

第2章

雇用・失業情勢の動向

日本経済が緩やかに回復する中、完全失業率は2018年度平均で2.4%と1992年度以来26年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は2018年度平均で1.62倍と1973年度以来45年ぶりの高水準となるなど、雇用情勢は着実に改善している。

本章では、このような2018年度の雇用・失業などの動向についてみていく。

第1節 雇用情勢の概況

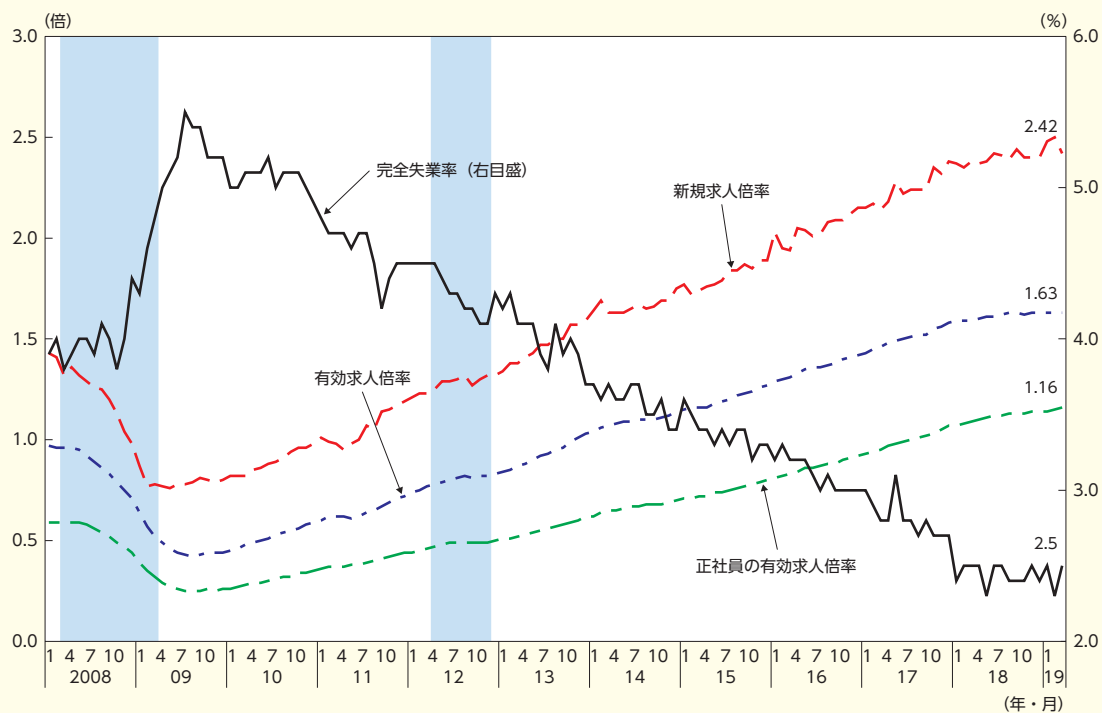
●正社員有効求人倍率が1倍を超える水準を維持するなど、雇用情勢は着実に改善

2018年度の雇用情勢について概観していく。

第1-(2)-1図により、完全失業率と有効求人倍率等の動向をみると、完全失業率は2009年7月を山として低下傾向にあり、2018年1月以降、約26年ぶりの低い水準で推移している。有効求人倍率は2009年8月を谷として上昇傾向にあり、2018年11月以降は、足下の2019年3月まで1.63倍を維持しており、1974年1月以来の高い水準となった。また、新規求人倍率は2019年2月には2.50倍と、比較可能な1963年1月以降で最も高い水準となった。また、正社員有効求人倍率は2017年8月に1倍を超える水準となった後、直近の2019年3月に1.16倍となり、2004年度に集計を開始して以来、過去最高の水準となった。

第1-(2)-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

- 完全失業率は、2019年2月には1993年4月以来25年10か月ぶりの低い水準まで改善した。
有効求人倍率は、2018年11月以降は1.63倍と、1974年1月以来の高い水準を維持している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) データは季節調整値。
2) 2011年3月から8月までの期間は、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、補完推計値を用いた。
3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

コラム1-1 完全失業率の要因分解

我が国の雇用情勢は着実に改善し、完全失業率は、前年度差で2010年度以降低下傾向にあるが、こういった要因によって完全失業率は低下しているのだろうか。

そこで、コラム1-1図により、完全失業率の前年度差について、①就業者数要因、②15歳以上人口要因、③労働力率要因にそれぞれ要因分解¹し、その推移をみていく。なお、完全失業率は、労働参加の拡大等に伴う就業者数の増加によっても低下するが、人口減少や少子高齢化等に伴う15歳以上人口の減少や労働市場からの退出に伴う労働力人口の減少（労働力率の低下）によっても低下する。同図によると、2010年度から2012年度にかけての完全失業率は、③の労働力率要因がマイナスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった。一方で、2013年度以降の完全失業率は、③の労働力率要因がプラスに寄与したものの、①の就業者数要因が、労働力率要因を上回りマイナスに寄与した結果、前年差でマイナスとなった。以上より、2010年度から2012年度にかけての完全失業率の低下は労働力率の低下が、2013年度以降の完全失業率の低下は就業者数の増加が、それぞれ大きく寄与していたことが分かる。

2013年度以降の雇用情勢を振り返ると、15歳以上人口が2011年度をピークに緩やかな低下傾向で推移する中、女性や高齢者を中心に労働参加が拡大し、労働力人口が増加した結果、労働力率は上昇傾向で推移しており、また、就業者数も2012年度を谷として増加傾向にある。これらを踏まえると、2013年度以降の完全失業率の低下は、こうした雇用情勢の改善に伴う現象であることが考えられる。

なお、15歳以上人口要因については、2012年度よりマイナスに寄与する傾向にあるものの、相対的にみれば、完全失業率の低下に対し、現時点では、大きな影響はない状況にあるといえよう。

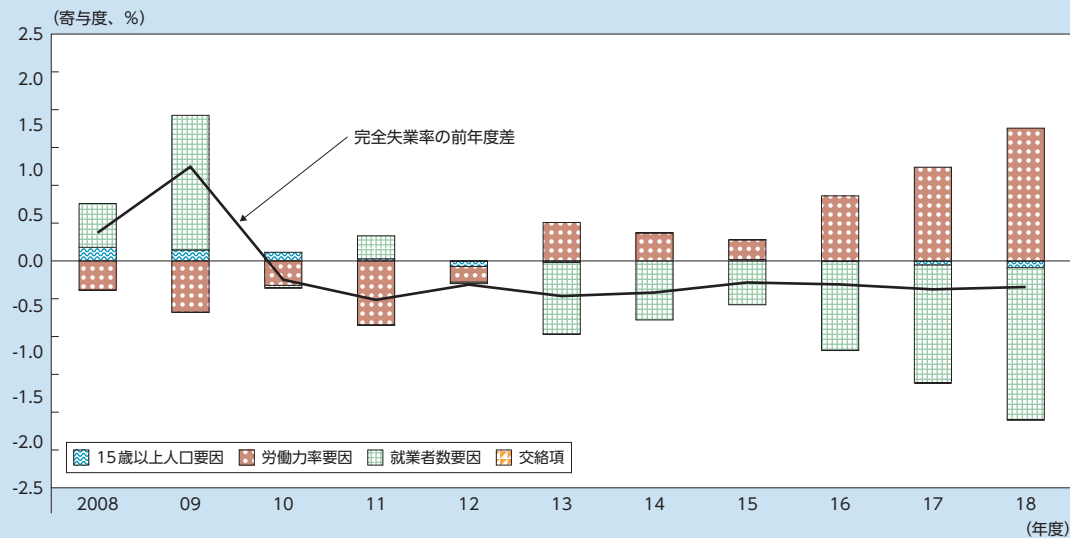
1 一般的に、完全失業率は、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合を指す値だが、以下のとおり「15歳以上人口」「労働力率」「就業者数」の比率で表現することもできる。

$$\begin{aligned}\text{完全失業率} &= \text{完全失業者数} / \text{労働力人口} \\ &= (\text{労働力人口} - \text{就業者数}) / \text{労働力人口} \\ &= 1 - (\text{就業者数} / (\text{15歳以上人口} \times \text{労働力率}))\end{aligned}$$

なお、「労働力率」は、「労働力人口」を「15歳以上人口」で除し、100を掛けた値。

コラム1-1図 完全失業率の要因分解

- 2010年度から2012年度にかけての完全失業率は、労働力率要因がマイナスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった一方で、2013年度以降の完全失業率は、労働力率要因がプラスに寄与したものの、就業者数要因がそれを上回りプラスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった。
- なお、15歳以上人口については、2012年度よりマイナス寄与の傾向があるものの、相対的にみれば、完全失業率の低下に対し、大きな影響はない状況にある。



(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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 完全失業率の前期差の要因分解の式は以下のとおり。

$$\Delta U = \frac{E}{\alpha N^2} \times \Delta N + \frac{E}{\alpha^2 N} \times \Delta \alpha - \frac{1}{\alpha N} \times \Delta E + \frac{E}{\alpha^2 N^2} \times \Delta \alpha \Delta N$$

ただし、U:完全失業率、N:15歳以上人口、 α :労働力率、E:就業者数

2) 15歳以上人口は、労働力人口と非労働力人口の和の値として、労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除し、100を掛けた値としている。

3) 数値は、月次データの平均を使用している。

第2節 失業の動向

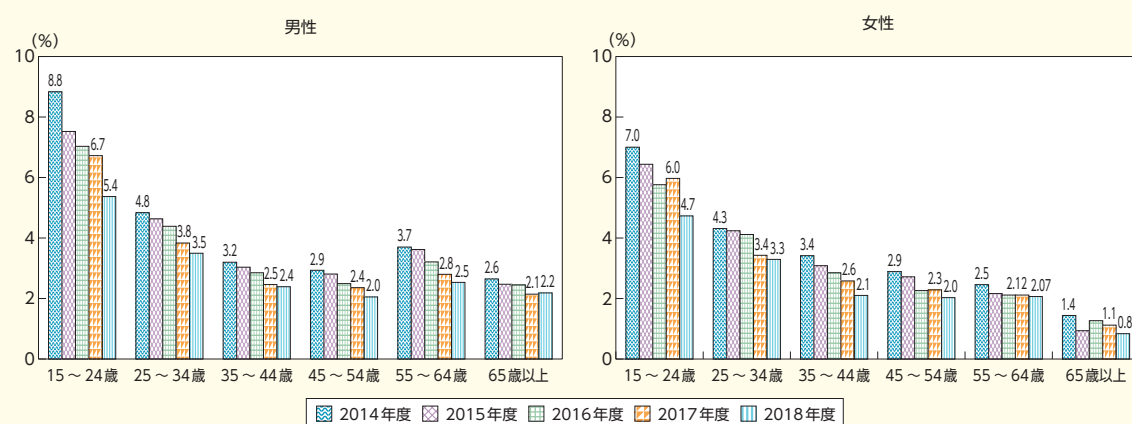
●若年層を中心に完全失業率は低下している

2018年度においても完全失業率が低下傾向にあることを確認したが、ここでは失業の動向についてより詳細にみていく。

まず、第1-(2)-2図により、年齢別に失業の動向をみていく。年齢階級別に完全失業率を概観すると、各年齢階級において趨勢的に低下傾向にある。2018年度の動向をみると、男性の「65歳以上」を除き、男女ともに全ての年齢階級において完全失業率が低下している中、特に若年層における低下幅が大きく、男女ともに「15～24歳」において前年比1.3%ポイントの低下となった。

第1-(2)-2図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 完全失業率の推移を年齢階級別にみると、各年齢階級において趨勢的に低下傾向にある。2018年度の動向をみると、男性の「65歳以上」を除き、男女ともに全ての年齢階級において完全失業率が低下している中、特に若年層における低下幅が大きい。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 15～24歳は既卒を対象。

2) 数値は、四半期データの平均を使用している。

●非自発的な失業は総じて減少傾向にある

続いて、第1-(2)-3図により、年齢階級別及び求職理由別に完全失業者数の動向を概観すると、2014年以降、「65歳以上」を除く各年齢階級において非自発的な理由による完全失業者数は減少傾向にあり、2014年から2018年にかけての減少幅は、65歳以上を除き、各年齢階級とも約5割程度となっている。また、自発的な理由による完全失業者数については、2014年以降、45歳以上においておおむね横ばい圏内で推移している一方で、15～44歳において減少傾向にある。

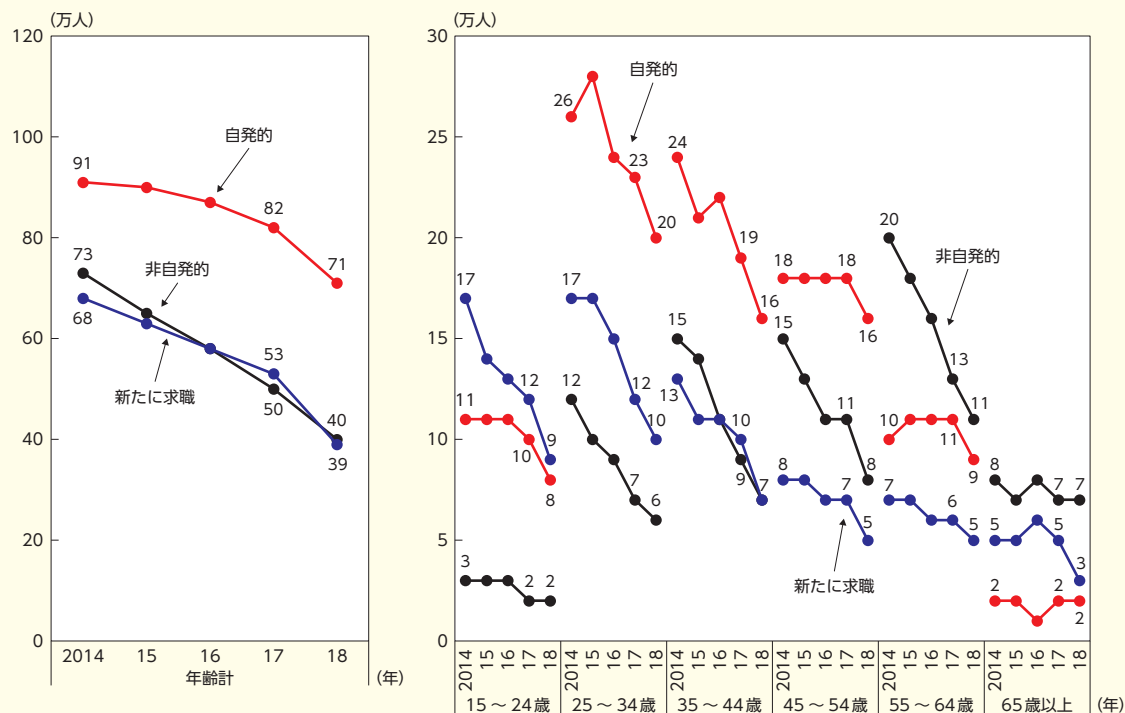
次に、2018年における求職理由別の完全失業者の動向をみると、非自発的な理由による完全失業者数については、非自発的な理由による完全失業者数の水準が相対的に低い傾向にある「15～24歳」「65歳以上」では横ばいとなったが、その他の年齢階級ではいずれも減少した。

また、自発的な理由による完全失業者数については、2017年と比較し、「65歳以上」を除く全ての年齢階級において減少しており、特に、自発的な理由による完全失業者数の水準が相対

的に高い傾向にある「25～34歳」「35～44歳」においては、それぞれ3万人減少した。

第1-(2)-3図 年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

○ 非自発的な理由による完全失業者数に関する2018年の動向をみると、「15～24歳」「65歳以上」では横ばいとなったが、その他の年齢階級ではいずれも減少した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

●長期失業者数は全ての年齢階級で減少している

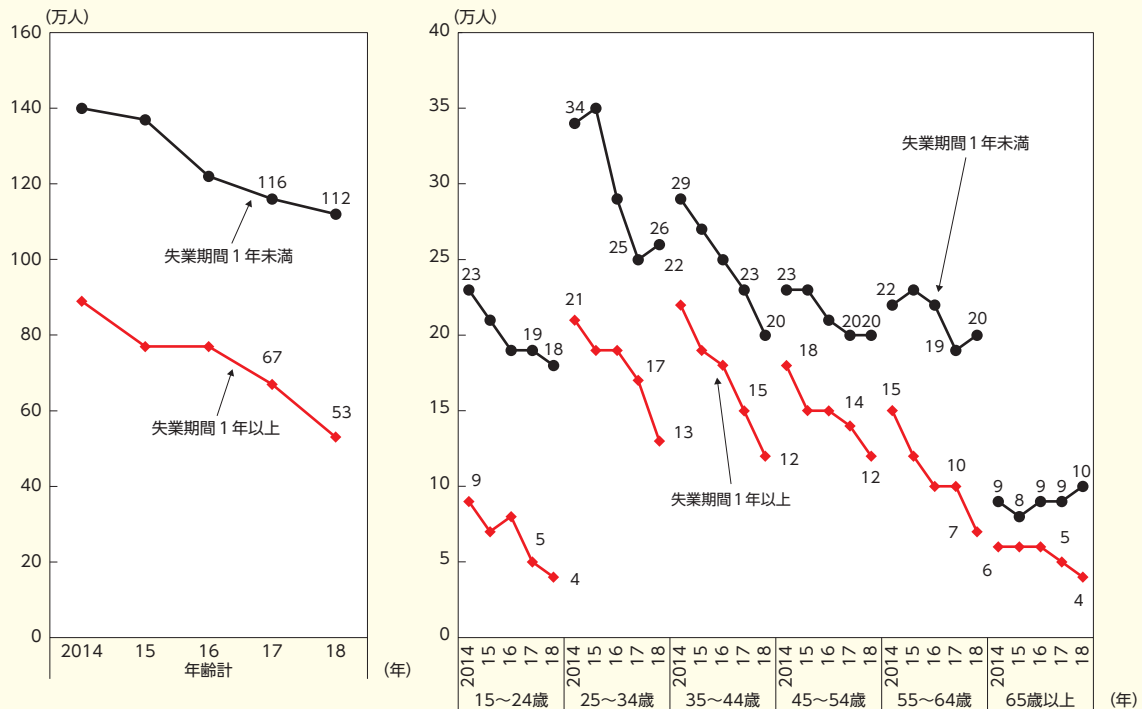
さらに、第1-(2)-4図により、年齢階級別及び失業期間別に完全失業者数の動向を概観すると、2014年以降、各年齢階級において失業期間1年以上の完全失業者（以下「長期失業者」という。）数は減少傾向にある中、特に、2014年時点で他の年齢階級と比べ長期失業者数の水準が高かった「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」においては、2014年から2018年にかけて、それぞれ8万人、10万人、6万人の減少となっており、減少幅が大きい。また、失業期間1年未満の完全失業者（以下「短期失業者」という。）数についても、「65歳以上」を除き、おおむね減少傾向にある。

2018年の動向をみると、長期失業者数については、全ての年齢階級で減少し、特に、長期失業者数の水準が相対的に高い「25～34歳」においては4万人の減少となった。また、短期失業者数については、「25～34歳」「55～64歳」「65歳以上」においてわずかに増加したものの、「15～24歳」において1万人の減少、「35～44歳」において3万人の減少となった。

なお、完全失業者数が2010年以降減少傾向で推移する中、失業期間別の完全失業者数の構成割合がどの程度変化したのかを確認するために、完全失業者数に占める長期失業者数の割合の推移をみてみると、長期失業者数については、全ての年齢階級で低下傾向にあるものの、長期失業者数の構成割合が相対的に高い「35～44歳」「45～54歳」では、他の年齢階級と比較して低下幅が緩やかな状況にある。（付1-2-1図）。

第1-(2)-4図 年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

○ 2018年の失業期間1年以上の長期失業者数は、すべての年齢階級で減少した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

●長期失業者の属性をみると、2007年から2018年にかけて、年齢別では「35～54歳」、続柄別では「世帯主の配偶者」「子又は子の配偶者」、性別では「男性」の占める構成割合が上昇している

これまで、失業の動向について年齢階級別にみると、「35～44歳」「45～54歳」については、他の年齢階級と比較し、完全失業率は低い水準にあり、非自発的な理由による完全失業者数及び長期失業者数も減少傾向にあるものの、完全失業者数に占める長期失業者数の割合は、他の年齢階級と比較し相対的に高い水準にあり、また、減少幅も緩やかであることを確認してきた。失業期間が長期に及んでいることは、求人・求職者間にミスマッチが生じている可能性がある。そこで、長期間にわたって求職活動を行っている長期失業者が仕事に就けない理由等に注目することで、求人・求職間のミスマッチの動向を確認していく。

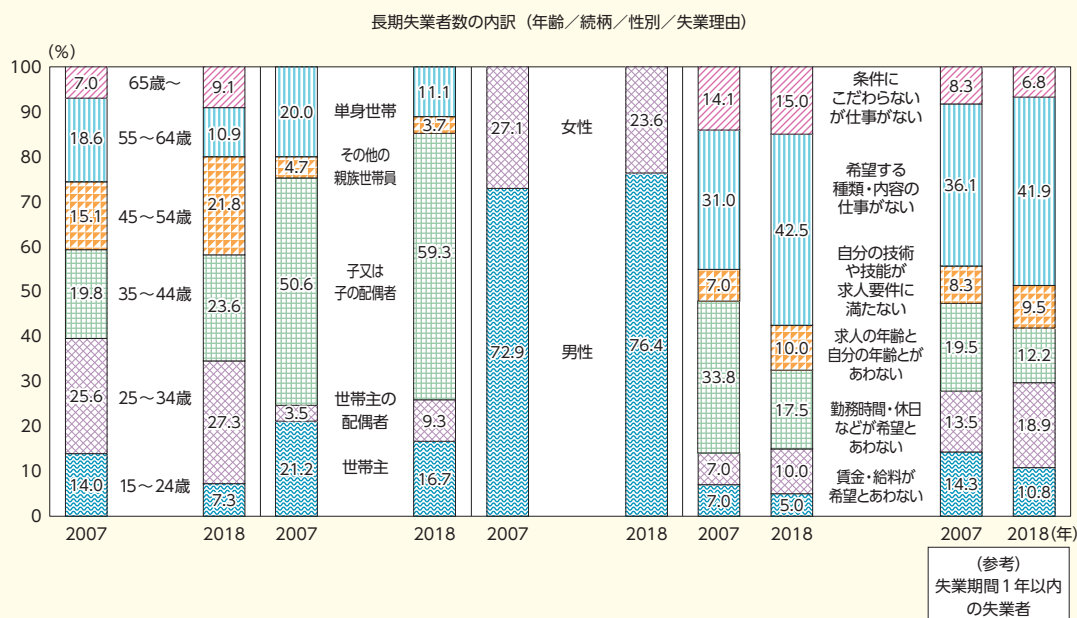
第1-(2)-5図により、2002年からの景気拡大局面において、長期失業者数が最も減少した2007年時点と直近の2018年時点における、長期失業者の状況を比較すると、長期失業者に対する年齢別の構成割合は、「15～24歳」「55～64歳」において低下している一方で、「35～44歳」「45～54歳」等において上昇していることが分かる。次に、同図により、長期失業者に対する続柄別の構成割合をみると、「世帯主」「単身世帯」が低下している一方で、「世帯主の配偶者」「子又は子の配偶者」が上昇していることが分かる。さらに、同図により、長期失業者に対する性別の構成割合をみると、「男性」の占める割合が高く、また、その比率が上昇していることが分かる。

最後に、短期失業者と比較しながら、仕事に就けない理由の変化について確認する。各回答項目の構成比の水準を比較すると、2018年の10-12月期においては、短期・長期失業者ともに、「希望する種類・内容の仕事がない」が最も大きな理由であるが、長期失業者は短期失業

者と比較し、「条件にこだわらないが仕事がない」「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」「自分の技術や技能が求人要件に満たない」といった理由の構成比がやや高く、短期失業者は長期失業者と比較し、「勤務時間・休日などが希望とあわない」「賃金・給料が希望とあわない」といった理由の構成比がやや高い傾向にある。また、各回答項目の構成割合の変化を比較すると、長期失業者と短期失業者において、「条件にこだわらないが仕事がない」以外の理由の構成割合は、おおむね同様の動きをしている中、長期失業者は、短期失業者と異なり、「条件にこだわらないが仕事がない」の構成割合が増加している。また、短期失業者では、「勤務時間・休日などが希望とあわない」といった理由の構成割合が相対的に大きく上昇している一方で、長期失業者では、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」「希望する職種・内容の仕事がない」等といった理由の構成割合が相対的に大きく上昇している。総じてみると、短期失業者では、「条件にこだわらないが仕事がない」等といった理由の構成割合が低下する中、「勤務時間・休日などが希望とあわない」等といった理由の構成割合が上昇しており、長期失業者では、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」「希望する職種・内容の仕事がない」等といった理由の構成割合が上昇していることに加えて、「条件にこだわらないが仕事がない」といった理由も増加しており、短期失業者とはやや異なる傾向を持っていることがうかがえる。

第1-(2)-5図 長期完全失業者の属性別割合の推移

- 長期失業者の属性をみると、2007年から2018年にかけて、年齢別では「35～44歳」「45～54歳」、続柄別では「世帯主の配偶者」「子又は子の配偶者」、性別では「男性」の占める構成割合が上昇している。
- 仕事に就けない理由別では、「希望する種類・内容の仕事がない」「自分の技術や技能が求人要件に満たない」等といった理由の構成割合が上昇していることに加えて、「条件にこだわらないが仕事がない」といった理由も増加している。



資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 各年のデータは10～12月期のデータを使用している。

第3節 求人・求職の動向

●求人の緩やかな増加、求職者の減少が進み、求人倍率は引き続き改善傾向にある

ここでは、求人・求職の動向について、より詳細にみていく。

第1-(2)-6図により、労働需給の状況を示す指標である有効求人倍率、有効求職者数、有効求人数、新規求人倍率、新規求職申込件数、新規求人数の動向について概観する。

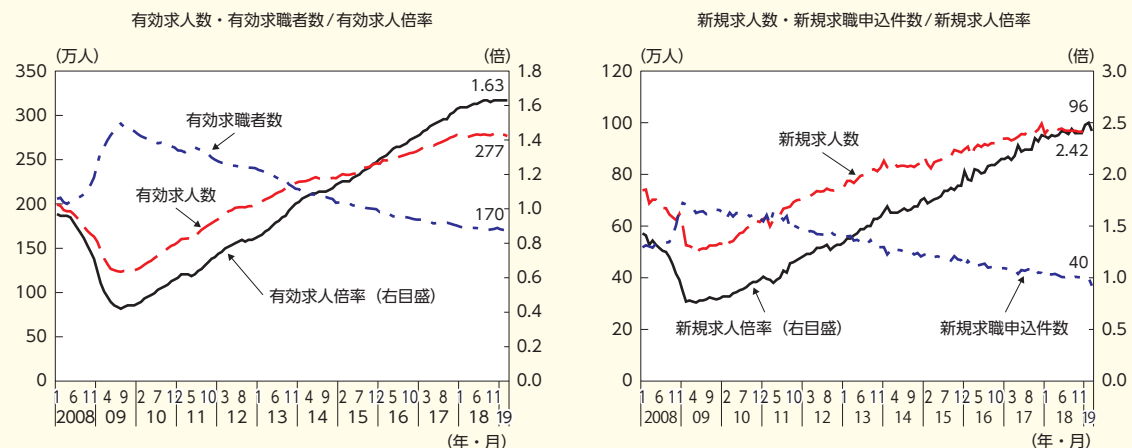
まず、有効求人倍率、新規求人倍率については、2018年においても上昇傾向で推移する中、有効求人倍率は、2018年11月以降、足下の2019年3月まで1.63倍を維持しており、新規求人倍率は、2019年2月には2.50倍と、比較可能な1963年1月以降で最も高い水準となった。

次に、労働需要を示す有効求人数、新規求人数についてみると、有効求人数は、2018年においても緩やかな増加傾向にあり、2018年3月から2019年3月にかけて1.4万人増加し277万人となった。新規求人数は、2018年6月までは緩やかな増加傾向にあったものの、7月以降はおおむね横ばい傾向で推移し、2019年1月から2月にかけて、再び増加傾向に転じたが、直近の2019年3月の値が2月から大きく減少した結果、2018年3月から2019年3月にかけて2.4万人減少し96万人となった。新規求人数は、総じて高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しがうかがえる。

一方、労働供給を示す有効求職者数、新規求職申込件数については、2018年においても減少傾向にあり、有効求職者数は、2018年3月から2019年3月にかけて3.0万人減少し169.7万人となり、新規求職申込件数は1.7万人減少し39.6万人となった。

第1-(2)-6図 求人・求職に関する主な指標の動き

- 有効求人数は増加傾向にあり、新規求人数も高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しが伺える。有効求職者数、新規求職申込件数は減少しており、有効求人倍率、新規求人倍率は引き続き上昇傾向にある。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
(注) データは季節調整値。

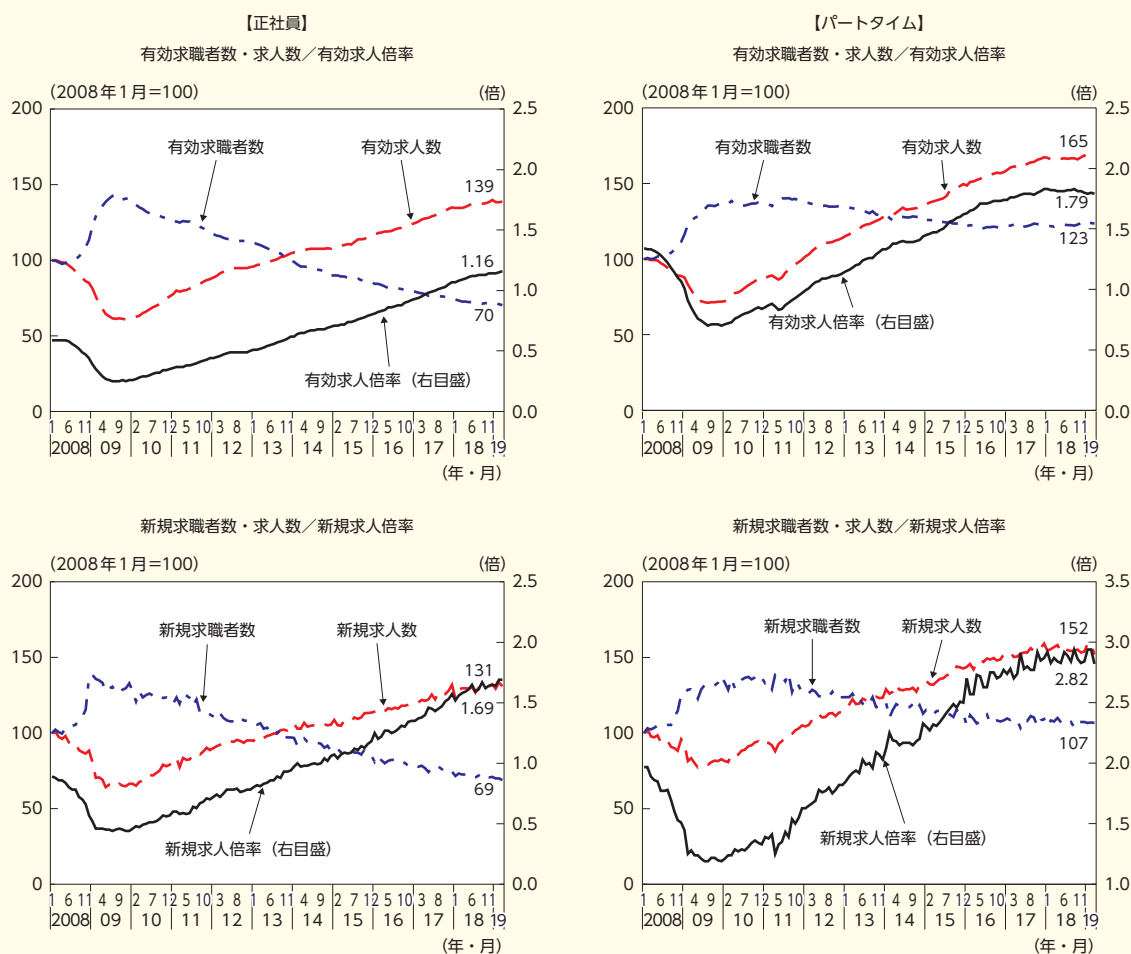
●正社員の有効求人倍率が1.16倍となる等、労働需要は高い水準を維持している

次に、雇用形態別に求人・求職の動きをみていく。第1-(2)-7図により、雇用形態別の求人・求職に関する指標の動向をみると、2018年において、正社員の有効求人数、新規求人数

は緩やかな増加傾向にある一方、パートタイムの新規求人数は、2018年4月をピークに、おおむね横ばい圏内で推移する中、有効求人数は緩やかな増加傾向で推移している。また、正社員、パートタイムともに有効求職者数、新規求職者数は減少傾向が続いている。特に、正社員では、有効求人倍率が2017年8月に1倍を超える水準となった後、直近2019年3月に1.16倍となり、2004年度に集計を開始して以来、過去最高の水準となるなど、総じてみると、労働需要は高い水準を維持している。

第1-(2)-7図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き

- 正社員の有効求人数、新規求人数は緩やかな増加傾向にある一方、パートタイムの新規求人数は、2018年4月をピークに、おおむね横ばい圏内で推移する中、有効求人数は緩やかな増加傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べ短い者を指す。
2) グラフは季節調整値。正社員の有効求職者数・新規求職者数はパートタイムを除く常用労働者数の値を指す。

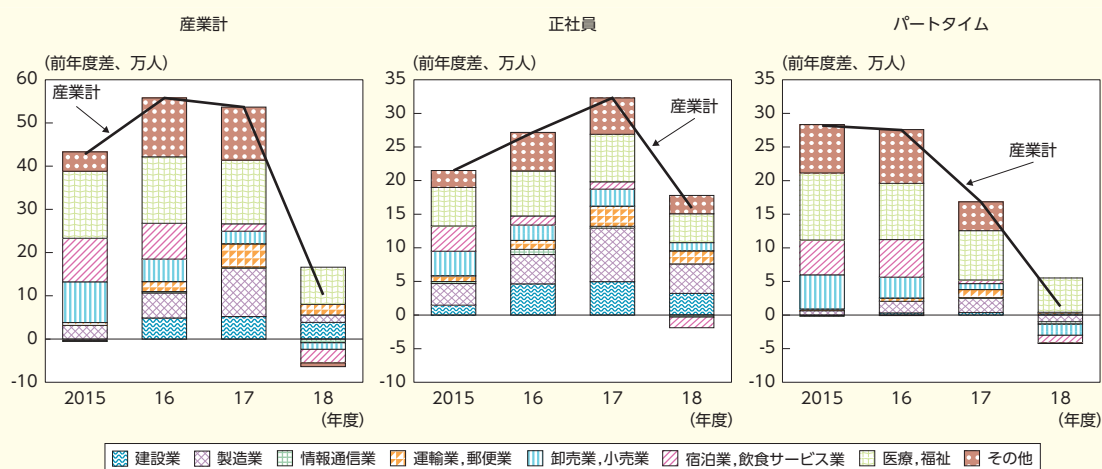
●正社員・パートタイムともに「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」が前年差で減少

これまで、労働需要を示す求人数が総じて高い水準を維持していることを確認したが、こうした求人の動向について、より詳細に確認していく。第1-(2)-8図により、産業別及び雇用形態別に新規求人数の前年差の動向をみると、2017年度から2018年度にかけて、正社員、パートタイムともに新規求人数の増加幅が縮小した。また、産業別に2017年度から2018年度にか

けての動向をみると、正社員、パートタイムともに、「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」が前年差で減少に転じているほか、パートタイムでは「製造業」「卸売業、小売業」も前年差で減少に転じている。その他の産業では、いずれの雇用形態でも新規求人数は前年差で増加しているが、その増加幅は総じて縮小傾向にあり、特に、正社員では「卸売業、小売業」、パートタイムでは「運輸業、郵便業」において増加幅が大きく縮小している。なお、減少幅が最も大きな産業は、正社員では「情報通信業」、パートタイムでは「製造業」であった。

第1-(2)-8図 産業別にみた新規求人数の推移

- 2017年度から2018年度への新規求人数の就業形態別・産業別の推移をみると、正社員・パートタイムともに「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」が前年度差で減少に転じているほか、パートタイムでは「製造業」「卸売業、小売業」において前年差で減少に転じている。その他の産業ではいずれの就業形態でも新規求人数は前年差で増加しているが、その増加幅は縮小傾向にある。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(注) 2019年第Ⅰ四半期時点の産業別新規求人数について、産業計は289.5万人、建設業は22.2万人、製造業は29.1万人、情報通信業は7.7万人、運輸業、郵便業は17.0万人、卸売業、小売業は41.1万人、宿泊業、飲食サービス業は24.4万人、医療、福祉は67.6万人となっている。

- 製造業の新規求人数は、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移しており、非製造業の新規求人数は、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移している中、増加幅はやや鈍化傾向にある

また、新規求人数の足下の動向をさらに詳細に確認するために、第1-(2)-9図の(1)(2)図により、業種別に新規求人数の足下の動向をみると、製造業、非製造業ともに、2019年に入って以降やや弱含みの傾向にあるものの、製造業では、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移している。非製造業では、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移しているものの、その増加幅はやや鈍化傾向にあり、製造業と非製造業では、パートタイムを中心に、新規求人数の動向にやや異なる傾向がうかがえる。

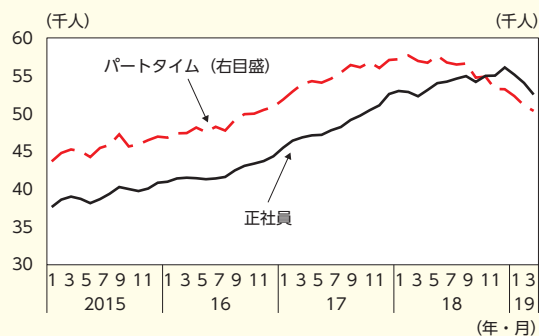
そこで、同図の(3)により、雇用形態別・業種別の充足率の推移をみると、いずれの業種においても、正社員、パートタイムともに、年度当たりでみた新規求人数は趨勢的に増加傾向にある一方で、就職件数は減少傾向にあり、充足率は趨勢的に低下しているが、特に、非製造業は充足率の水準が相対的に低く、企業が出した求人に対して、十分な人員が確保できていない可能性が示唆される。

第1-(2)-9図

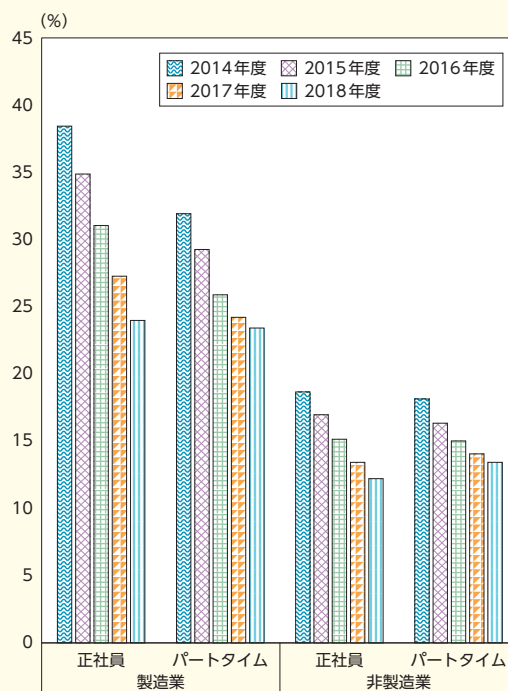
業種別にみた新規求人数及び充足率の推移

- 製造業の新規求人数の推移をみると、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移している。
- 非製造業の新規求人数の推移をみると、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移しているものの、増加幅はやや鈍化傾向にある。
- また、いずれの産業においても、正社員、パートタイムともに充足率は趨勢的に低下しているが、特に、非製造業は充足率の水準が相対的に低く、企業が出した求人に対して、十分な人員が確保できていない可能性がうかがえる。

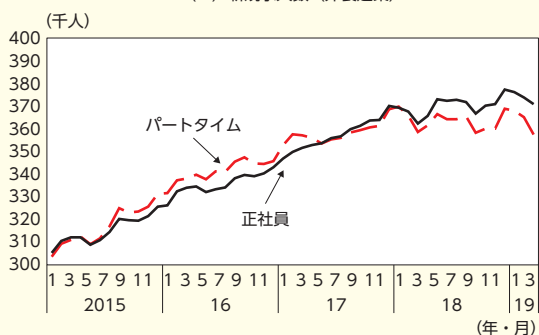
(1) 新規求人数（製造業）



(3) 雇用形態・業種別充足率



(2) 新規求人数（非製造業）



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統計官付政策統計室にて作成

(注) 1) (1) (2) 左図は、独自で作成した季節調整値（後方3か月移動平均）を使用している。

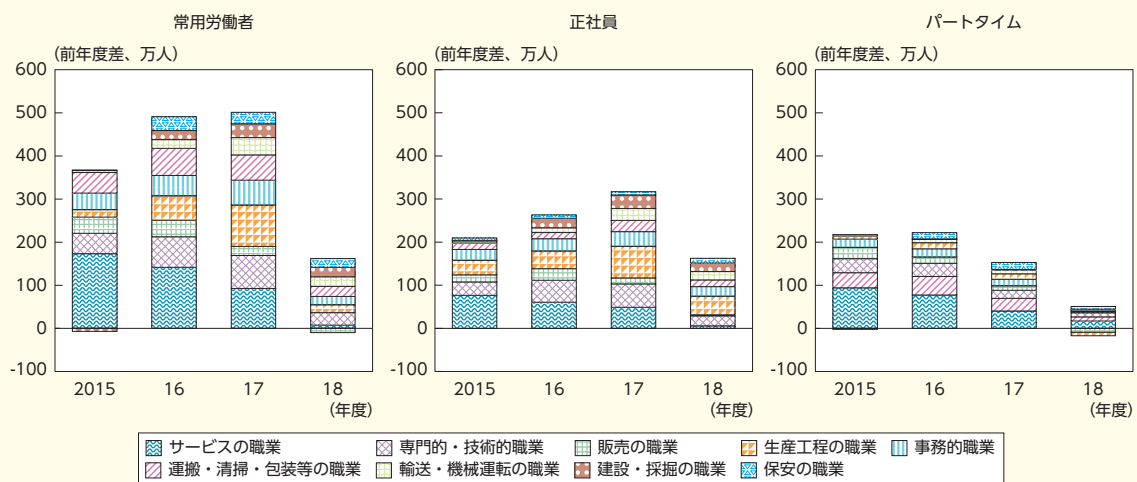
2) (3) 右図の数値は、月次データの平均を使用している。

●新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、パートタイムでは「販売の職業」「生産工程の職業」において、前年差で減少に転じている

また、第1-(2)-10図により、職業別に新規求人数の動向をみると、2017年度から2018年度にかけて、正社員、パートタイムともに、新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、特に、正社員は「サービスの職業」「販売の職業」において増加幅が大きく縮小しており、パートタイムは「販売の職業」「生産工程の職業」において前年差で減少に転じている。

第1-(2)-10図 職業別にみた新規求人数の推移

○ 新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、パートタイムでは「販売の職業」「生産工程の職業」において、前年差で減少に転じている



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 厚生労働省編職業分類 (2011年改定) による。

2) 「農林漁業の職業」「管理的職業」はサンプル数又は変動幅が小さいため割愛。

第4節 就業者・雇用者の動向

●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。

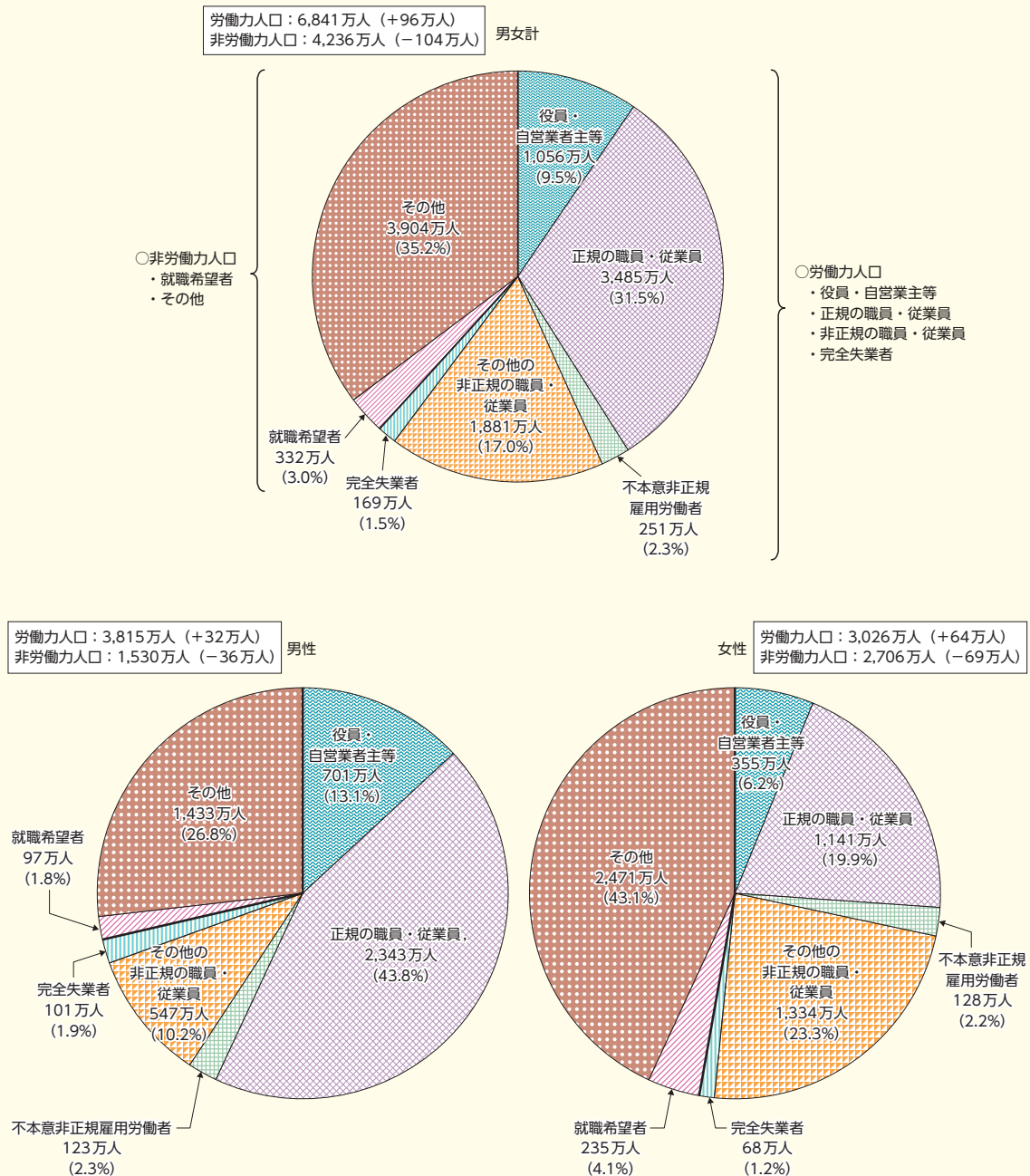
まず、我が国の労働力の概況について整理していく。第1-(2)-11図は、2018年度の労働力の概況を示したものであり、15歳以上人口が減少している中、内訳をみると、労働力人口は前年度から96万人増加し6,841万人、非労働力人口は同104万人減少し4,236万人となっている。また、労働力人口のうち完全失業者数は同20万人減少し169万人、不本意非正規雇用労働者数は同21万人減少し251万人となっており、非労働力人口のうち就業希望者数は同27万人減少し332万人となっている。

また、男女別にみると、男性は労働力人口が同32万人増加し3,815万人、非労働力人口が同36万人減少し1,530万人となっている一方で、女性は労働力人口が同64万人増加し3,026万人、非労働力人口が同69万人減少し2,706万人となっており、総じて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年度より3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²。男女別に就職希望者数をみると、男性は97万人である一方で、女性では235万人となっており、現在は就職活動等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。

2 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、女性では、2015年度の労働力人口は2,851万人、非労働力人口は2,878万人であったが、2016年度の労働力人口は2,891万人、非労働力人口は2,840万人となり、前者が後者を上回った。

第1-(2)-11図 我が国の労働力の概況（2018年度）



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政策統括官付政策統括室にて作成

（注） 1）数値は、四半期データの平均を使用している。

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。

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。

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。

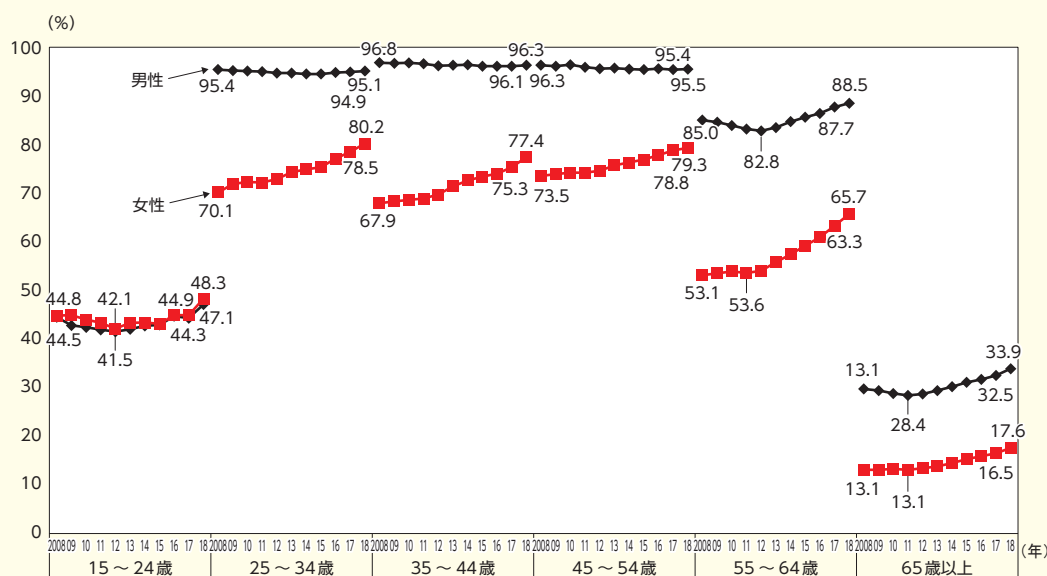
●女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は上昇傾向にある

次に、第1-(2)-12図により、男女別・年齢階級別に労働力率の推移を概観すると、「15～24歳」では、男女ともに2012年以降増加傾向にあり、内訳をみると、人口がおおむね横ばい傾向で推移する中、労働力人口が増加した結果、2012年から2018年にかけて、男性では5.6%、

女性では6.2%上昇している。「55～64歳」では、男性は2012年以降、女性も2011年以降増加傾向にあり、内訳をみると、男女ともに人口が緩やかに減少する中、男性は労働力人口が減少したものの、女性も労働力人口がおおむね横ばい傾向で推移した結果、男性では2012年から2018年にかけて5.7%、女性では2011年から2018年にかけて12.1%上昇している。「65歳以上」では、男女ともに2011年以降増加傾向にあり、内訳をみると、男女ともに人口が緩やかに増加する中、労働力人口が増加した結果、2011年から2018年にかけて、男性では5.5%、女性では4.5%上昇した。さらに、女性については、25歳～54歳においても労働力率は上昇傾向にあり、「35～44歳」「45～54歳」では、労働力人口の増加を伴うものであった（付1-(2)-2表）。

第1-(2)-12図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

○ 女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は上昇傾向にある。



資料出所 厚生労働省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除し、100を掛けた値。

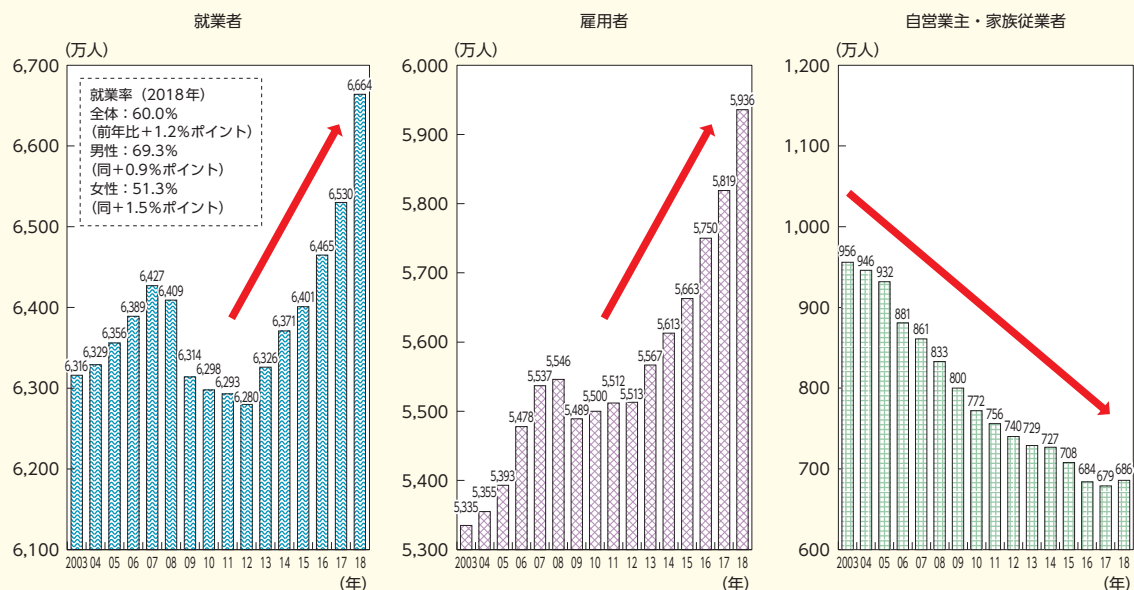
●就業者数、雇用者数は増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数はおおむね減少傾向にある

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、2018年は就業者数が前年から134万人増加し6,664万人、雇用者数が同117万人増加し5,936万人となった。一方、自営業主・家族従業者数は、前年から7万人増加し686万人となったものの、趨勢的な減少傾向にあり、2016年以降700万人を下回る状況が続いている。こうした中、15歳以上人口に占める就業者数の割合である就業率の状況をみると、2018年は60.0%と前年よりも1.2%ポイント上昇した。

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。男性では、「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。

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な減少傾向にある。

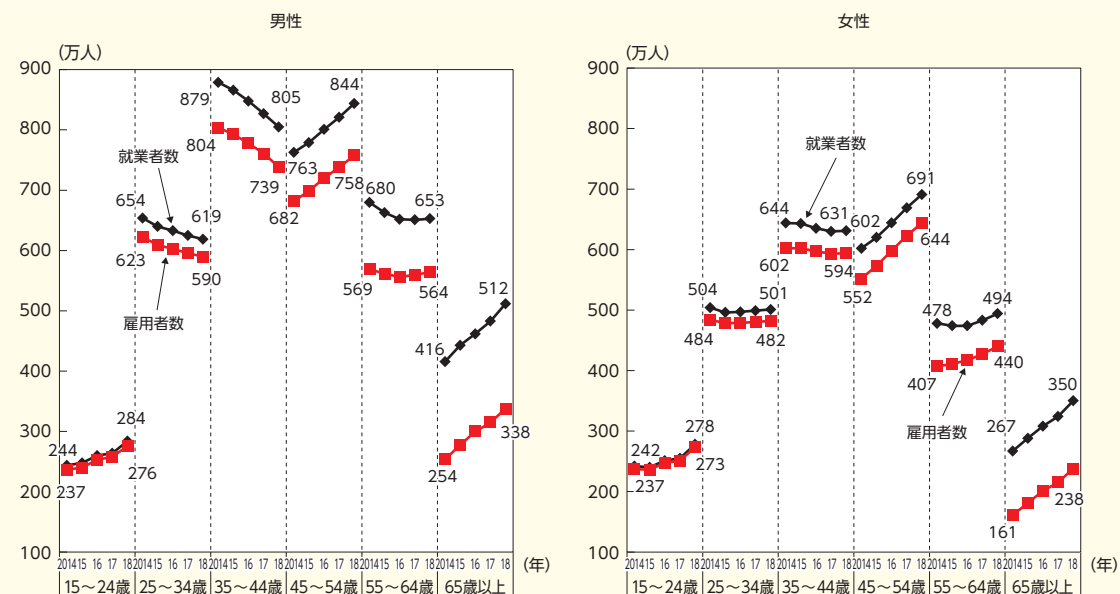


資料出所 総務省統計局「労働力調査 (基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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、2014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、「45～54歳」「65歳以上」では男性と同様に増加傾向にある。



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政策統括官付政策統括室にて作成

●男女ともに正規雇用労働者数が大きく増加している

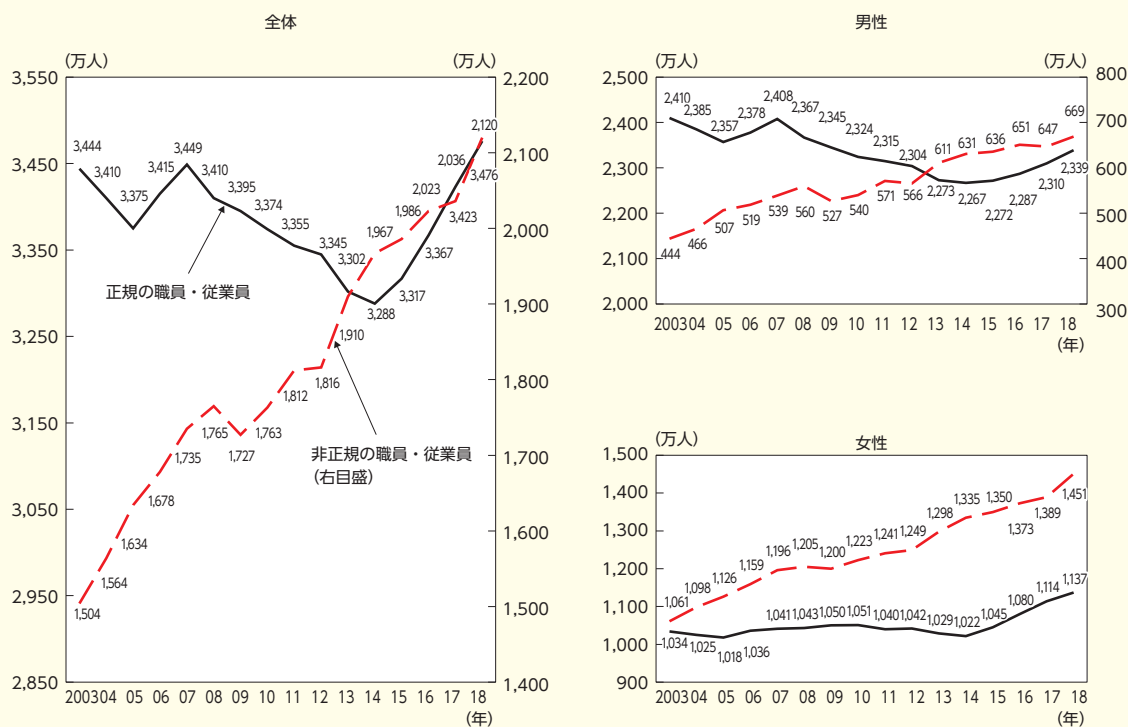
続いて、第1-(2)-15図により、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、非正規雇用の職員・従業員（以下「非正規雇用労働者」という。）の数は趨勢的に増加傾向にあり、2013年以降からは正規の職員・従業員（以下「正規雇用労働者」という。）の数も増加傾向にある。

2018年の正規雇用労働者数は、前年から53万人増加し3,476万人となったものの、前年の増加幅である56万人を下回った一方で、非正規雇用労働者数は、同84万人増加し2,120万人と前年の増加幅である13万人を上回り、正規雇用労働者数の増加幅は4年ぶりに非正規雇用労働者数の増加幅を下回った。

男女別にみると、非正規雇用労働者数は男女ともに増加傾向にある一方で、減少傾向が続いていた正規雇用労働者数において、男女ともに2013年以降は増加に転じていることが分かる。2018年の状況をみると、男性の正規雇用労働者数は前年差29万人増加し2,339万人、女性は同23万人増加し1,137万人となっており、男女ともに正規雇用労働者数が大きく増加している。

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・従業員の数は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・従業員の数は一時的に減少したものの、2013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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「非正規の職員・従業員」について、2008年度以前の数値は「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」及び「その他」の合計、2009年度以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。

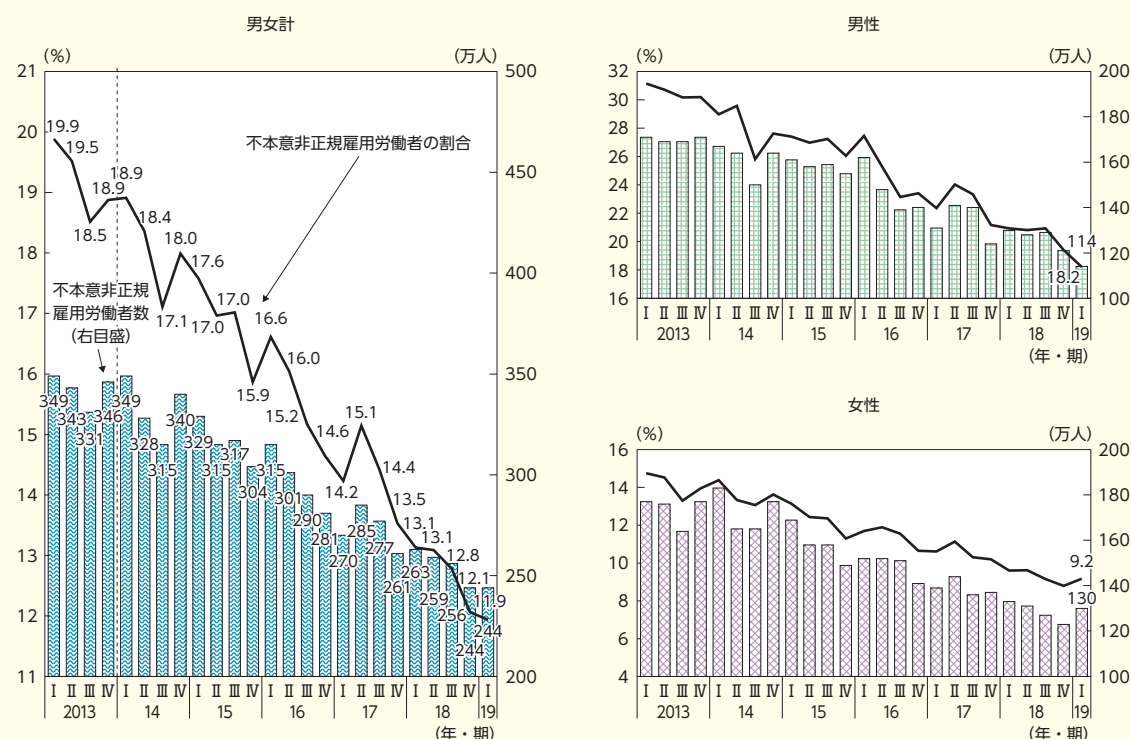
●不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移

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（現職（非正規雇用））について、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。以下同じ。）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21四半期連続で前年同期比で低下しており、2018年1-3月期から2019年1-3月期にかけて1.2%ポイント低下し、11.9%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、不本意非正規雇用労働者数の水準でみると、直近の2019年1-3月期において114万人（前年同期差16万人減少）と女性の130万人（同3万人増加）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・人数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政策統括官付政策統括室にて作成

(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）についての主な理由が「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、現職の雇用形態についての主な理由別内訳の合計に占める割合を示す。

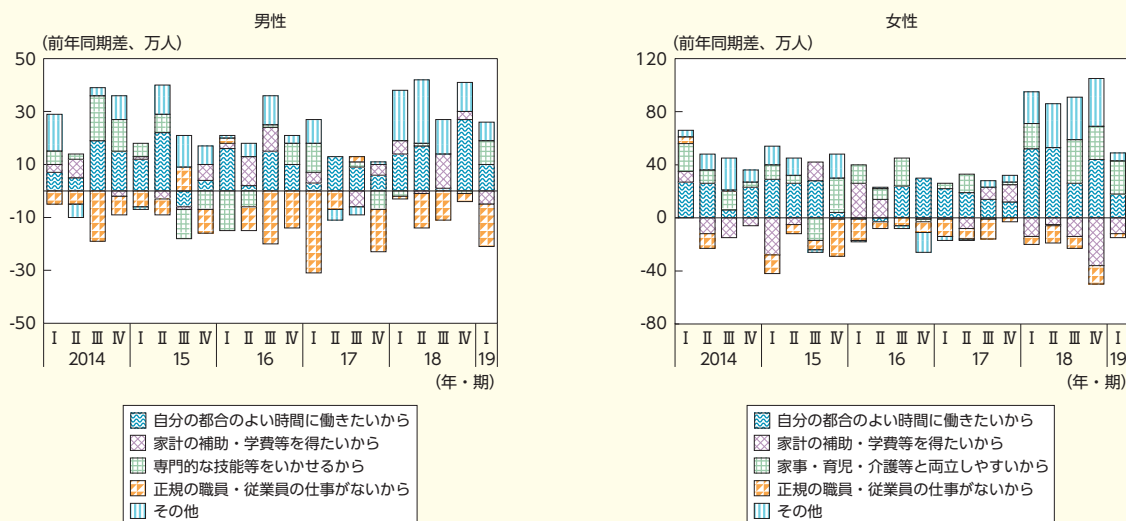
●男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少を続けている中、自分の都合に合わせて働きたいという理由から、非正規雇用を選択する者が増加している

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、非正規雇用の職に就いている労働者は、どのような理由でその働き方を選択しているのかについて整理していく。

第1-(2)-17図により、男女別に非正規雇用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おり、男性では2019年1-3月期で182万人（前年同期差10万人増加）となった一方で、女性では445万人（同18万人増加）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271万人（同25万人増加）と前年よりも増加した。

第1-(2)-17図 非正規雇用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」という理由で非正規雇用についている労働者が増加している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている理由の内訳を示したもの。

2) その他については、現職の雇用形態についている理由として、

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

●非正規雇用の働き方は、男女ともに「65歳以上」において増加している

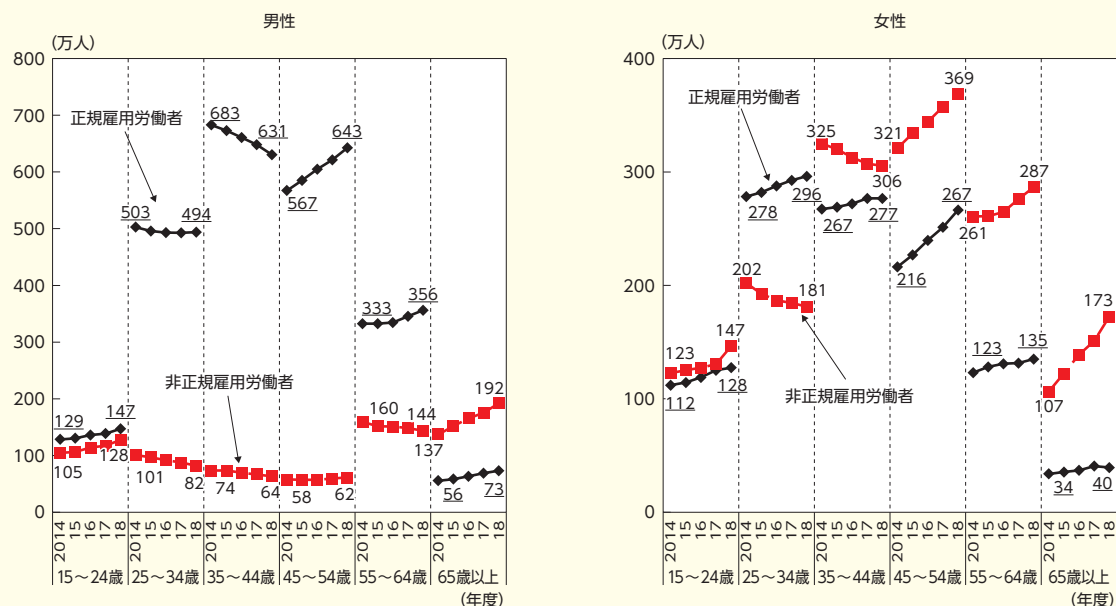
これまで、非正規雇用という働き方を選択している理由をみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたい」といった理由が増加傾向にあり、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由が増加傾向にあることを確認した。次に、どのような年齢階級において非正規雇用労働者が増加しているのか、確認していく。

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、非正規雇用労働者数については、2014年度以降、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に、家計補助の目的などで非正規雇用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、男女ともに「15～24歳」で緩やかな増加傾向にあるほか、女性では「45～54歳」「55～64歳」においても、増加傾向にあることが分かる。

次に、正規雇用労働者数の動きをみると、2014年度以降、男女ともに「15～24歳」「45～54歳」「65歳以上」で増加傾向にある。また、女性の「25～34歳」「35～44歳」の状況をみると、非正規雇用労働者数は減少傾向にある一方で、正規雇用労働者数は増加傾向にあり、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・雇用形態別にみた雇用者数の動き

- 2014年度以降、非正規雇用労働者数は、男女ともに「65歳以上」で大きく増加しており、また、正規雇用労働者数は、男女ともに「15～24歳」「45～54歳」「65歳以上」で増加傾向にある。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 数値は、四半期データの平均を使用している。

2) 正規雇用労働者、非正規雇用労働者の2011年1～3月期平均から7～9月期平均の値は、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。

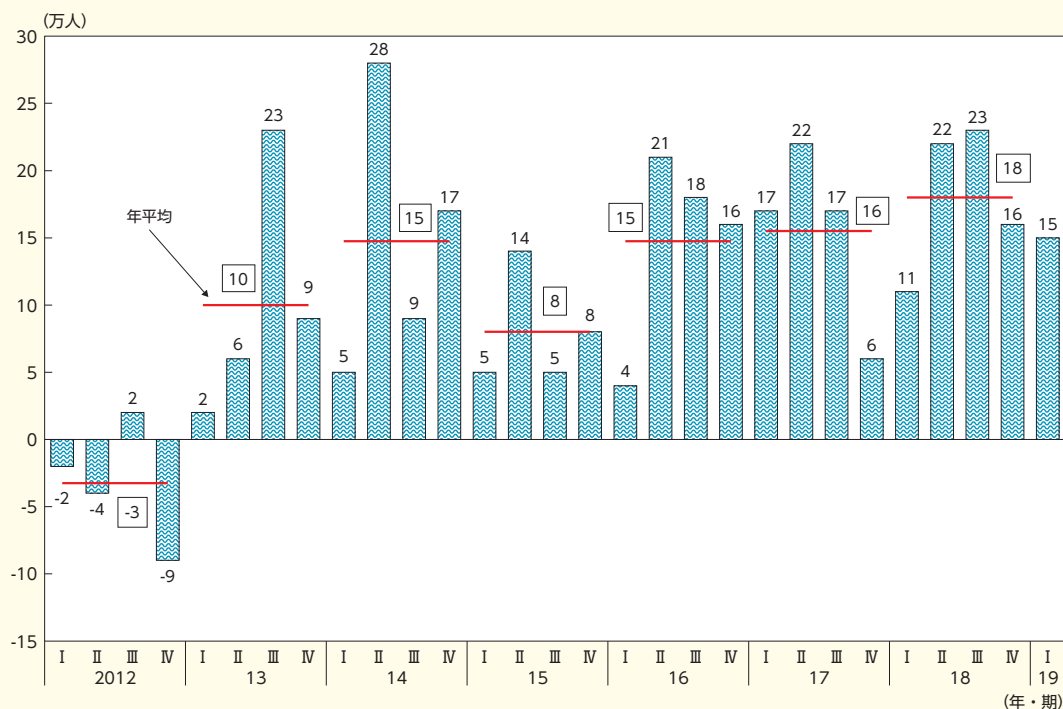
● 15～54歳において、正規雇用転換は引き続き増加

第1-(2)-19図は、15～54歳の層において、過去3年間に離職した者のうち「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数（以下「正規雇用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6年連続でプラスとなっている。2018年は前年差2万人増の18万人となっており、2019年1～3月期では15万人となっている。

第1-(2)-19図 非正規雇用から正規雇用への転換

○「非正規から正規へ転換した者」と「正規から非正規へ転換した者」の差は、15～54歳では、年平均で6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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 図における棒グラフは「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。「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、前職が正規雇用の職員・従業員であった者を指す。
- 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、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

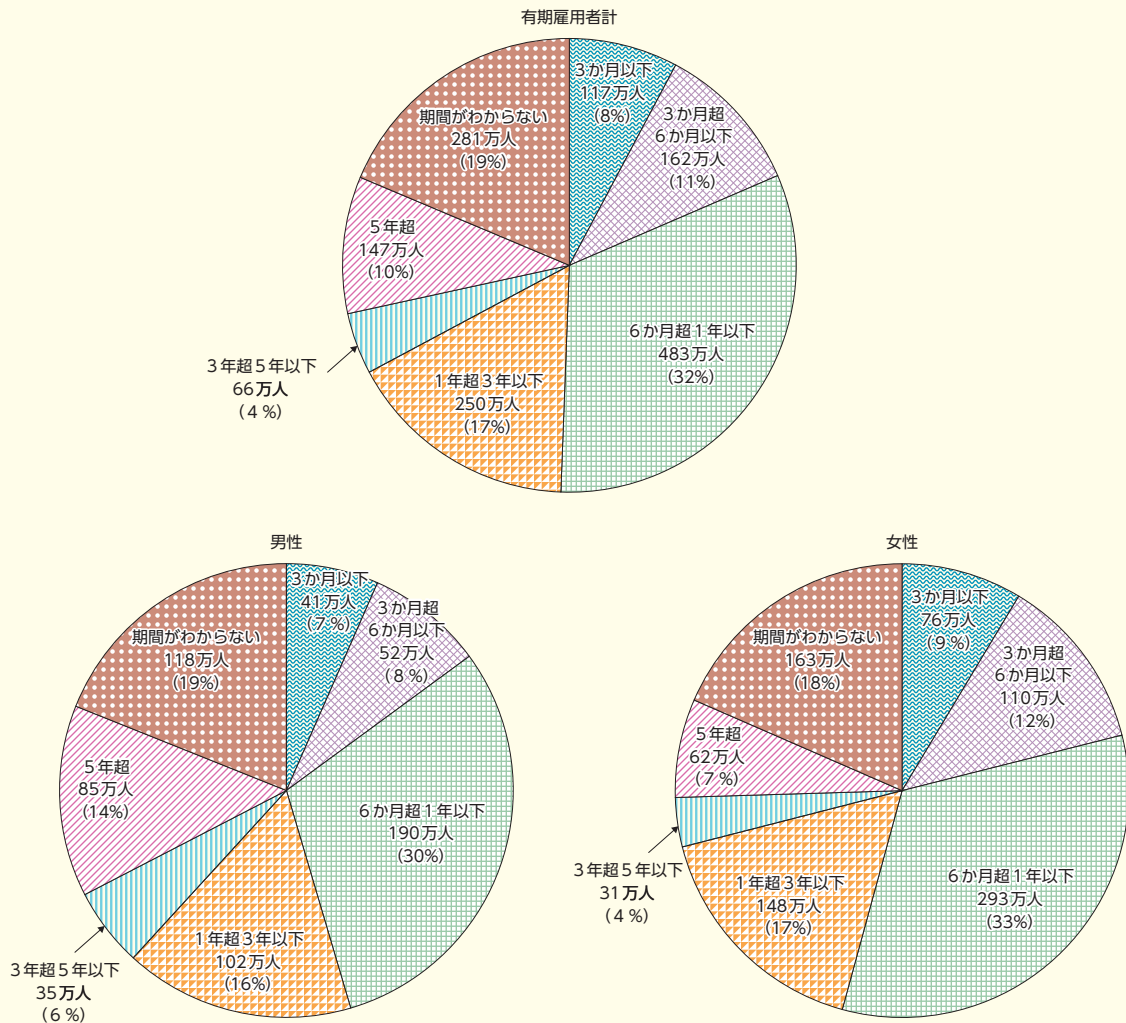
●2018年度において、有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が最も高くなっている。

次に、雇用契約期間別の雇用者数の動向をみていく。

第1-(2)-20図により、雇用契約期間別に有期の契約（以下「有期雇用者」という。）の状況をみると、2018年度の有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が32%と最も高くなっており、「1年超から3年以下」が同17%、「5年超」が同10%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7%である一方で、男性が14%と相対的に多くなっていることが分かる。なお、「期間がわからない」の回答は、男性では19%、女性では18%と相対的に高い水準となっている。

第1-(2)-20図 有期雇用者の雇用契約期間の内訳（2018年度）

○ 2018年度において、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政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

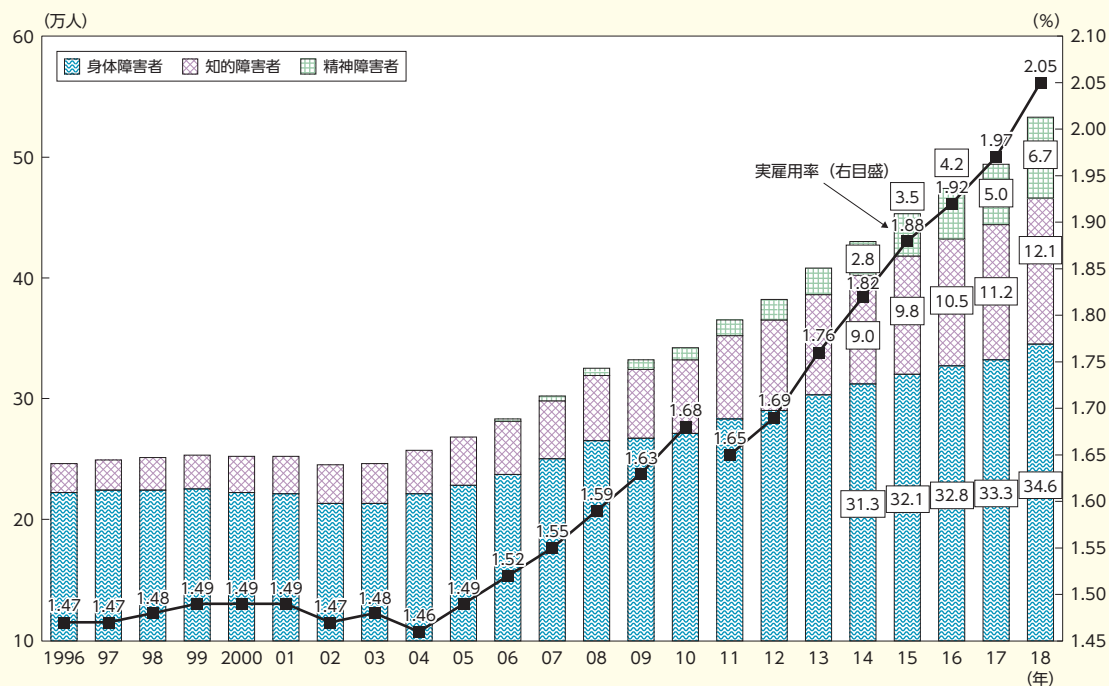
2) 各構成比の値は、小数点第1位を四捨五入しているため、各項目の値の合計値が100%とならない場合があることも留意が必要。

●障害者の雇用者数は15年連続で過去最高

最後に、障害者の雇用状況について、第1-(2)-21図により確認していく。2018年6月1日現在の障害者の雇用者数は53.5万人と前年から3.9万人の増加となり、15年連続で過去最高となった。また、実雇用率は2.05%と前年比0.08%の上昇となった。障害種別にみると、身体障害者数は前年より3.9%増加の34.6万人、知的障害者数は同8.0%増加の12.1万人、精神障害者数は同34.0%増加の6.7万人となっており、精神障害者の伸び率が大きくなっている。

第1-(2)-21図 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

- 2018年の障害者の雇用者数は53.5万人となり、15年連続で過去最高を更新した。また、実雇用率は2.05%となった。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 雇用義務のある企業(2012年までは56人以上規模、2013年は50人以上規模の企業)についての集計である。

2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

2006年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

2011年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

身体障害者である短時間労働者(身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

知的障害者である短時間労働者(知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年4月以降は2.0%となっている。

4) 2010年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、2011年以降と2010年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

コラム1-2 大学等卒業予定者の就職内定状況について

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、雇用情勢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おり、高校生の就職（内定）率は、2019年3月末時点で98.2%、大学生の就職（内定）率は、2019年4月1日時点で97.6%となっている（付1-(2)-3図）。労働需給がひっ迫する中、新卒者の雇用情勢も改善傾向にあることが考えられるが、以下では、特に大学新卒者の雇用情勢の動向について、より詳細に確認していく。

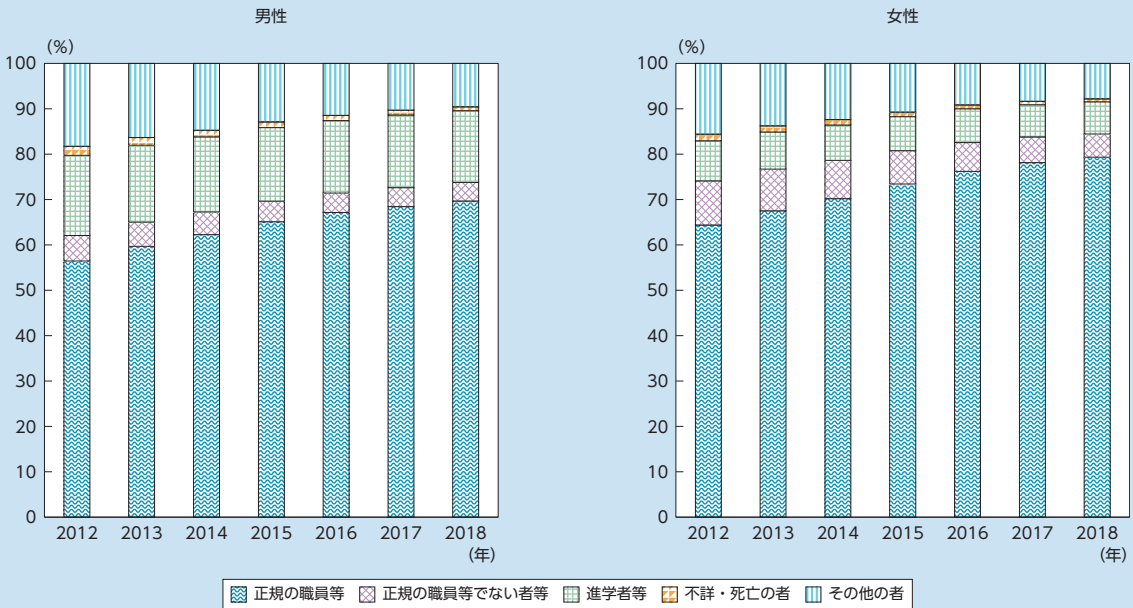
まず、文部科学省「学校基本統計」により、学卒就職者の卒業後の進路状況の推移をみると、コラム1-2-①図より、男女ともに、「正規の職員等でない者等」の割合が緩やかに低下し、「進学者等」の割合がおおむね横ばいで推移する中、「正規の職員等」に就く者の割合が、経年的に増加していることが分かる。次に、内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」により、就職活動を行う学生の就職・採用選考活動の動向についてみると、コラム1-2-②図の（1）より、就職活動が始まったと考える時期については、「卒業前年度の3月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では、「卒業前年度の9月以前」の割合が増加している。また、同図の（2）より、就職活動が終わったと考える時期については、2016年以降は「卒業年度の6月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では過去と比較し、「卒業年度の6月以前」の割合がわずかに高くなっている。こうした状況を踏まえ、同右図より、就職活動が始まったと考える時期から就職活動が終わったと考える時期までの期間についてみると、2016年度調査から2018年度調査にかけて、「3ヶ月間程度以内」「4ヶ月間程度」と回答する者の割合が低下する一方で、「5ヶ月間程度」以上と回答する者の割合が増加しており、就職活動期間が長期化する傾向がみられる³。

3 2015年の就職・採用活動日程は、「広報活動開始」が「卒業年度に入る直前の3月1日以降」、「採用選考活動開始」が「卒業年度の8月1日以降」、「正式な内定日」が「卒業年度の10月1日以降」であること、2016年以降の就職採用活動日程は、「広報活動開始」が「卒業年度に入る直前の3月1日以降」、「採用選考活動開始」が「卒業年度の6月1日以降」、「正式な内定日」が「卒業年度の10月1日以降」であることに留意が必要である。

また、分析に当たっては文系・理系の合計値を使用しており、文系・理系別にみると、文系の学生よりも理系の学生の方が、就職活動の期間が短い者の割合が高い傾向にある点にも留意が必要である。

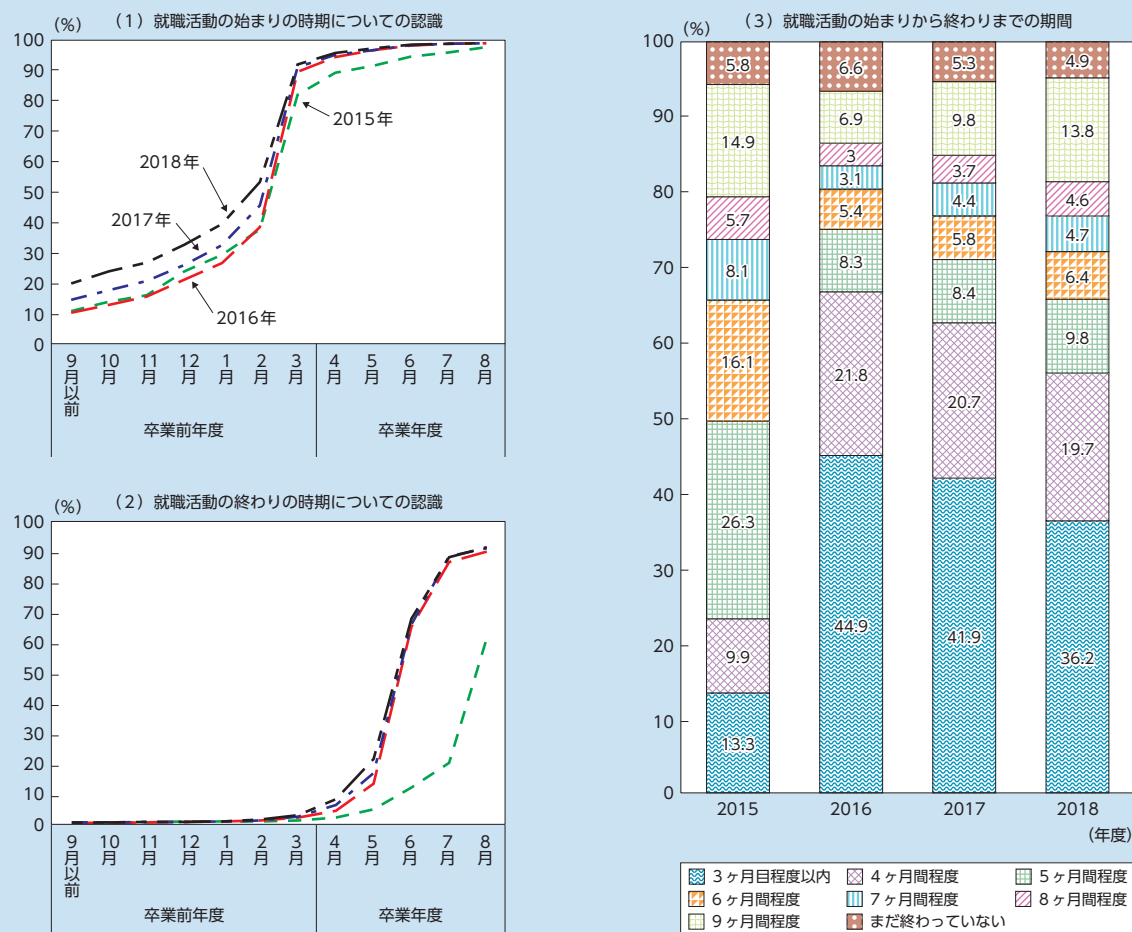
コラム1-2-①図 学卒就職者の割合の推移

○ 学卒就職者の卒業後の進路状況をみると、男女ともに、「正規の職員等でない者等」に就く者の割合が緩やかに低下し、進学等を選択する者の割合がおおむね横ばいで推移する中、「正規の職員等」に就く者の割合が、経年的に増加している。



コラム1-2-②図 就職活動の始まりと終わりの時期の認識の推移

- 就職活動が始まったと考える時期については、「卒業前年度の3月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では、「卒業前年度の9月以前」の割合が増加している。また、就職活動が終わったと考える時期について、2016年以降は「卒業年度の6月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では過去と比較し、「卒業年度の6月以前」の割合がわずかに高くなっている。
- 就職活動が始まったと考える時期から就職活動が終わったと考える時期までの期間についてみると、2016年度調査から2018年度調査にかけて、「3ヶ月間程度以内」「4ヶ月間程度」と回答する者の割合が低下する一方で、「5ヶ月間程度」以上を回答する者の割合が増加しており、就職活動期間が長期化する傾向がみられる。



資料出所 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 大学4年生を対象に、公務員及び教職員志望者を除いて集計した値。

2) (1) は、回答者が認識する「就職活動が始まったと考える時期」について、(2) は、内々定を1社以上受けた者が認識する「就職活動が終わったと考える時期」を指している。

また、(2) は、調査時点で就職活動がまだ終わっていないと回答した者がいるため、累積割合が100%にならない。

3) (3) の「3ヶ月間程度」とは、例えば「就職活動が始まったと考える時期」と「就職活動が終わったと考える時期」の差が3ヶ月であることを指しており、「1ヶ月間程度」の期間には、最短で2日間、最長で約60日間ありうることを、また、就職活動の始まりと終わりの間の期間に就職活動を行っていない可能性等、必ずしも就職活動を行っていた実際の期間を指すものではないことに留意が必要。

4) 2015年の就職・採用活動日程は、「広報活動開始」が「卒業年度に入る直前の3月1日以降」、「採用選考活動開始」が「卒業年度の8月1日以降」、「正式な内定日」が「卒業年度の10月1日以降」であること、2016年以降の就職採用活動日程は、「広報活動開始」が「卒業年度に入る直前の3月1日以降」、「採用選考活動開始」が「卒業年度の6月1日以降」、「正式な内定日」が「卒業年度の10月1日以降」であることに留意が必要。

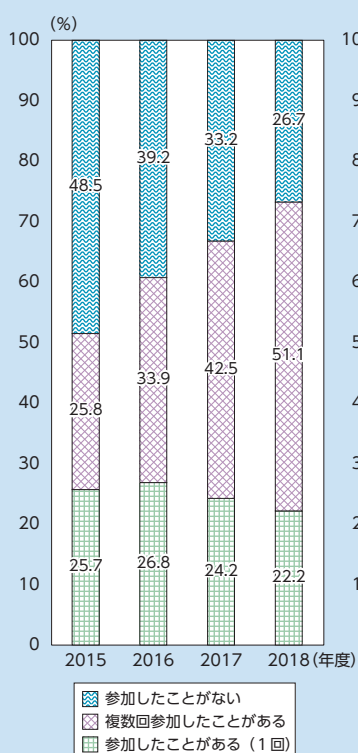
また、コラム1-2-③図の(1)により、インターンシップの参加経験の有無をみると、インターンシップに複数回参加したことがある者が経年的に増加しているが、同図の(2)によると、参加したインターンシップの日数が最長で「1日間」である者の割合が増加しており、最長で「5日間以上」である者の割合が減少していることが分かる。そこで、1日間のインターンシップの内容について詳細をみると、同図の(3)より、就業体験等を伴わない1日間のインターンシップは、1日間のインターンシップ全体の4割以上を占めており、また、同図の(4)より、インターンシップに参加して感じた効果については、「業界・業種を理解することができた」以外は、「1日間のインターンシップ」に比べ「2日間以上のインターンシップ」の方が効果を感じたと回答する割合が高くなっている。

インターンシップは、大学及び学生にとっては、キャリア教育・専門教育としての意義や、高い職業意識の育成、自主性・独創性のある人材の育成等に資するものである一方で、企業にとっても、自社に対する理解の促進、自社の魅力発信等に資する取組であることから、インターンシップに関わる者が協働し、インターンシップの更なる普及・推進を図っていくことが重要となるだろう。

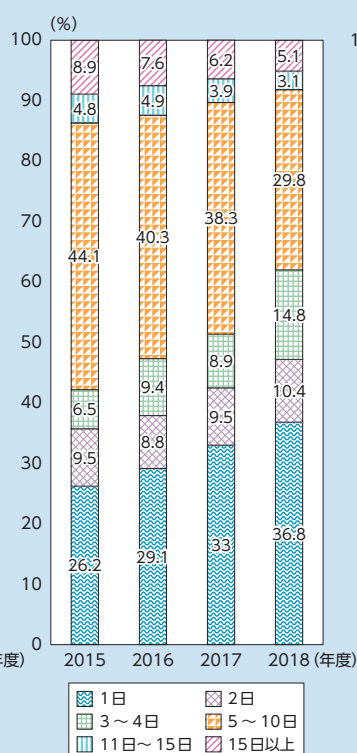
コラム1-2-③図 インターンシップの参加状況等について

- インターンシップの参加経験の有無をみると、インターンシップに複数回参加したことがある者が経年的に増加している中、参加したインターンシップの日数が最長で「1日間」である者の割合が増加しており、最長で「5日間以上」である者の割合が減少している。
- 就業体験等を伴わない1日間のインターンシップは、1日間のインターンシップ全体の4割以上を占めており、また、インターンシップに参加して感じた効果については、「業界・業種を理解することができた」以外は、「1日間のインターンシップ」に比べ「2日間以上のインターンシップ」の方が効果を感じたと回答する割合が高くなっている。

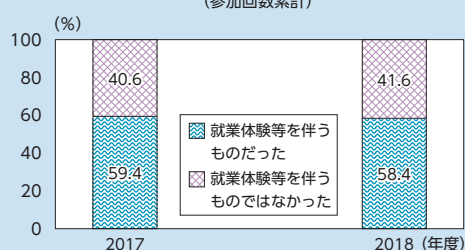
(1) インターンシップの参加経験の有無



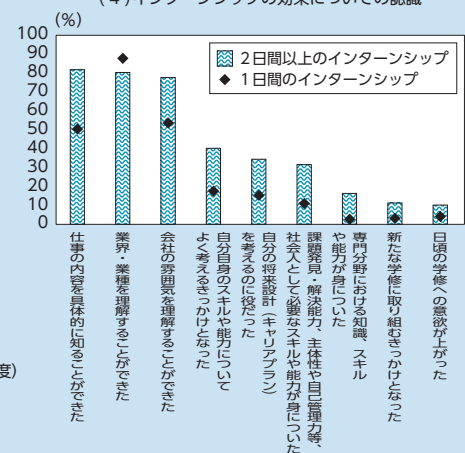
(2) インターンシップの参加日数



(3) 1日間のインターンシップにおける就業体験等の有無 (参加回数累計)



(4) インターンシップの効果についての認識



資料出所 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 大学4年生を対象とした値。

2) (1) について、2015年度調査では就職活動の有無にかかわらず、インターンシップの参加状況について尋ねているが、ここでは「就職活動を行った」者に限定して集計を行った上で比較を行っている。

3) (2) は、参加したインターンシップのうち、最長の日数のものについて集計した値を指す。

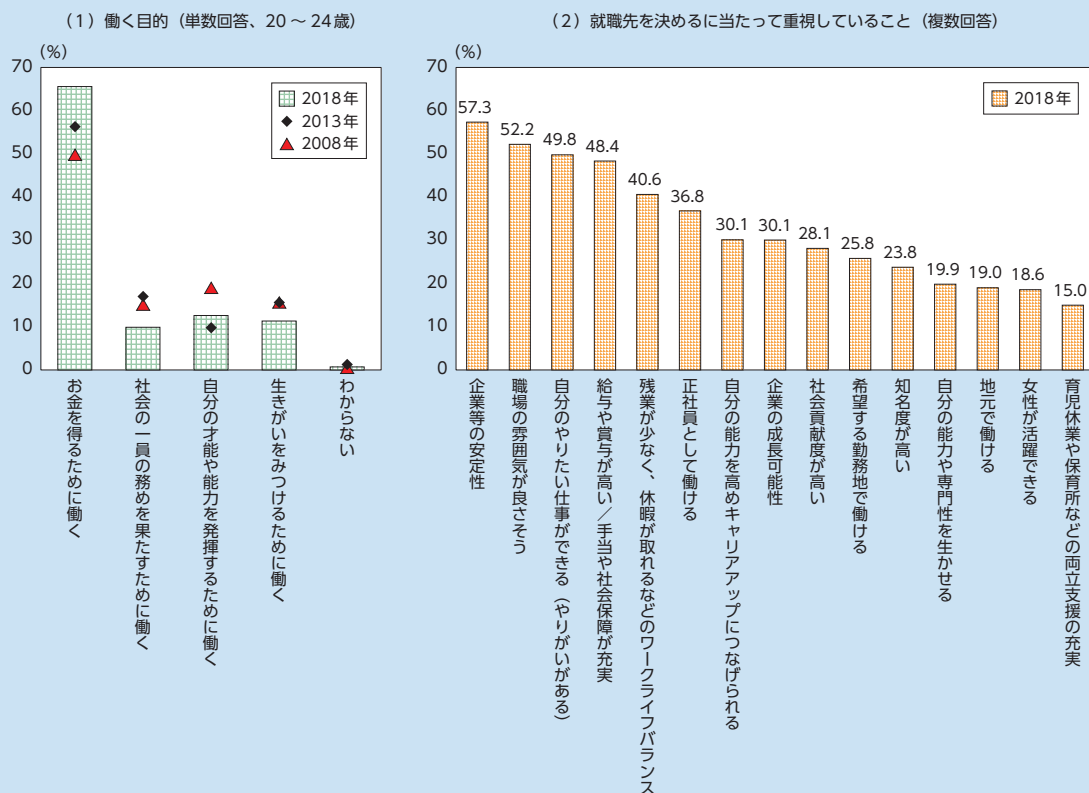
4) (3) は、1日間のインターンシップへの参加回数累計を集計した値。

また、2015年度調査、2016年度調査では調査を実施していない。

最後に、コラム1-2-④図により、若年層の働く目的や就職先を決めるに当たって重視していることを確認していくことで、仕事に関する若年層の意向等について概観したい。コラム1-2-④図の(1)より、20～24歳の若年層の働く目的についてみると、「お金を得るために働く」者の割合が経年的に増加している中、「生きがいをみつけるために働く」者の割合は、減少傾向にあることが分かる。一方で、同図の(2)より、就職活動に関わる大学4年生を対象に、就職先を決めるに当たって重視していることについて尋ねた結果をみると、「企業等の安定性」「職場の雰囲気が良さそう」に次いで、「自分のやりたい仕事ができる(やりがいがある)」が「給料や賞与が高い/手当や社会保障が充実」を上回っていることが分かる。仕事に生きがいを求める若年層は減ってきているものの、就職先を決めるに当たっては、給与よりもやりがいを重視する者が多く、引き続き、求人・求職者間のマッチングが重要となるだろう。

コラム1-2-④図 働く目的及び就職先を決めるに当たって重視していること

- 20～24歳の働く目的についてみると、「お金を得るために働く」者の割合が経年的に増加している一方で、「生きがいをみつけるために働く」者の割合は、減少傾向にある。
- また、就職先を決めるに当たって重視していることについてみると、「企業等の安定性」「職場の雰囲気が良さそう」に次いで、「自分のやりたい仕事ができる(やりがいがある)」を重視する割合も高くなっている。



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 右図は、「就職活動を行った(終えた)」「就職活動を行っている(継続している)」「これから就職活動を行う予定である」大学4年生を対象とした値。