

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。

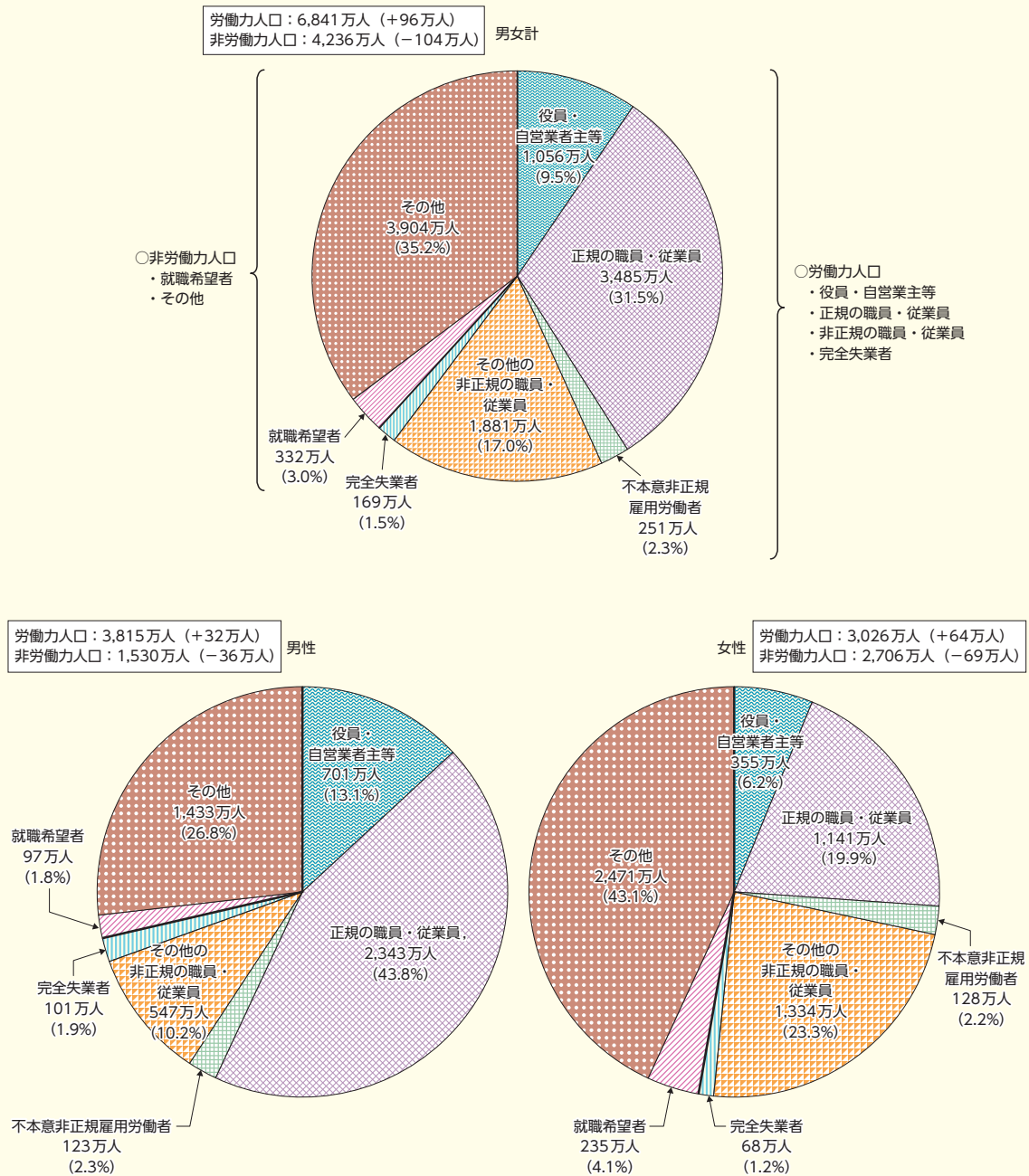
まず、我が国の労働力の概況について整理していく。第1-(2)-11図は、2018年度の労働力の概況を示したものであり、15歳以上人口が減少している中、内訳をみると、労働力人口は前年度から96万人増加し6,841万人、非労働力人口は同104万人減少し4,236万人となっている。また、労働力人口のうち完全失業者数は同20万人減少し169万人、不本意非正規雇用労働者数は同21万人減少し251万人となっており、非労働力人口のうち就業希望者数は同27万人減少し332万人となっている。

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。

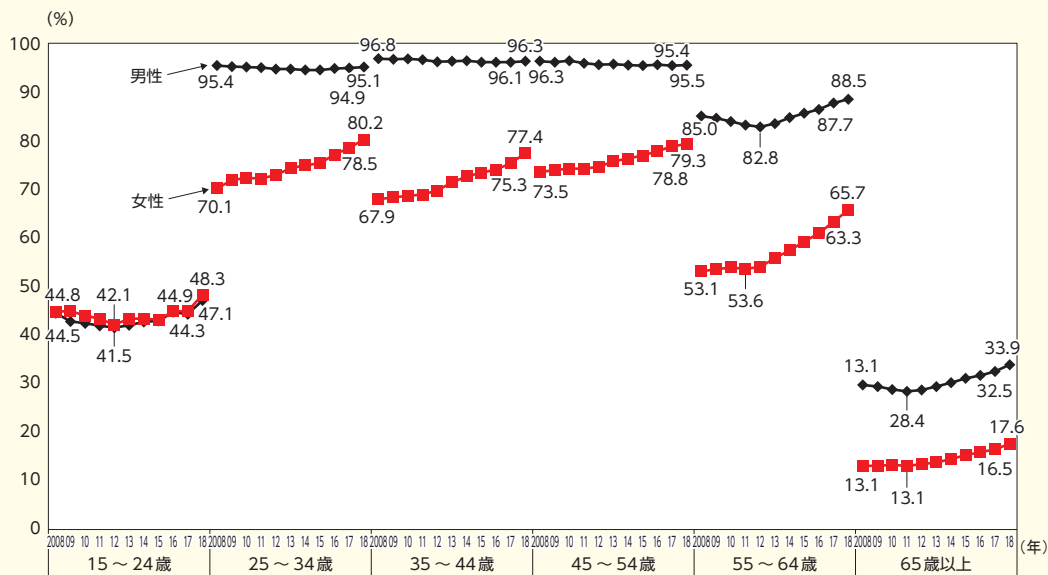
●女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は上昇傾向にある

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、女性は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、女性は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。

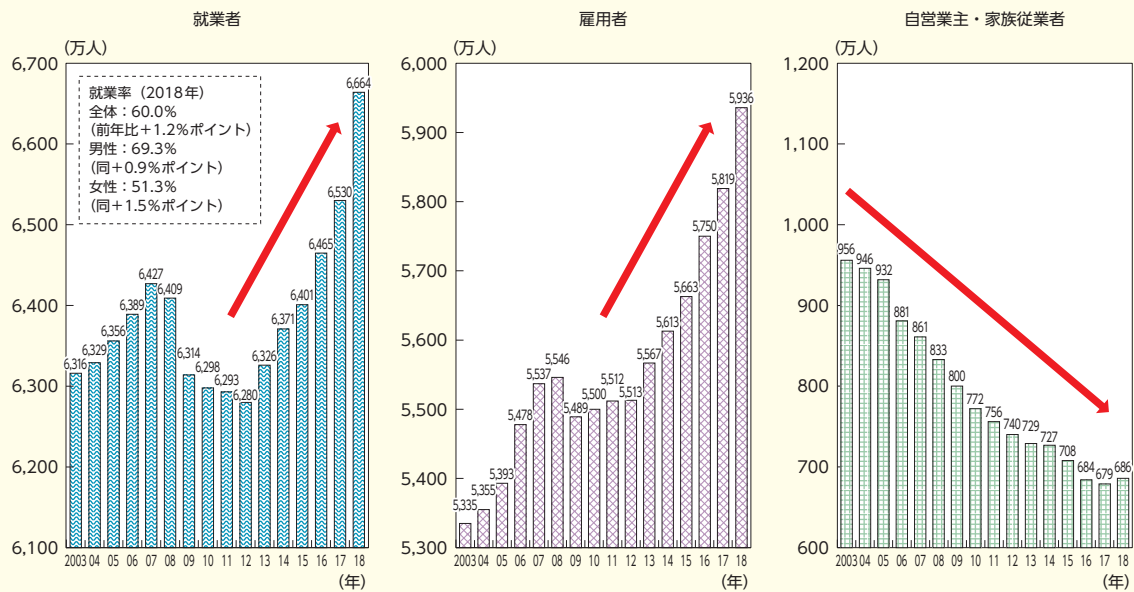
●就業者数、雇用者数は増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数はおおむね減少傾向にある

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見ると、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

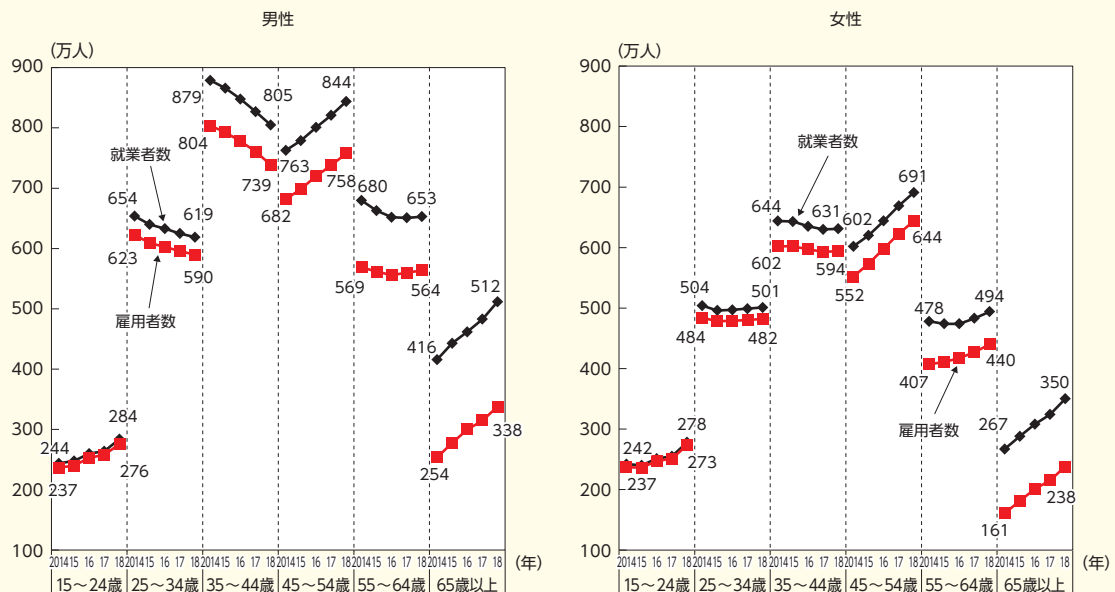
○ 就業者数・雇員数ともに2012年以降増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数は趨勢的な減少傾向にある。



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、雇員数、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・雇員数

○ 男性では、2014年以降「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇員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、雇員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

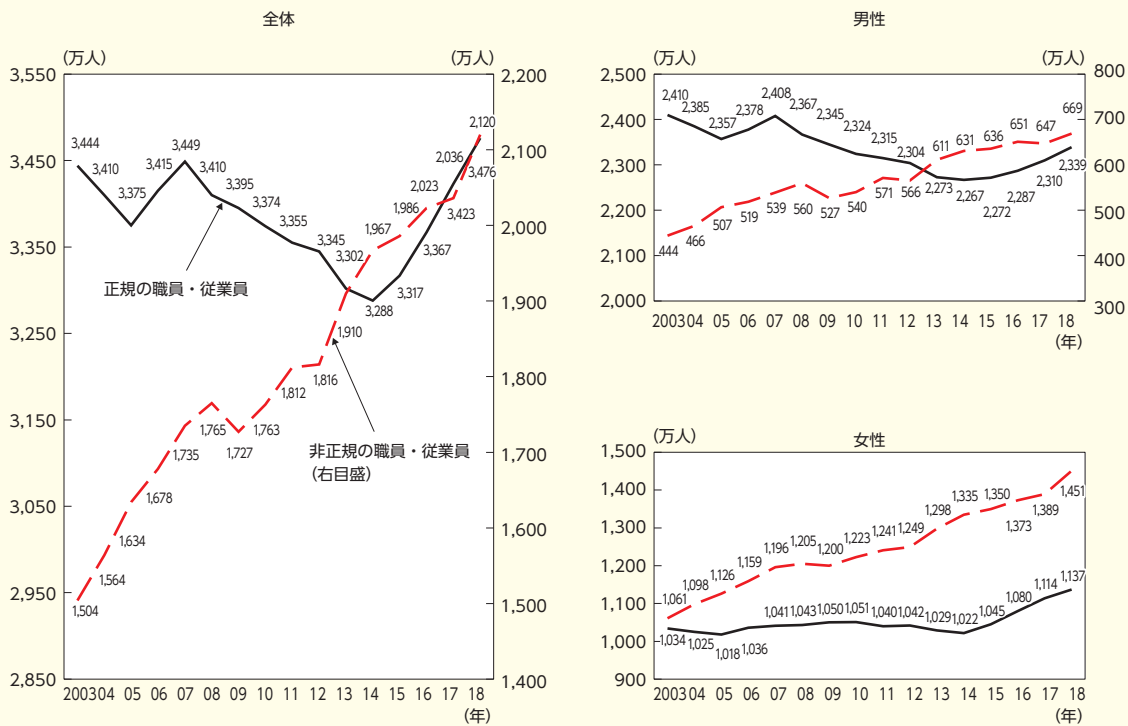
続いて、第1-(2)-15図により、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、非正規雇用の職員・従業員（以下「非正規雇用労働者」という。）の数は趨勢的に増加傾向にあり、2013年以降からは正規の職員・従業員（以下「正規雇用労働者」という。）の数も増加傾向にある。

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年の状況を見ると、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・従業員の数も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。

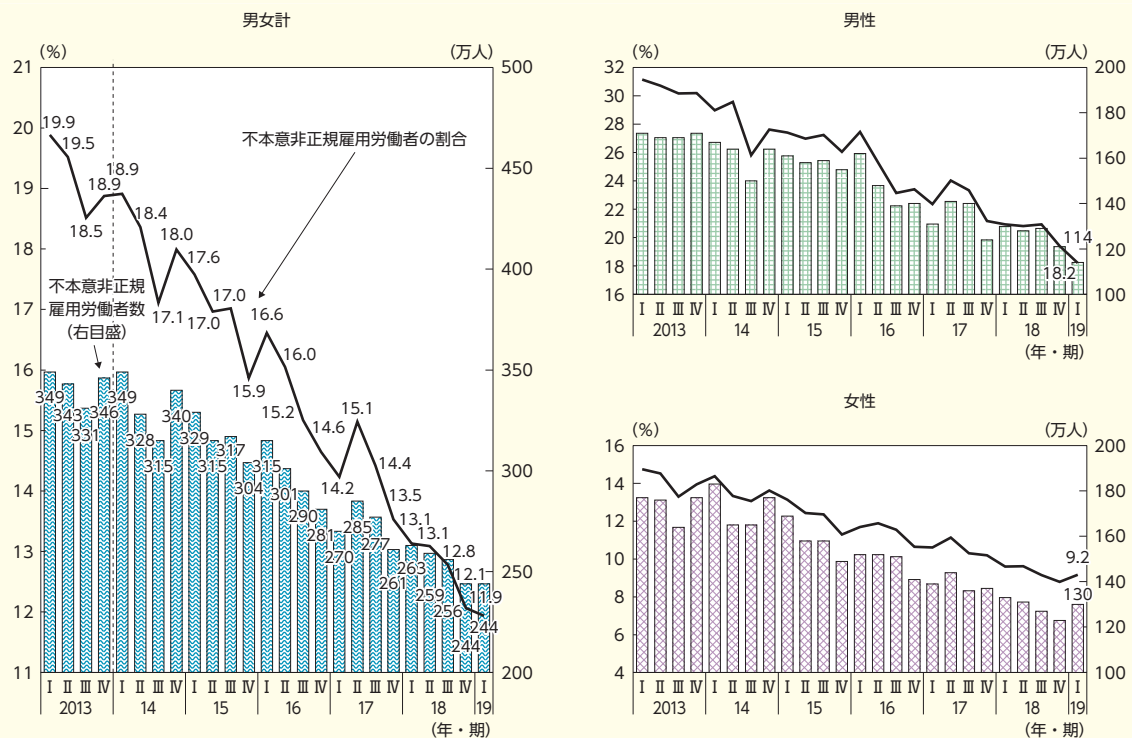
●不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移

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・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。

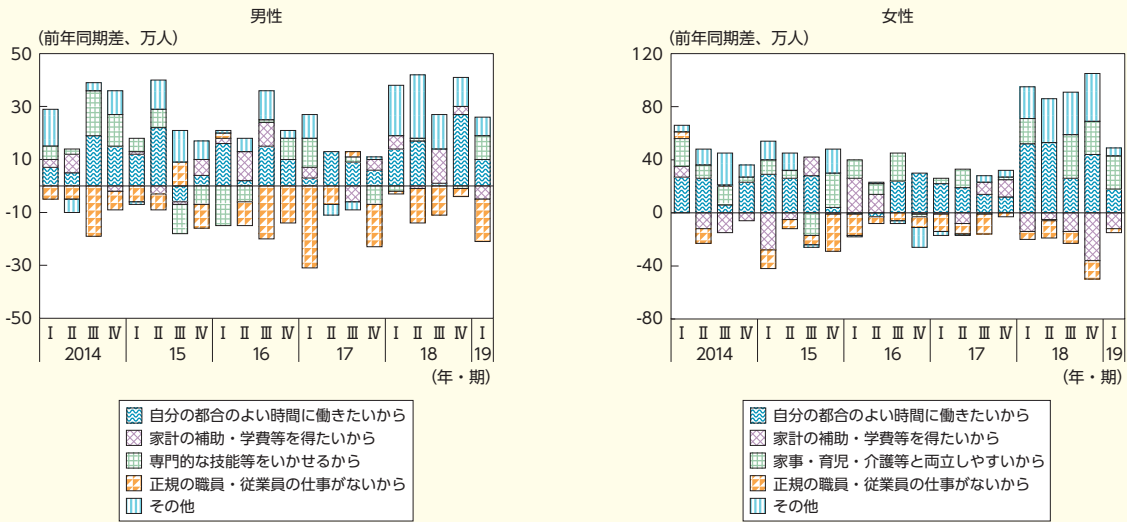
●男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少を続けている中、自分の都合に合わせて働きたいという理由から、非正規雇用を選択する者が増加している

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

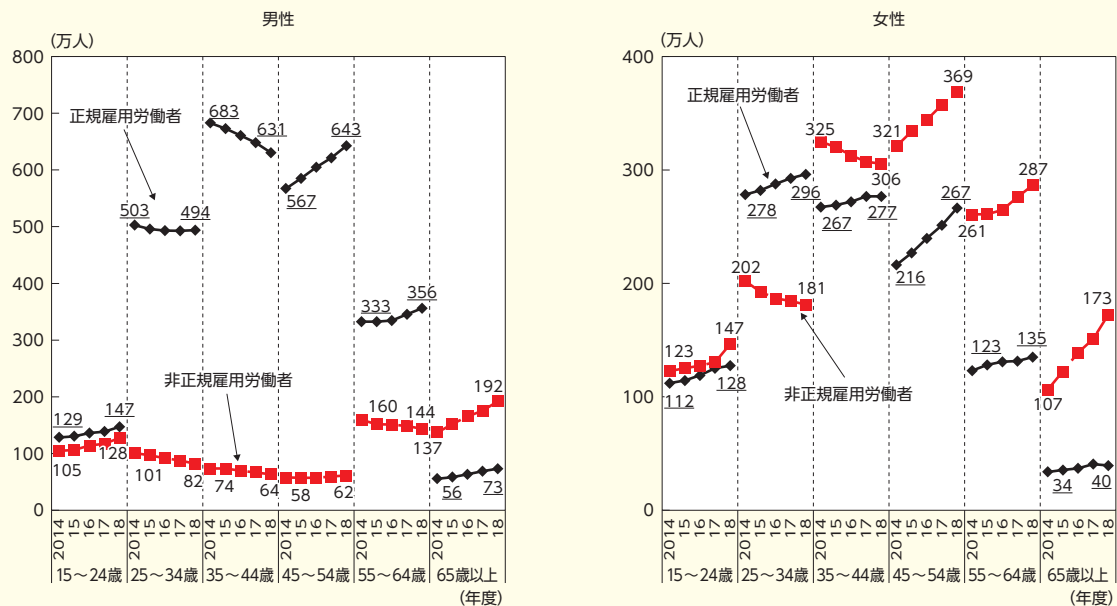
これまで、非正規雇用という働き方を選択している理由をみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたい」といった理由が増加傾向にあり、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由が増加傾向にあることを確認した。次に、どのような年齢階級において非正規雇用労働者が増加しているのか、確認していく。

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なっていると考えられる。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。

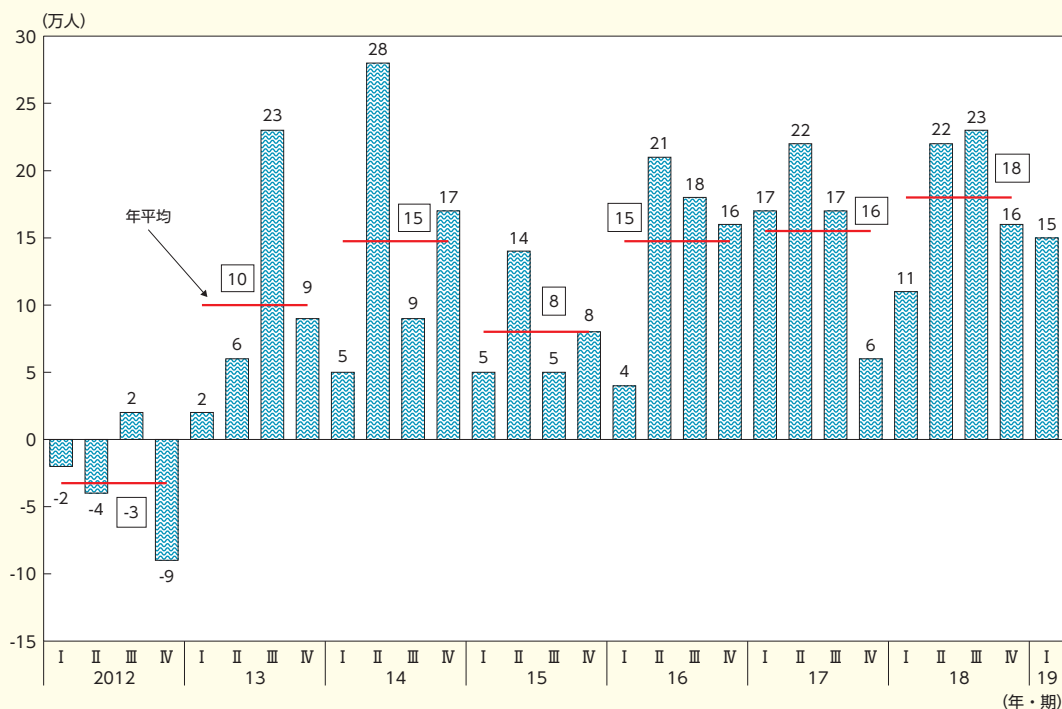
● 15～54歳において、正規雇用転換は引き続き増加

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。

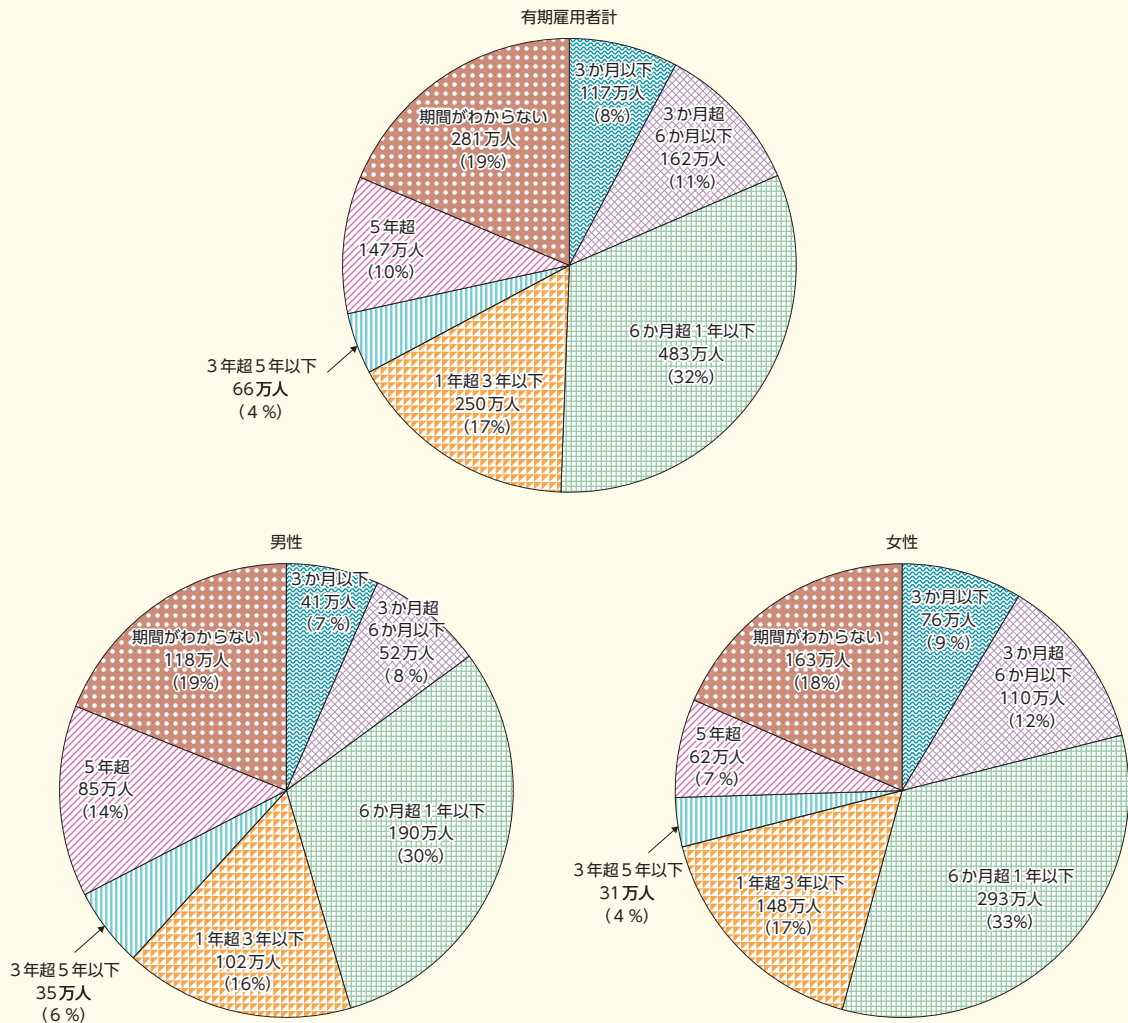
- 2018年度において、有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が最も高くなっている。

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。)の状況を見ると、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。性別で見ると、「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。

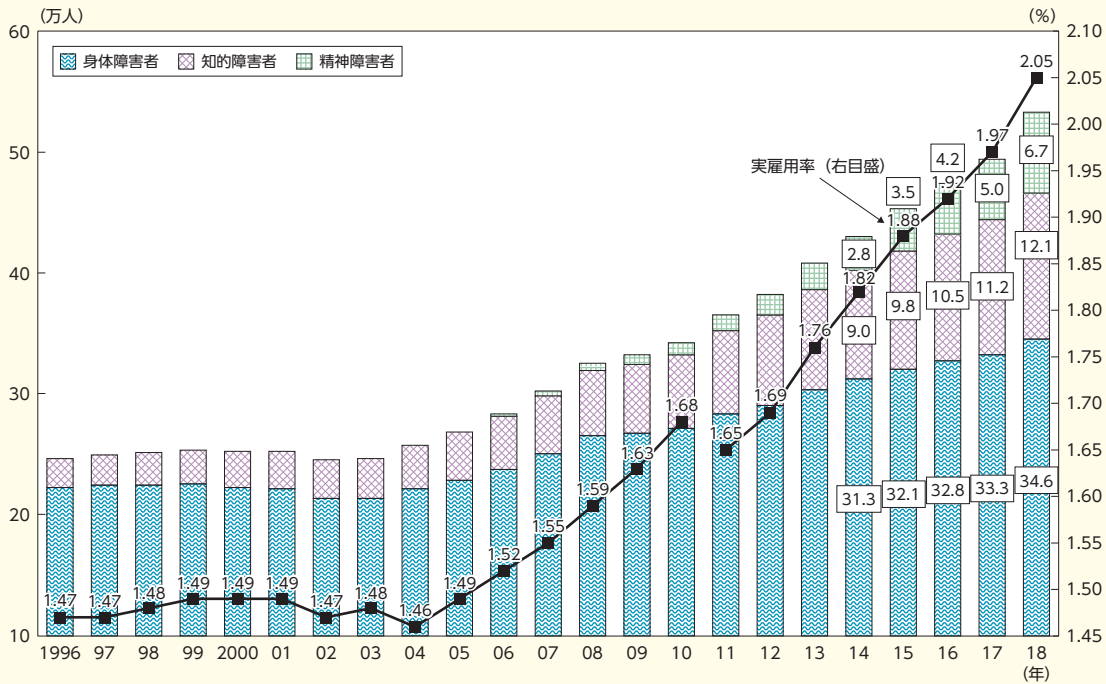
2) 各構成比の値は、小数点第1位を四捨五入しているため、各項目の値の合計値が100%とならない場合があることも留意が必要。

●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。障害種別に見ると、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。

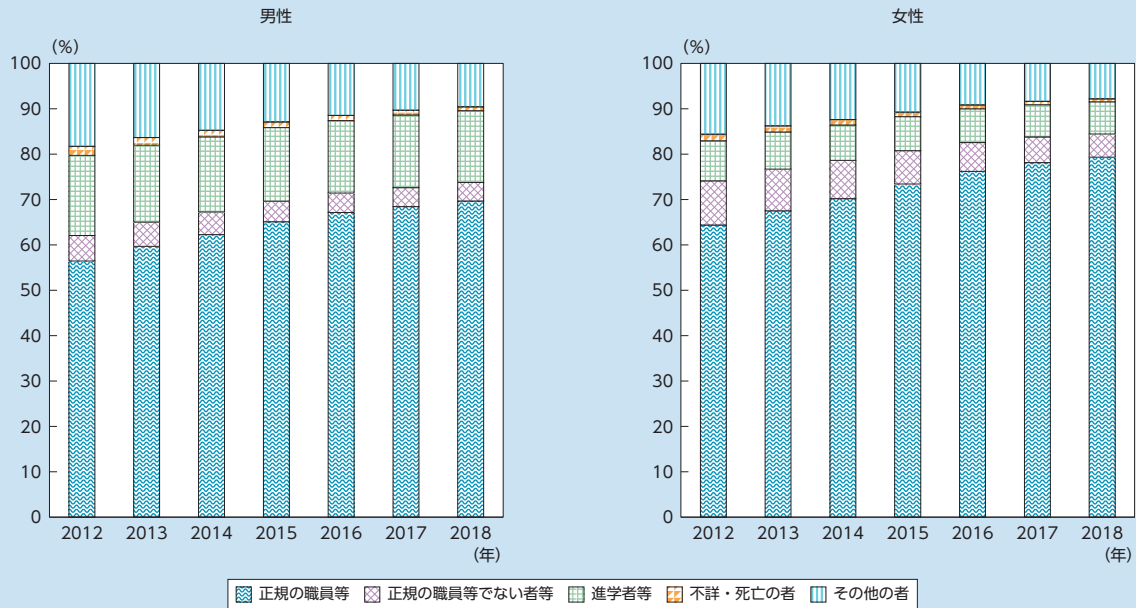
まず、文部科学省「学校基本統計」により、学卒就職者の卒業後の進路状況の推移をみると、コラム1-2-①図より、男女ともに、「正規の職員等でない者等」の割合が緩やかに低下し、「進学者等」の割合がおおむね横ばいで推移する中、「正規の職員等」に就く者の割合が、経年的に増加していることが分かる。次に、内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」により、就職活動を行う学生の就職・採用選考活動の動向についてみると、コラム1-2-②図の（1）より、就職活動が始まったと考える時期については、「卒業前年度の3月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では、「卒業前年度の9月以前」の割合が増加している。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

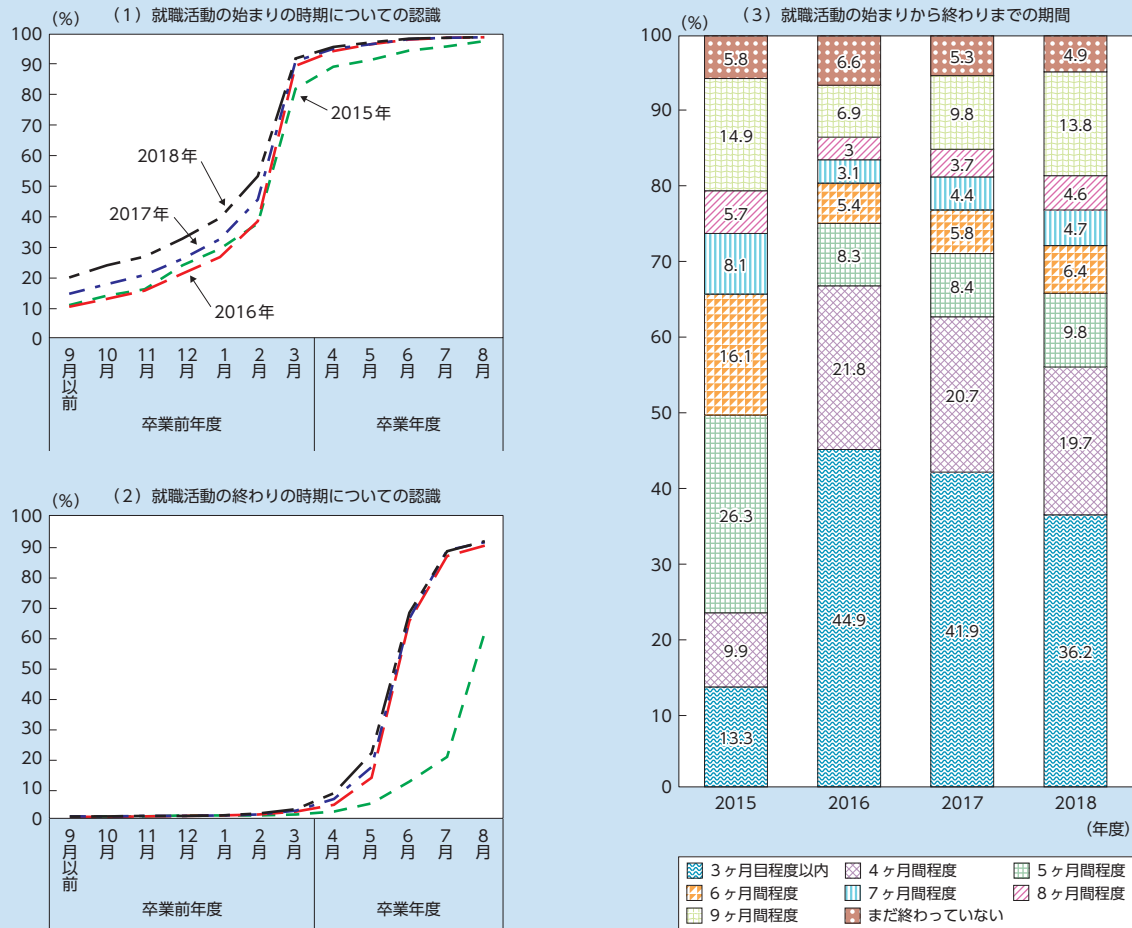
○ 学卒就職者の卒業後の進路状況を見ると、男女ともに、「正規の職員等でない者等」に就く者の割合が緩やかに低下し、進学等を選択する者の割合がおおむね横ばいで推移する中、「正規の職員等」に就く者の割合が、経年的に増加している。



資料出所 文部科学省「学校基本統計」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) 「正規の職員等でない者等」とは、学卒後の進路状況が、正規の職員等でない者又は学卒後の進路状況がパート、アルバイトなどの臨時的な収入を目的とした一時的な仕事に就いた指す。
 2) 「進学者等」とは、学卒後の進路状況が、進学者又は専修学校・外国の学校等入学者を指す。
 3) 「その他の者」は、学卒後の進路状況が、臨床研修医(予定者を含む)又は予備校に所属しない受験の準備や就職活動や家事手伝い等、学卒後の進路状況が進学でも就職でもないことが明らかな者を含む。

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、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。

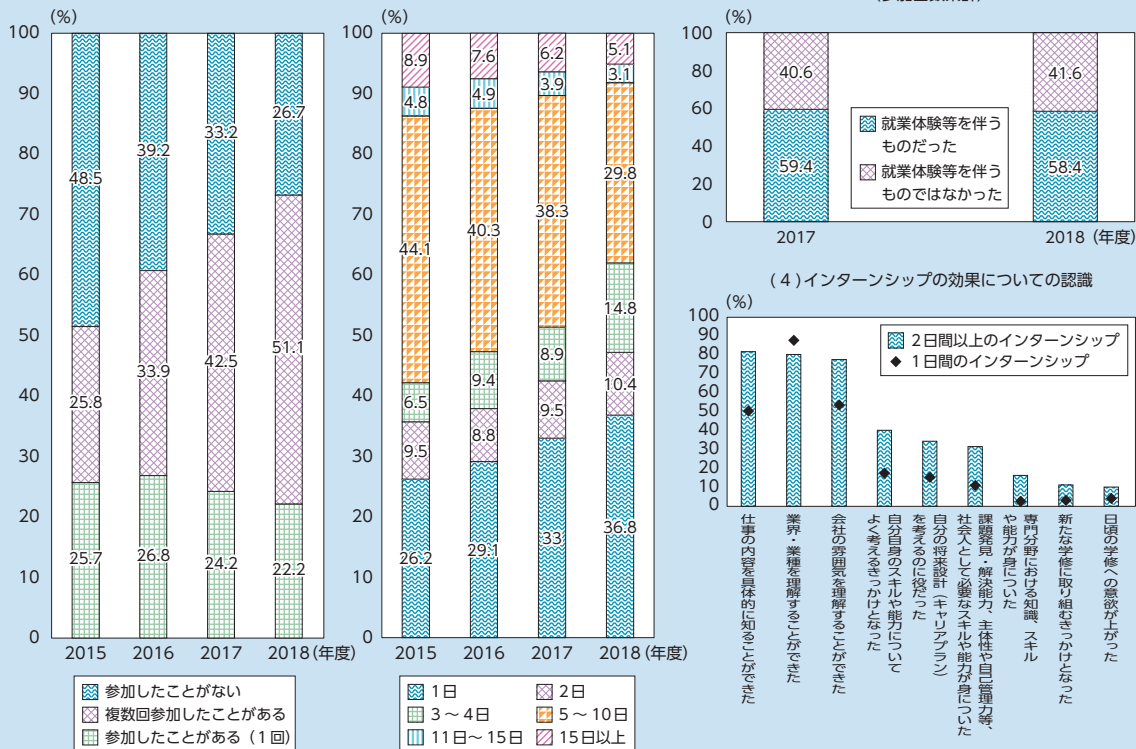
また、コラム1-2-③図の(1)により、インターンシップの参加経験の有無をみると、インターンシップに複数回参加したことがある者が経年的に増加しているが、同図の(2)によると、参加したインターンシップの日数が最長で「1日間」である者の割合が増加しており、最長で「5日間以上」である者の割合が減少していることが分かる。そこで、1日間のインターンシップの内容について詳細をみると、同図の(3)より、就業体験等を伴わない1日間のインターンシップは、1日間のインターンシップ全体の4割以上を占めており、また、同図の(4)より、インターンシップに参加して感じた効果については、「業界・業種を理解することができた」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



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) については、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。

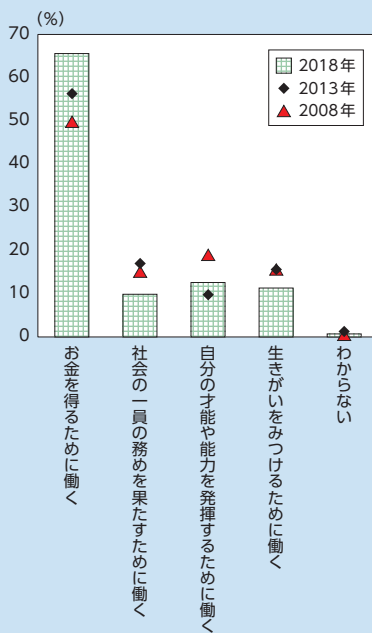
また、2015年度調査、2016年度調査では調査を実施していない。

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、「生きがいを見つけるために働く」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。

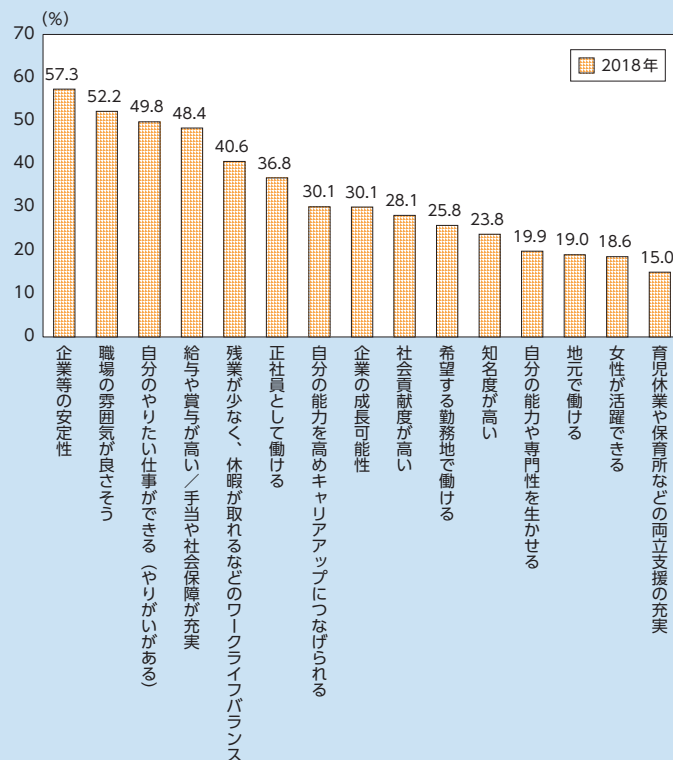
コラム 1-2-④図 働く目的及び就職先を決めるに当たって重視していること

- 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、「生きがいを見つけるために働く」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。

(1) 働く目的 (単数回答、20~24歳)



(2) 就職先を決めるに当たって重視していること (複数回答)



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。