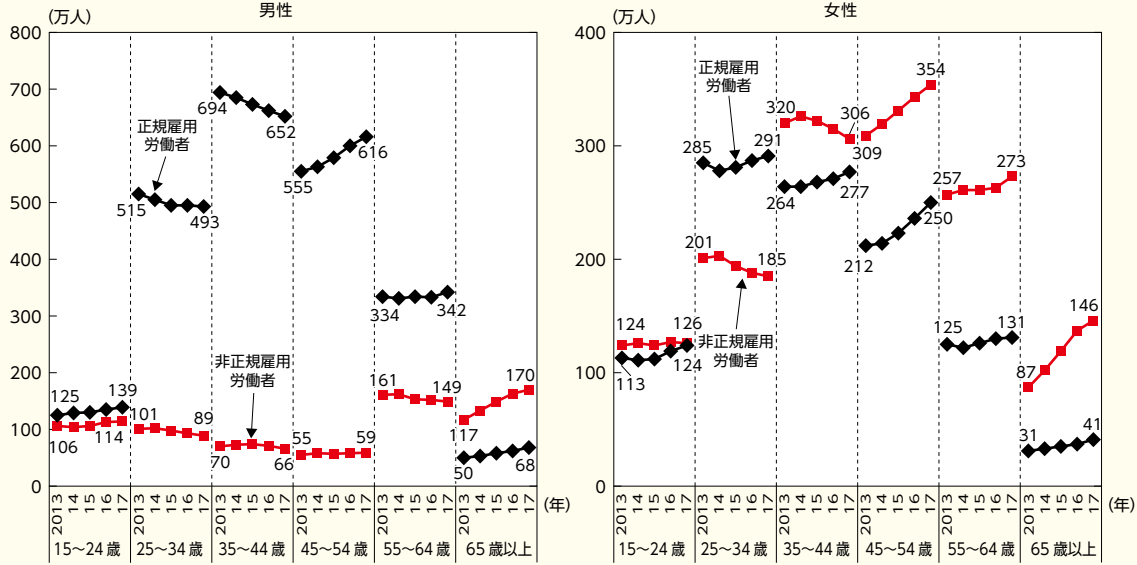
非正規を選択している理由をみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたい」といった理由から非正規を選択する労働者が増加傾向にあり、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由を挙げる労働者が増加傾向にあることを確認した。それでは、どのような年齢階級において非正規雇用労働者が増加しているのか確認していく。

第 1-(2)-18 図により、男女別、年齢階級別及び雇用形態別に雇用者数の動向をみると、非正規雇用労働者については、2013 年以降、男女ともに「65 歳以上」で大きく増加しているが、これは、定年退職後も継続雇用等により、自分の都合のよい時間で、また、家計補助の目的などで非正規によって働き続ける高齢者が増加していることが一因と考えられる。また、女性では「45～54 歳」や「55～64 歳」においても、増加傾向にあることが分かる。

次に、正規雇用労働者の動きをみると、2013 年以降、男女ともに「15～24 歳」「45～54 歳」「65 歳以上」で増加している。また、女性の「25～34 歳」「35～44 歳」の状況を見ると、非正規雇用労働者は減少傾向にある一方で、正規雇用労働者は増加傾向にあり、この年齢階級においては正規雇用労働者として働く女性が増加していることが分かる。

第1-(2)-18図 年齢階級別・雇用形態別に見た雇用者数の動向

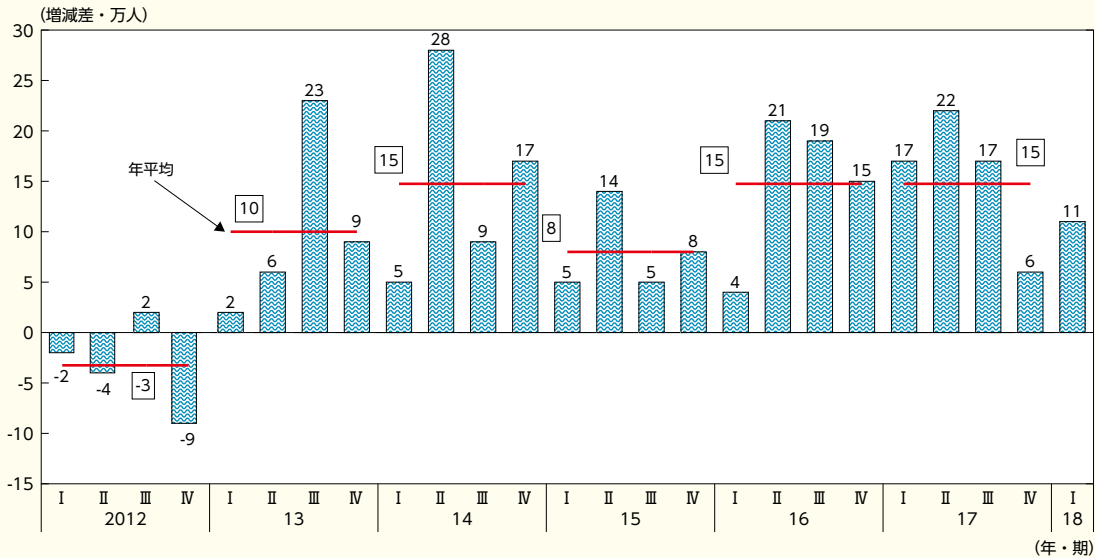
○ 2013年以降、非正規雇用労働者は、男女ともに「65歳以上」で大きく増加しており、また、正規雇用労働者は、男女ともに「15～24歳」「45～54歳」「65歳以上」で増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第1-(2)-19図 非正規雇用から正規雇用への転換に関する動向

○ 15～54歳で正規転換を行った者の人数は、5年連続でプラスとなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 「非正規から正規へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規から非正規へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指し、ここで「正規転換を行った者の人数」とは、「非正規から正規へ転換した者」から「正規から非正規へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。
 2) 図における対象は、15～54歳としている。
 3) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各年の値の平均値が年平均の値と一致しない場合もあることに留意が必要である。

● 15～54 歳において、正規転換は引き続き増加している

第 1-(2)-19 図では、15～54 歳の層において、過去 3 年間に離職した者のうち「非正規から正規へ転換した者」の人数から「正規から非正規へ転換した者」の人数を差し引いた人数（以下「正規転換を行った者の人数」という。）を示したものである。

まず、15～54 歳の層における正規転換を行った者の人数をみると、年平均では 2013 年以降 5 年連続でプラスとなっている。2017 年は前年と同数の 15 万人となっており、2018 年 1 - 3 月期では 11 万人となっている。

なお、第 II 部 4 章において詳細は後述するが、厚生労働省「平成 27 年転職者実態調査」により、非正社員から正社員に転換した者が、現在の勤め先を選んだ理由をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足」が多くなっており、さらに「労働条件（賃金以外）がよい」といった理由を挙げる者も多くなっている。

● 製造業、非製造業ともに人手不足感が高まっており、バブル期に次ぐ水準となっている

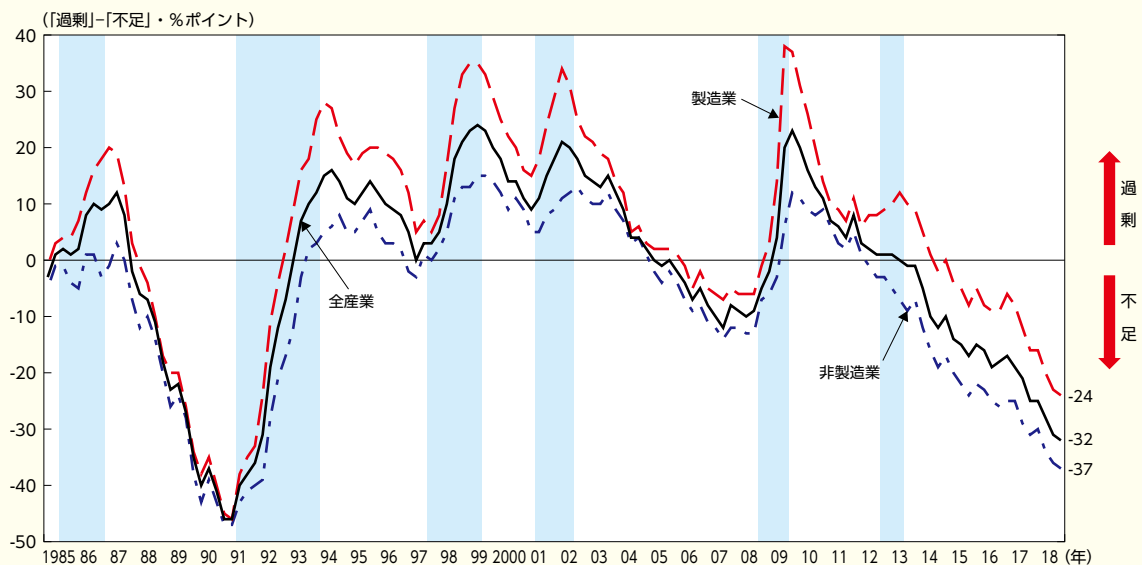
これまで、失業、求人・求職及び就業者・雇用者の動向について概観し、雇用環境が着実に改善していることを確認してきた。こうした中、就職（内定）率の推移をみても、高校新卒者、大学新卒者ともに非常に高い水準で推移している（付 1-(2)-2 図）。

他方、少子高齢化による労働供給制約下にある我が国では、日本経済の緩やかな改善にとまない、企業において人手不足感が高まっている。そこで、ここからは企業の手不足感の状況について概観していく。

まず、第 1-(2)-20 図により、短観の雇用人員判断 D.I. の推移をみていく。雇用人員判断 D.I がプラスであることは、人手が過剰と考えている企業の割合が高く、マイナスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合が高いことを示している。

第 1-(2)-20 図 雇用人員判断 D.I. の推移

- 全産業では、2013 年に過剰感から不足感に転じた後、人手不足感は趨勢的に高まっている。
- 2018 年 3 月調査の雇用人員判断 D.I. は、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっている。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

全産業の推移をみると、2013年に過剰から不足に転じた後、人手不足感は趨勢的に高まっており、直近の2018年3月調査の雇用人員判断D.I.は、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっており、1992年3月調査以来26年ぶりの水準となっている。

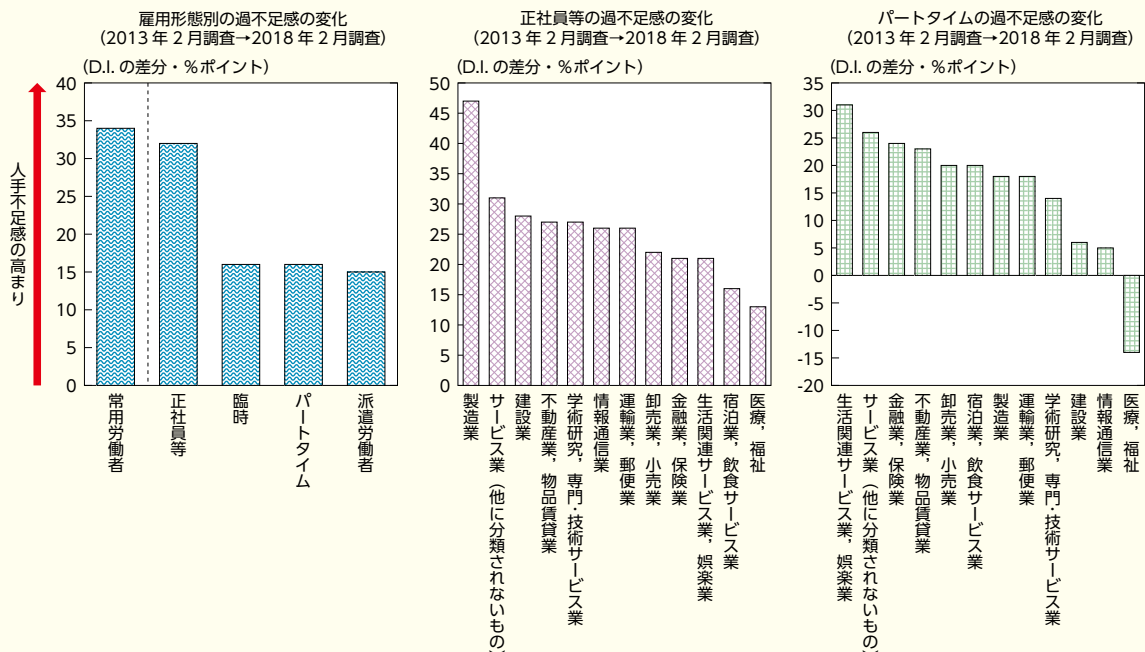
●「正社員等」では「製造業」における人手不足感の高まりが特に深刻であり、「パートタイム」では「生活関連サービス業・娯楽業」で人手不足感が高まっている

それでは、具体的にどのような雇用形態や産業において、人手不足感が高まっているのだろうか。第1-(2)-21図は、厚生労働省「労働経済動向調査」の雇用形態別及び産業別にみた労働者の過不足判断D.I.について、短観の全産業において過剰から不足に転じた2013年と直近の人手不足感を比較することで、人手不足感の高まりの状況を示している。過不足判断D.I.がプラスであることは、人手が不足と考えている事業所の割合が高く、マイナスであることは、人手が過剰と考えている事業所の割合が高いことを示している。

まず、「常用労働者」の中でどのような雇用形態において人手不足感が高まっているかみると、「正社員等」の人手不足感の高まりが、「臨時」「パートタイム」「派遣労働者」の人手不足感の高まりを上回っており、「正社員等」において人手不足感の高まりが深刻であることが分かる。次に、「正社員等」と「パートタイム」において、それぞれどのような産業において人手不

第1-(2)-21図 雇用形態別、産業別にみた労働者過不足判断D.I.

- 雇用形態別にみると、「正社員等」において人手不足感の高まりが強い。
- 正社員等では「製造業」における人手不足感の高まりが特に強くなっており、パートタイムでは「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス（他に分類されないもの）」における人手不足感が特に強い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」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) 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
 2) 「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。
 3) 過不足感のD.I.は、「過剰」－「不足」で算出している。
 4) 2015年2月調査から、会社以外の法人（信用金庫、一般財団法人、病院等）も調査対象とした。特に「医療、福祉」において会社以外の法人が調査対象事業所に占める割合（2015年2月調査時）は91.0%であり、2014年11月以前の調査結果と比較する際には注意を要する。

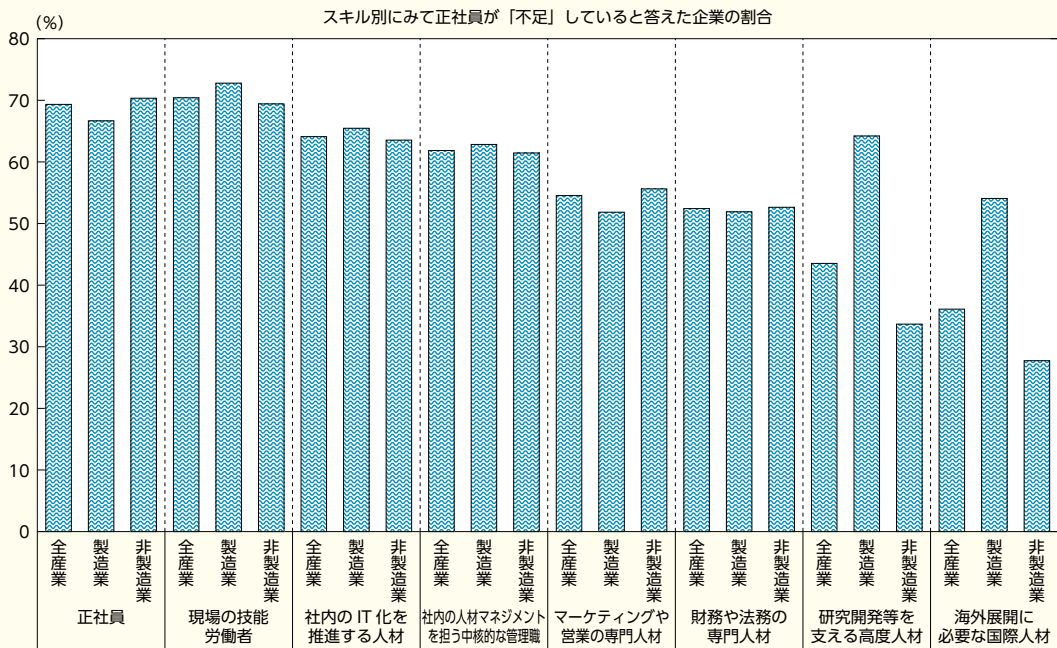
足感が高まっているのか確認すると、「正社員等」では「製造業」における人手不足感の高まりが特に深刻となっており、その他に「サービス（他に分類されないもの）」「建設業」における人手不足感の高まりが強い。「パートタイム」では、「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス（他に分類されないもの）」における人手不足感の高まりが強いことが分かる。ただし、2018年2月調査の数値をみると、人手不足感を示すD.I.の水準が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」となっており、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」が高い状況となっている。

●「現場の技能労働者」「社内のIT化を推進する人材」「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」の人手不足感が高い

続いて、人手不足感が高まっている正社員に着目し、企業側で具体的にどのようなスキルを持った人材のニーズが高いのかみていく。第1-(2)-22図により、産業別及びスキル別に正社員の人手不足感を概観すると、全産業では「現場の技能労働者」「社内のIT化を推進する人材」「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」の人手不足感が高いことが分かる。他方、「海外展開に必要な国際人材」「研究開発等を支える高度人材」の人手不足感は、製造業では高いものの、全産業では相対的に低い水準となっている。ただし、グローバルな経済活動・イノベーション活動を重視する企業においては、製造業を中心に、これらの人材の人手不足感が高い状況にある（付1-(2)-3図）。

第1-(2)-22図 産業別・スキル別にみた正社員の人手不足感について

- 全産業では「現場の技能労働者」「社内のIT化を推進する人材」「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」において人手不足感が高い。
- 「海外展開に必要な国際人材」「研究開発等を支える高度人材」の人手不足感は、製造業で高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査票)」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 各人材について「大いに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「大いに不足」と回答した企業について集計した。
2) 「不足」とは、「大いに不足」「やや不足」を合わせた。「不足」の比率の分母は、各人材の総計となっている。

●人手不足感の高まりとともに、賃金等の労働条件の改善や省力化投資の意向が高まる

次に、人手不足感の高まりに応じた事業所⁵側の対処策について、その取組内容を確認していく。

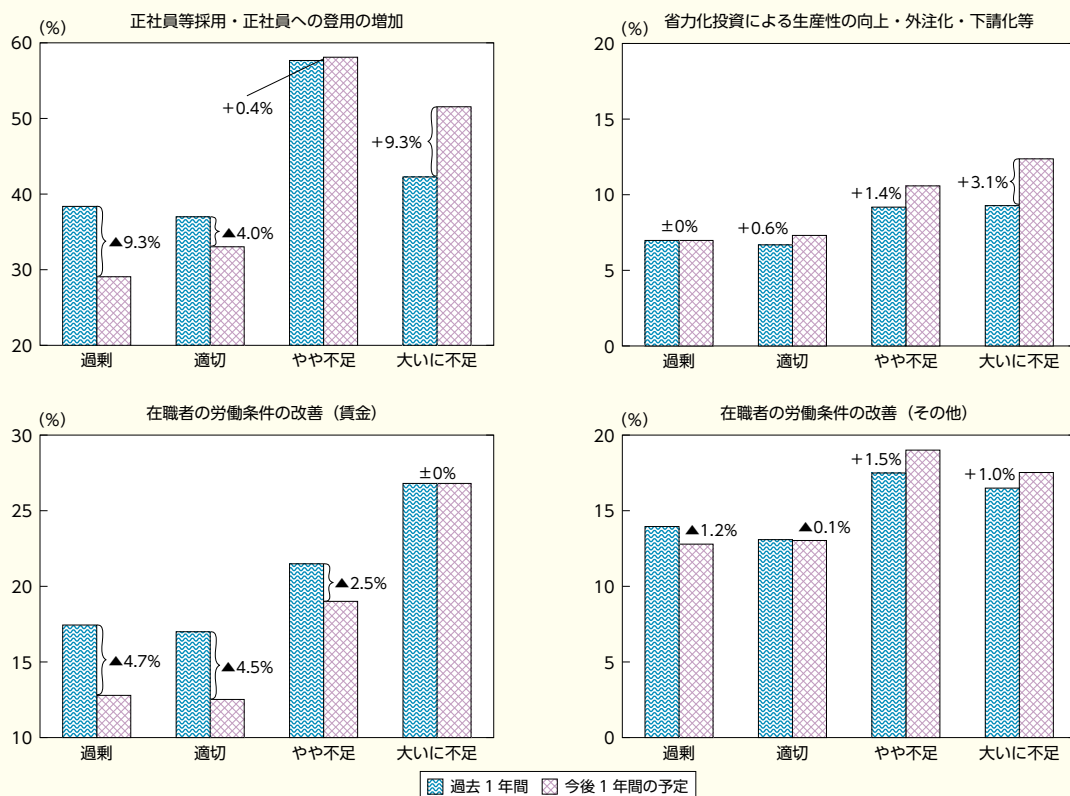
第1-(2)-23図は、労働者の過不足感について「過剰」「適切」「やや不足」「大いに不足」と回答した事業所に峻別し、それぞれの人手不足に対する対処策に関して「過去1年間に実施した対処策」と「今後1年間に実施を予定している対処策」に着目し整理していく。「過去1年間に実施した対処策」を比較のベースとし、今後1年間にどのような取組を実施する予定なのか、今後の意向をより詳細に分析していく。

まずは、労働者の過不足感の程度と「正社員等の採用・正社員への登用の増加」との関係性をみると、人手不足感に関して「大いに不足」と回答した事業所の方が、「適切」と回答した事業所と比較し、今後、本対処策を講じる意向が強いことが分かる。さらに、労働者の過不足感の程度と「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化」との関係性をみると、人手不足感の高まりとともに、今後、本対処策を講じる意向が高まることが確認できる。

一方、労働者の過不足感の程度と「在職者の労働条件の改善（賃金）」との関係性をみると、賃金については対処策を講じる事業所割合の水準が、人手不足感の程度に応じて高まっていく

第1-(2)-23図 人手不足の程度と対処策の関係

- 人手不足の程度が深刻な企業ほど、今後1年間、「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」を講じる意向が強い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査（2016年8月）」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 労働者の過不足感について「大いに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「大いに不足」と回答した事業所における実施した対処方法別事業所割合を示している。

2) 図において、労働者の過不足感の「過剰」は、「大いに過剰」「やや過剰」を合わせた。

3) 在職者の労働条件の改善（その他）とは、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実などを指す。

5 事業所を調査対象としたデータを活用しているため、ここでは事業所について議論している。

ものの、今後の意向については、本対処策を講じる意向が高まっておらず、労働者が「不足」又は「大いに不足」と回答したにもかかわらず、今後1年間に本対処策の実施を予定している事業所の割合が低下するという傾向もある。加えて、所定労働時間の削減等といったその他の労働条件の改善については、人手不足感の高まりに応じて、今後、当該対処策を講じる意向が高まる傾向にあるものの、他の対処策を比較すると、その上昇幅は小さくなっている。

実際にハローワークに提出された求人について求人条件別に充足率の状況を見ると、完全週休二日制の求人はそうでない求人と比べて充足率が2.1%ポイント高く、時間外労働の無い求人は所定外労働時間が週30時間以上の求人と比べて充足率が8.5%ポイント高い等、求人情報内に示された労働条件により充足率に違いがみられる（付1-(2)-4図）。

今後、人材を確保するためには、労働条件の改善にも積極的に取り組んでいくことが重要だと考えられる。

●無期雇用者は男性の「15～34歳」「55歳以上」、女性の「35～54歳」において増加幅が拡大している

次に、雇用契約期間別に雇用者の動向をみていく。第1-(2)-24図により、雇用契約期間別に一般常用雇用者数の推移をみると、無期雇用者、有期雇用者ともに増加しており、2017年では無期雇用者は前年より56万人増加し3,901万人、有期雇用者は同21万人増加し1,157万人となっており、増減数では2015年以降、無期雇用者が有期雇用者を上回っている。

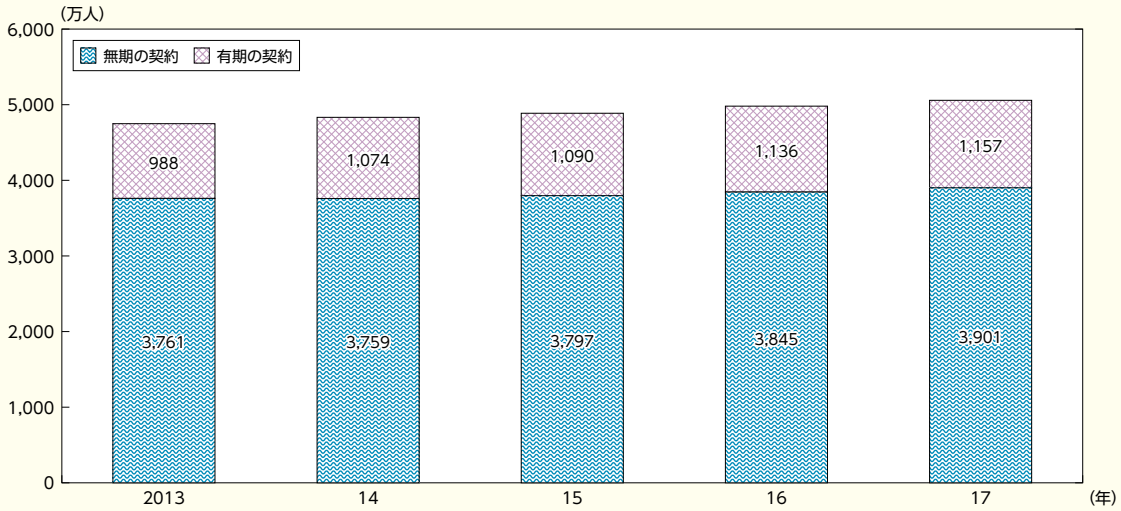
雇用契約期間別に雇用者の動向を詳細にみるために、第1-(2)-25図により、性別及び年齢階級別に無期雇用者、有期雇用者の増減をみていく。2017年をみると、無期雇用者は、男性では「15～34歳」「55歳以上」、女性では「35～54歳」において増加幅が拡大している一方で、有期雇用者は男性の「35～54歳」を除き、全ての年齢階級において増加幅が縮小していることが分かる。

また、第1-(2)-26図により、雇用契約期間別に有期雇用者の状況をみると、2018年2月時点⁶の有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が29%と最も高くなっており、「1年超から3年以下」が同15%、「5年超」が同12%となっている。性別でみると、「6か月以下」では、男性が15%である一方で、女性が21%と相対的に多くなっている。他方、「5年超」では、女性が8%である一方で、男性が17%と相対的に多くなっていることが分かる。

6 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」は、多様化する雇用・失業の実態をよりの確に把握するため、2018年1月分から調査事項の変更を行い、雇用契約期間について「定めがない」「1か月未満」「1か月以上3か月以下」「（雇用契約期間の定めがあるか）わからない」等のように調査項目を変更した。ここで記載したデータは、集計を開始して間もないこともあり、季節性を除去していない原数値によるものであることから、一定の幅をもってみる必要がある。

第1-(2)-24 図 雇用契約期間別にみた雇用者数の動向

- 無期雇用者、有期雇用者ともに増加しており、増減数をみると2015年以降、無期雇用者が有期雇用者を上回っている。

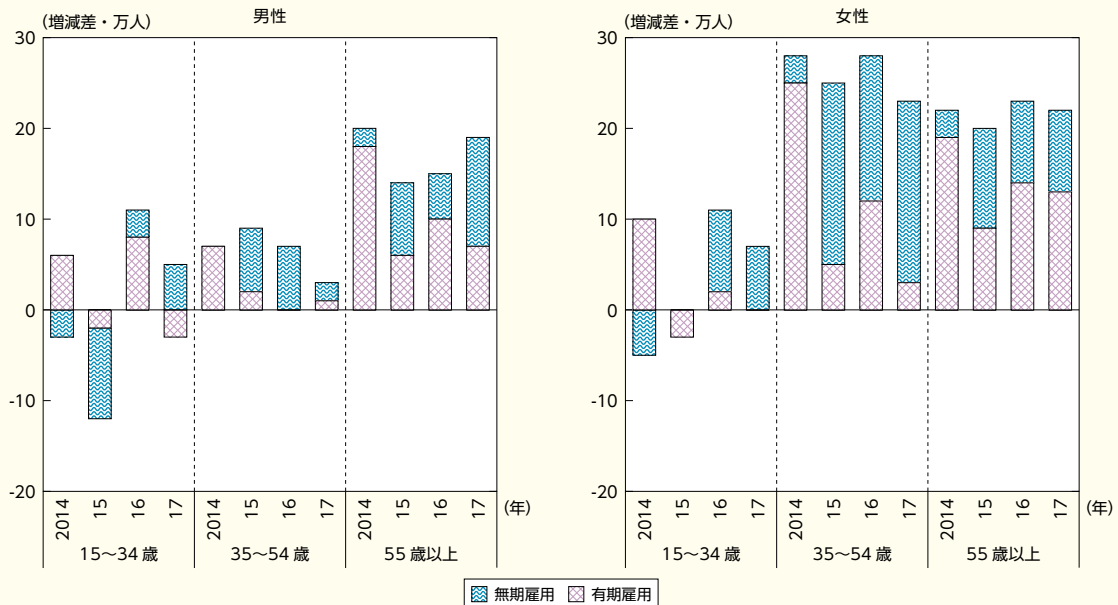


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 「無期の契約」は雇用契約期間の定めがない者を指し、「有期の契約」は雇用契約期間が1年を超える者を指す。また、有期雇用の比率は役員を除く一般常用雇用者数のうち、有期の契約の者が占める割合を指す。

第1-(2)-25 図 性別・年齢階級別にみた無期・有期雇用者数の増減

- 無期雇用者は男性の「15～34歳」「55歳以上」、女性の「35～54歳」で増加幅が拡大している。
- 有期雇用者は男性の「15～34歳」を除き、全ての年齢階級で増加幅が縮小している。

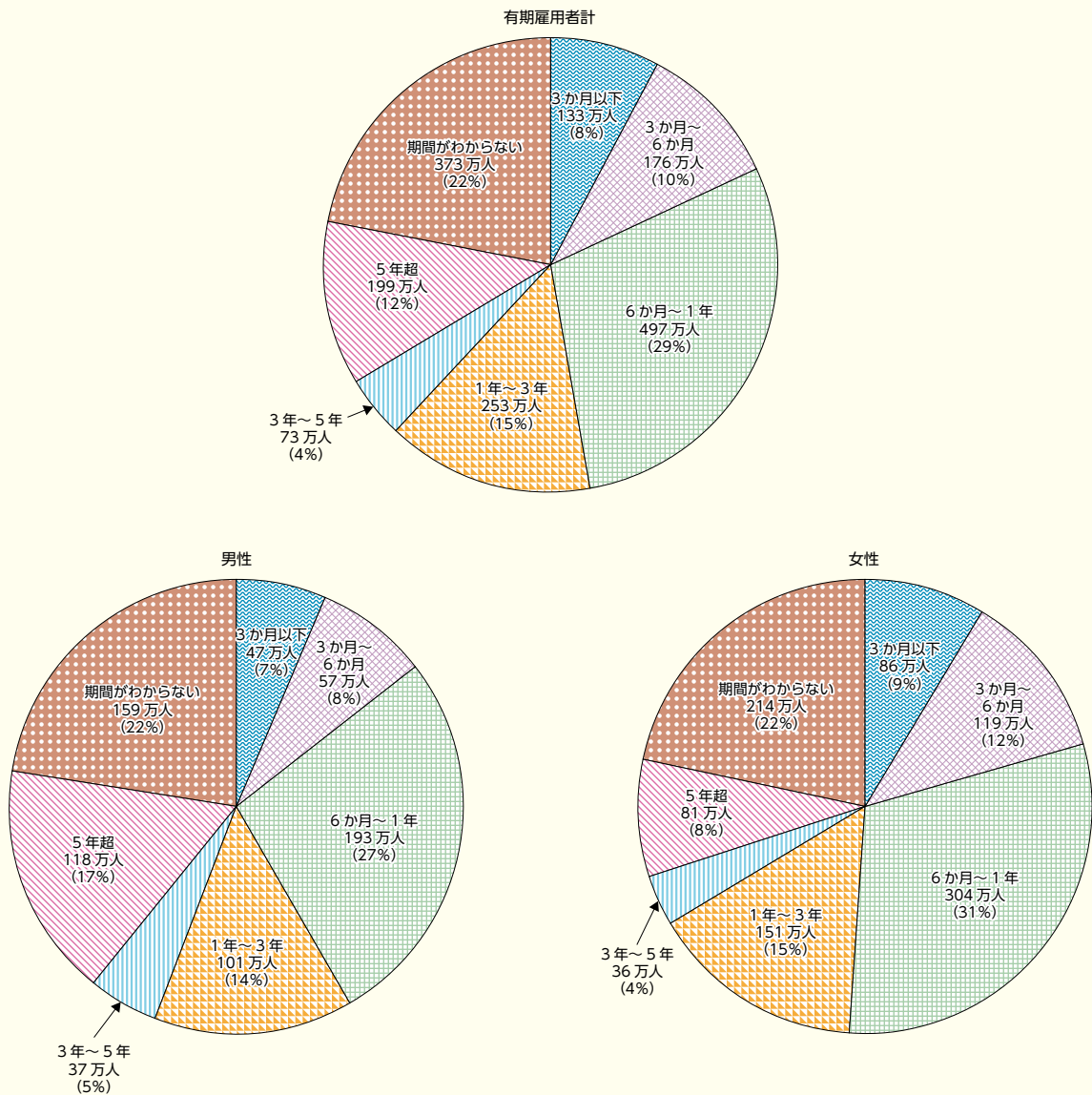


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 有期雇用者は、雇用契約期間が1年を超える者を示している。

第 1-(2)-26 図 有期雇用者の雇用契約期間の内訳

○ 有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が最も高くなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

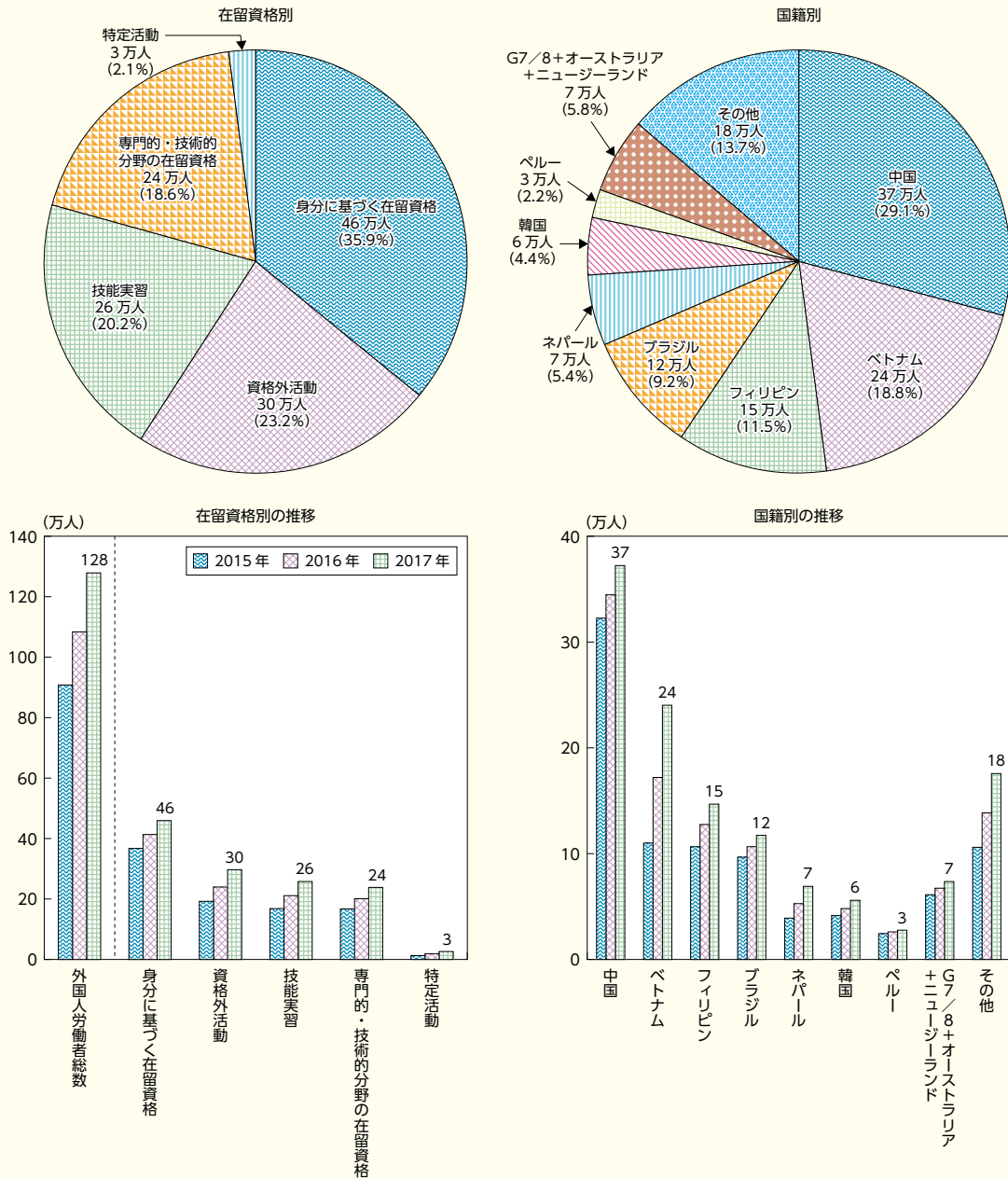
- (注) 1) 有期雇用者は、役員を除く有期雇用者を対象としている。
 2) データは2018年2月時点のものであり、季節性を除去していない原数値であることには留意が必要である。
 3) 各構成比の値は、小数点第1位を四捨五入しているため、各項目の値の合計値が100%とまらない場合があることも留意が必要である。

●外国人労働者数は届出義務化以来、過去最高を更新し128万人となった

日本で働く外国人労働者数をみると、2017年10月末では前年差で19万人増の128万人となり、2007年に外国人雇用状況届出を義務化して以降、過去最高を更新した。第1-(2)-27図により、在留資格別にみると、いずれの在留資格においても外国人労働者は増加しており、「身分に基づく在留資格」が46万人、「資格外活動」が30万人、「技能実習」が26万人、「専門的・技術的分野の在留資格」が24万人となっている。また、国籍別で見ると、中国が最も多く37万人となっているが、近年ではベトナムが大きく増加しており、前年より7万人増の24万となっている。

第1-(2)-27図 外国人労働者の概況について

- 2017年10月末の外国人労働者数は約128万人となり、2007年に届出が義務化されて以来過去最高を更新した。
- 在留資格別にみると、いずれの在留資格においても外国人労働者は増加している。



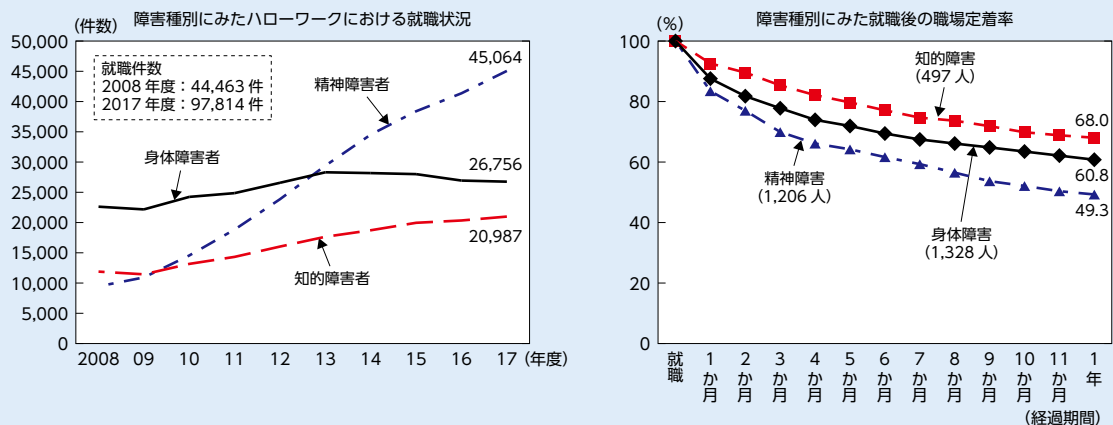
資料出所 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 各構成人数は、小数点第1位を四捨五入しているため、各項目の合計値が総数と一致しない場合があることに留意が必要である。

コラム 1-3 障害者雇用の促進に向けた職場定着の取組について

企業においても障害者雇用が積極的に行われているが、ハローワークにおける就職状況について障害種別にみてみよう。コラム 1-3-①図の左図により、障害者の就職件数をみると、ハローワークにおける就職件数は増加しており、2017 年度では 97,814 件となっている。また、障害種別に推移をみると、2008 年時点では身体障害者が最も多い 22,623 件（構成割合：50.9%）となっていたが、近年では精神障害者の就職が大幅に増加しており、2017 年時点では 45,064 件（構成割合：46.1%）と最も多くなっている。次に、障害種別にみた就職後の定着状況についてコラム 1-3-①図の右図により確認すると、就職件数が最も増えている精神障害者の定着率が他の障害と比べて低く、1 年経過すると定着率が 49.3%まで低下しており、精神障害者の職場への定着が課題となっている状況がうかがえる。

コラム 1-3-①図 ハローワークにおける障害者の就職・定着状況

- 近年では精神障害者の就職が大きく増加している。
- 職場定着率について障害種別にみると、精神障害者は他の障害と比べて低い傾向にあり、経過期間が 1 年となると半数が離職していることが分かる。



資料出所 左図は、厚生労働省「平成 29 年度 障害者の職業紹介状況等」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

右図は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017 年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

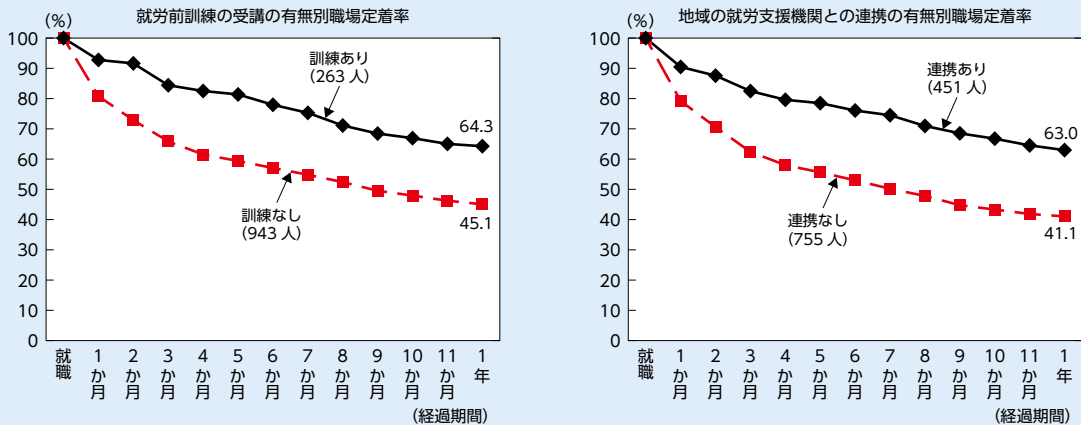
(注) 「その他の障害者」については、割愛している。

現在、精神障害者の職場定着の改善に向けて様々な取組が行われているが、そうした取組の効果について、ここでは就労前の訓練と障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関による支援に着目して、取組の効果をみていこう。コラム1-3-②図により、精神障害者について、取組実施有無別で職場定着率をみると、就労前訓練を受講している場合は経過期間1年時点で未受講よりも19.2%ポイント高い64.3%となっており、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を行った場合は、そうでない場合と比較すると21.9%ポイント高い63.0%となっており、これらの支援を行うことによる定着率の向上が認められる。

2018年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象に追加され、法定雇用率も引き上げられた中、精神障害者が職場でいきいきと働き続けられる環境の実現に向けて、上記のような取組等を更に推進していくことが重要となる。

コラム1-3-②図 精神障害者における就労前訓練、地域の就労支援機関の活用の効果

- 就労前訓練、地域の就労支援機関との連携を実施すると、未実施に比べて職場定着率は大きく改善する可能性が示唆される。



資料出所 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

コラム 1-4 地域ブロック別にみた雇用情勢の概況について

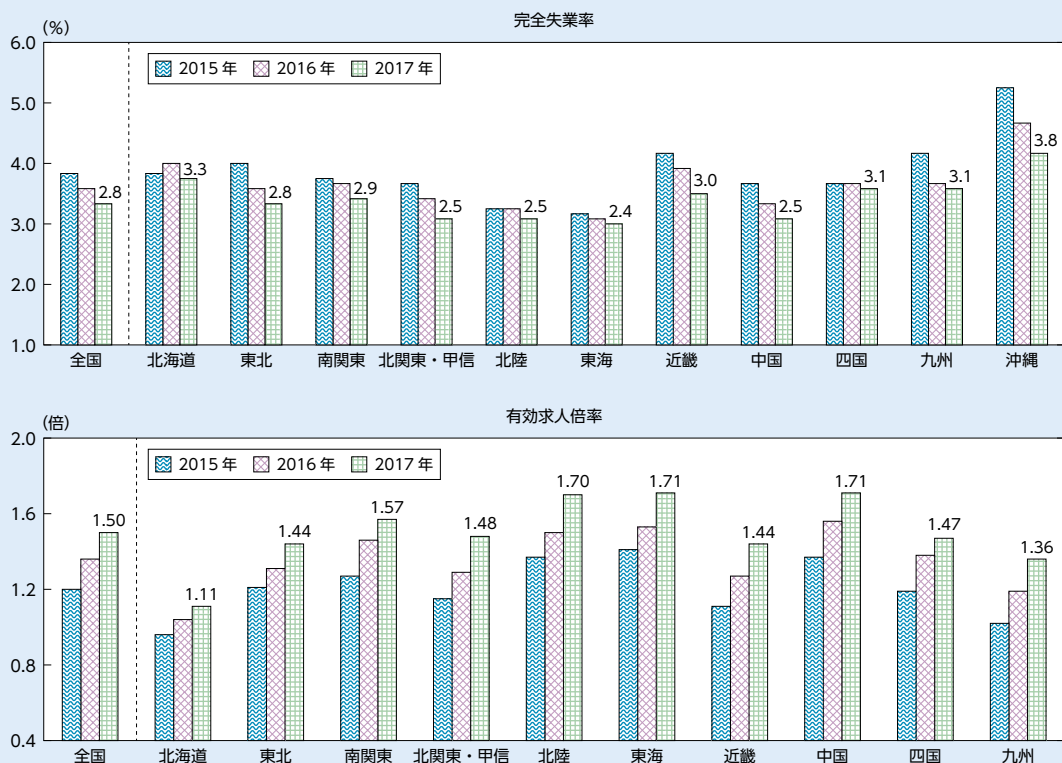
コラム 1-4-①図で、地域ブロック別の完全失業率、有効求人倍率の推移をみていこう。はじめに、直近 2017 年の完全失業率をみると、全国平均の 2.8% よりも低い地域は北関東・甲信、北陸、東海、中国となっており、東海は最も低い 2.4% となっている。また、2016 年と比べてみると、全ての地域ブロックにおいて完全失業率は低下している。

次に、2017 年の地域ブロック別有効求人倍率をみると、全国平均の 1.50 倍よりも高い地域は南関東、北陸、東海、中国となっており、東海、中国は 1.71 倍と高い水準となっている。また、2015 年から 2017 年にかけての変化をみると、中国、九州で 0.34 ポイント、北関東・甲信、北陸、近畿で 0.33 ポイント上昇しているなど、全ての地域ブロックにおいて有効求人倍率は上昇している。

このように、地域ブロック別にみても、雇用情勢は着実に改善が進んでいることが分かる。

コラム 1-4-①図 地域ブロック別にみた完全失業率・有効求人倍率の推移

- 全ての地域ブロックにおいて完全失業率の低下、有効求人倍率の上昇がみられた。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

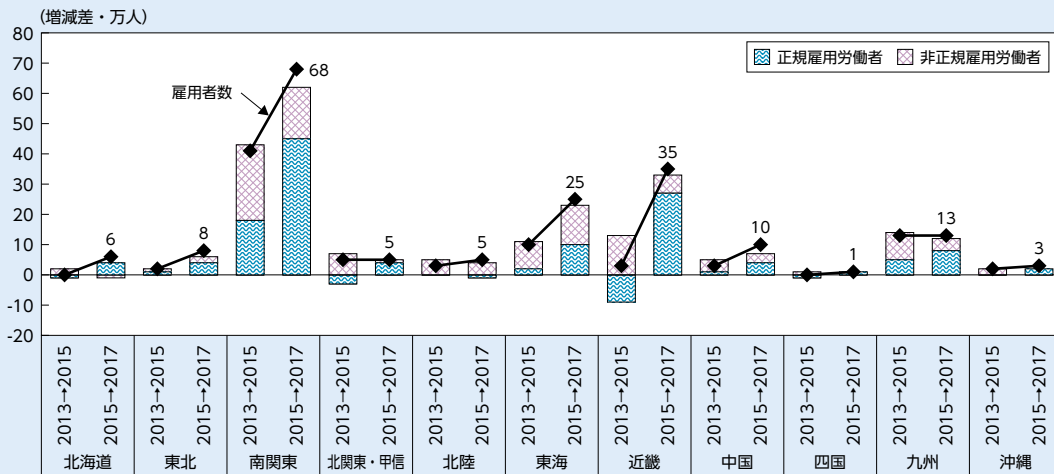
(注) 各地域ブロックの構成は以下のとおり。なお、有効求人倍率については九州に沖縄県を含む。

北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
沖縄	沖縄県

最後に、地域ブロック別に雇用者数の動向をみていこう。コラム1-4-②図では、2013年から2015年、2015年から2017年の雇用者数の増減を示しており、雇用者の内訳として正規雇用労働者、非正規雇用労働者を積み上げている。2015年から2017年はほぼ全ての地域ブロックにおいて雇用者数は増加しており、南関東、東海、近畿では2013年から2015年と比べると、増減幅が大きく拡大していることが分かる。また、雇用形態別にみると、北陸を除く地域ブロックにおいて正規雇用労働者の増加幅が拡大している一方で、非正規雇用労働者の増加幅はほとんどの地域ブロックが横ばい又は減少している。本節でみたように、地域ブロック別にみても、雇用形態が非正規雇用労働者から正規雇用労働者にシフトしていることが分かる。

コラム1-4-②図 地域ブロック別にみた雇用者数の動向

○ 多くの地域ブロックで雇用者数は増加しており、正規雇用労働者数の増加幅が拡大している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」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) 地域ブロックの構成については、コラム1-4-①図（注）を参照。
 2) 雇用者数は、役員を除く値を示している。
 3) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の増減差の合計が雇用者の増減差と一致しない場合があることに留意が必要である。