

「令和4年版 労働経済の分析」のポイント①

【2021年の労働経済の推移と特徴】

- 2021年の我が国の労働市場では、緊急事態宣言等が発出された1月～9月の間、雇用情勢は一進一退の動きとなったが、10月以降は回復に向けた動きがみられた。（⇒3ページ）
- 雇用者数は、女性の正規雇用労働者数で堅調に増加したが、産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」などの対人サービス業では回復が弱い。（⇒3ページ）
 - ※ 女性の正規雇用労働者数 : 前年差29万人増（2019年 1,169万人、2020年 1,204万人→2021年 1,233万人）
 - ※ 「宿泊業、飲食サービス業」の雇用者数 : 前年差21万人減（2019年 365万人、2020年 340万人→2021年 319万人）
- 感染拡大前から続く人手不足の状況が再びみられる中、転職者数は前年に続き大幅に減少するなど、労働市場の動きには停滞がみられる。（⇒4ページ）
 - ※ 転職者数 : 前年差31万人減（2019年 353万人、2020年 321万人→2021年 290万人）
- 労働時間は感染症の影響による前年の大幅減から持ち直して前年差プラスとなり、実質賃金は3年ぶりに前年比プラスとなった。（⇒5ページ）
 - ※ 月間総実労働時間 : 前年差0.9時間増（2019年 139.0時間、2020年 135.1時間→2021年 136.0時間）
 - ※ 現金給与総額（実質） : 前年比+0.6%（2019年 -0.9%、2020年 -1.2%）

【我が国の労働力需給の展望と労働移動の動向】

- 我が国の労働市場では、生産年齢人口や新規学卒者の減少による労働力供給の制約が見込まれる中、介護・福祉分野やIT分野など労働力需要の高まりが見込まれる分野があり、外部労働市場を通じた労働移動による労働力需給の調整が今後重要となる。（⇒6ページ）
- 我が国の転職入職率は近年一般労働者では横ばいであり、「情報通信業」や「医療、福祉」への労働移動が活発になっている傾向はみられない。（⇒7ページ）
 - ※ 転職入職率（一般労働者） : 1991年 8.9% → 2019年 8.4%
- 労働移動の活発化は、全要素生産性（TFP）や労働生産性の上昇を通じて経済成長や賃金の増加にもつながる可能性。（⇒8ページ）

「令和4年版 労働経済の分析」のポイント②

【主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因】

- 転職希望者について、正社員や中堅の役職者では転職活動への移行や転職の実現がしにくい傾向がある。一方、転職希望者について、自己啓発を行っている場合や、キャリアの見通しができている場合は転職活動への移行がしやすく、特に正社員や中堅の役職者でキャリアの見通しができていると転職の実現がしやすい傾向がある。（⇒9, 10ページ）
- キャリアチェンジ（職種間移動）をする場合、能力活用、仕事内容への満足、賃金が高いといった積極的な理由の場合に転職後の満足度は高くなりやすい。（⇒11ページ）キャリアの見通しや自己啓発が転職後の能力活用や仕事の満足度の向上を通じて賃金の増加にもつながる可能性。（⇒12ページ）

【主体的なキャリア形成に向けた課題】

<キャリアコンサルティングや自己啓発の促進>

※ キャリアコンサルティングや自己啓発により労働者の主体的なキャリア形成意識を高めることで、転職の有無に関わらず、目的意識を持って日々の業務等に取り組むことにつながり、企業や社会全体の生産性の向上が期待できる。

- キャリアコンサルティングを受けた者は、キャリア設計において主体性が高い者が多く、幅広い分野でキャリアを形成している傾向。（⇒13ページ）
- 労働者が自己啓発について抱えている課題は、時間が取れない、費用がかかるといったものが多い。企業が費用面での支援や就業時間の配慮等を行っている場合、自己啓発を行っている社員の割合が高い傾向がある。（⇒14ページ）

<公共職業訓練の効果と課題>

- 公共職業訓練の受講により再就職しやすくなる効果が認められるとともに、介護・医療・福祉分野の訓練では、他分野からの労働移動を促進する効果がある可能性。（⇒15ページ）
- 介護・福祉分野の訓練では介護・福祉職と類似性が低い職種の経験者も含め、幅広く受講者を募ることが有効である可能性。（⇒16ページ）IT分野の訓練では、女性の受講者は事務職に就職する傾向が強く、情報技術者に就職しにくい傾向があり、女性の情報技術者への就職を更に促進するためには、女性の情報技術者への就職に対する関心を高める必要性。（⇒17ページ）