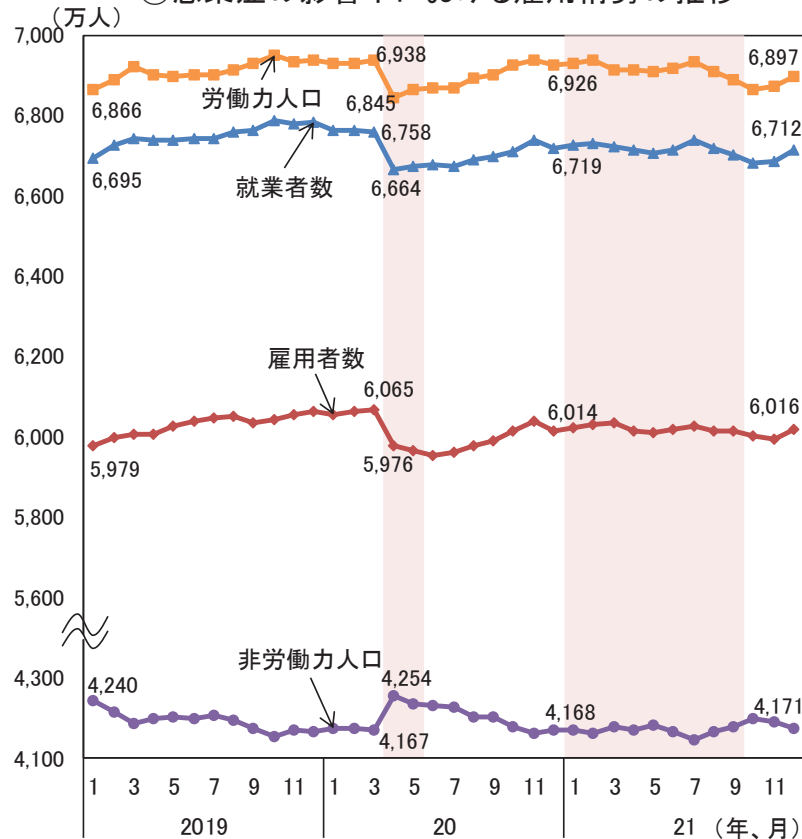


労働経済の推移と特徴 —雇用・失業情勢の動向①—

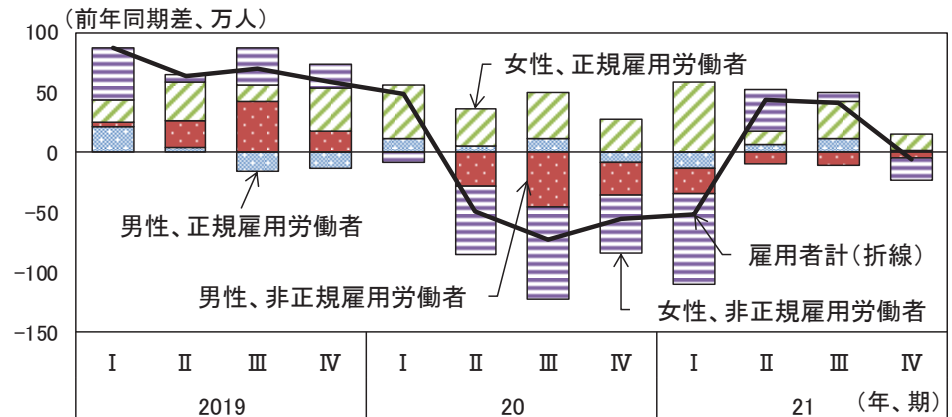
- 2021年の我が国の労働市場では、緊急事態宣言等が発出された1月～9月の間、雇用情勢は一進一退の動きとなったが、10月以降は経済社会活動の活発化にしたがい、回復に向けた動きがみられた。
- 雇用者数は、男女ともに非正規雇用労働者数の回復が弱いが、女性の正規雇用労働者数は堅調に推移している。一方、産業別にみると、多くの産業で雇用者数に持ち直しの動きがみられる中、特に「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で回復が弱い。

①感染症の影響下における雇用情勢の推移

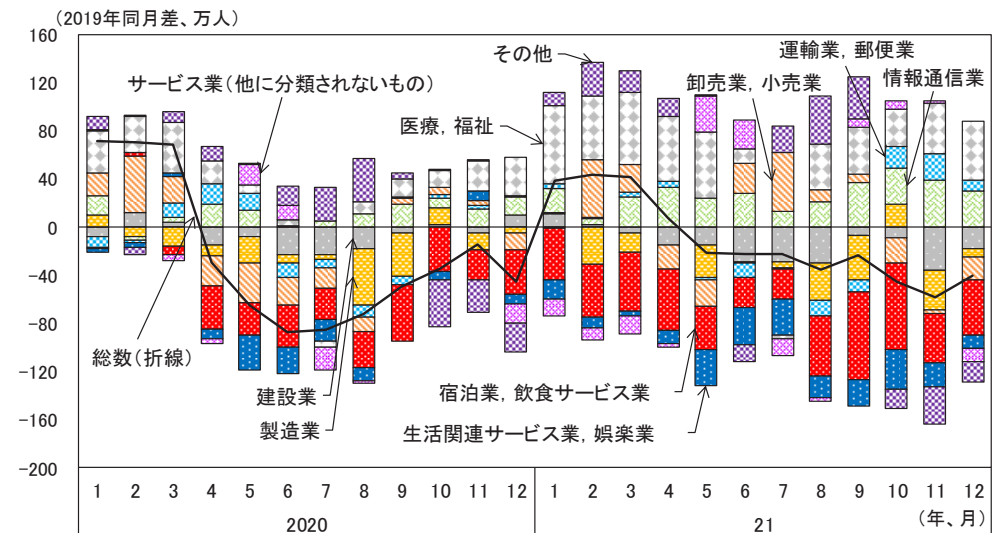


※シャドウは緊急事態宣言が1つ以上の都道府県で発出されていた期間

②男女別・雇用形態別にみた雇用者数の動向



③産業別にみた雇用者数の動向(2019年同月差)

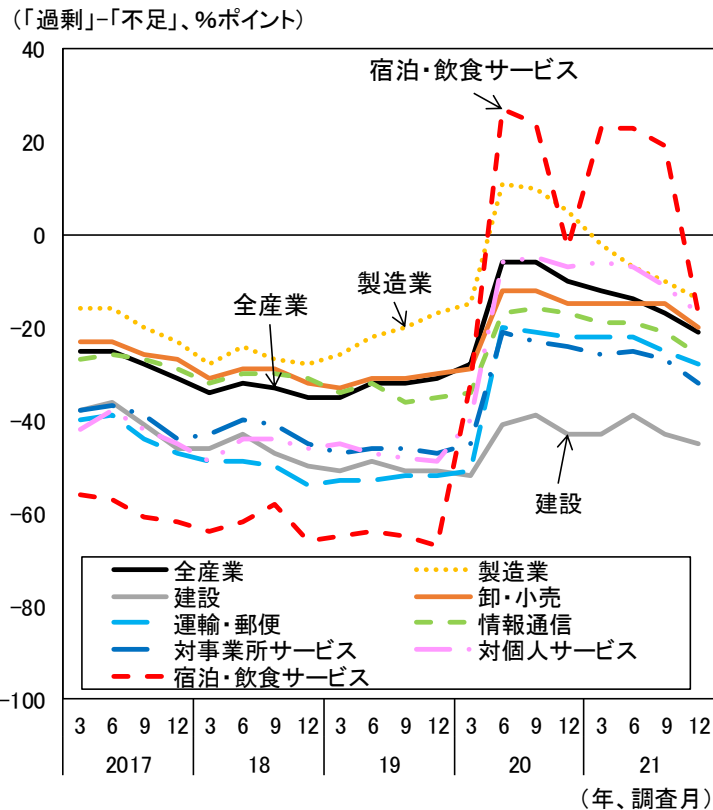


資料出所 ①及び③は総務省統計局「労働力調査(基本集計)」、②は「労働力調査(詳細集計)」をもとに作成。

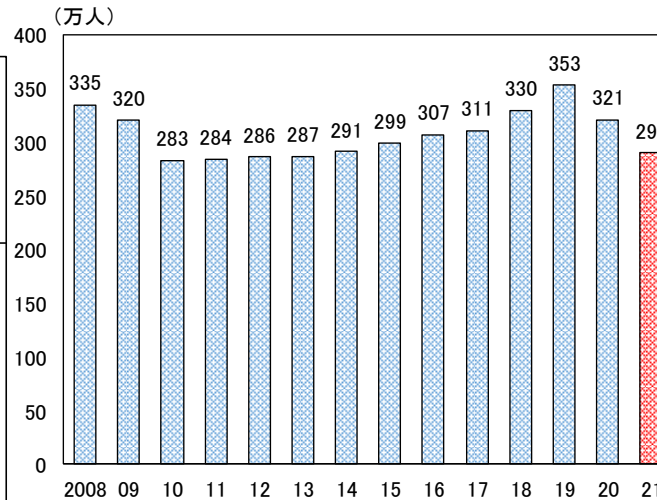
労働経済の推移と特徴 一雇用・失業情勢の動向②一

- 雇用人員判断D.I. をみると、多くの産業で「不足」超で推移し、「宿泊・飲食サービス」でも12月調査では「不足」超に転じるなど、2021年の労働市場は、再び感染拡大前から続く人手不足の状況となった。
- 他方で、転職者数は2020年に引き続き大幅に減少するとともに、長期失業者の増加、高齢者層の非労働力人口の増加といった動きがみられ、労働市場の動きが停滞している傾向がみられる。

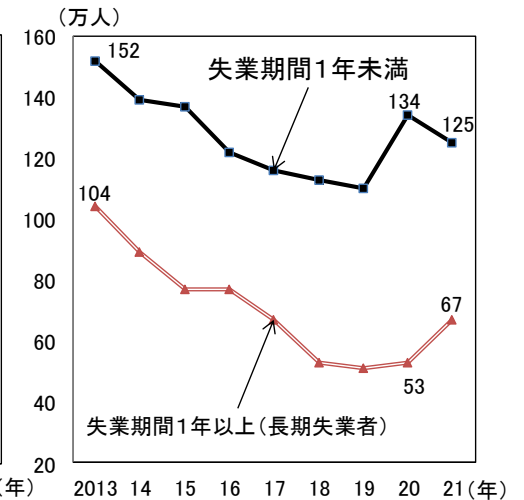
①雇用人員判断D.I.の推移



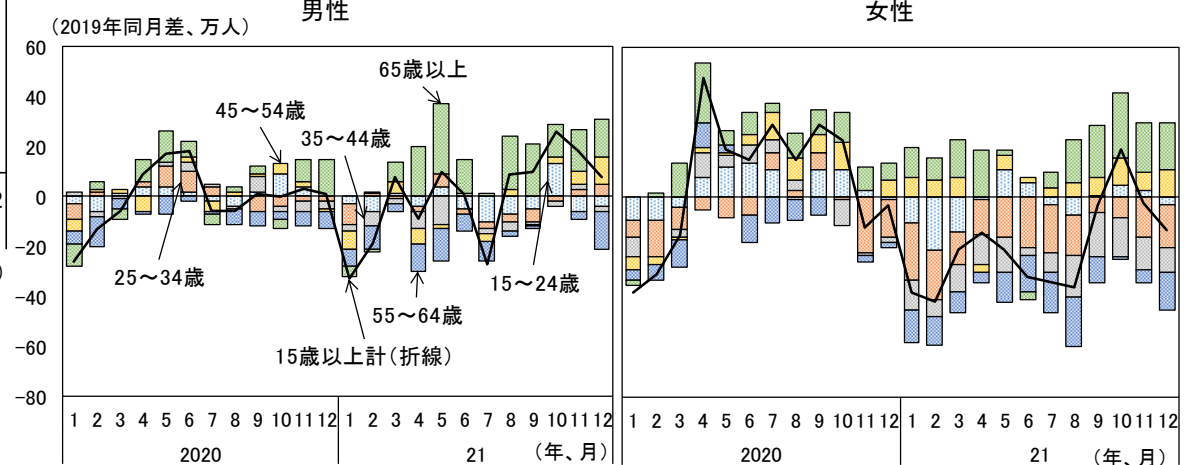
②転職者数の推移



③失業期間別にみた完全失業者数の推移



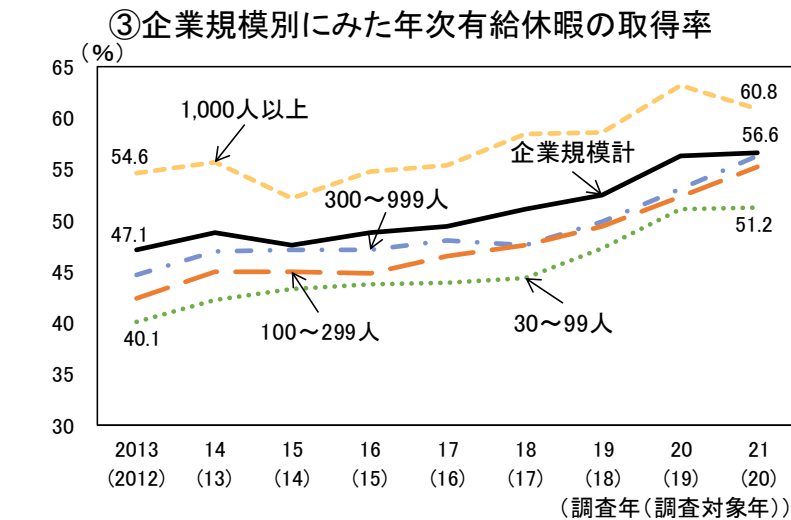
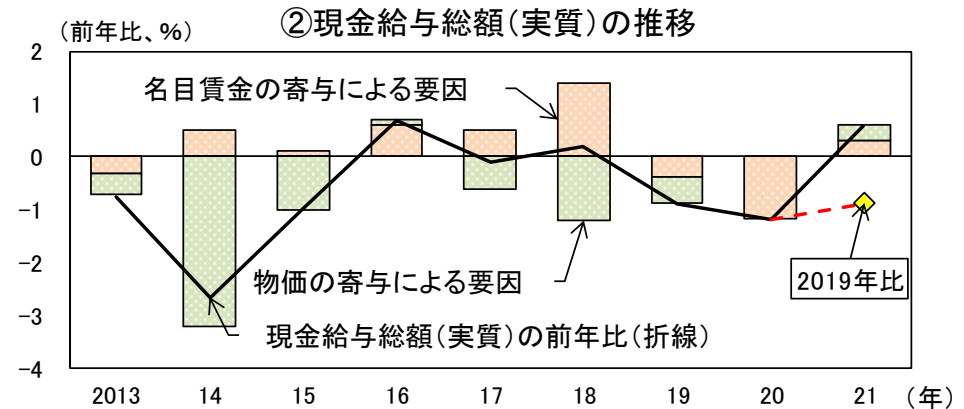
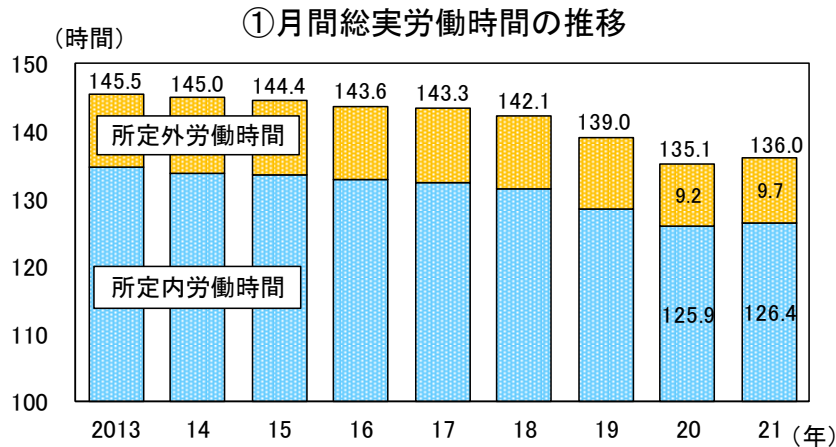
④非労働力人口の動向(2019年同月差)



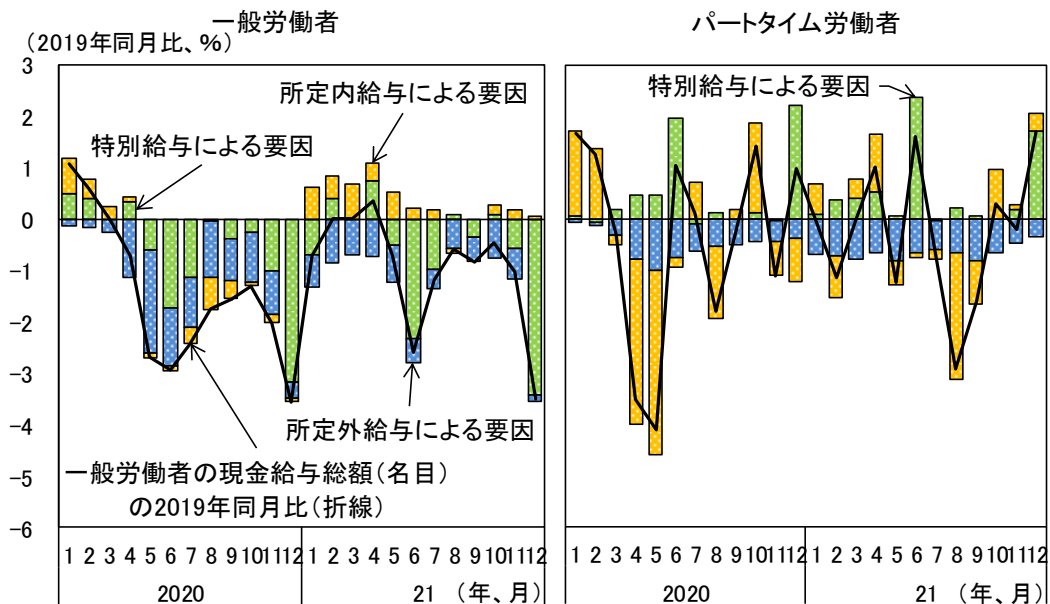
資料出所 ①は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、②及び③は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」、④は「労働力調査(基本集計)」をもとに作成。

労働経済の推移と特徴 —労働時間・賃金等の動向—

- 2021年の労働時間・賃金の動きをみると、労働時間は感染症の影響による前年の大幅減からの持ち直しの動きがみられプラスとなり、実質賃金は3年ぶりに前年比プラスとなった。
- また、「働き方改革」の取組の進展もみられ、中小企業を中心に年次有給休暇の取得率が上昇したほか、「同一労働同一賃金」を背景に、2020年以降パートタイム労働者の特別給与の増加もみられている。



④就業形態別にみた現金給与総額(名目)の推移(2019年同月比)

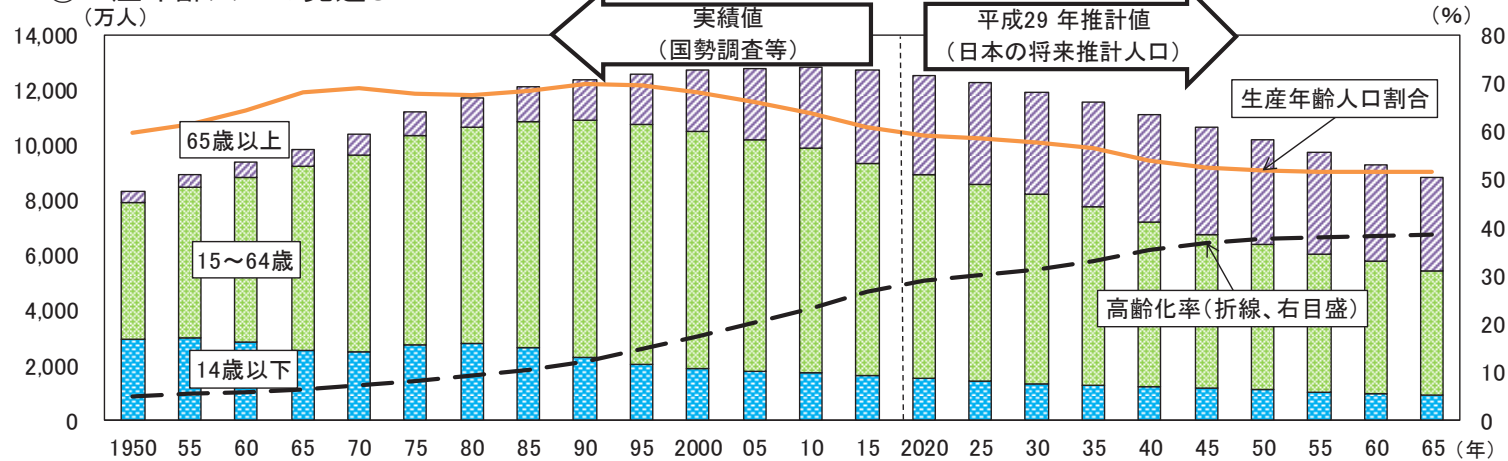


資料出所 ①及び④は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、②は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」、③は厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成。

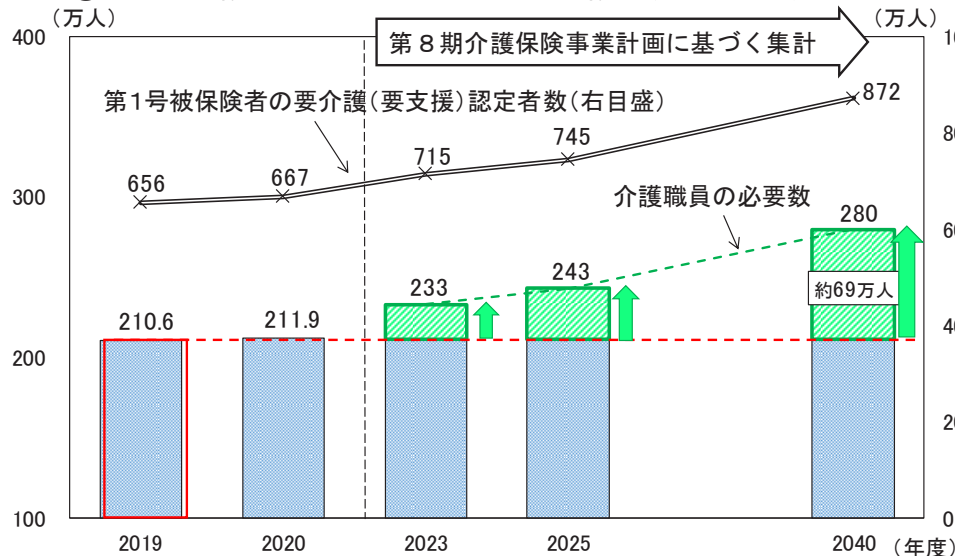
Ⅱ. 労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題 我が国の労働力需給の展望と労働移動の動向①

- 我が国の生産年齢人口は当面減少していく見通しである一方、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需給調整が今後重要になる。

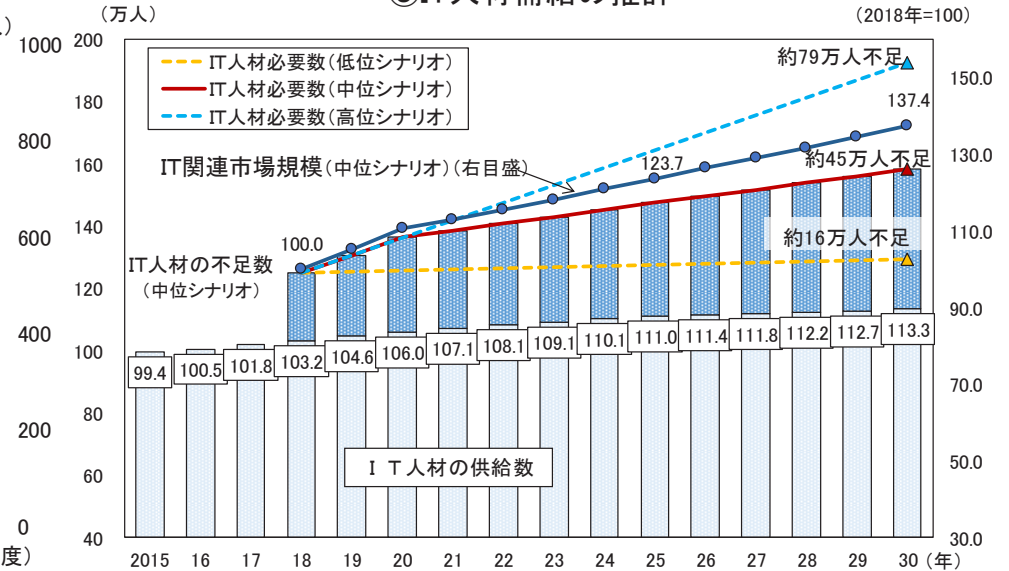
①生産年齢人口の見通し



②第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数の推計



③IT人材需給の推計



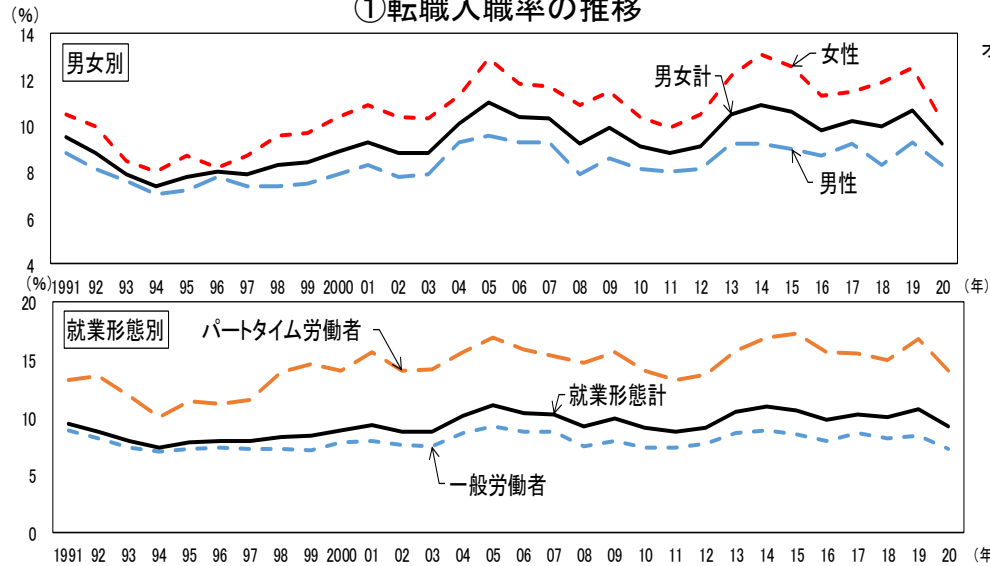
資料出所 ①は厚生労働省「令和3年版厚生労働白書 資料編」、②は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、厚生労働省「介護保険事業状況報告」等、③はみずほ情報総研株式会社「IT人材需給に関する調査」をもとに作成。

II

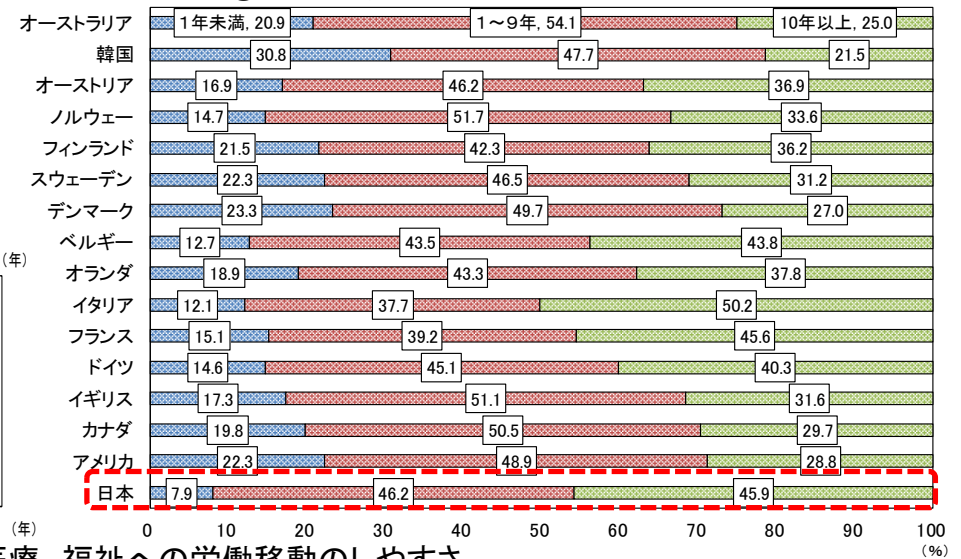
我が国の労働力需給の展望と労働移動の動向②

- 転職就職率は、女性やパートタイム労働者では高まっているものの、男性や一般労働者を含めた労働者全体では大きく高まってはいない。また、我が国の労働者の勤続年数は英米や北欧と比較して長い者が多い。
- 「情報通信業」や「医療、福祉」といった労働力需要が高まる分野への労働移動が近年大きく活発になっている傾向はみられない。

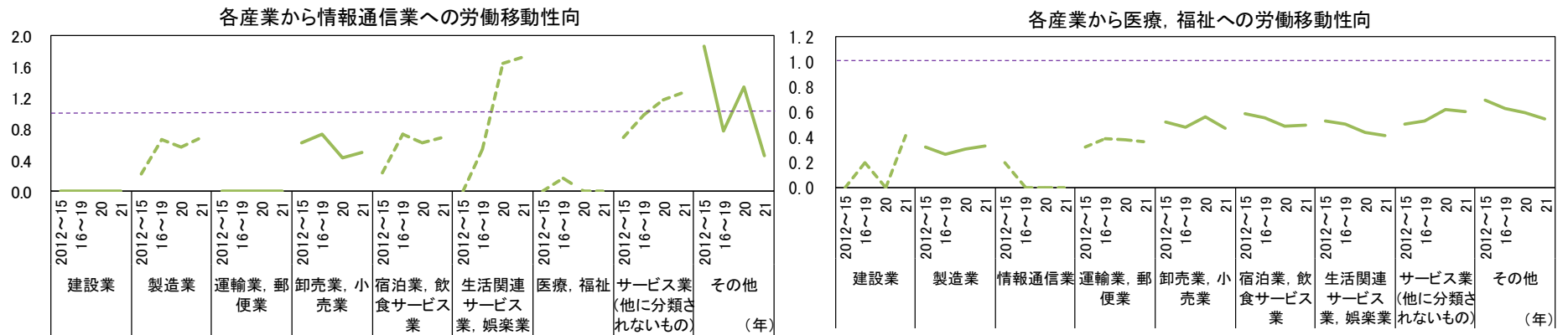
① 転職就職率の推移



② 勤続年数別雇用者割合 (国際比較)



③ 各産業から情報通信業や医療、福祉への労働移動のしやすさ



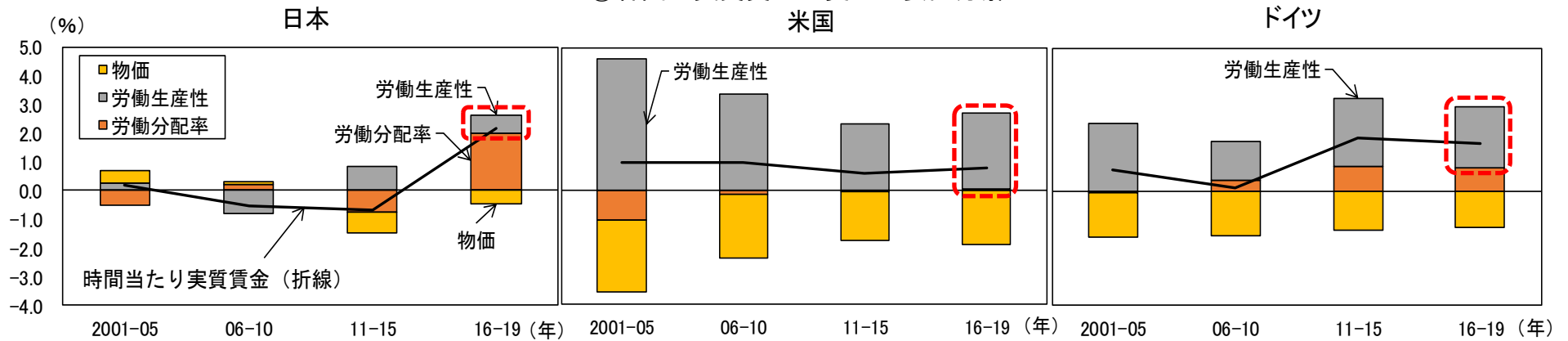
資料出所 ①は厚生労働省「雇用動向調査」、②は(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」、③は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに作成。

注) ③の労働移動性向はある産業からある産業への移動しやすさを示す指標であり、1を超えていると相対的に当該産業間の労働移動をしやすことを示す。対象期間における転職者数が少ない場合は破線で示している。

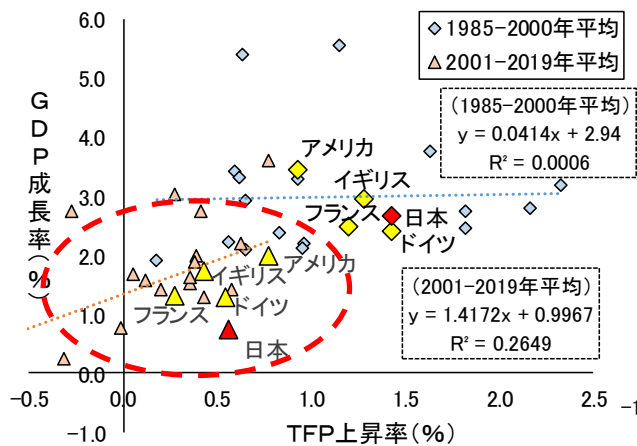
我が国の労働力需給の展望と労働移動の動向③

- 我が国の実質賃金の変動要因をみると、欧米と比較して労働分配率の寄与度が比較的高い一方で、労働生産性の寄与度が小さく、今後の実質賃金の増加には、労働生産性の上昇が重要。
- GDP成長率と全要素生産性（TFP）上昇率、TFP上昇率と労働生産性上昇率には正の相関がある。また、TFP上昇率と失業のフロー（失業プールの流入出率）からみた労働移動の活発さには正の相関があり、労働移動が我が国の生産性向上に重要である可能性。

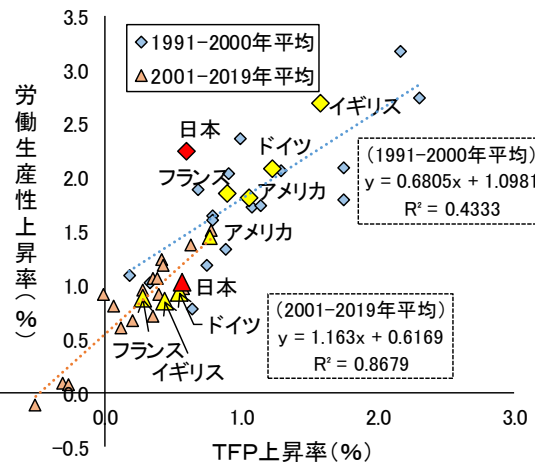
①各国の実質賃金の変化の要因分解



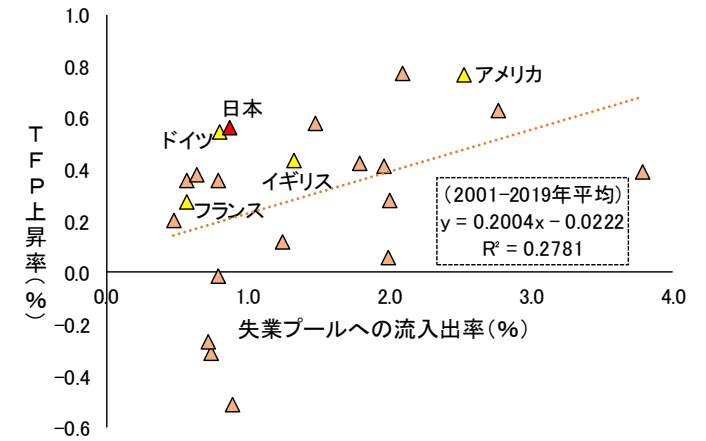
②TFP上昇率とGDP成長率



③TFP上昇率と労働生産性上昇率



④失業プールへの流入出率とTFP上昇率



資料出所 いずれもOECD.Statをもとに作成。

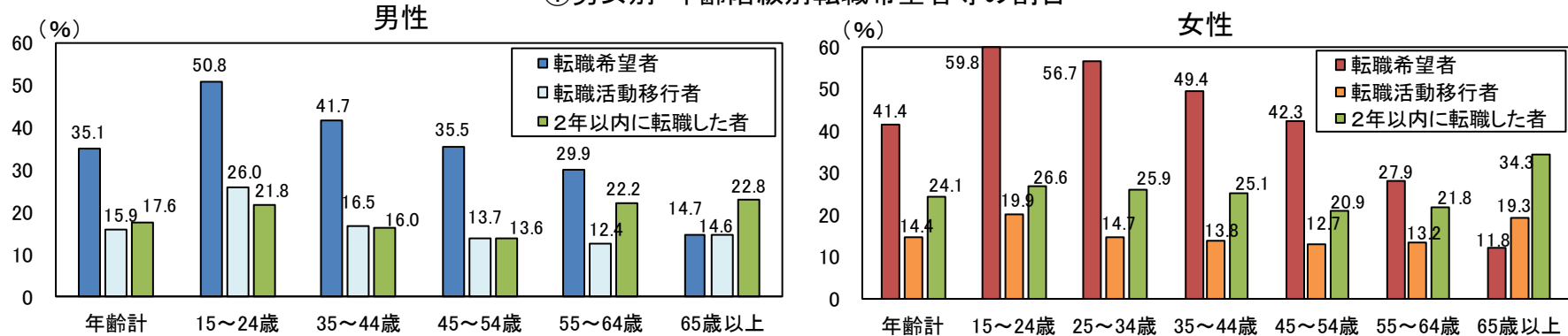
注) ①の労働生産性はマンアワーベース。④の失業プールへの流入者数と流出者数の合計を生産年齢人口で除して算出。失業プールへの流入者数は短期失業者数(失業期間1か月未満)より概算した数値。

II

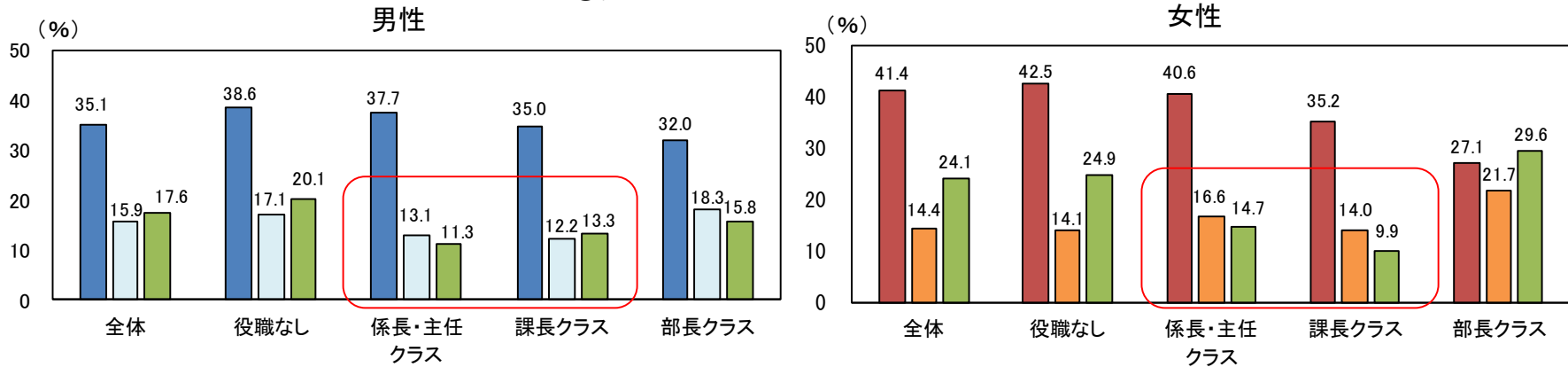
主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因①

- 転職を希望する者や、転職希望者でその後転職を実現する者の割合は、年齢とともにおおむね低下する傾向があり、また男性より女性でおおむね高い傾向がある。
- 特に男性で、「係長・主任クラス」「課長クラス」といった中堅層で、転職希望者のうち転職活動に移行する者や転職を実現する者が少ない傾向がある。

①男女別・年齢階級別転職希望者等の割合



②男女別・役職別転職希望者等の割合



資料出所 いずれもリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」をもとに作成。

注) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して(1)「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」(2)「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」(3)「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、(1)の転職希望者に占める割合。「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

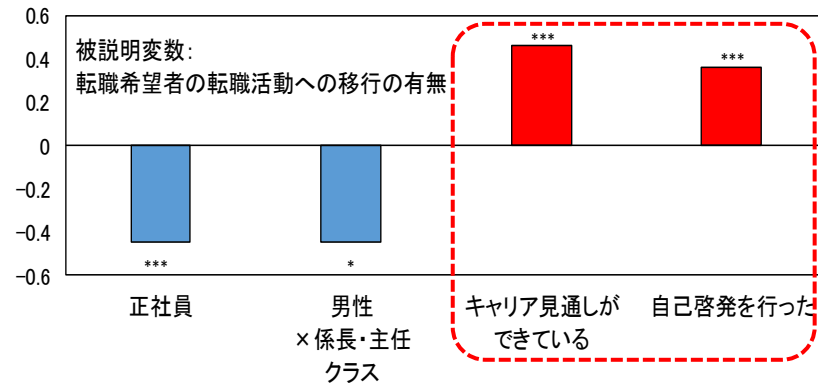
II

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②

- 転職希望者について、正社員や中堅の役職者の場合、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、キャリア見通しができている場合や自己啓発を行っている場合は転職活動に移行しやすく、正社員や課長クラスの役職者では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。

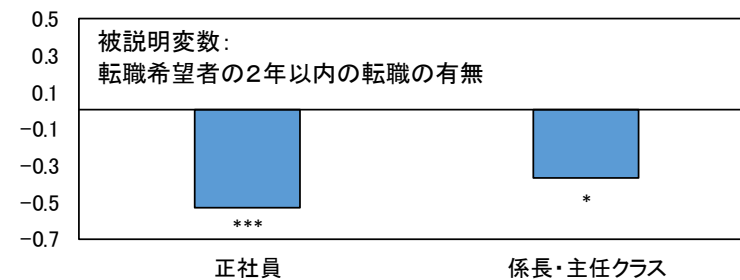
①キャリア見通しや自己啓発等が転職活動への移行に及ぼす影響

(変数の効果)



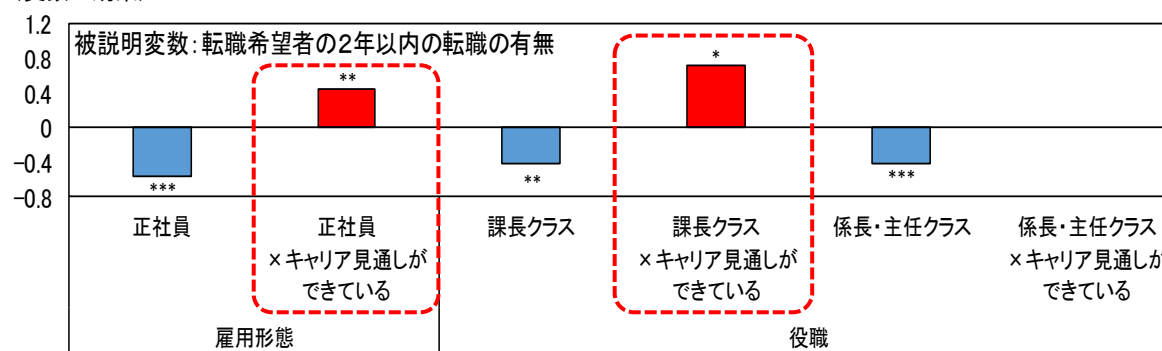
②雇用形態や役職が転職の実現に及ぼす影響

(変数の効果)



③雇用形態や役職ごとのキャリア見通しの状況が転職の実現に及ぼす影響

(変数の効果)



資料出所 いずれもリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」をもとに作成。

注) 1) 図中の***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。白抜きは5%水準で統計的に有意ではないことを示す。

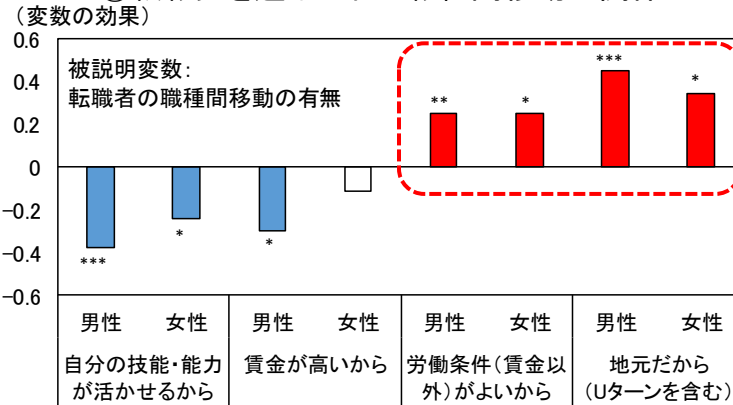
2) ①は2019年調査時点における転職希望者が実際に転職活動を行ったか否かを被説明変数としており、②及び③は2019年調査時点における転職希望者がその後2年以内に転職したか否かを被説明変数としている。

II

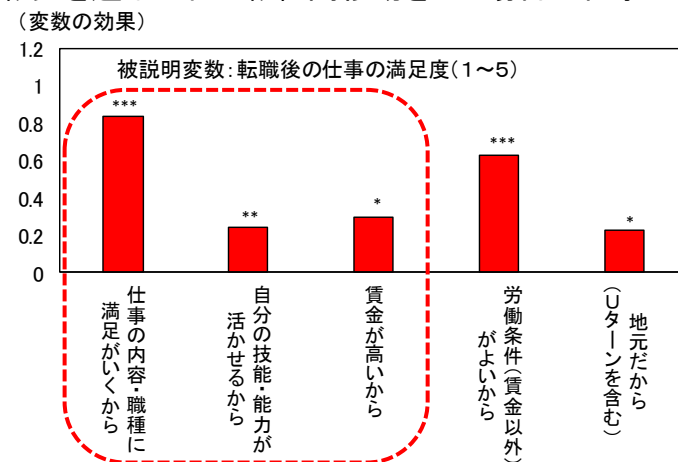
主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因③

- キャリアチェンジ（職種間移動）を伴う転職はワークライフバランスを理由とする場合にしている傾向がある。一方、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でキャリアチェンジする場合も転職後の満足度は高くなりやすい。
- キャリアチェンジする場合、転職の準備としてキャリア相談（キャリアコンサルティング）や自己啓発を行っている場合は仕事内容や自らの能力活用といった目的での転職を行いやすく、前職でキャリアの見通しができている者は転職後の仕事の満足度も高くなりやすい傾向がある。

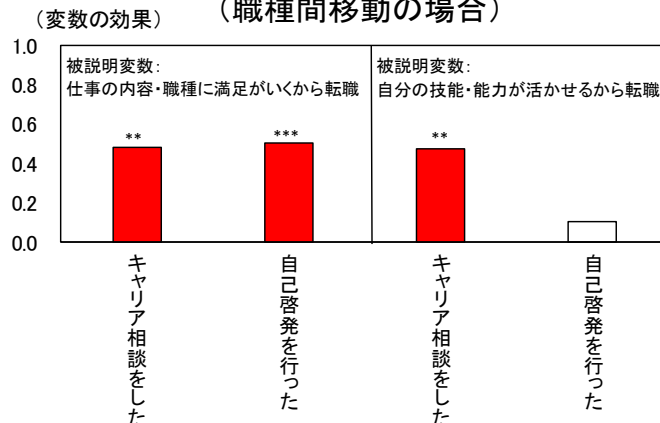
① 転職先を選ぶ理由と職種間移動の関係



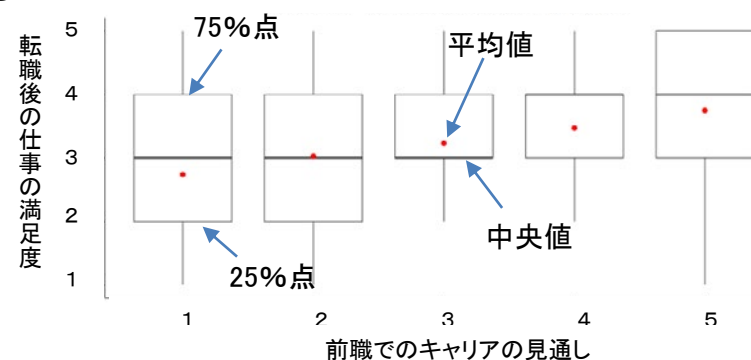
② 転職先を選ぶ理由と職種間移動をした場合の仕事の満足度



③ キャリア相談や自己啓発と仕事内容への満足や能力活用の関係 (職種間移動の場合)



④ 前職でのキャリア見通しと新職での仕事の満足度(職種間移動)



資料出所 ①～③は厚生労働省「令和2年転職者実態調査(個人調査)」, ④はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2017年～2021年)をもとに作成。

注) 1) ①～③の***は有意水準0.1%未満, **は有意水準1%未満, *は有意水準5%未満を示す。白抜きは5%水準で統計的に有意ではないことを示す。

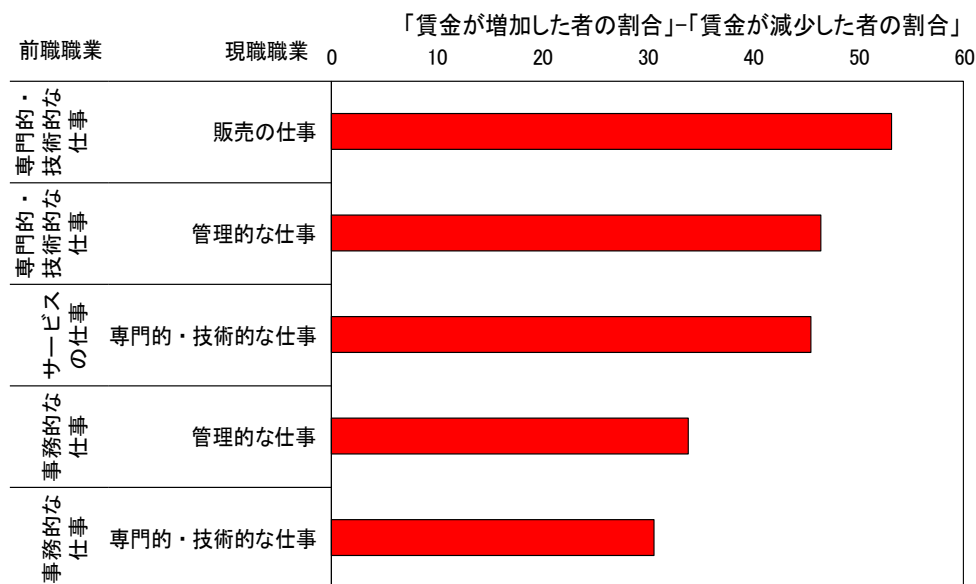
2) ④は2017年～2020年の間に転職した者のうち、前職と現職の職種(中分類)が異なる者について集計。

II

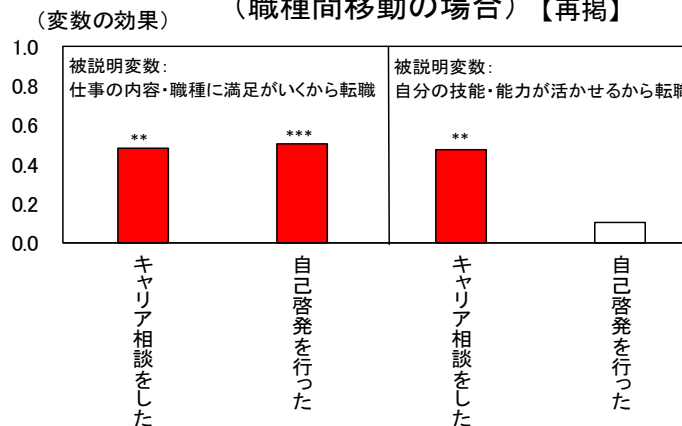
主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因④

- 職種間移動をする場合、「専門的・技術的な仕事」から「販売の仕事」「管理的な仕事」など、専門性をいかして転職する場合や、「サービスの仕事」「事務的な仕事」から「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」といった職種にキャリアアップする場合に転職後の賃金が増加する者の割合が高い。
- 職種間移動をする場合、仕事内容や自らの能力活用といった目的での転職を行っている場合や、自己啓発を行っている場合は転職後の賃金が増加しやすい傾向がある。

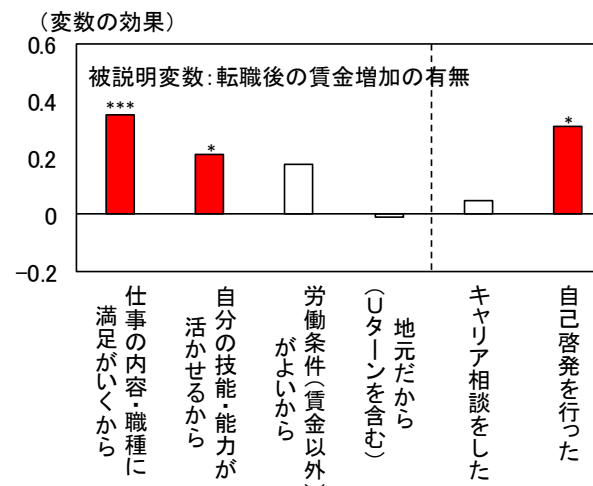
①職種間移動による賃金変動D. I.



②キャリア相談や自己啓発と仕事内容への満足や能力活用の関係
(職種間移動の場合)【再掲】



③転職先を選ぶ理由やキャリア相談・自己啓発と転職による賃金増加



資料出所 いずれも厚生労働省「令和2年転職者実態調査(個人調査)」をもとに作成。

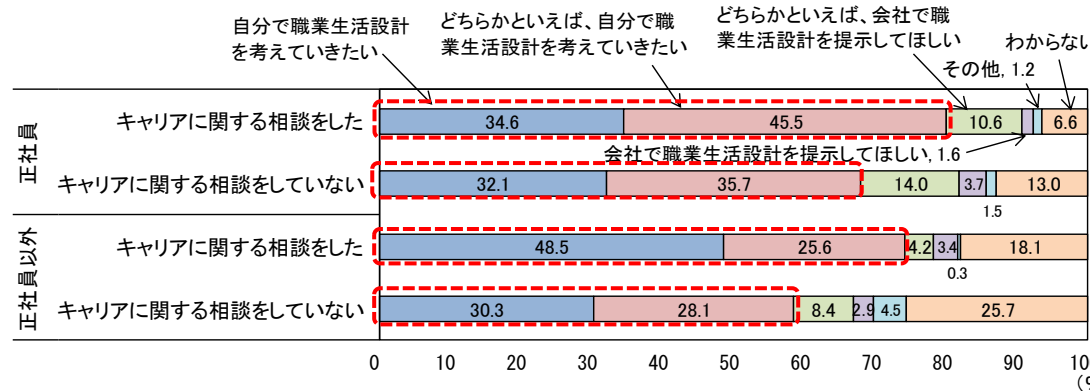
注) 1) ①は、転職の前後で賃金が増加した者(「3割以上増加」「1~3割増加」「1割未満増加」の合計)の割合から、賃金が減少した者(「3割以上減少」「1~3割減少」「1割未満減少」の合計)の割合を引いて算出。「前職職業」「現職職業」の組み合わせごとに転職者数が20人以上の場合について集計。

2) ②及び③の***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。白抜きは5%水準で統計的に有意ではないことを示す。

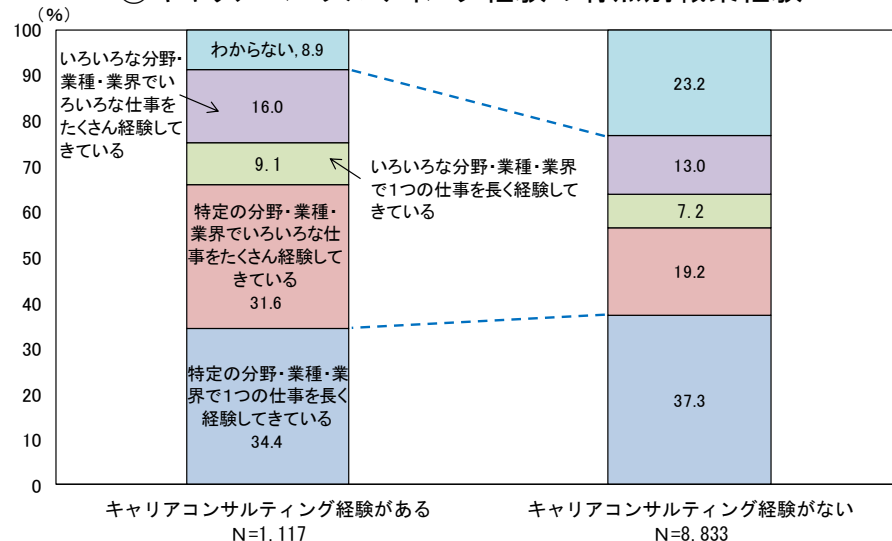
Ⅱ 主体的なキャリア形成に向けた課題（キャリアコンサルティングや自己啓発の促進①）

- キャリアコンサルティングを受けた者はキャリアを設計する上で主体性が高い者が多く、一つの分野に限らず幅広い分野でキャリアを形成している傾向がある。
- 自らの能力が社外でも通用すると考える者においては、企業外でキャリア相談を受けている者の割合が高い傾向があり、また、企業外でキャリアコンサルティングを受けた者は自己啓発への意識が高い者が多い傾向がある。

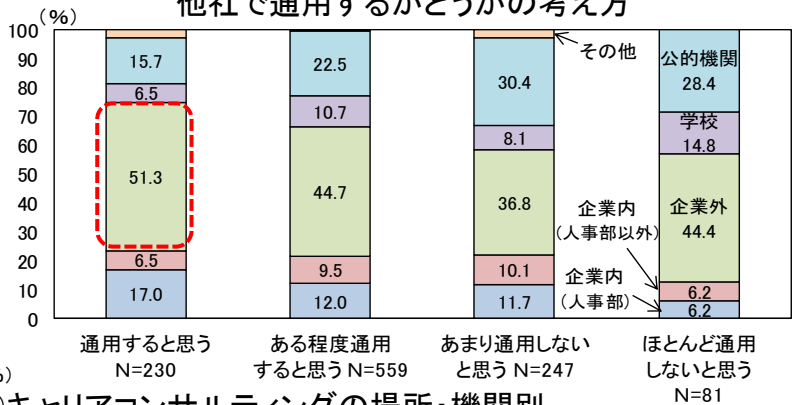
①キャリアコンサルティング経験の有無別職業生活設計の考え方(男性)



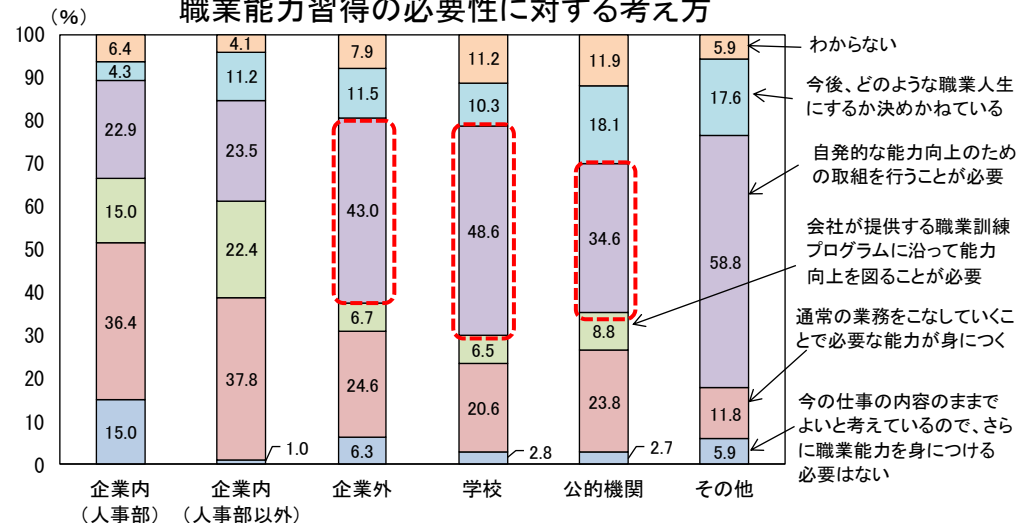
②キャリアコンサルティング経験の有無別職業経験



③キャリアコンサルティングの場所・機関別職業能力が他社で通用するかどうかの考え方



④キャリアコンサルティングの場所・機関別職業能力習得の必要性に対する考え方

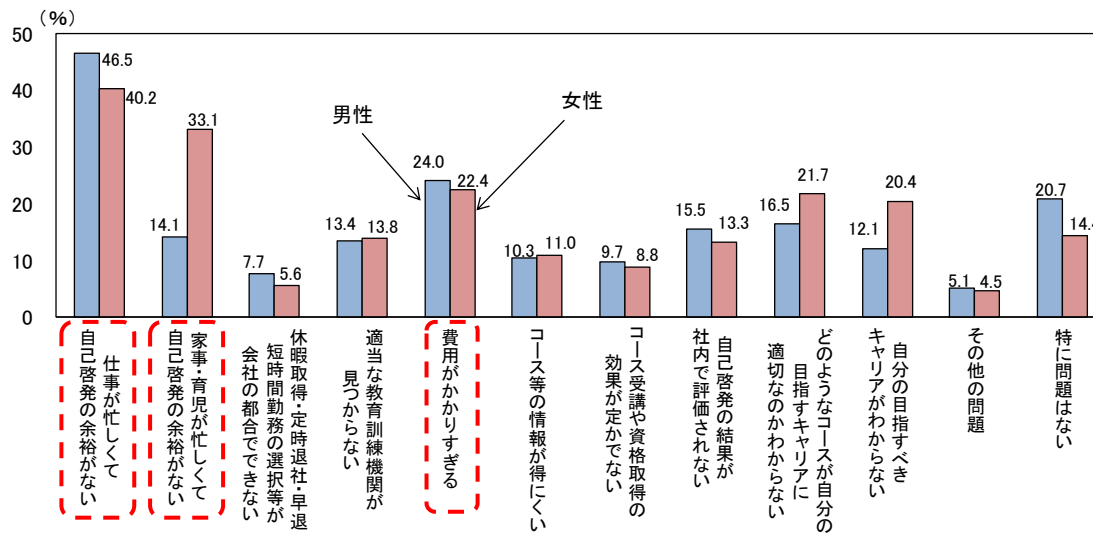


資料出所 ①は厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（個人調査）」、②～④は（独）労働政策研究・研修機構「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ相談経験者1,177名等の調査結果より」（2017年）をもとに作成。

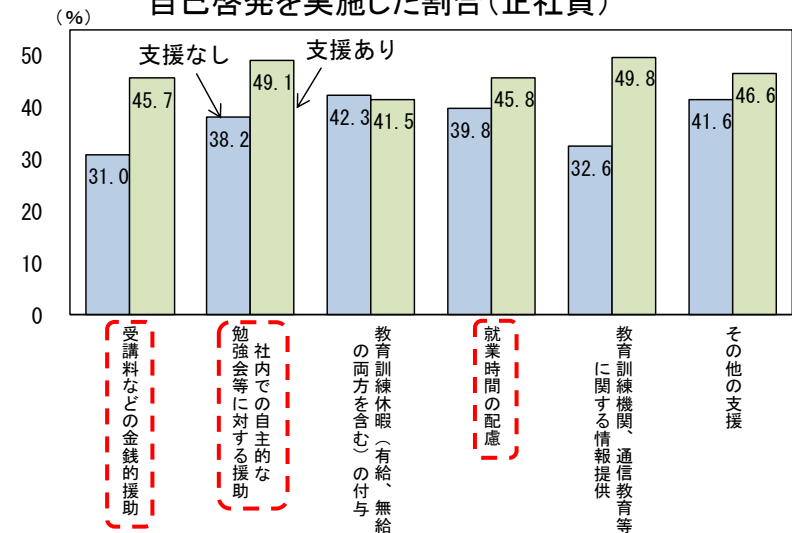
Ⅱ 主体的なキャリア形成に向けた課題（キャリアコンサルティングや自己啓発の促進②）

- 労働者が自己啓発について抱えている課題は仕事が忙しくて時間が取れない、費用がかかりすぎるといった課題や、女性の場合は家事・育児が忙しくて時間が取れないというものが多い。企業のOFF-JTや自己啓発の費用面の支援をみると、特段支援を行っていない企業が半数程度存在する。一方、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は高い。

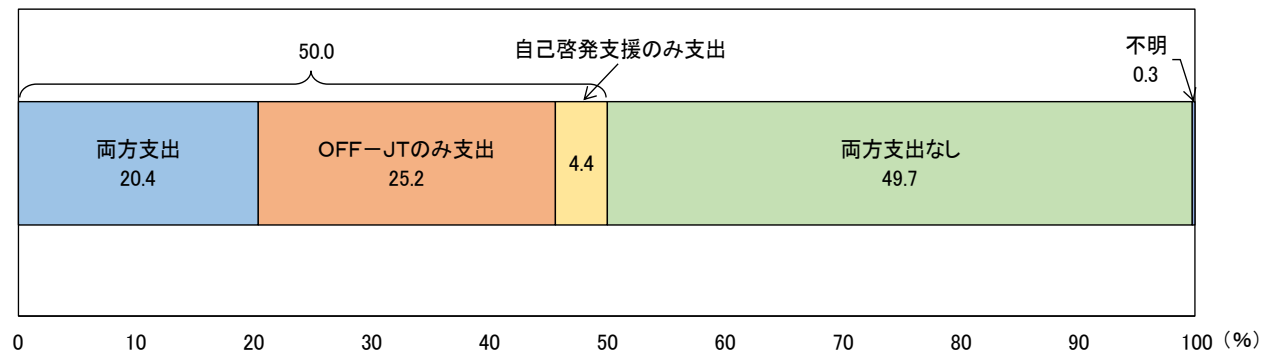
①労働者が自己啓発を行う上で感じる課題（正社員）



③事業所における各種支援の実施状況別労働者の自己啓発を実施した割合（正社員）



②企業のOFF-JT又は自己啓発支援への費用支出の状況



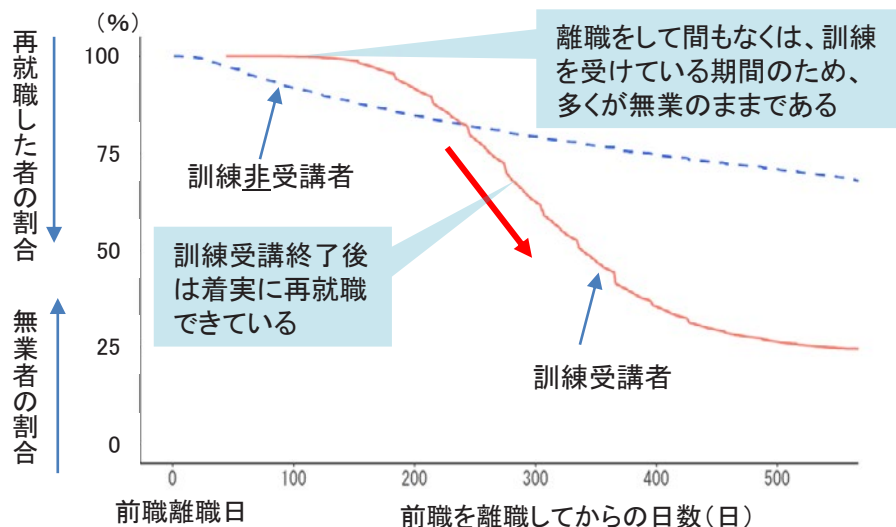
資料出所 いずれも厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査（企業調査・事業所調査・個人調査）」をもとに作成。

II

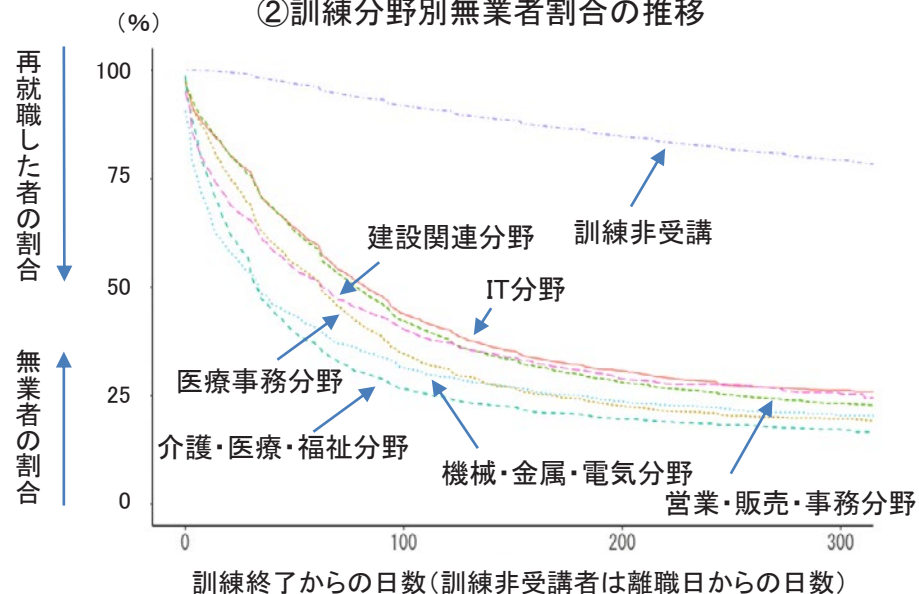
主体的なキャリア形成に向けた課題（公共職業訓練の効果と課題①）

- 公共職業訓練の受講により、訓練分野を問わず再就職しやすくなる効果が認められる。
- 介護・医療・福祉分野の訓練については、受講することで他分野からの労働移動を促進する効果がある可能性が示唆される。

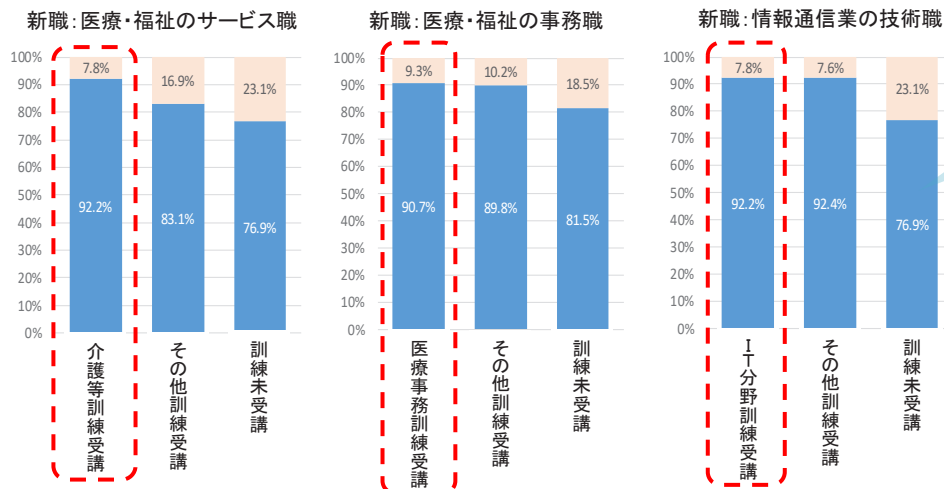
①訓練受講の有無別無業者割合の推移



②訓練分野別無業者割合の推移



③訓練分野別他分野からの労働移動者の割合



青色部分は前職の産業又は職業が新職と異なる場合

資料出所 いずれも厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）をもとに作成。

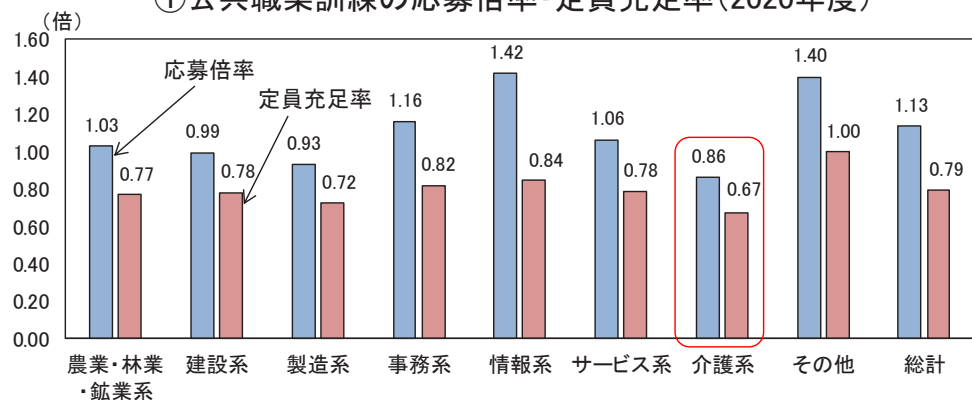
- 注) 1) ①及び②はKaplan-Meyer法によってグラフを表示している。
 2) ①については訓練受講者、訓練非受講者のいずれも前職離職日からの推移を示している。②については訓練受講者は訓練終了日からの推移を示している。
 3) ③の「その他訓練受講」は、新職に関連する分野の訓練以外の訓練を受講した場合を指す。

II

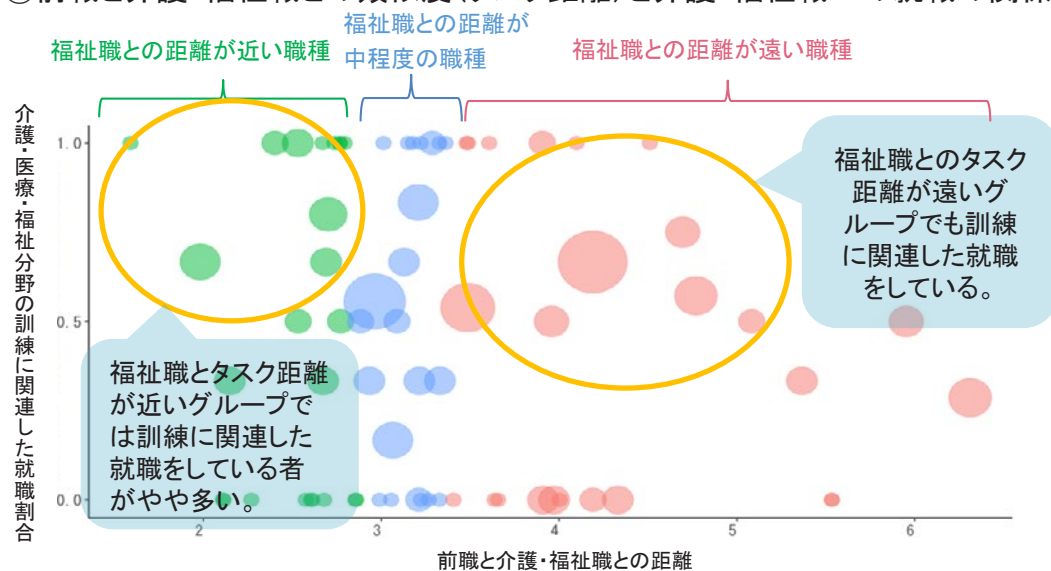
主体的なキャリア形成に向けた課題（公共職業訓練の効果と課題②）

- 介護・福祉分野の訓練については、応募倍率や定員充足率が低い（人が集まらない）ことが課題であるが、介護・福祉職と類似度が低い前職の経験者でも、訓練を受講すればある程度介護・福祉職に就職できており、幅広い職種の前職者が対象となり得る可能性がある。

①公共職業訓練の応募倍率・定員充足率(2020年度)



③前職と介護・福祉職との類似度(タスク距離)と介護・福祉職への就職の関係



②介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い前職職種

離職前職業小分類	職業訓練受講者数	訓練受講者に占める割合	福祉職との距離
1 看護助手	13	0.066	3.488
2 ビル・建物清掃員	7	0.048	6.313
3 福祉施設指導専門員	6	0.021	1.983
4 他に分類されないサービスの職業	5	0.018	2.703
5 施設介護員	16	0.016	1.323
6 保育士	6	0.009	1.227
7 医療・介護事務員	7	0.008	4.771
8 小売店販売員	18	0.008	2.965
9 総合事務員	24	0.008	4.190
10 調理人	6	0.008	3.209
11 営業・販売事務員	6	0.006	3.066

資料出所 ①は厚生労働省資料、②及び③は厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）をもとに作成。

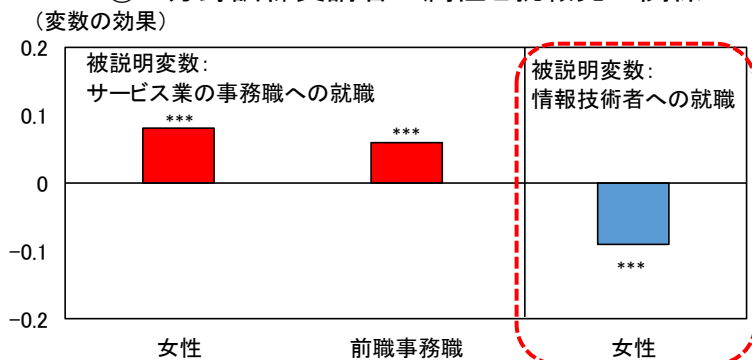
注) ③は前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。介護・福祉職と前職とのタスク距離は、JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）」よりダウンロードした職種別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、ユークリッド距離により算出。

II

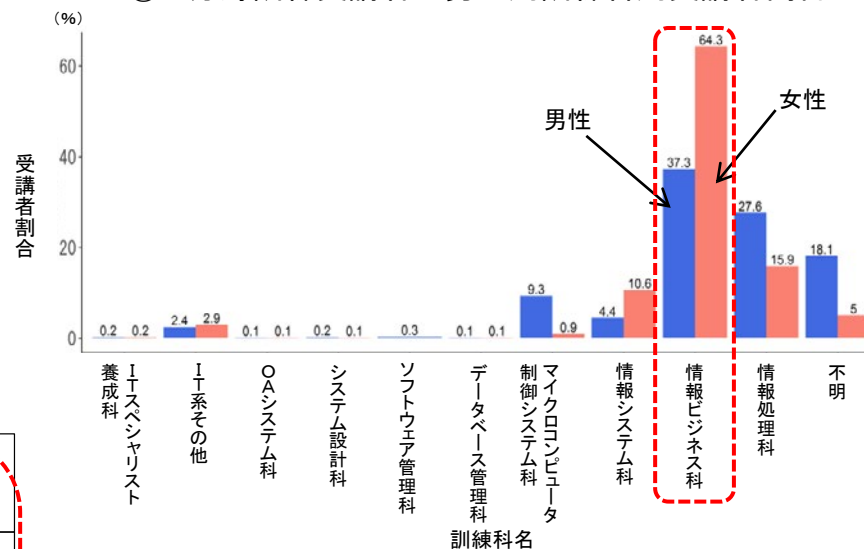
主体的なキャリア形成に向けた課題（公共職業訓練の効果と課題③）

- IT分野の訓練受講者の就職先をみると、女性の場合事務職になりやすく、情報技術者に就職しにくい傾向がある。受講内容をみると女性はユーザーレベルのスキルを学ぶ「情報ビジネス科」の受講者が多く、情報技術者のスキルを学ぶIT専門訓練を受講した場合でも事務職に就職する傾向が強い。
- 他方で、IT専門訓練を受講した場合、性別に関わらず情報技術者への就職確率は高まることから、女性の情報技術者への就職を更に促進するために、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。

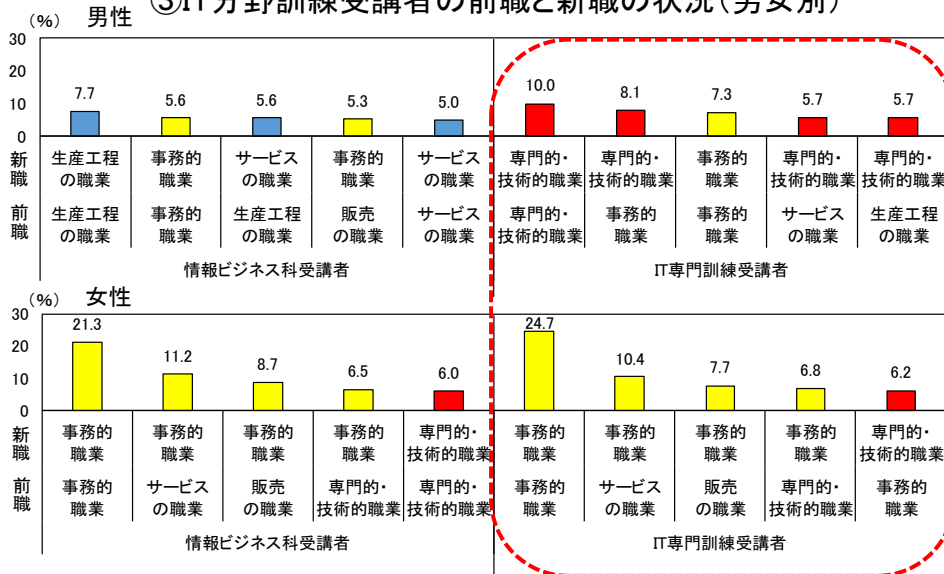
①IT分野訓練受講者の属性と就職先の関係



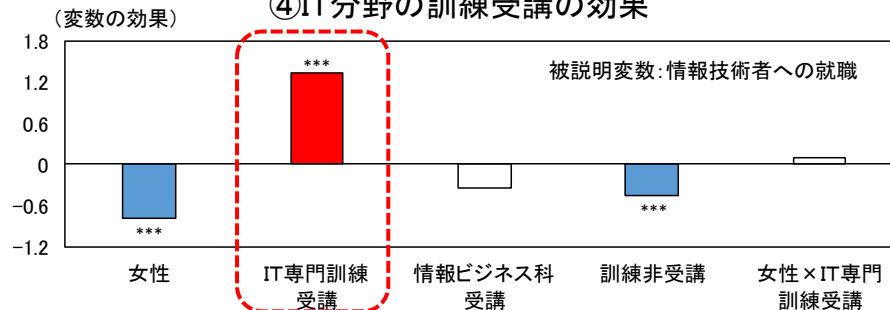
②IT分野訓練受講者の男女別訓練科別受講者割合



③IT分野訓練受講者の前職と新職の状況(男女別)



④IT分野の訓練受講の効果



資料出所 いずれも厚生労働省行政記録情報（雇用保険・職業紹介・職業訓練）をもとに作成。
 注) ①及び④の***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。白抜きは5%水準で統計的に有意ではないことを示す。