

雇用を取り巻く環境と諸課題について

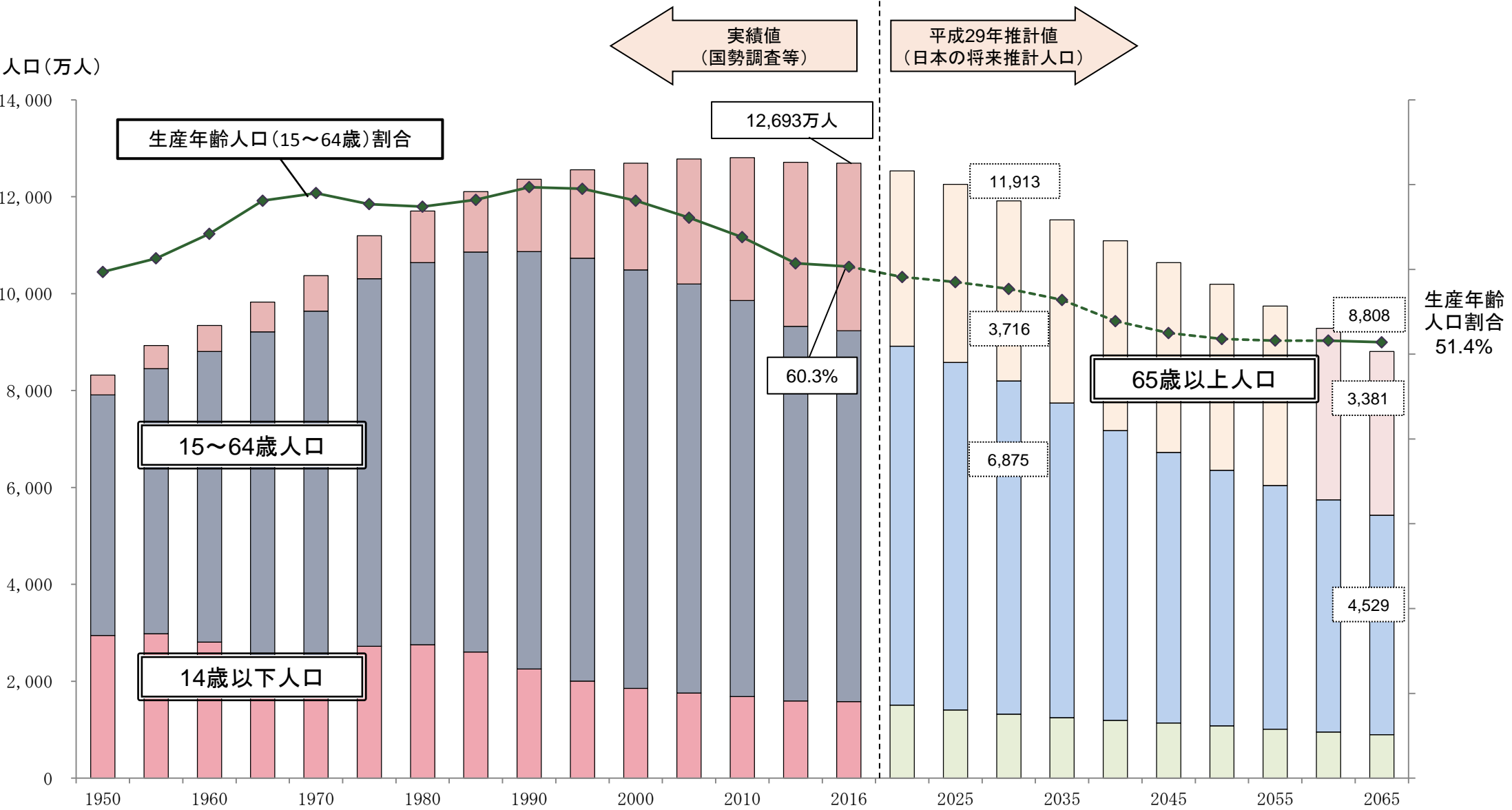
雇用政策研究会 第1回資料

平成30年4月23日
厚生労働省職業安定局

中長期データ

日本の人口の推移

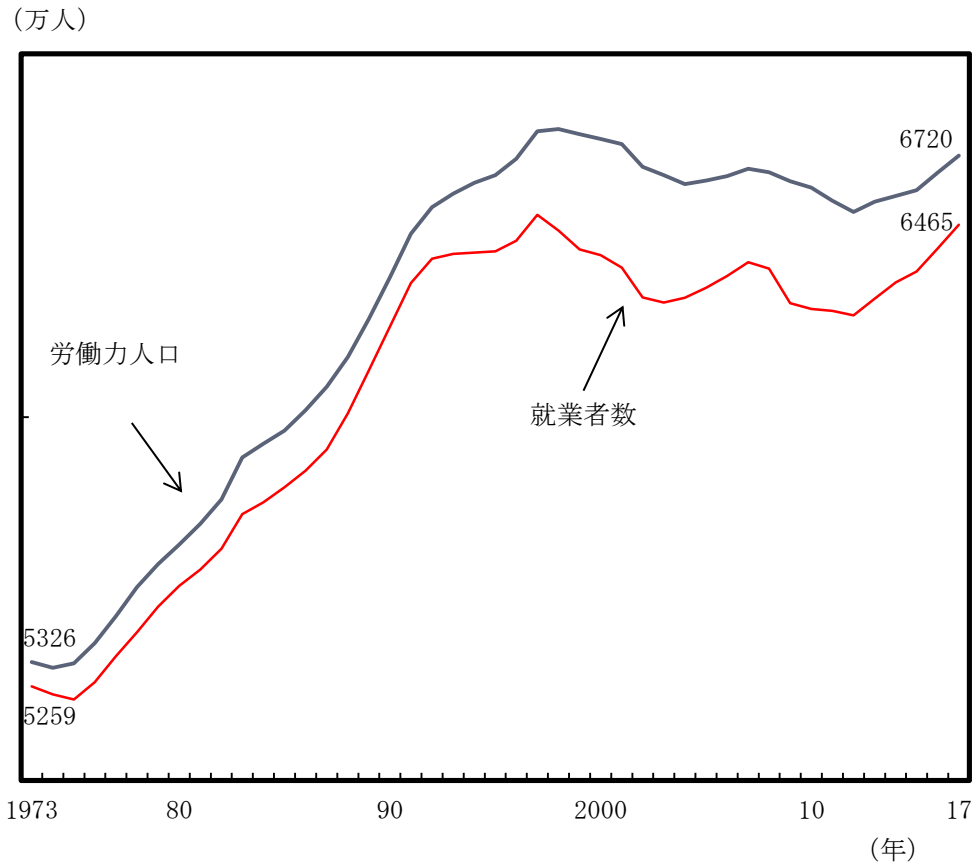
○ 長期的に、人口・生産年齢人口は減少する見込み。



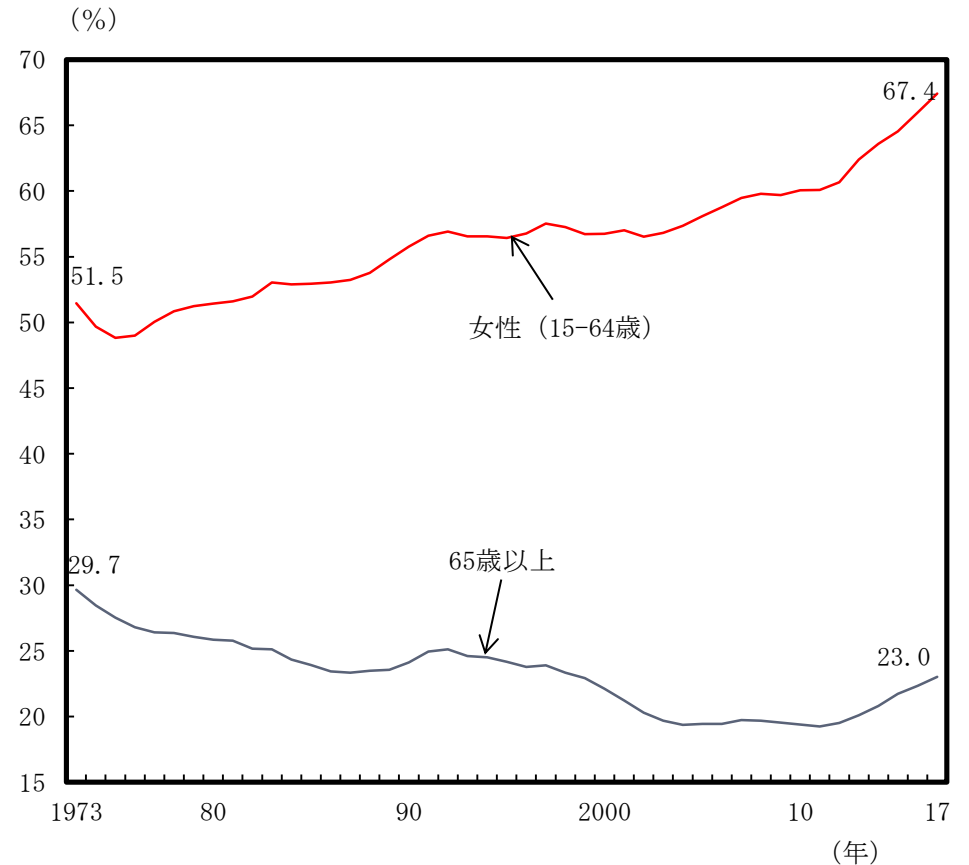
(備考) 2016年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」により作成。

○ 労働力人口（就業者＋失業者）は2005年以降、概ね横ばいであり、2013年以降は人口が減少する中でむしろ増加している。全体的な人口減少を、女性や高齢者の社会進出が補っている状態。

労働力人口・就業者数の推移



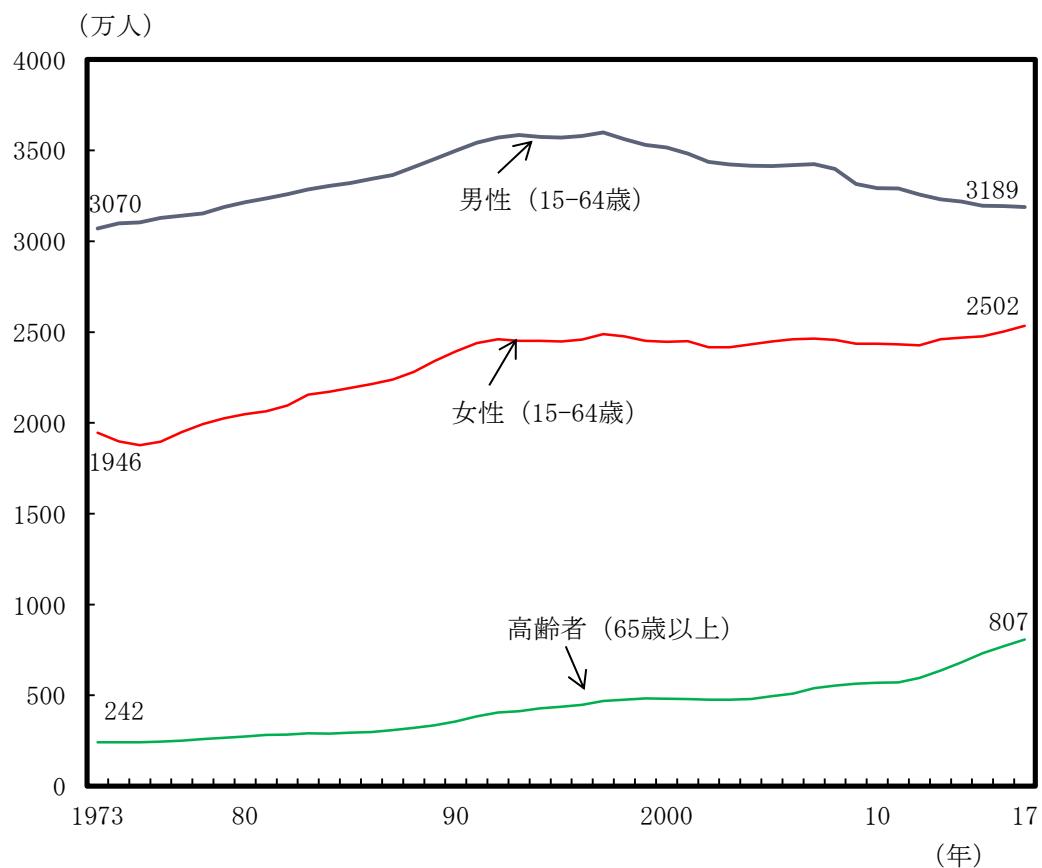
就業率の推移



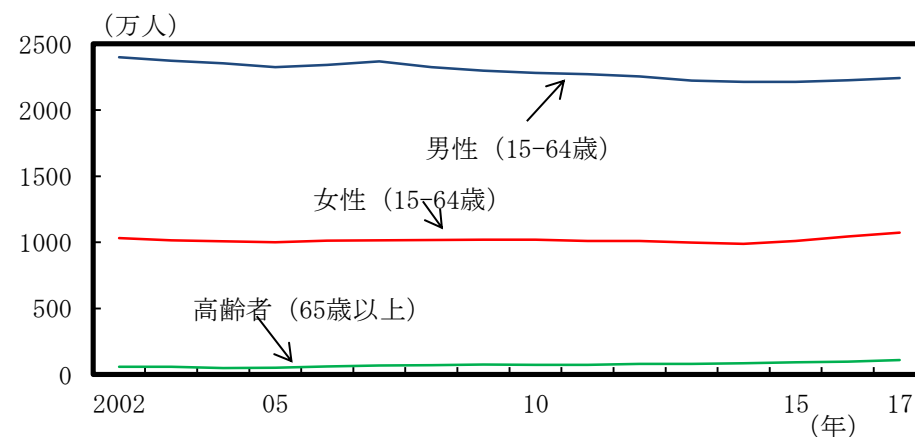
就業者数の推移、正規・非正規別雇用者数の推移

- 就業者数は、女性（15-64歳）・高齢者（65歳以上）が増加している一方、男性（15-64歳）は1997年をピークに減少。
- 正規・非正規別にみると、正規は、男性（15-64歳）は長期的に減少傾向だが、女性は2015年以降、増加。非正規は、女性・高齢者において増加傾向。

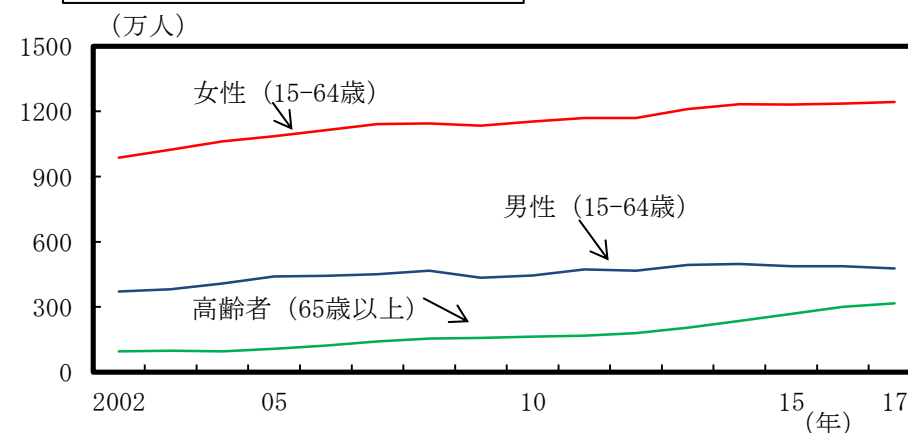
就業者数の推移



正規雇用者数の推移



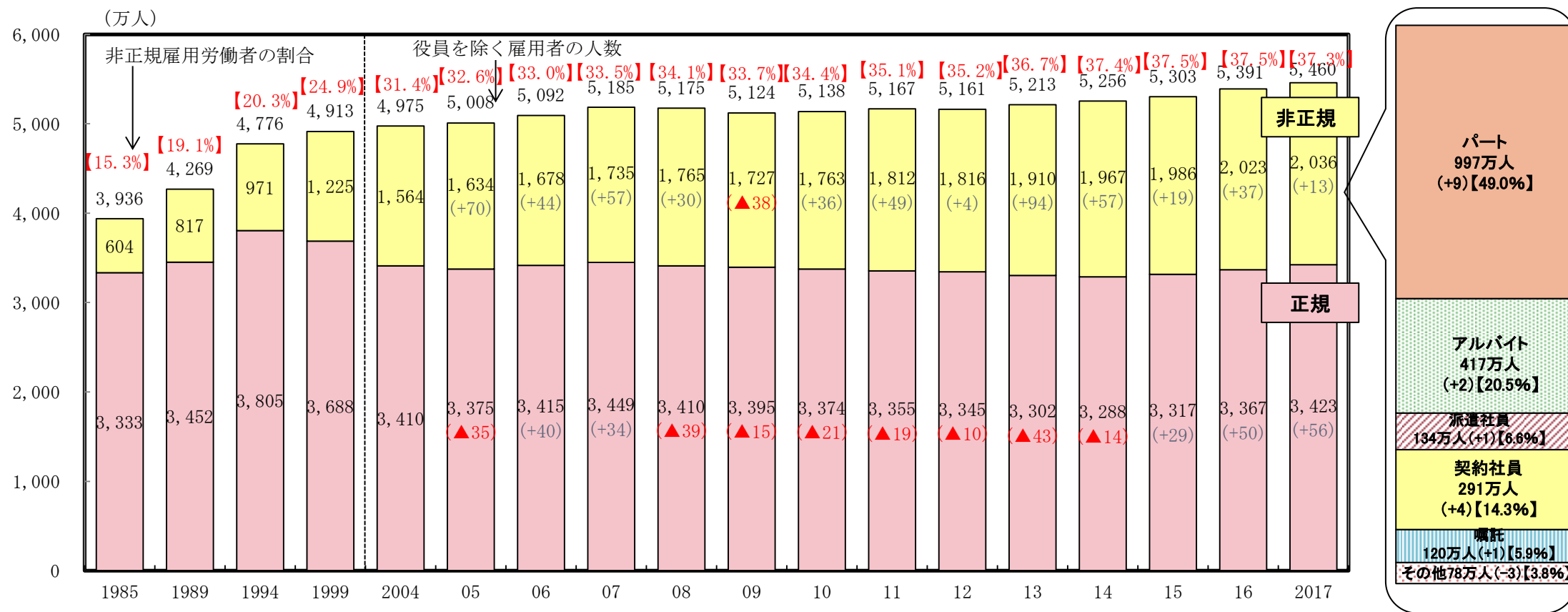
非正規雇用者数の推移



正規・非正規別雇用者数の推移

- 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.3%・平成29年平均）。なお、直近（平成30年2月現在）では、2,120万人（38.2%）。
- 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、3年連続で増加。

※総務省「労働力調査（基本集計）」（平成30年2月分）。なお、月単位の公表は平成25年1月から開始。

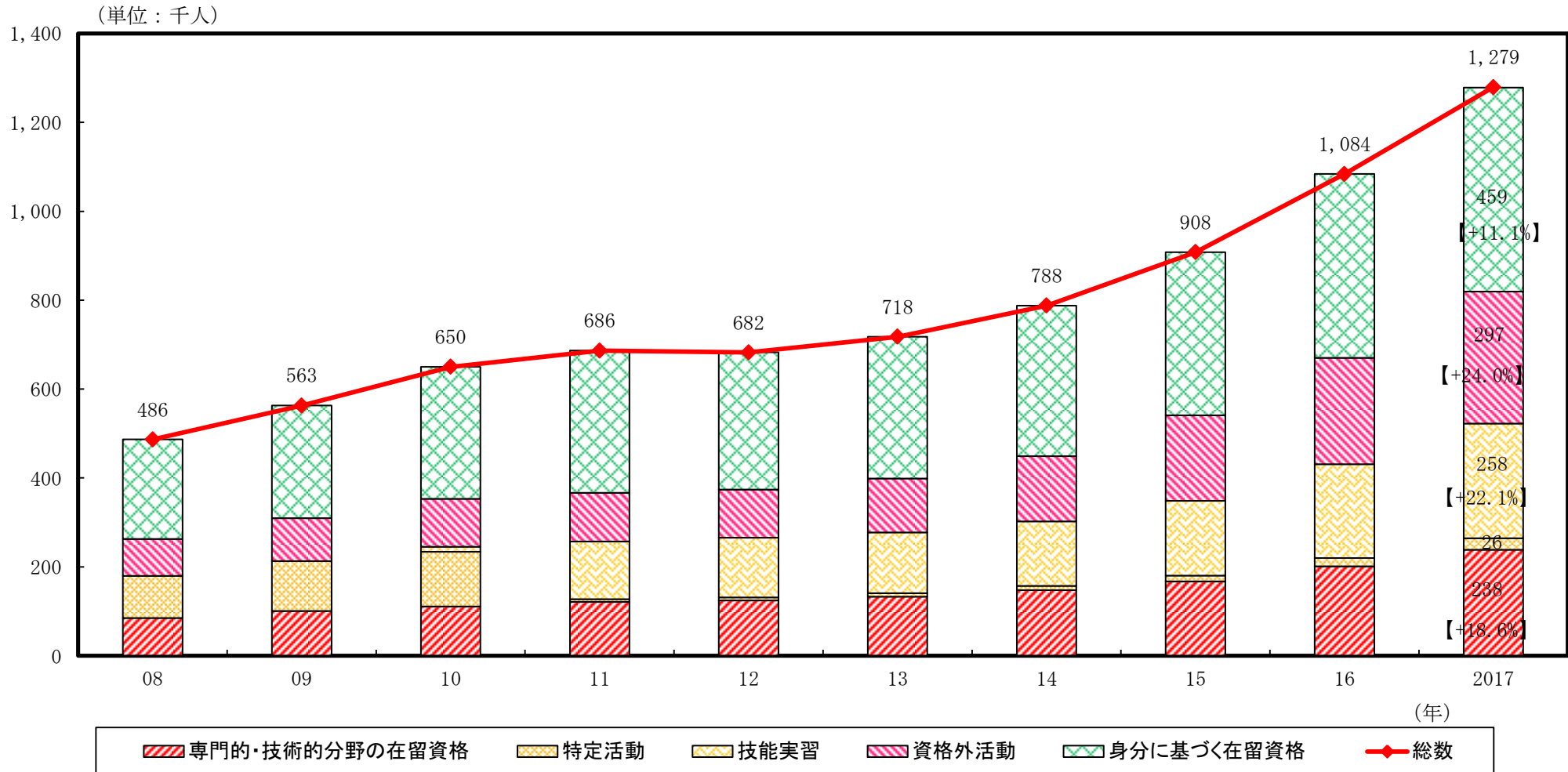


- (備考)
- 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。
 - 2011の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。
 - 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
また、非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 - 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

外国人労働者の推移

○ 我が国で働く外国人数は着実に増加傾向。

外国人労働者の推移

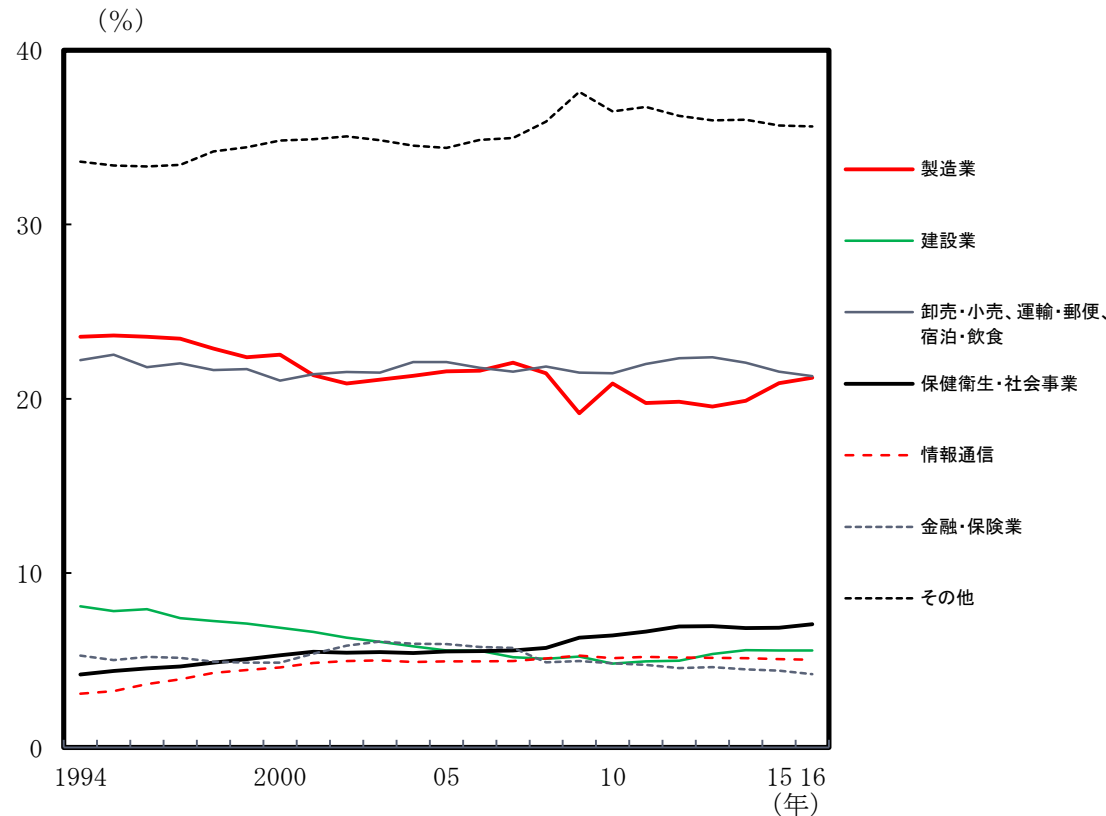


(備考) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況 (平成29年10月末現在)」により作成。

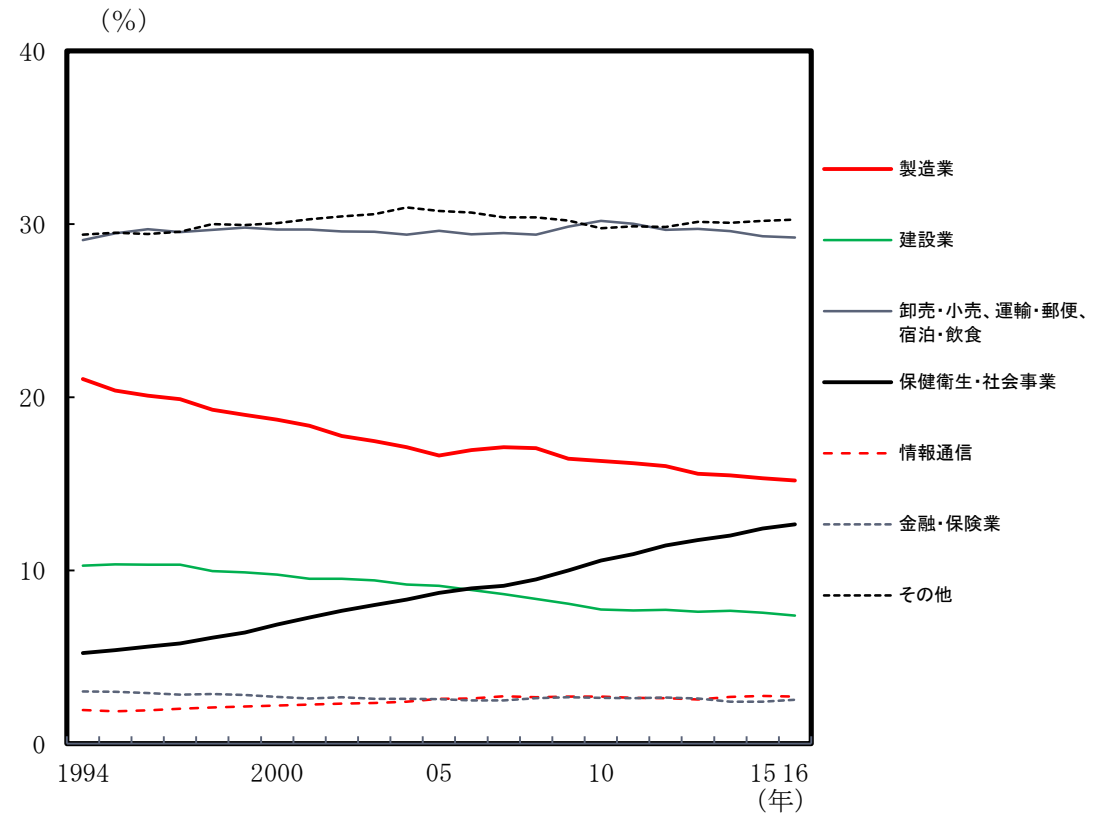
GDP・就業者に占める産業構成の推移

- GDPに占める各産業の構成比をみると、製造業や建設業が足下では上昇しているものの、長期的には低下傾向で推移する一方、保健衛生・社会事業や情報通信業で上昇傾向。
- 就業者数に占める各産業の構成比をみると、製造業・建設業の低下傾向はGDPに占める割合に比べ顕著に低下している一方、保健衛生・社会事業は顕著に上昇。

GDPの産業別構成比



就業者数の産業構成比

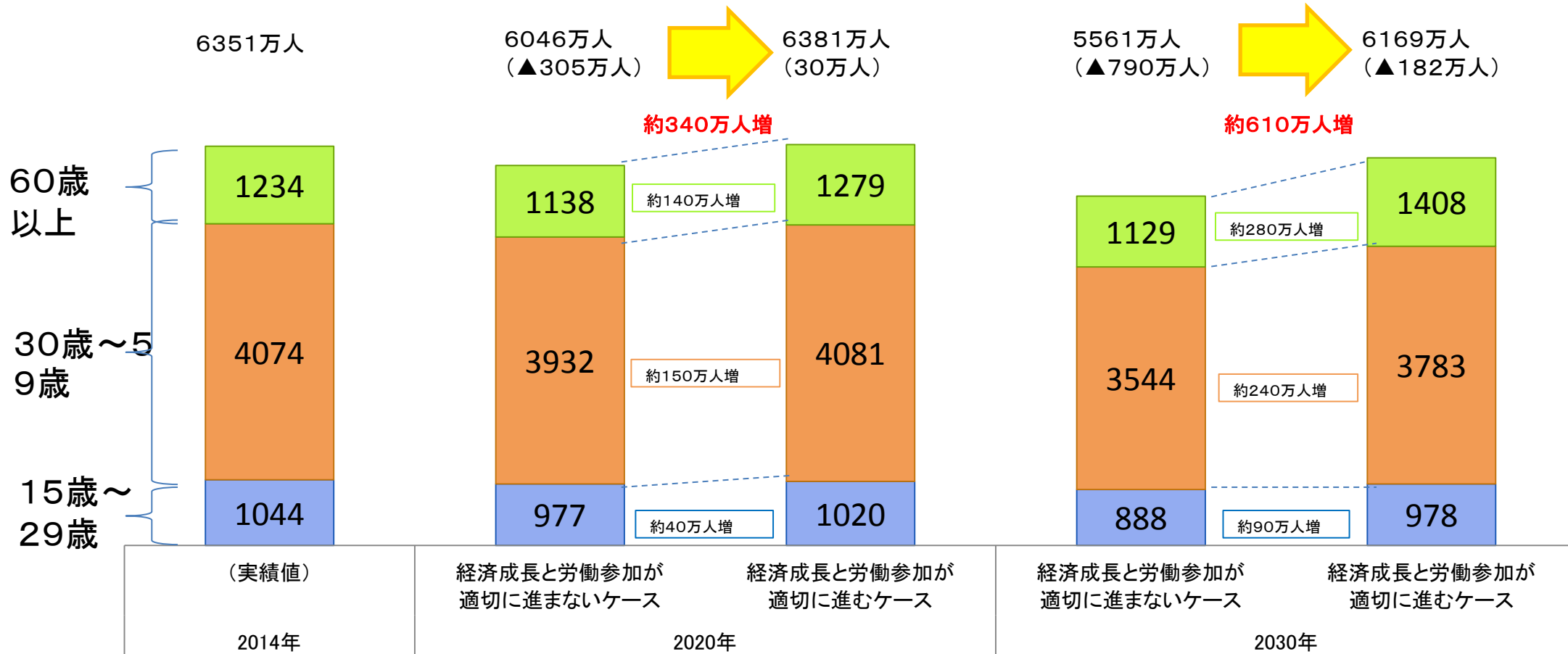


(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。

2. その他には、「農林水産業」、「鉱業」、「電気・ガス・水道・廃棄物処理業」、「不動産業」、「専門・科学技術、業務支援サービス業」、「公務」、「教育」、「その他のサービス業」が含まれる。

○ 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人（2014年比）となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所：2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計

※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）

※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

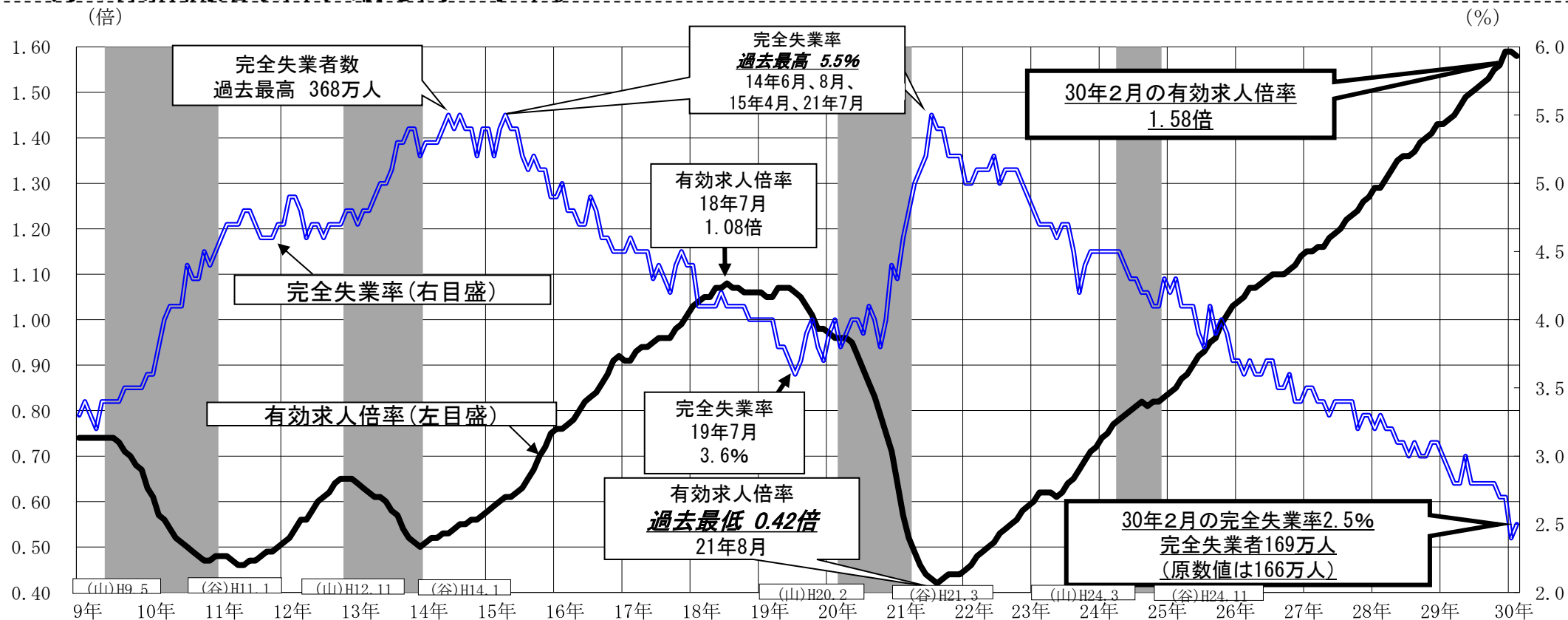
産業別就業者数の見込み

	2014年時点の 就業者数	2030年時点の就業者数	
		経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 適切に進むケース
農林水産業	230	▲ 54	▲ 14
鉱業・建設業	505	▲ 89	▲ 81
製造業	1004	▲ 130	▲ 18
電気・ガス・水道・熱供給	29	▲ 3	▲ 1
情報通信業	206	+14	+36
運輸業	317	▲ 39	▲ 15
卸売・小売業	1100	▲ 253	▲ 144
金融保険・不動産業	234	▲ 57	▲ 28
飲食店・宿泊業	328	▲ 95	▲ 28
医療・福祉	747	+163	+215
教育・学習支援	298	▲ 77	▲ 61
生活関連サービス	162	▲ 44	▲ 7
その他の事業サービス	360	▲ 51	▲ 18
その他のサービス	449	▲ 7	+21
公務・複合サービス・分類不能の産業	382	▲ 69	▲ 38
産業計	6351	▲ 790	▲ 182

雇用情勢（人手不足の現状）

現在の雇用情勢(全国) ~着実に改善が進んでいる。~

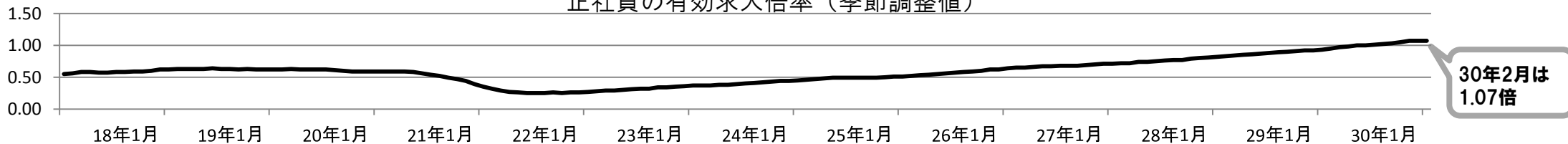
- 2月の完全失業率は、前月より0.1ポイント上昇し、2.5%。
- 2月の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント低下し、1.58倍。※52か月連続で1倍台の水準。
- 正社員の有効求人倍率は、平成21年11月以降上昇傾向にあり、平成30年2月では1.07倍と、平成16年11月の集計開始以降、最も高い水準。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」※シャドー部分は景気後退期。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

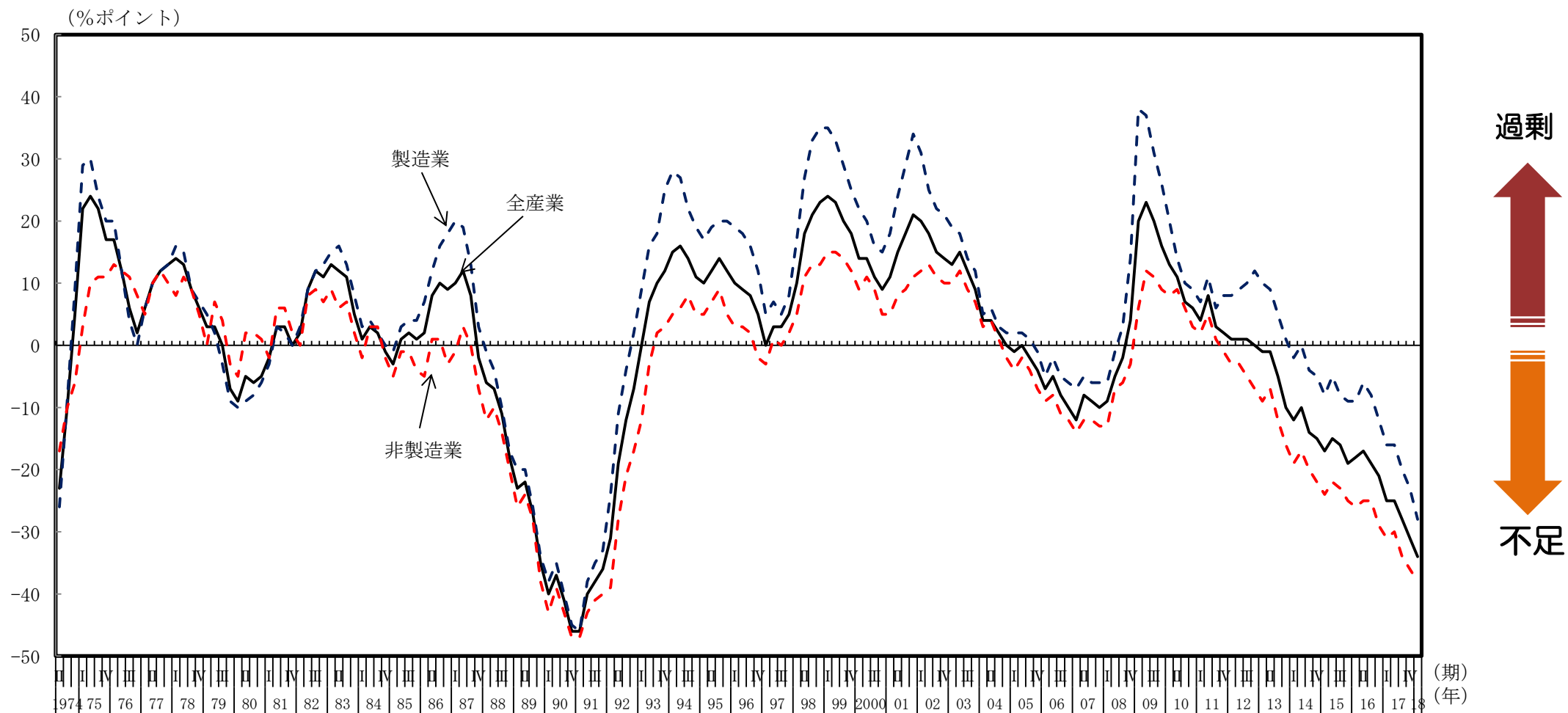
正社員の有効求人倍率 (季節調整値)



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

企業の人手不足感の推移

- 製造業は、2014年9月以降、不足超の状態が続いており、2017年12月調査では-23%ポイントとなった。
一方、非製造業では、製造業より不足感が強く、2017年12月調査では-36%ポイントとなった。
- 全産業では -31%ポイントと20期連続で不足超となった。

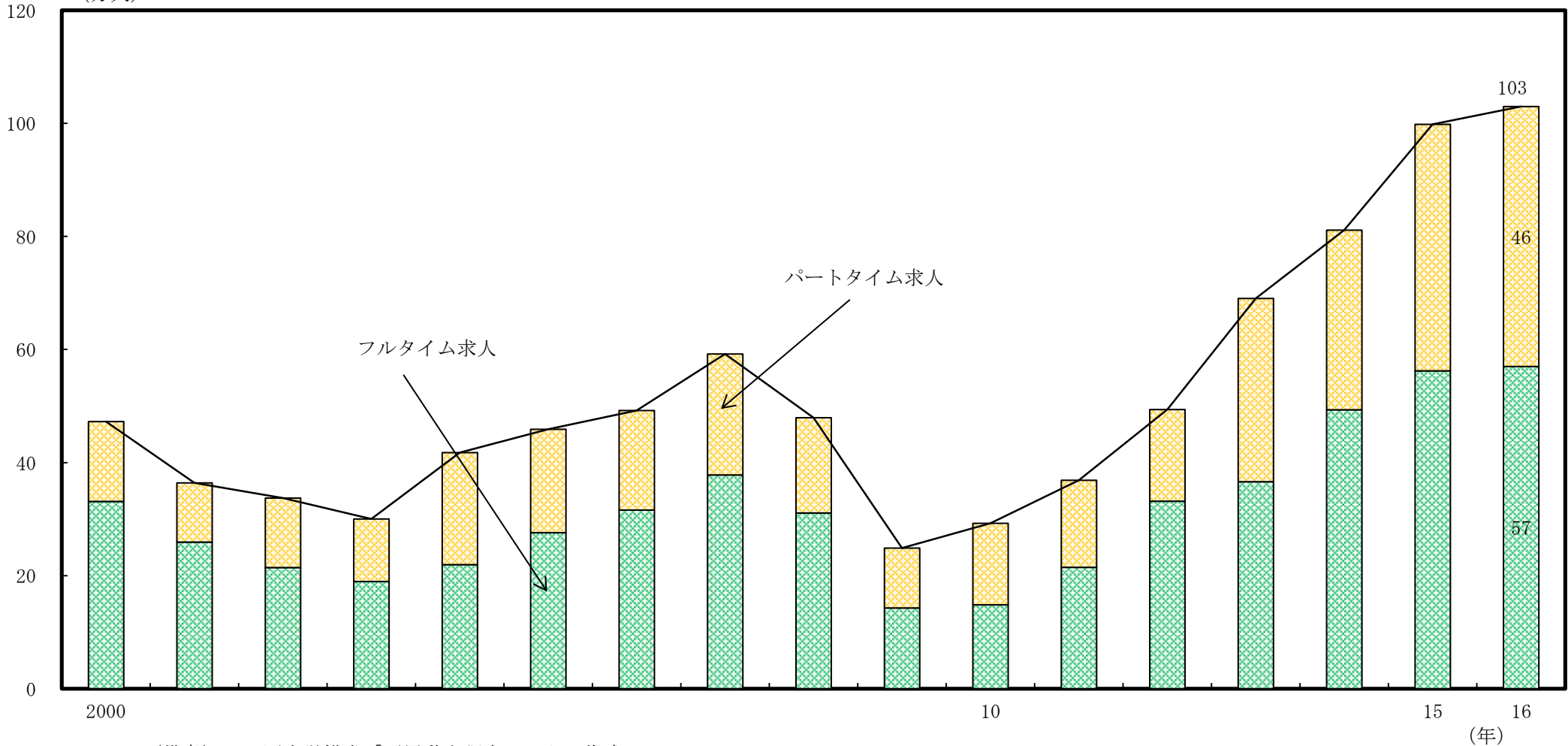


(備考) 1. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
2. %ポイントは「過剰」－「不足」にて算出。

○ 充足していない求人数(未充足求人数)をみると、2013年以降、フルタイム求人・パート求人ともに大きく増加している。

未充足求人数の推移

(万人)



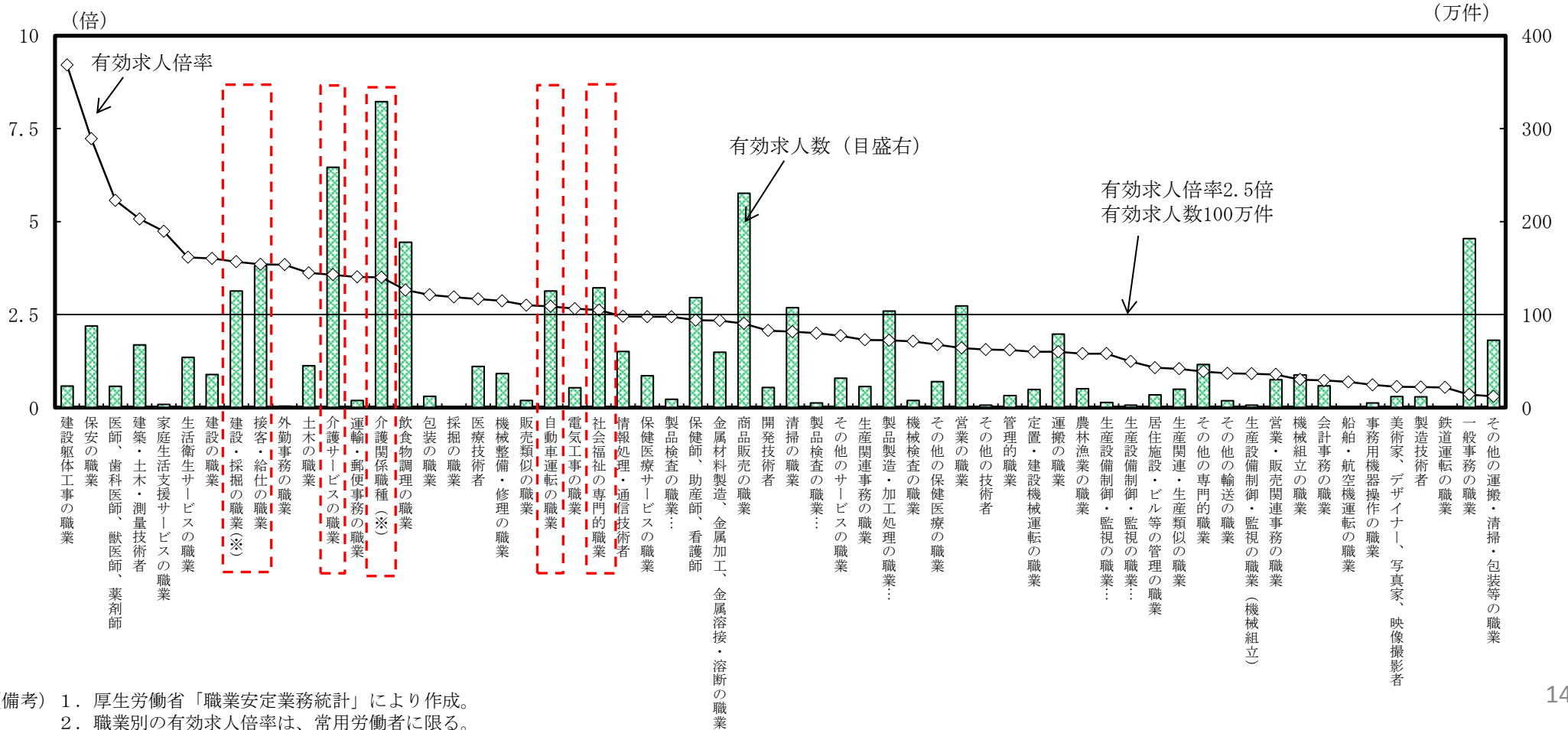
(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
2. 公営事業所を除いた値。

○ 職業のうち、「①年間の有効求人数が100万件以上」「②有効求人倍率が2.5を超える」という2つの条件を満たすものをとると、「建設・採掘の職業(※1)」、「接客・給仕の職業」、「介護サービスの職業」、「介護関係職種(※2)」、「飲食物調理の職業」、「自動車運転の職業」、「社会福祉の専門的職業」で高い。

(※1) 「建設・採掘の職業」は大分類。

(※2) 「介護関係職種」は、「介護サービス」及び「社会福祉の専門的職業」「家庭生活支援サービスの職業」の一部を合計したもの。

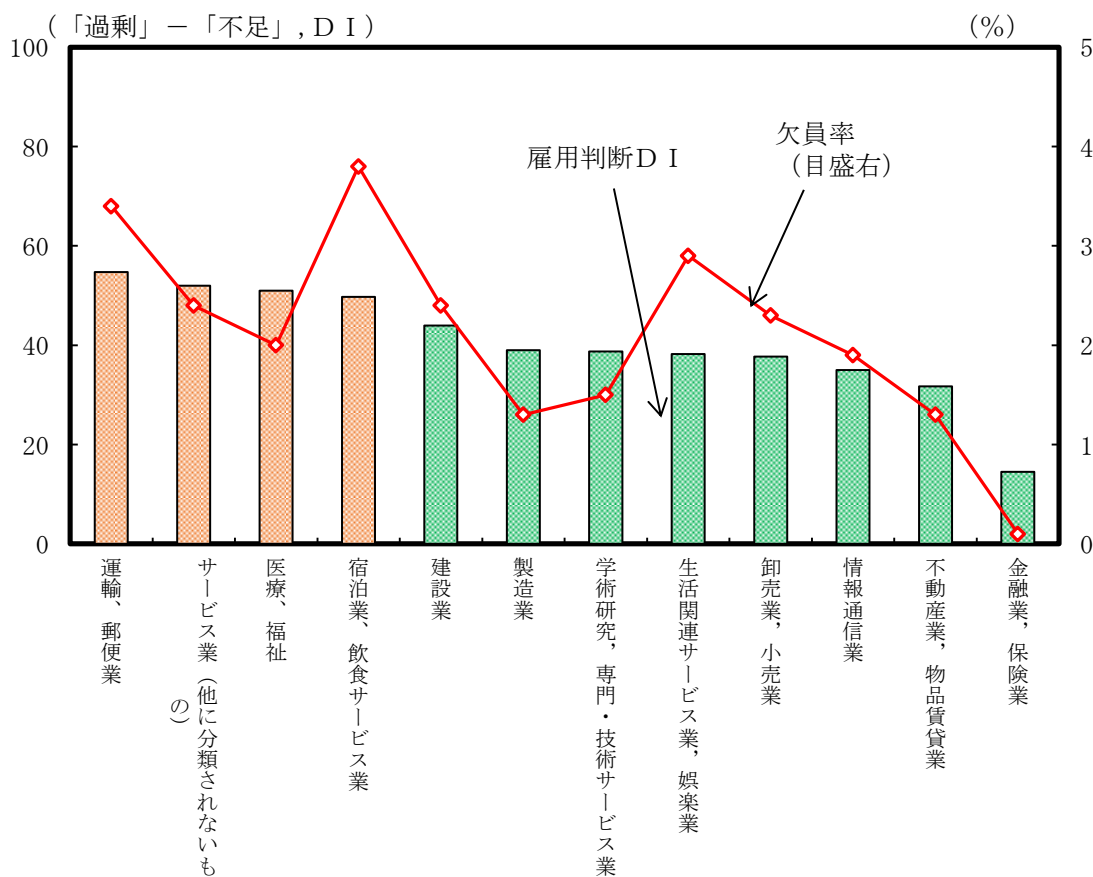
職業別有効求人倍率



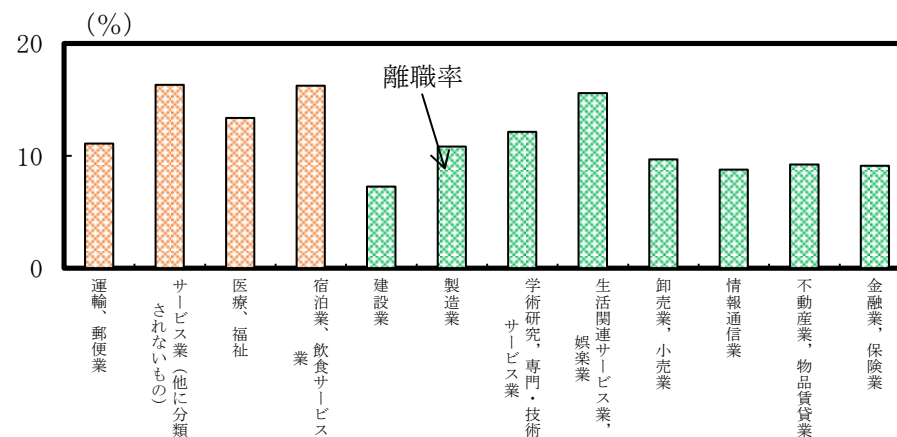
産業別企業の人手不足の現状と離職率

- 産業別に雇用判断D I（「人が不足している企業の割合」から「人が過剰な企業の割合」を引いたもの）や、欠員率（雇用者に占める未充足求人数の割合）をみると、特にサービス業において不足感が強い。
- こうした人手不足感が強いサービス業において、特にフルタイムでの離職率が相対的に高い。

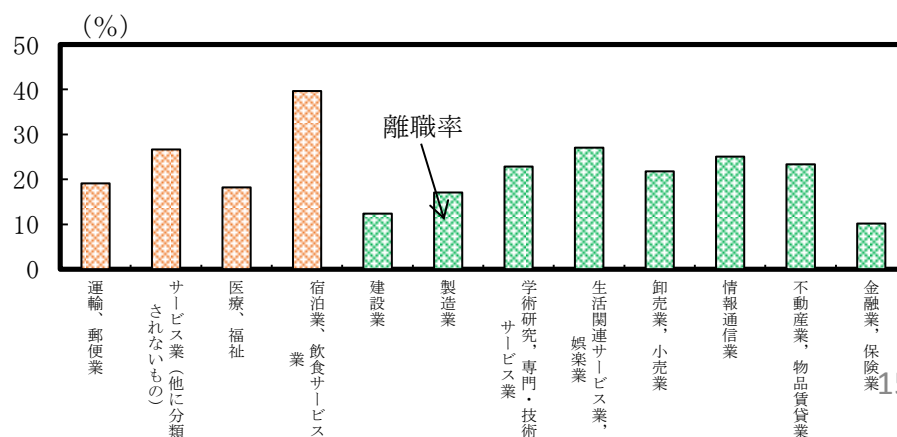
産業別人手不足感(2016年)



産業別離職率(2016年)【フルタイム】



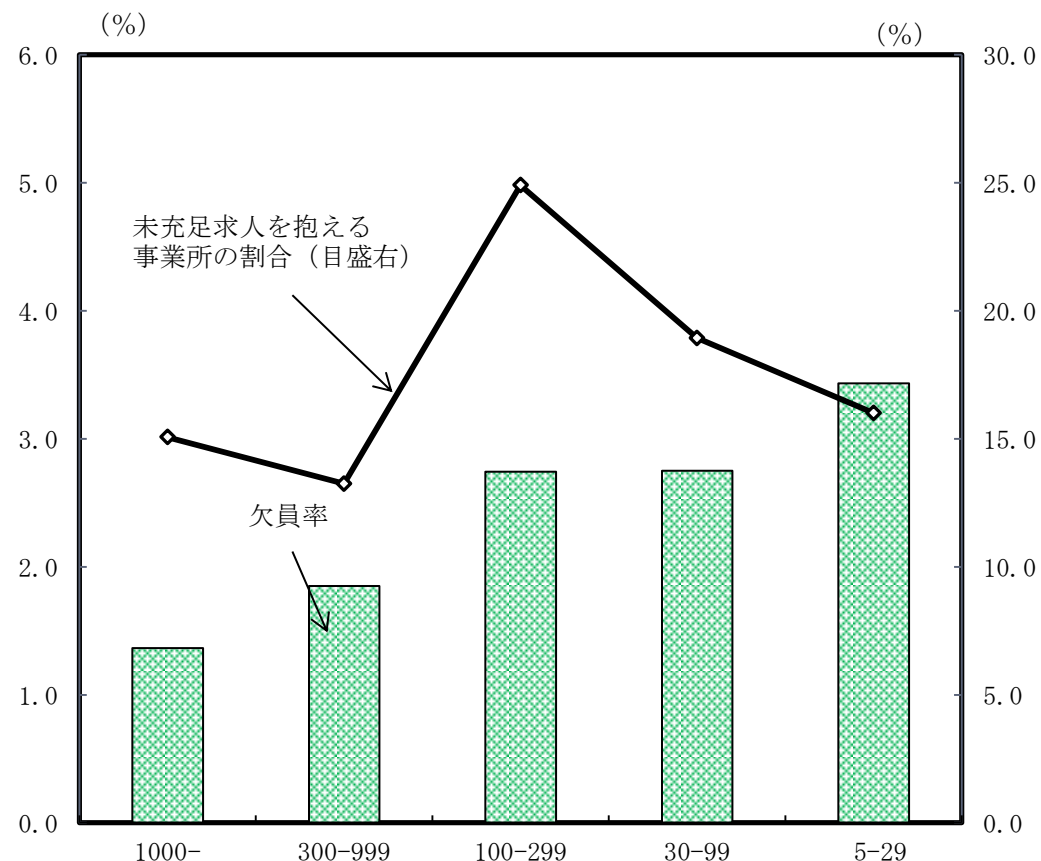
産業別離職率(2016年)【パート】



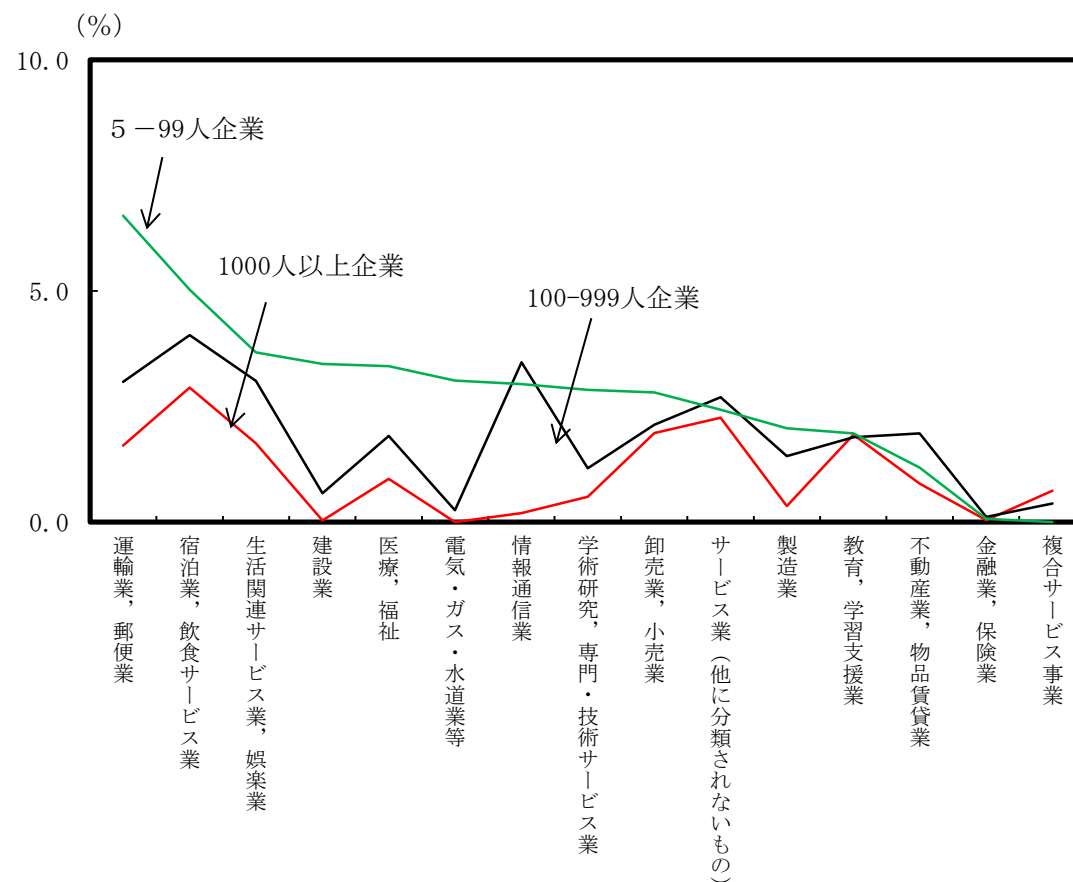
(備考) 厚生労働省「労働経済動向調査」、「雇用動向調査」により作成。

- 企業規模別に、「欠員率」と「未充足求人を抱える事業所割合」をみると、欠員率は企業規模が小さいほど高い一方、事業所割合は必ずしもそうではない。小企業では、欠員を抱える企業自体は少ないが、欠員を抱える企業では、その程度が激しい可能性がある。
- 産業別（中分類）にみるとどの産業であっても、5-99人企業では欠員率が概ね高い。

企業規模別人手不足感(2016年)



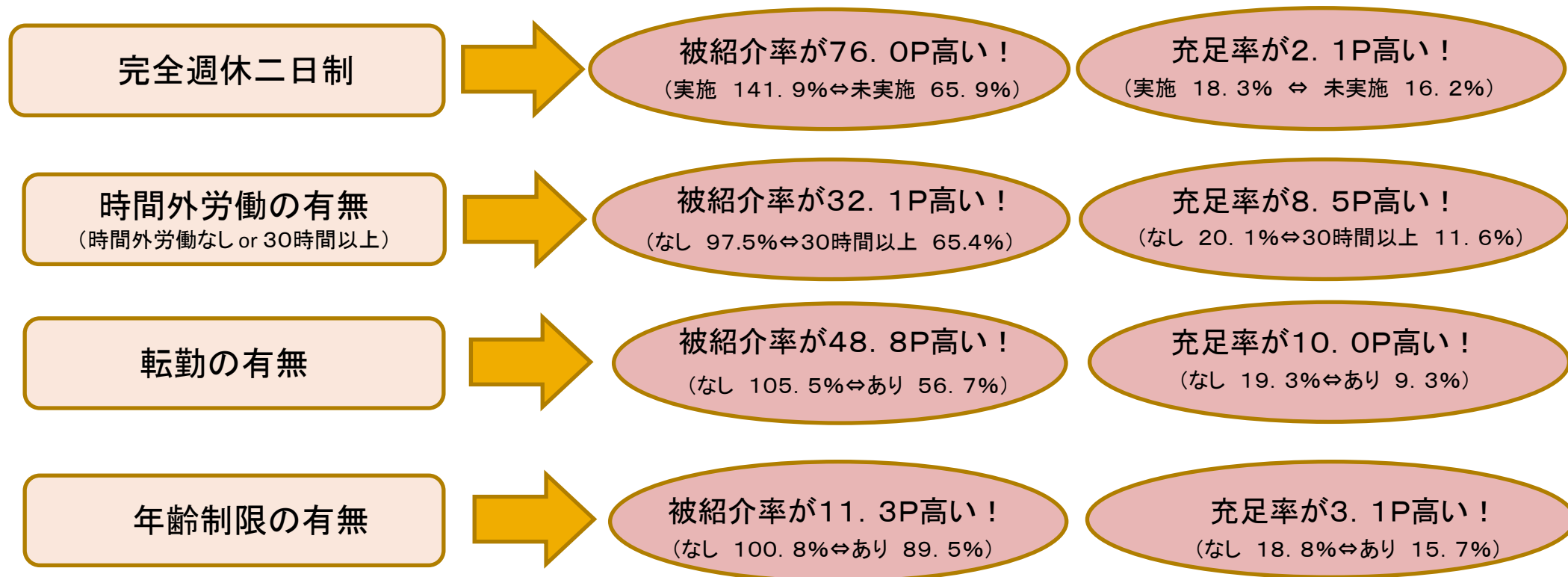
産業別・企業規模別欠員率(2016年)



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を、職業安定局にて特別集計して作成。
 2. 欠員率は、各企業規模・産業における全体の欠員数を、全体の常用労働者数で除することで算出。
 3. 民営事業所に限って集計。

求人条件別の被紹介率・充足率の違いについて

○ハローワークにおける正社員求人のうち、「完全週休二日制」、「時間外労働の有無」、「転勤の有無」、「年齢制限」といった求人条件によって、被紹介率・充足率(※)に大きな違いが生じている。



※平成28年度特別集計

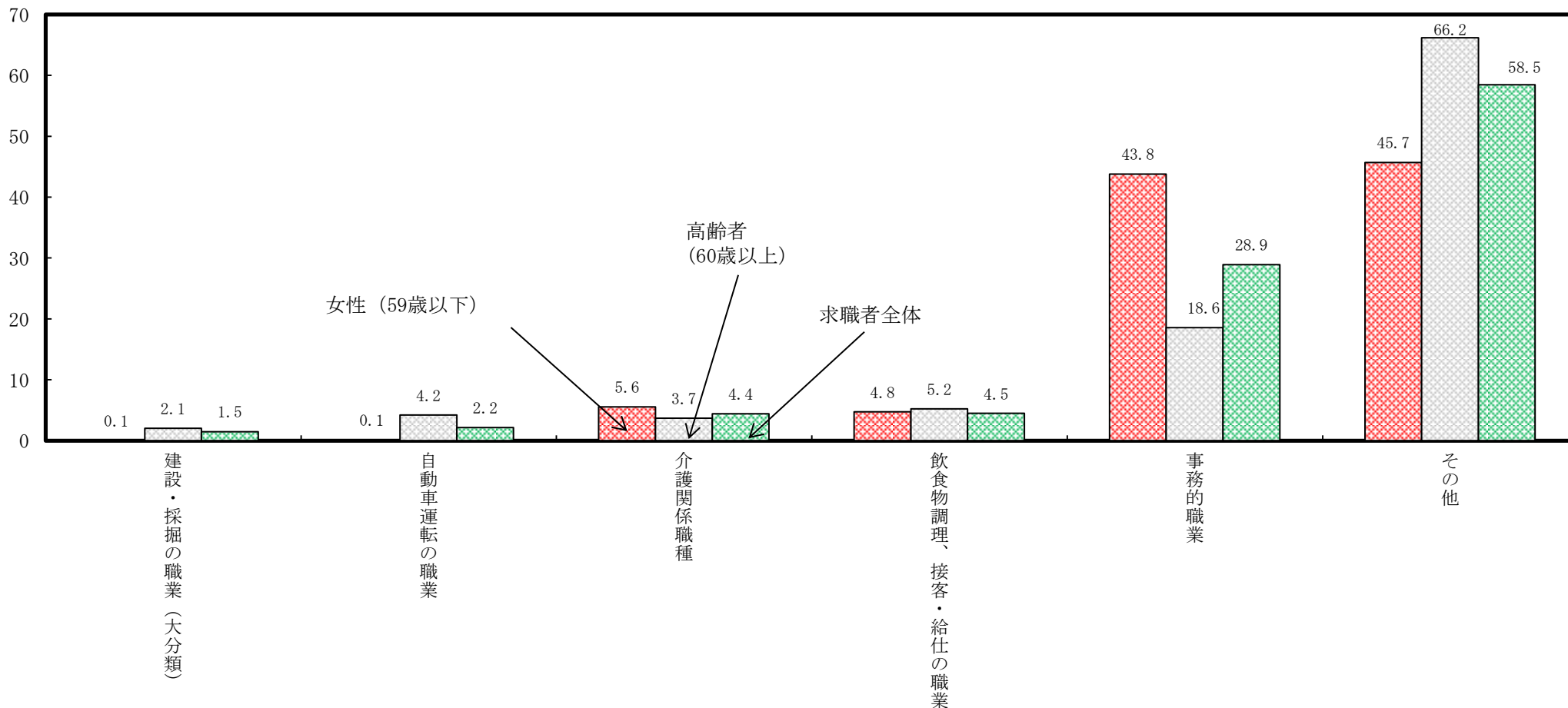
■ 被紹介率: 求人に対して、求職者に紹介が行われた件数の割合(紹介が行われた件数/新規求人数)

■ 充足率: 求人のうち、最終的に求職者が就職に至った割合(就職に至った件数/新規求人数)

- 「介護関係職種」では、女性の希望者は比較的多い。一方、「建設・採掘の職業」や「自動車運転の職業」を希望する女性はほとんどいない。
- 高齢者では、「建設・採掘の職業」、「自動車運転の職業」や「飲食物調理、接客・給仕の職業」を希望する者が比較的多い。

求職者分布

(%)

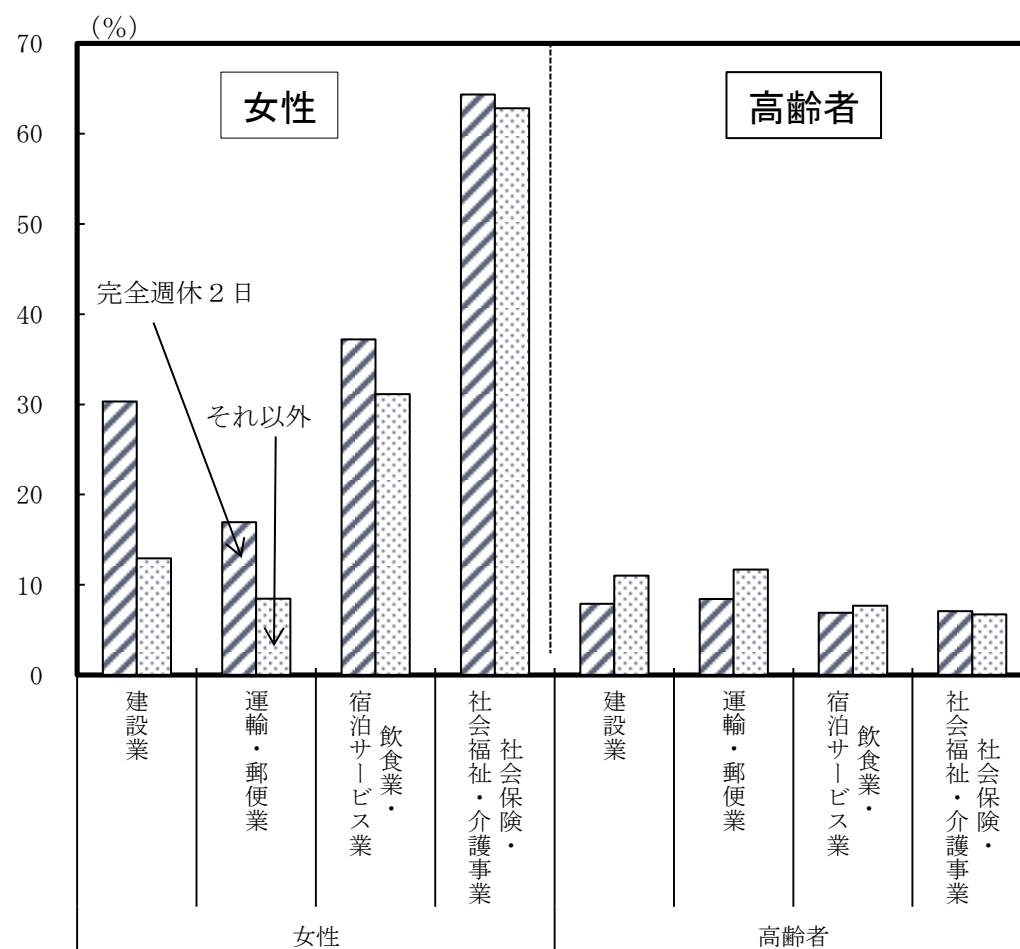
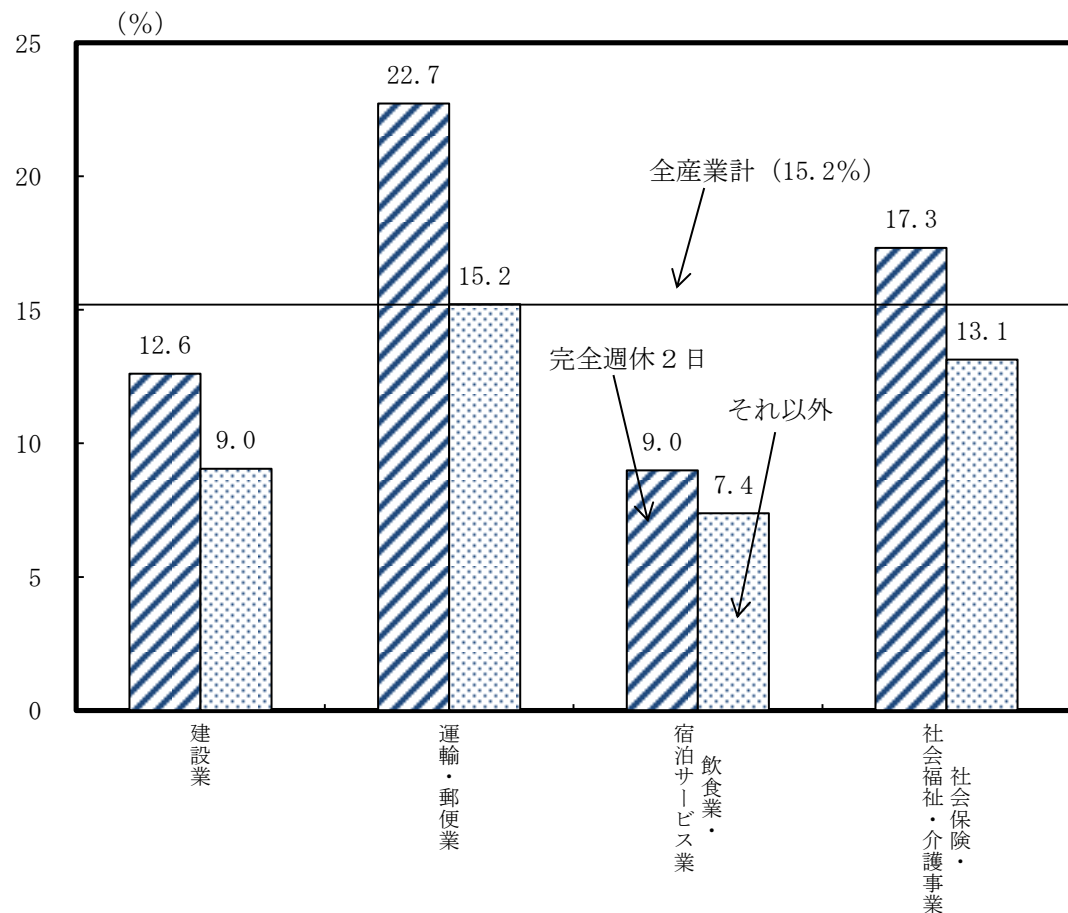


(備考) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。常用労働者に限る。

- 人手不足分野における充足率（求人のうち、採用が成功した割合）についてみると、どの産業でも完全週休2日の求人の方が高く、特に、「社会保険・社会福祉・介護事業」については、完全週休2日の求人は、産業計の平均よりも充足率が高くなっている。
- 完全週休2日求人では、充足件数に占める女性の割合が高く、こうした求人では女性の応募が多く、実際に就職に結びついているものと思われる。

完全週休2日求人とそれ以外での充足率(2017年)

充足件数に占める女性(59歳以下)、高齢者(60歳以上)の割合(2017年)



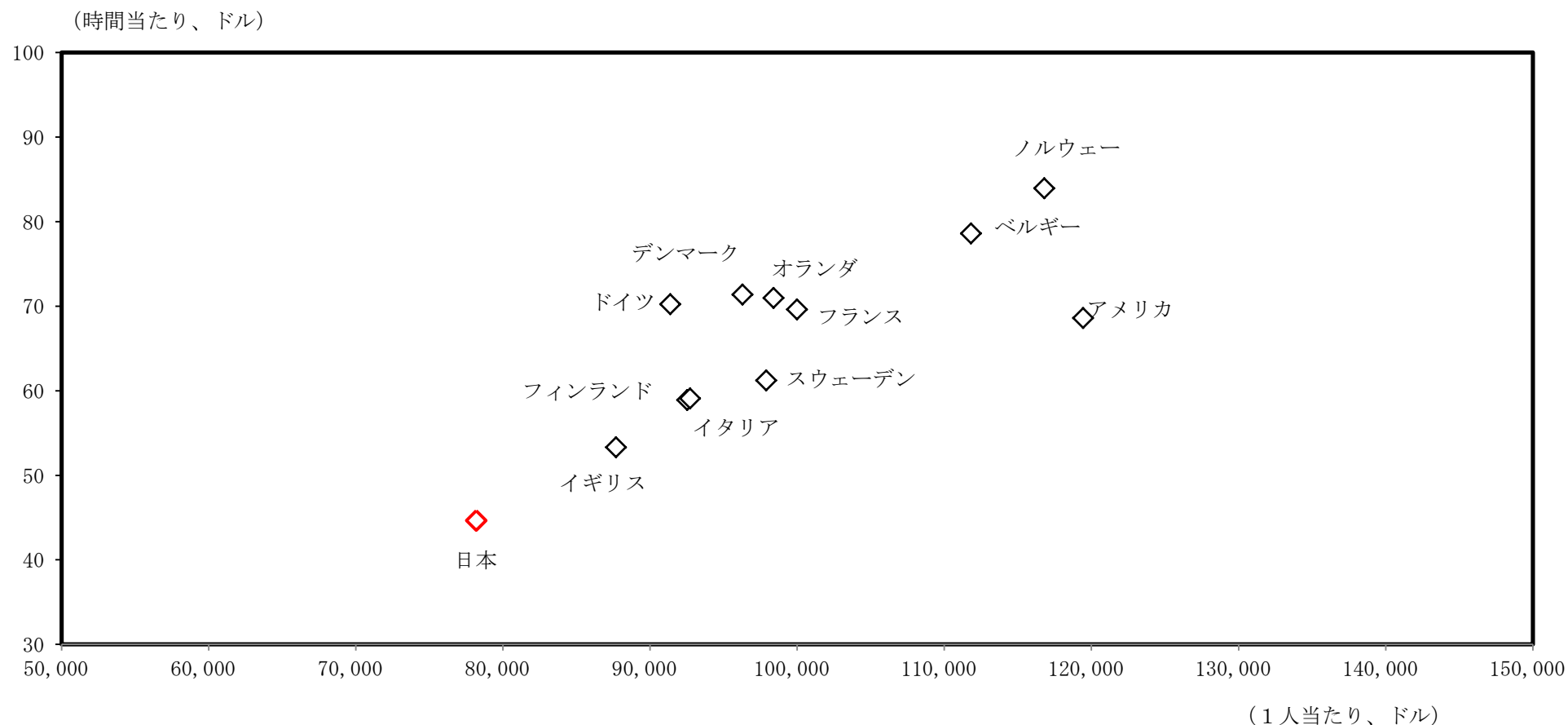
(備考) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。正社員求人に限る。

生産性に係る現状

雇用政策研究会 第1回資料

○ 我が国の生産性は、「1人当たり」及び「時間当たり」でみて、低い水準。

生産性の各国比較



(備考) 1. OECD. statにより作成。すべて2015年の値。

2. 生産性は、

- ・ 1人当たり労働生産性：各国付加価値/就業者数を、購買力平価 (ppp) でドル換算

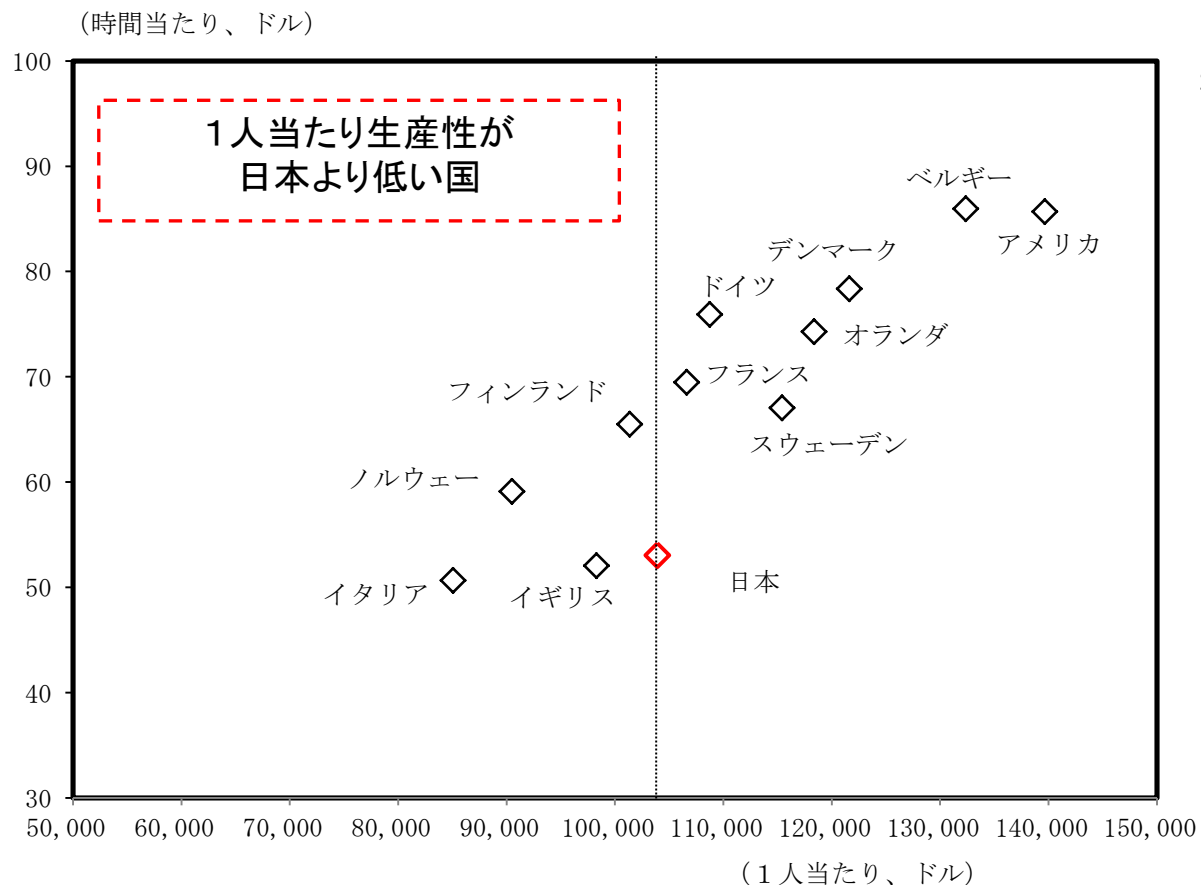
- ・ 時間当たり労働生産性：1人当たり労働生産性/1人当たり年間労働時間を、購買力平価 (ppp) でドル換算

して算出。なお、1人当たり年間労働時間は、就業者平均が各国比較の観点から十分に取得できないため、雇用者平均を用いている。

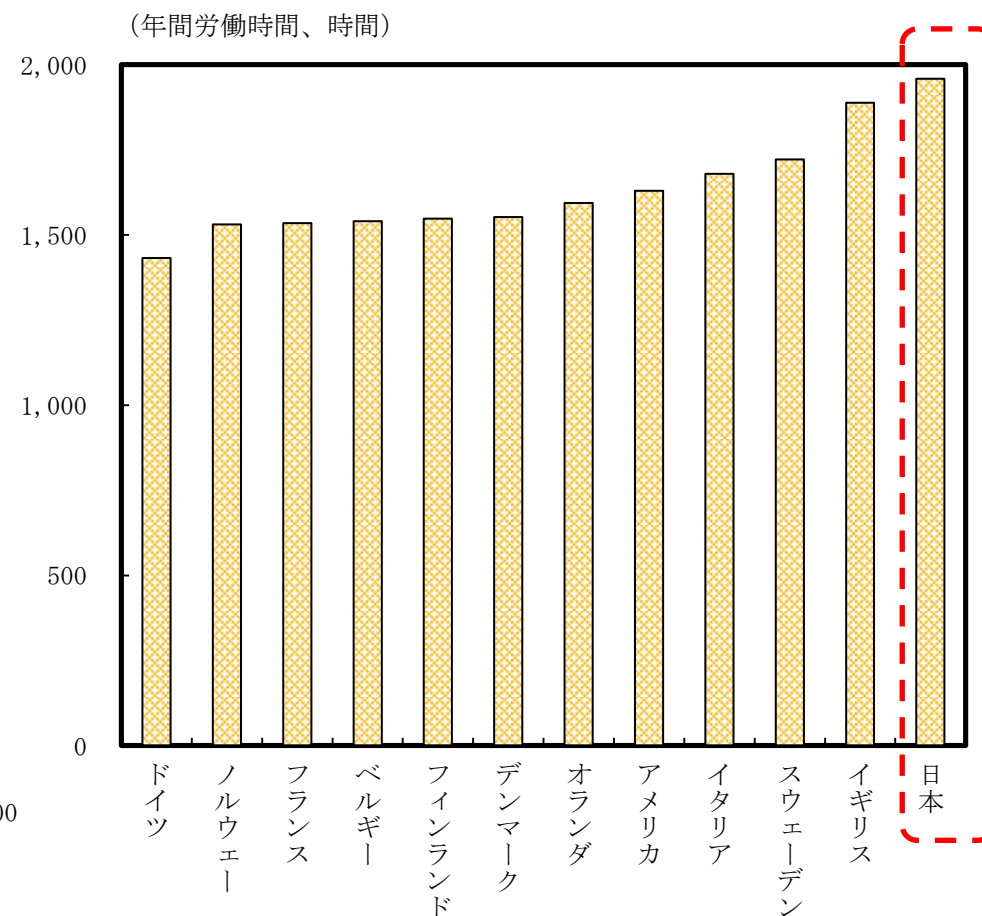
3. 購買力平価とは、同一製品または同等のスペックを持つ製品の日本での価格と海外での価格差をいう。

○ 製造業の生産性は、「1人当たり」で見ると中程度。一方、「時間当たり」で見ると、労働時間が長い
ため低い水準となっている。

製造業の生産性の各国比較



製造業の労働時間



(備考) 1. OECD.statにより作成。すべて2015年の値。

2. 生産性は、

- ・ 1人当たり労働生産性：各国付加価値/就業者数を、購買力平価 (ppp) でドル換算

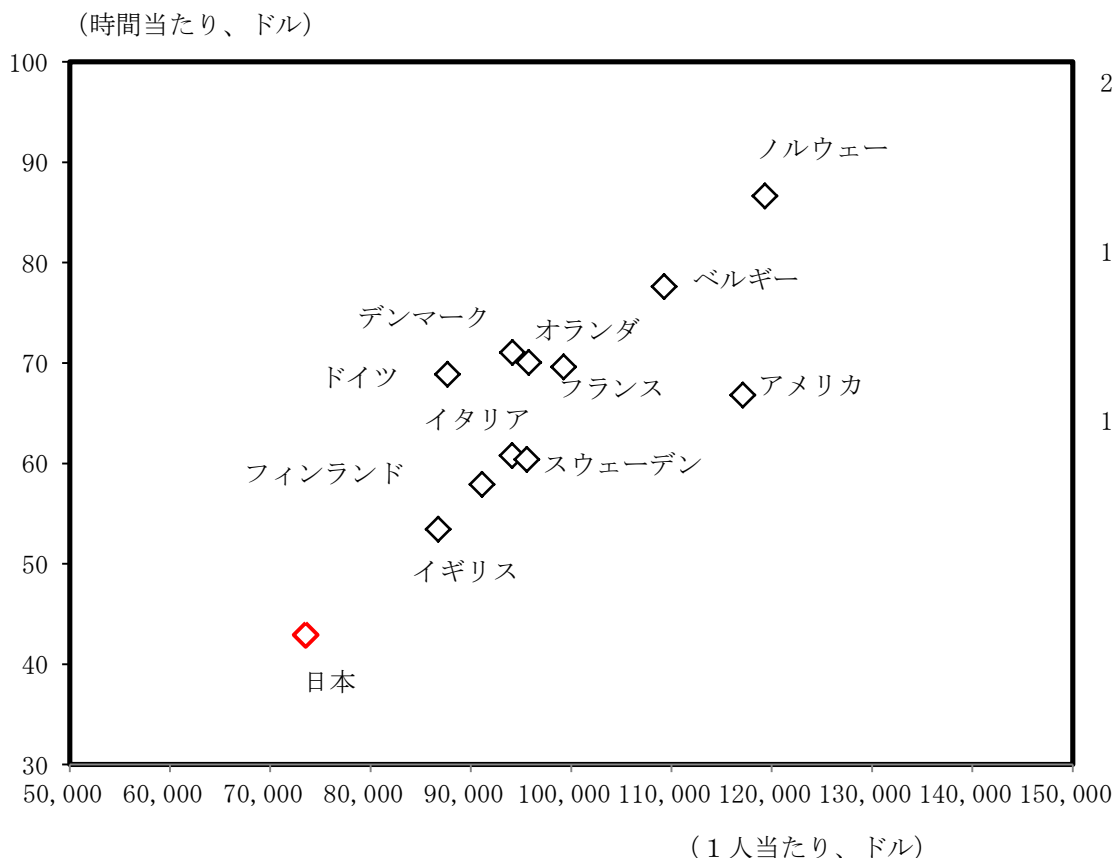
- ・ 時間当たり労働生産性：1人当たり労働生産性/1人当たり年間労働時間を、購買力平価 (ppp) でドル換算

して算出。なお、1人当たり年間労働時間は、就業者平均が各国比較の観点から十分に取得できないため、雇用者平均を用いている。

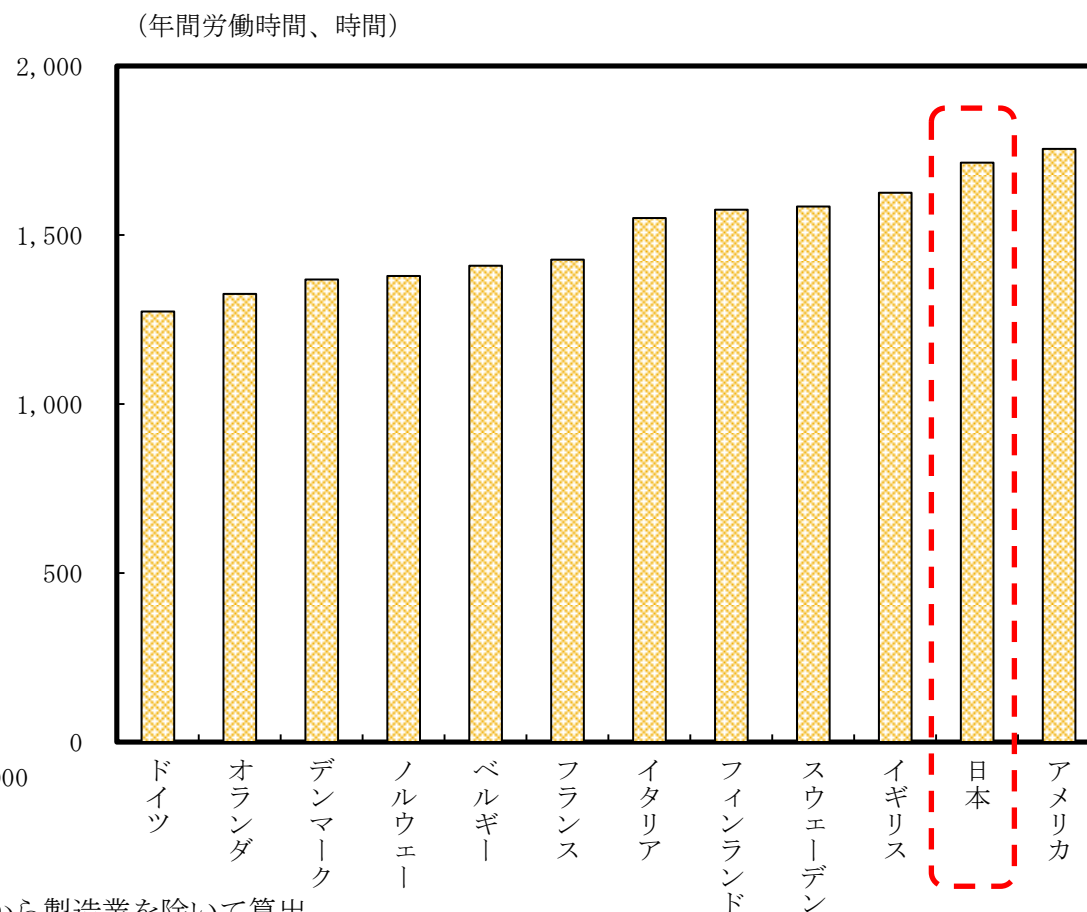
3. 購買力平価とは、同一製品または同等のスペックを持つ製品の日本での価格と海外での価格差をいう。

○ 非製造業の生産性は、「1人当たり」及び「時間当たり」で、主要先進国では最低。労働時間もアメリカに次いで長い。

非製造業の生産性の各国比較



非製造業の労働時間

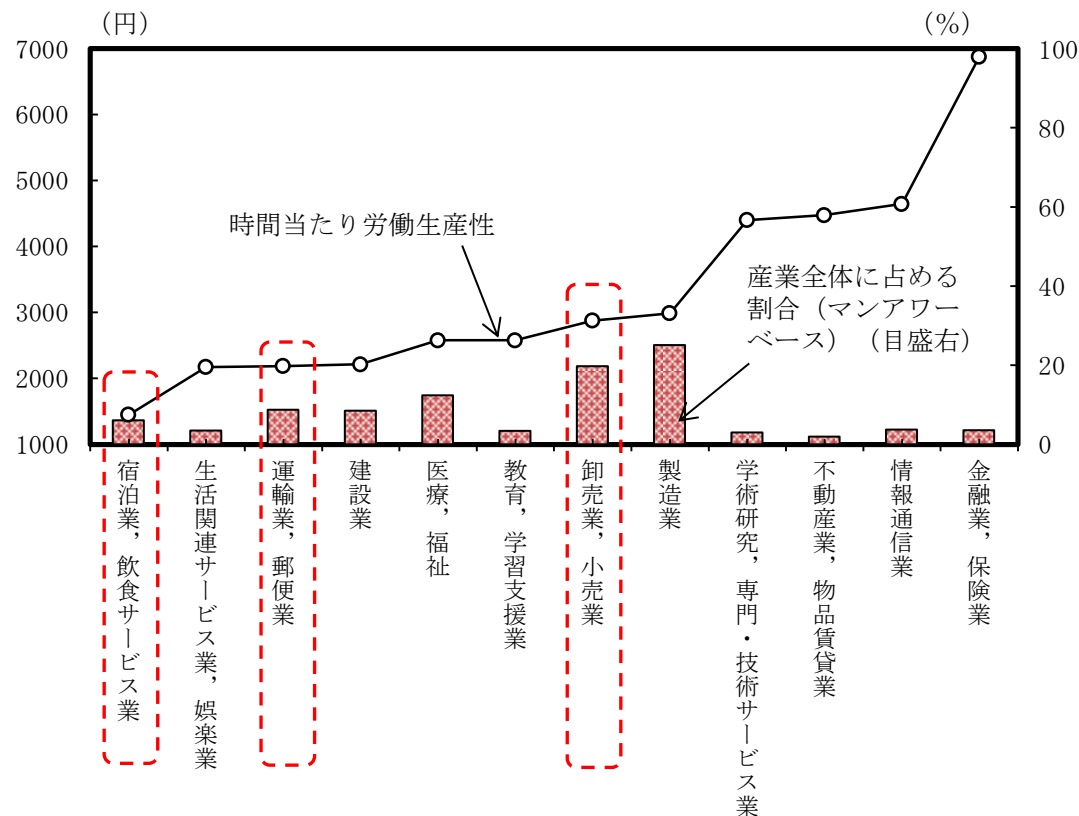


- (備考) 1. OECD. statにより作成。すべて2015年の値。非製造業の値は、全産業から製造業を除いて算出。
 2. 生産性は、
 ・ 1人当たり労働生産性：各国付加価値/就業者数を、購買力平価 (ppp) でドル換算
 ・ 時間当たり労働生産性：1人当たり労働生産性/1人当たり年間労働時間を、購買力平価 (ppp) でドル換算して算出。なお、1人当たり年間労働時間は、就業者平均が各国比較の観点から十分に取得できないため、雇用者平均を用いている。
 3. 購買力平価とは、同一製品または同等のスペックを持つ製品の日本での価格と海外での価格差をいう。

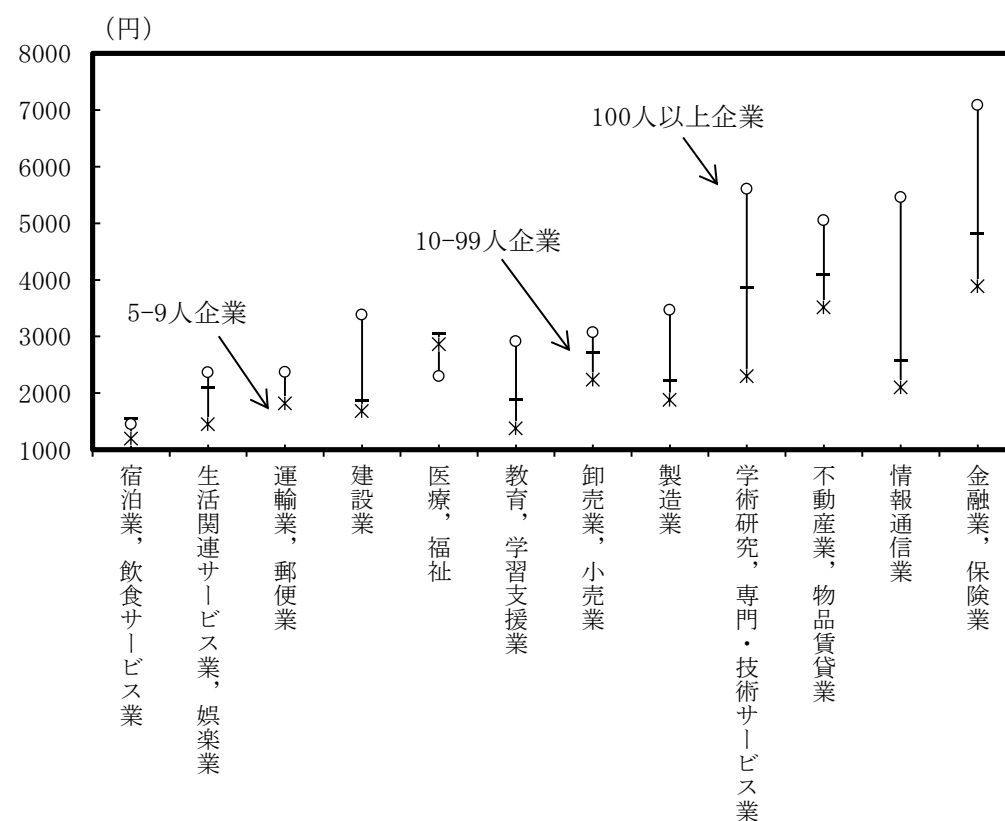
我が国の産業別・企業規模別の生産性

- 非製造業のうち、「製造業」よりも生産性が高い産業は、「情報通信業」等の一部の産業に限る。マンアワーで大きな割合を占める「運輸業、郵便業」や「卸売業、小売業」の生産性は低い。
- また、規模別にみると、概して規模が小さい企業ほど生産性が低いが、その程度は産業によって異なる。「製造業」では100人以上企業の生産性が特に高い一方、「宿泊業、飲食サービス業」では、企業規模によらず、生産性が低い。

産業別の生産性とマンアワーに占める割合(2012年)



産業別・規模別の生産性(2012年)

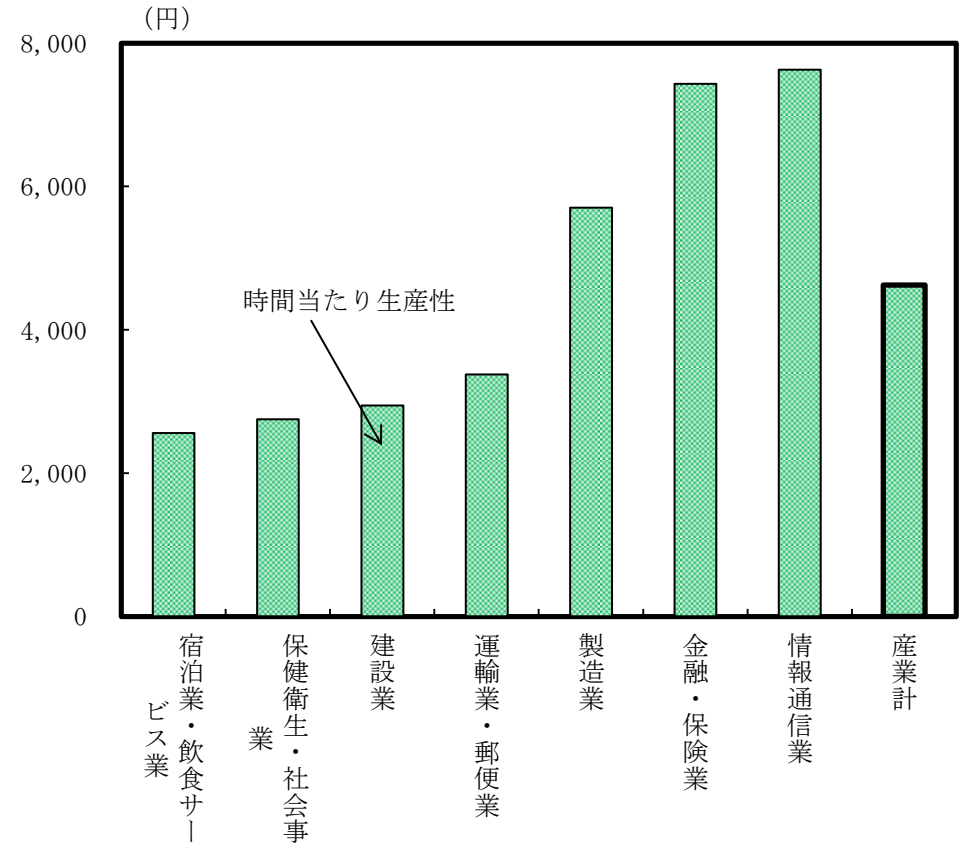


(備考) 1. 総務省「経済センサス」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 生産性(時間当たり)は、経済センサスにおける1人当たり付加価値を、賃金構造基本統計調査による労働時間で除して算出。ただし、労働時間は、調査年6月時点の労働時間を単純に12倍して、年間の労働時間とした。

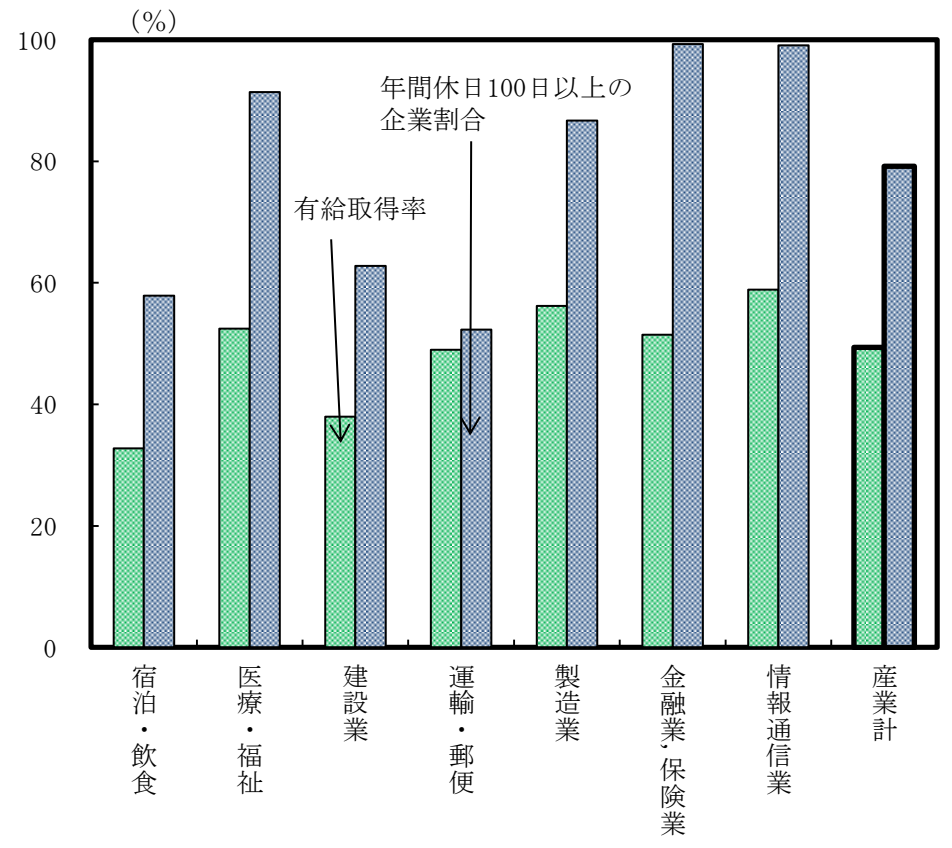
人手不足分野の生産性や労働条件

- 人手不足分野においては、生産性が低い傾向がある。
- 人手不足分野においては、休暇等の労働条件も相対的に悪い。

産業別労働生産性(2016年)



産業別労働条件(2017年)

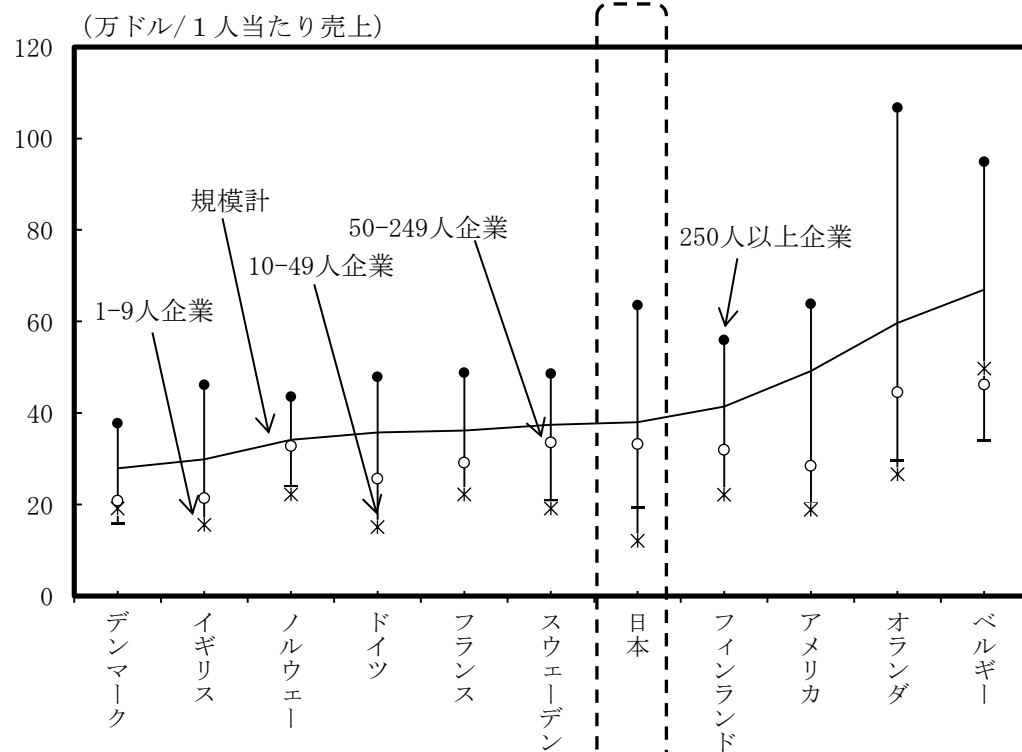


(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「就業条件総合調査」、内閣府「国民経済計算」により作成。
 2. 時間あたり生産性は、産業別GDPを就業者数・労働時間で除して算出。

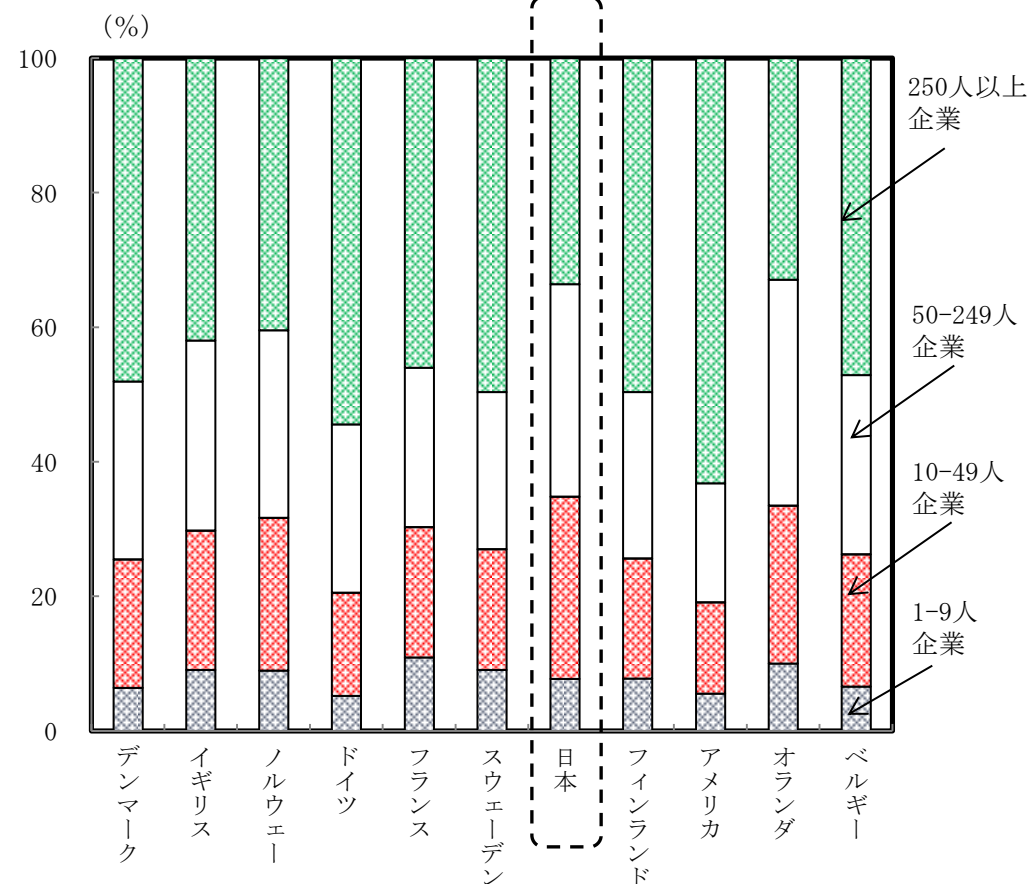
製造業における企業規模別の1人当たり売上(各国比較)

- 我が国における製造業の売上（1人当たり）は、生産性と同様、中程度の水準。
- ただし、規模別にみると、250人以上でみればベルギー、オランダに次ぐ高い水準だが、1-9人企業では最低水準。我が国は、企業規模による1人当たり売上の格差が比較的大きい。
- さらに、雇用者の占める企業規模別割合をみると、我が国では、企業規模が49人以下の小さい企業に勤める雇用者が多く、250以上の企業に勤める雇用者が少ない。

製造業における1人当たり売上(2012年)



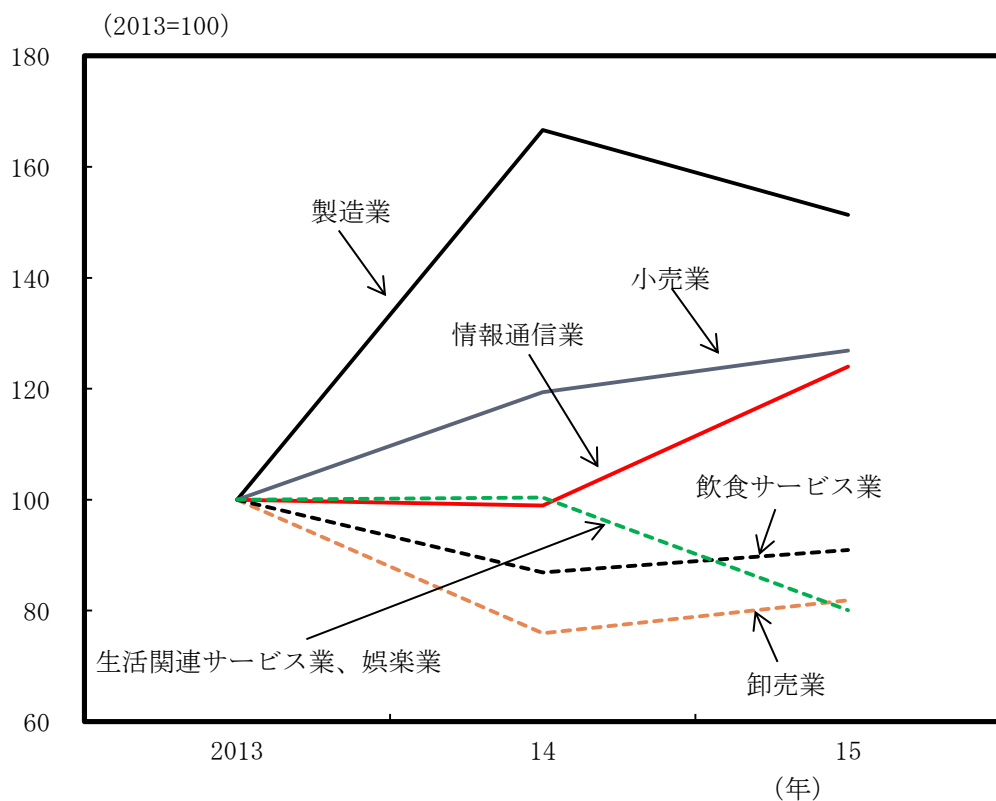
製造業における企業規模別雇用者割合(2012年)



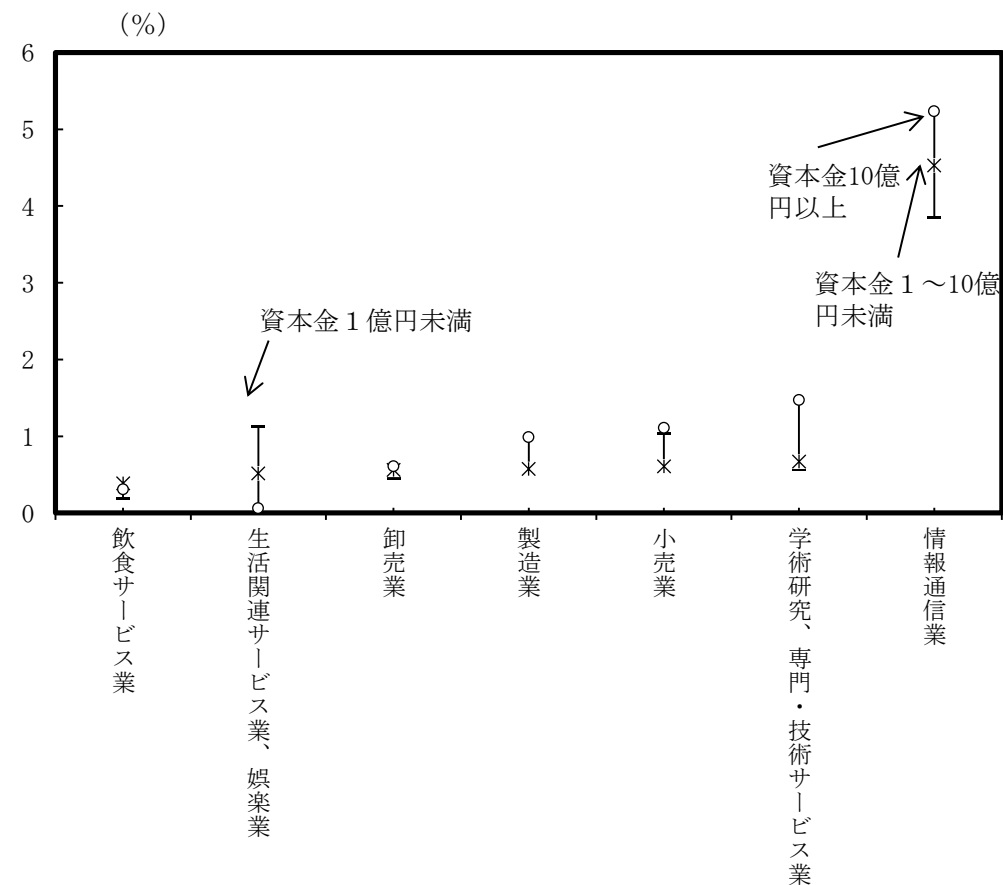
(備考) 1. OECD.statにより作成。
2. 企業規模別の売上をそれぞれの雇用者数で除して算出。

- 産業別に能力開発費（1社当たり）の推移を見ると、「飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」では低下している。また、経常利益に占める情報化投資の割合をみると、「飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」が製造業より低い水準。特に飲食サービスにおいては、規模にかかわらず割合が低い。
- こうしたサービス業では、従業員の能力開発や、省力化のためのシステム導入等の投資が進んでいない可能性がある。

産業別1社当たりの能力開発費の推移



経常利益に占める情報化投資割合(2015年)

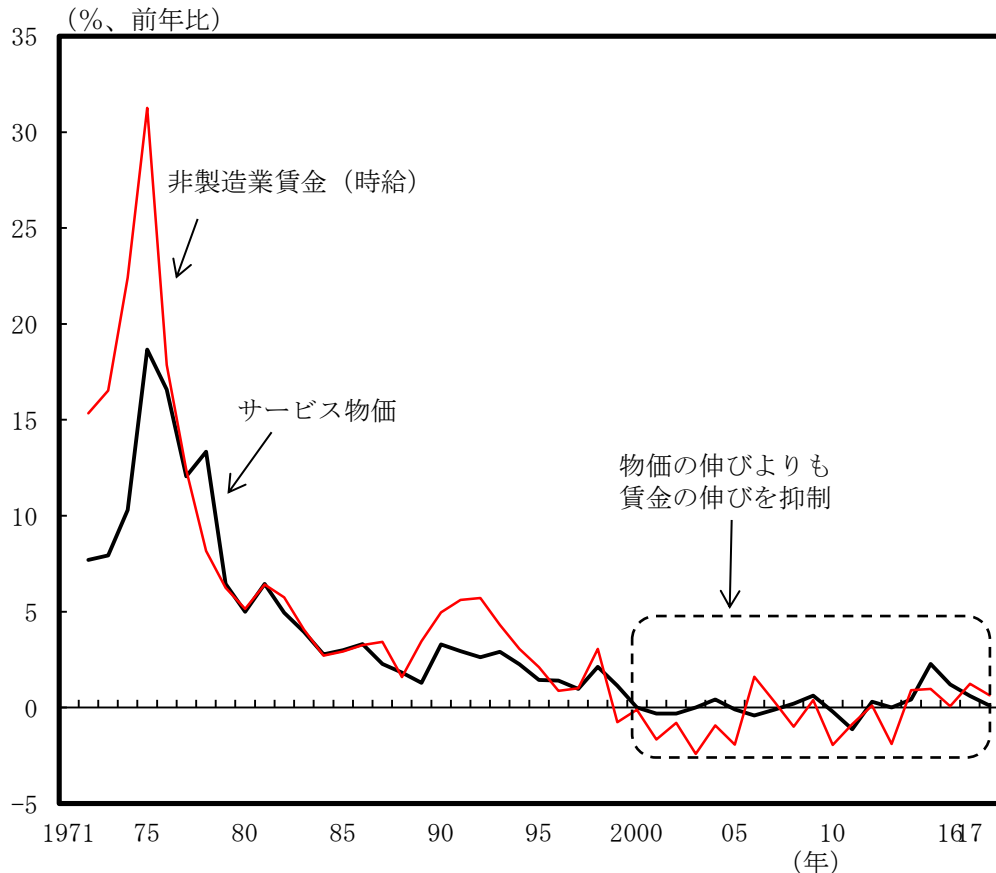


(備考) 経済産業省「企業活動基本調査」により作成。

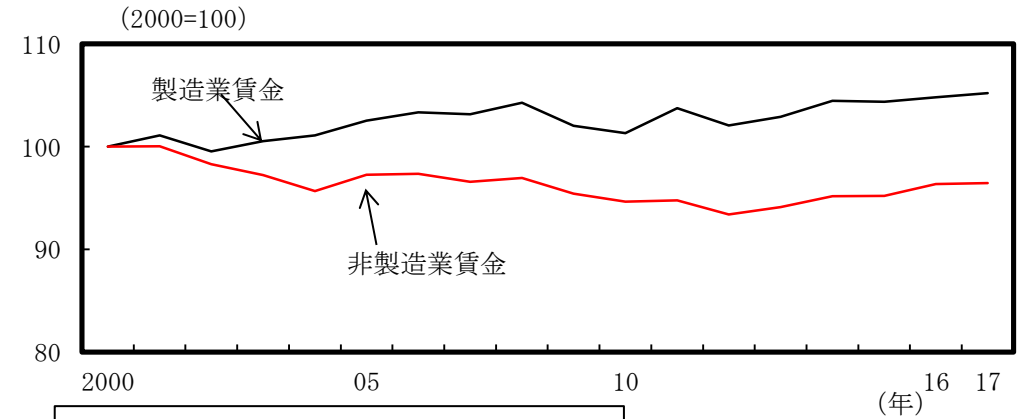
デフレ下での賃金・投資抑制

- 我が国のサービス業（非製造業）は、サービス物価が上がらない中であって、賃金を押し下げること
- で、利益を確保してきた可能性。こうした傾向が現在の低生産性につながっているのではないか。
- 実際に、非製造業の賃金は、製造業に比べ伸びが弱い。こうした賃金抑制と同様、サービス業における1人当たり設備投資額は、製造業に比べてほとんど伸びておらず、近年、その格差は拡大傾向。

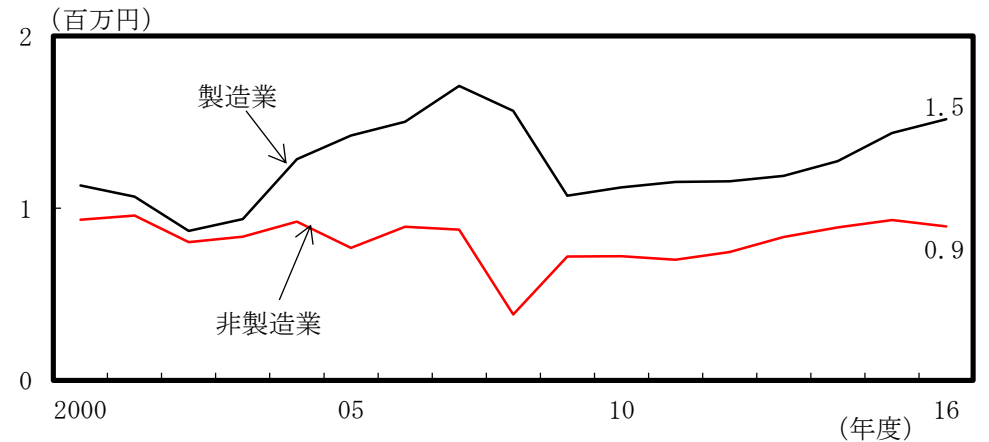
サービス物価と非製造業の賃金



フルタイム時給の推移



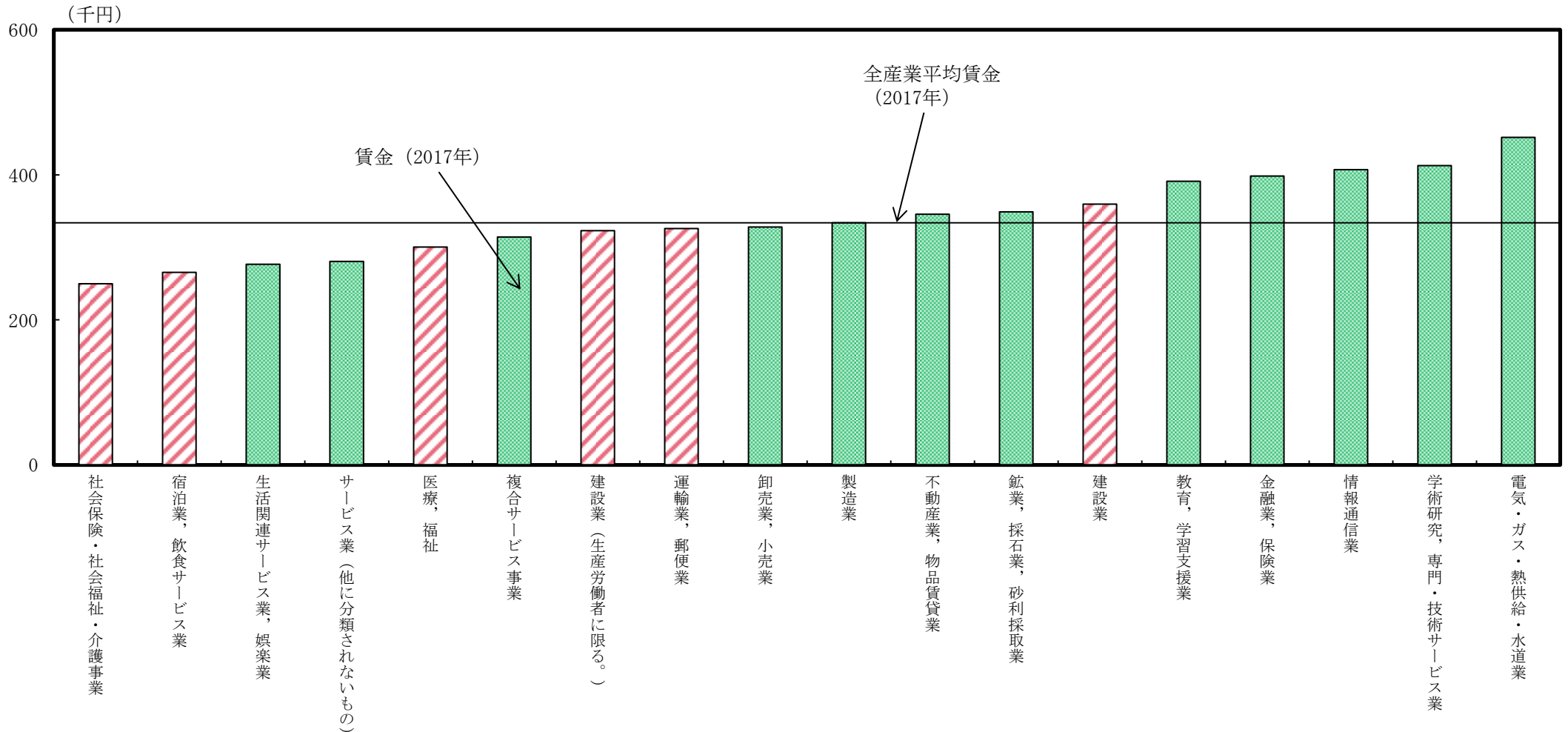
1人あたりの設備投資額の推移



- (備考) 1. 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省「法人企業統計調査」により作成。賃金は30人以上事業所のもの。
 2. なお、山田久（日本総研）「日本のサービス産業の生産性は本当に低いのか」においても同様の指摘がなされている。
 3. 1人当たりの設備投資額は、ソフトウェア増減額を除いたもの。また、非製造業には、金融・保険業は含まない。

○ 賃金をみると、人手不足分野において賃金水準が低い傾向にある。

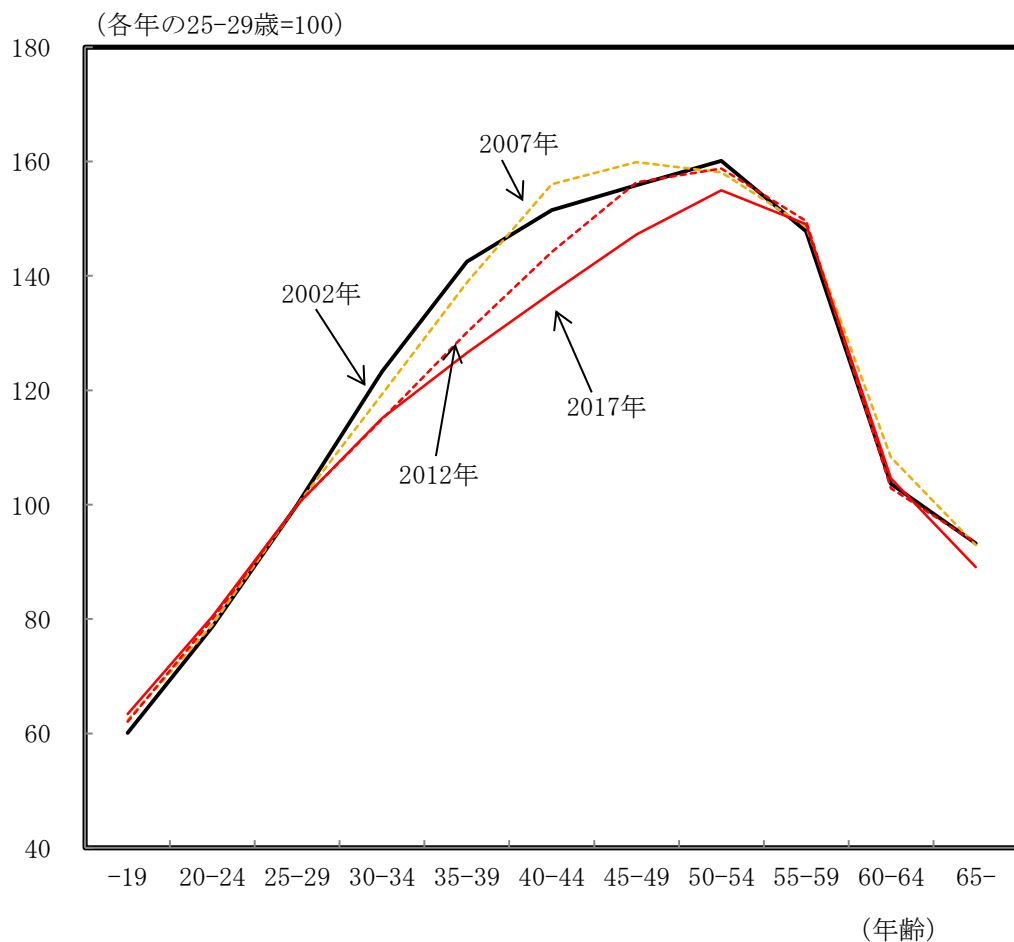
産業別賃金(2017年)



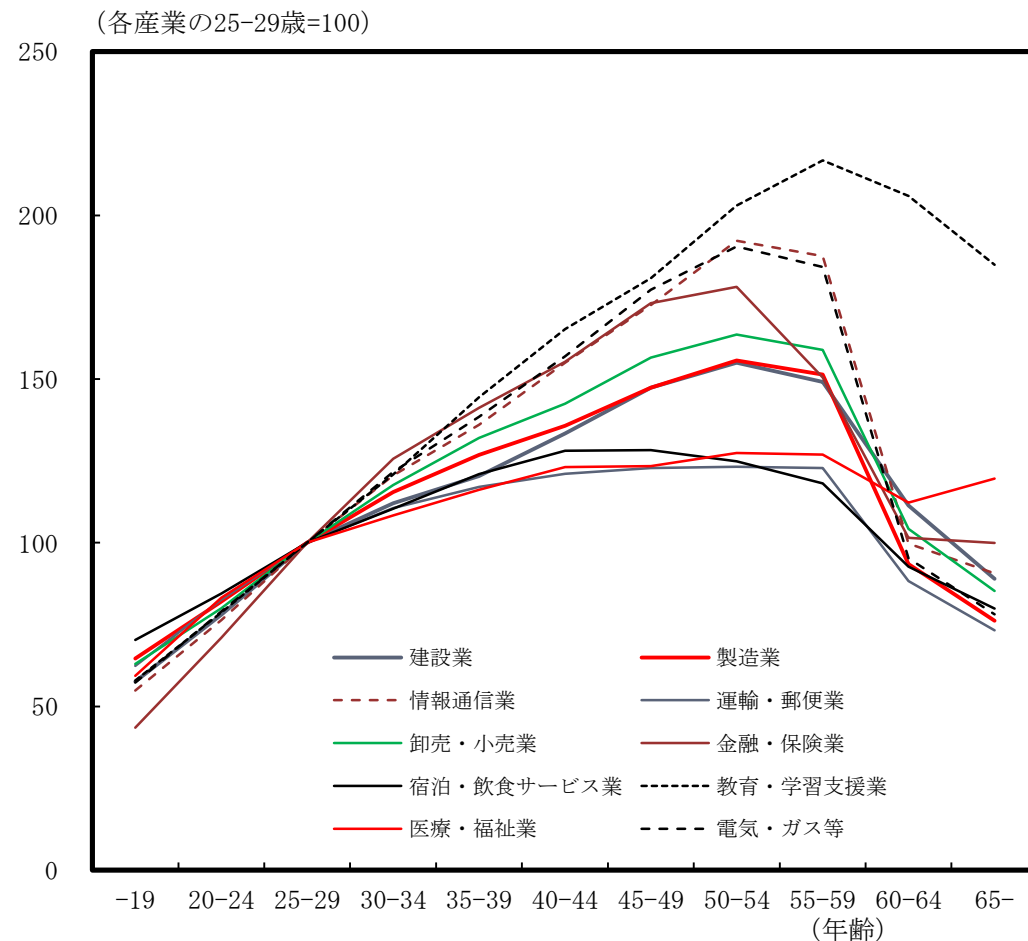
(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。フルタイムに限った雇用者であり、残業代を含みボーナスを含まない月額賃金。

- 賃金カーブの推移をみると、2002年から2017年にかけてフラット化している。
- ただし、賃金カーブの形状は、産業別に大きく異なっている。

賃金カーブの推移



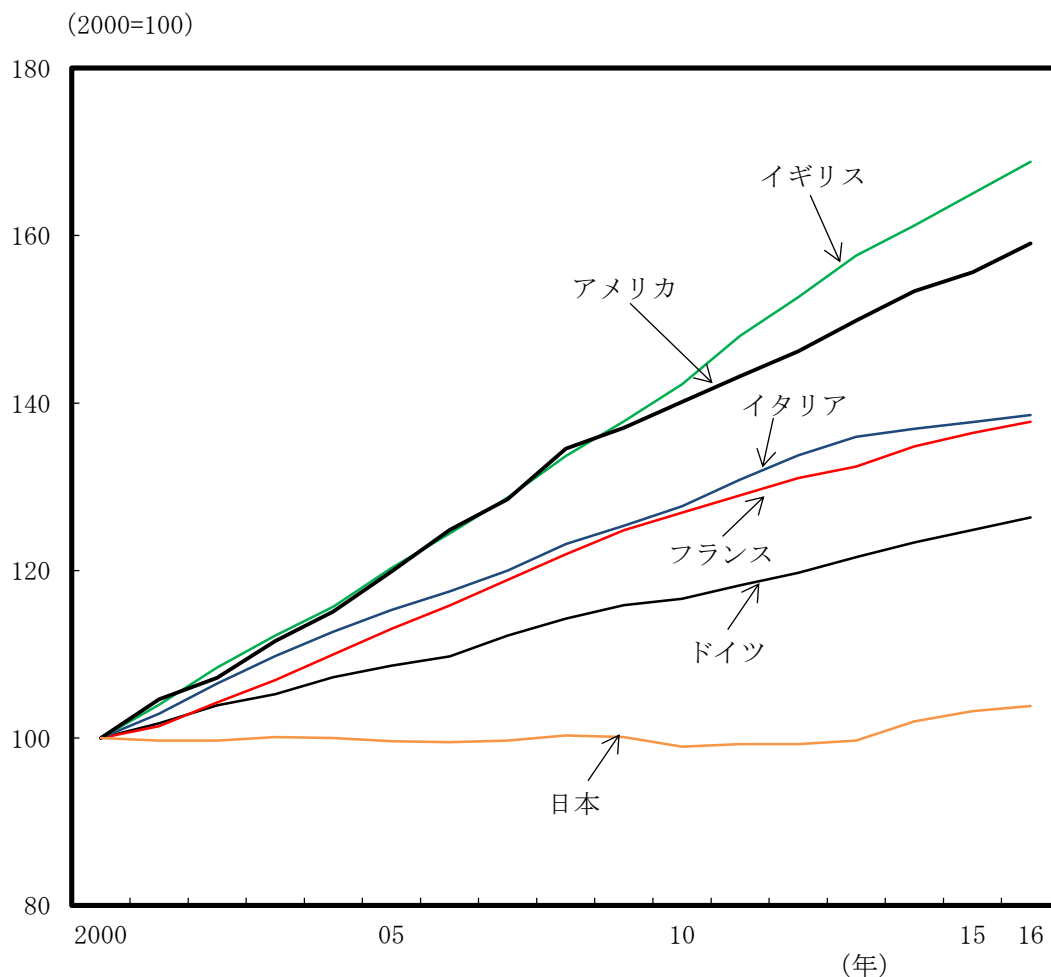
産業別賃金カーブ(2017年)



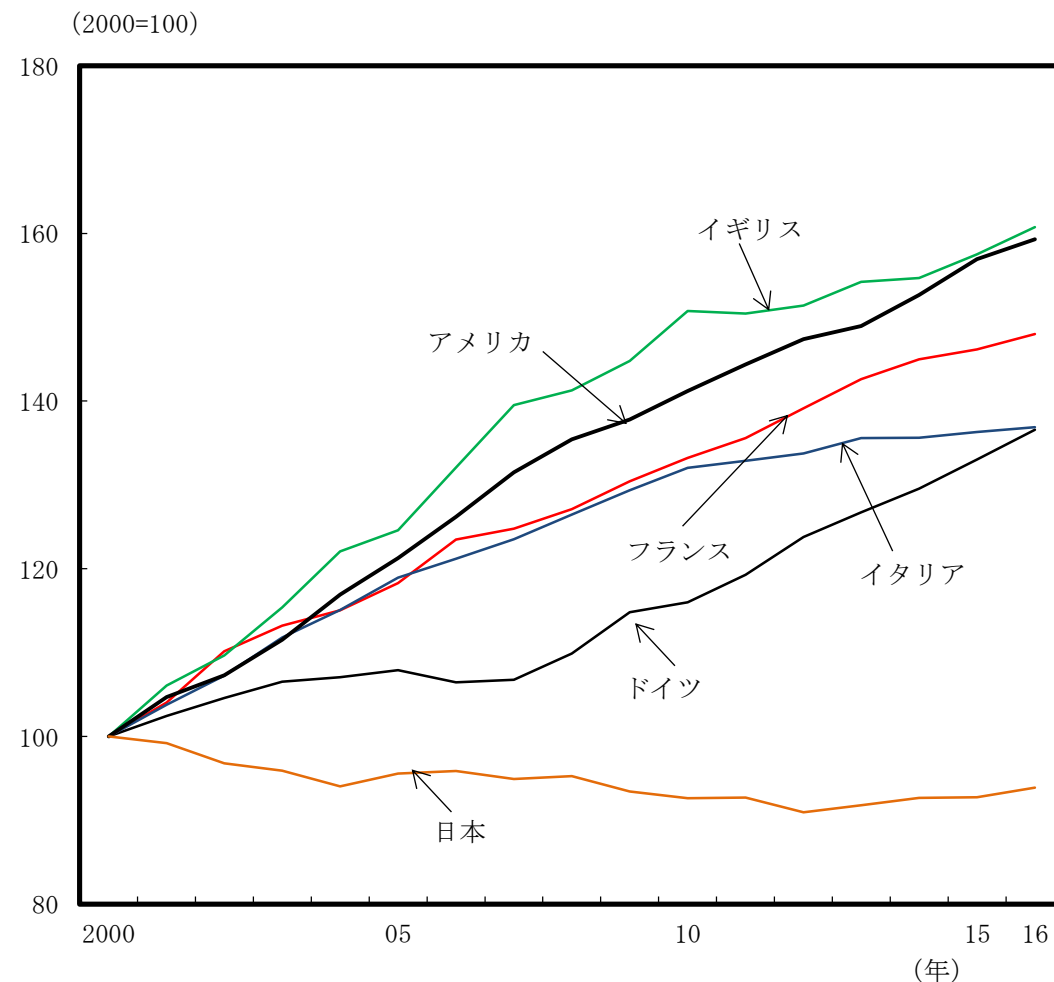
(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。賃金は、決まって支給される現金給与総額を12倍したものに、年間賞与額を加えたもの。

○ 各国のサービス物価は、我が国と異なりどの国も上昇。同様に、賃金も上昇している。

サービス物価の推移



非製造業の時間当たり賃金(名目)



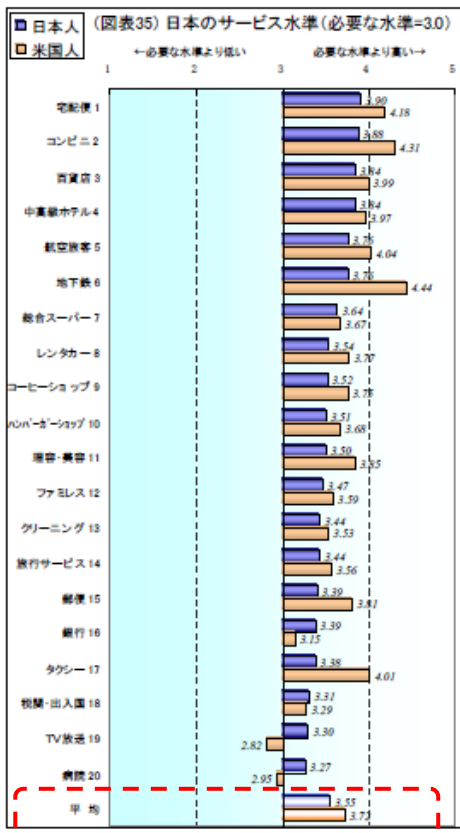
(備考) 1. OECD.stat, eurostat, United States Department of Labor, 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

2. 日本以外の時間当たり賃金は、雇用者報酬を、雇用者の総労働時間で除して算出。

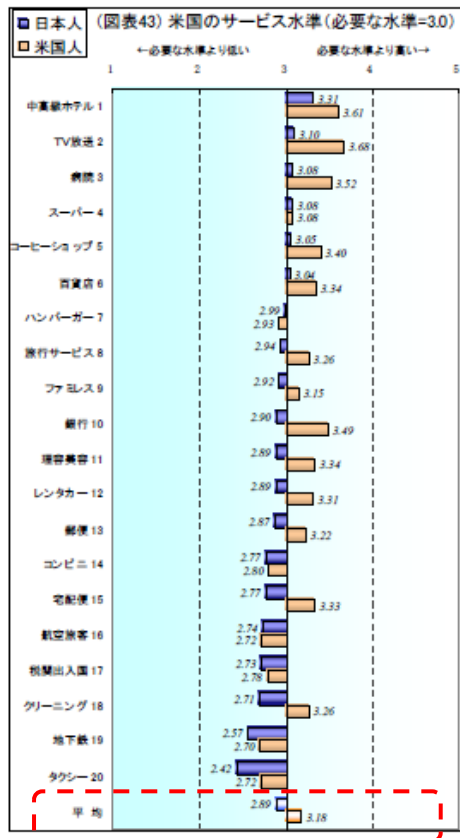
必要なサービス水準との比較

- 平成21年に行われた調査によれば、日本人・アメリカ人ともに、日本では必要以上のサービスを提供されていると考えている。一方、アメリカでは、日本ほど顕著に「必要以上のサービスを提供している」とは考えられていない。
- コストパフォーマンスについては、日本人とアメリカ人で見解が分かれるが、概して、コンビニ・タクシー・宅急便で、我が国の方が品質に比して価格が安いと考えられている。

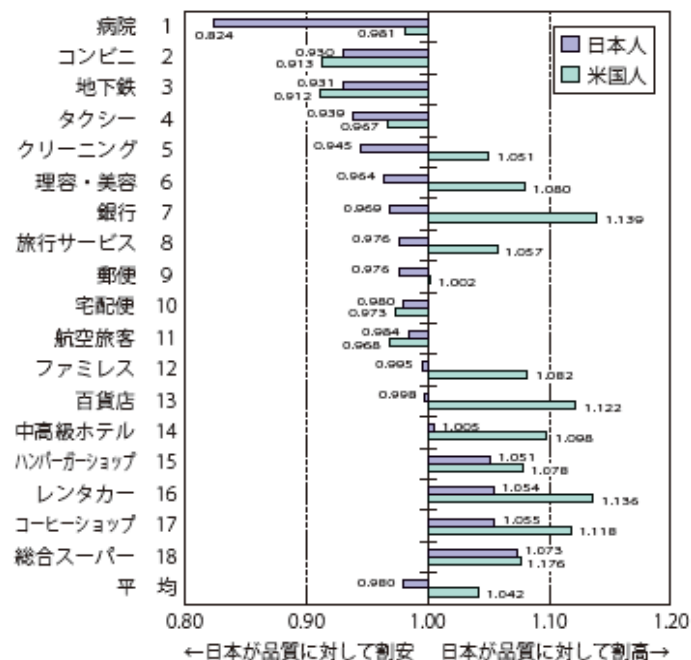
日本のサービス水準



アメリカのサービス水準



サービス品質の相対価格・相対品質比(日本=100)

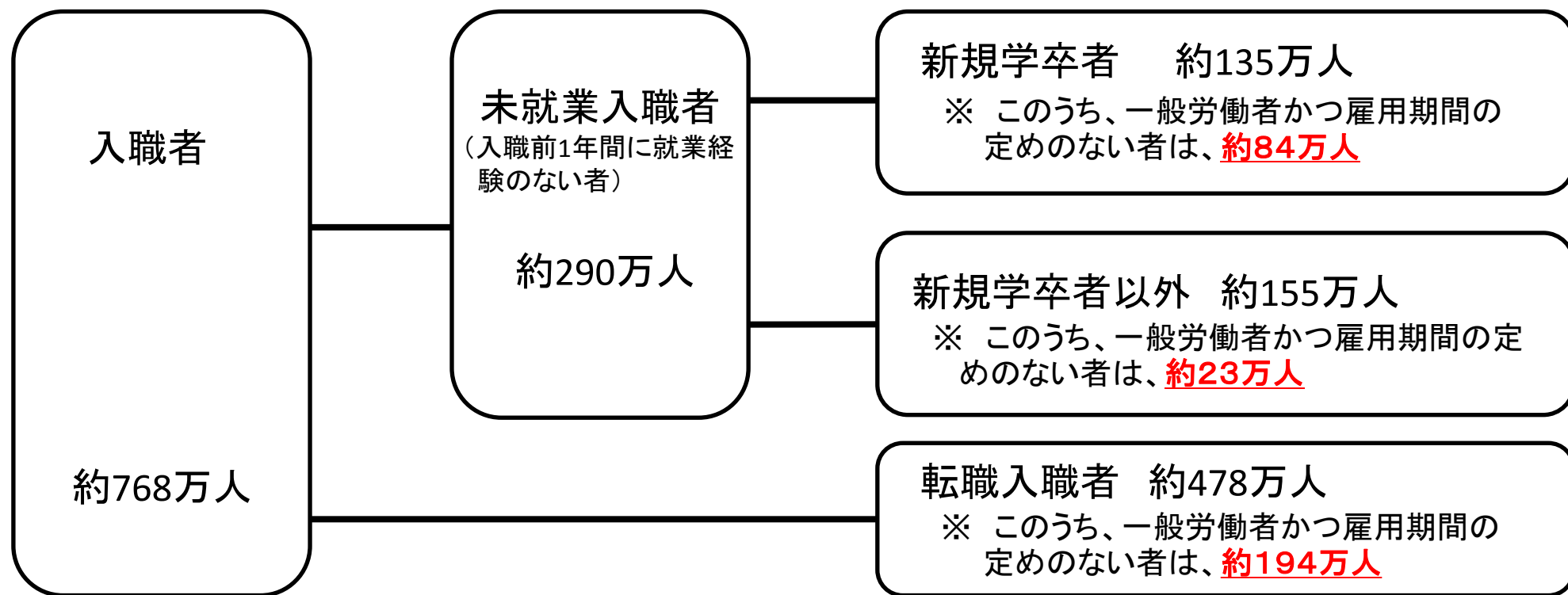


備考：相対価格・相対品質比とは、日米の相対価格を相対品質で割ったもの。日米で同水準のサービスを受けるために支払う必要がある金額の日米比を算出。1.00を下回れば日本の方が割安、1.00は日米同等、1.00を上回れば日本の方が割高ということになる
資料：サービス産業生産性協議会「同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査結果」(2009年3月31日)から転載。

(備考) 1. 財団法人社会経済生産性本部「同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査」、経済産業省「通商白書2013」により抜粋。
2. 2008年12月～2009年1月にかけて、日本人555人、アメリカ人500人にWeb調査を実施。

転職の現状

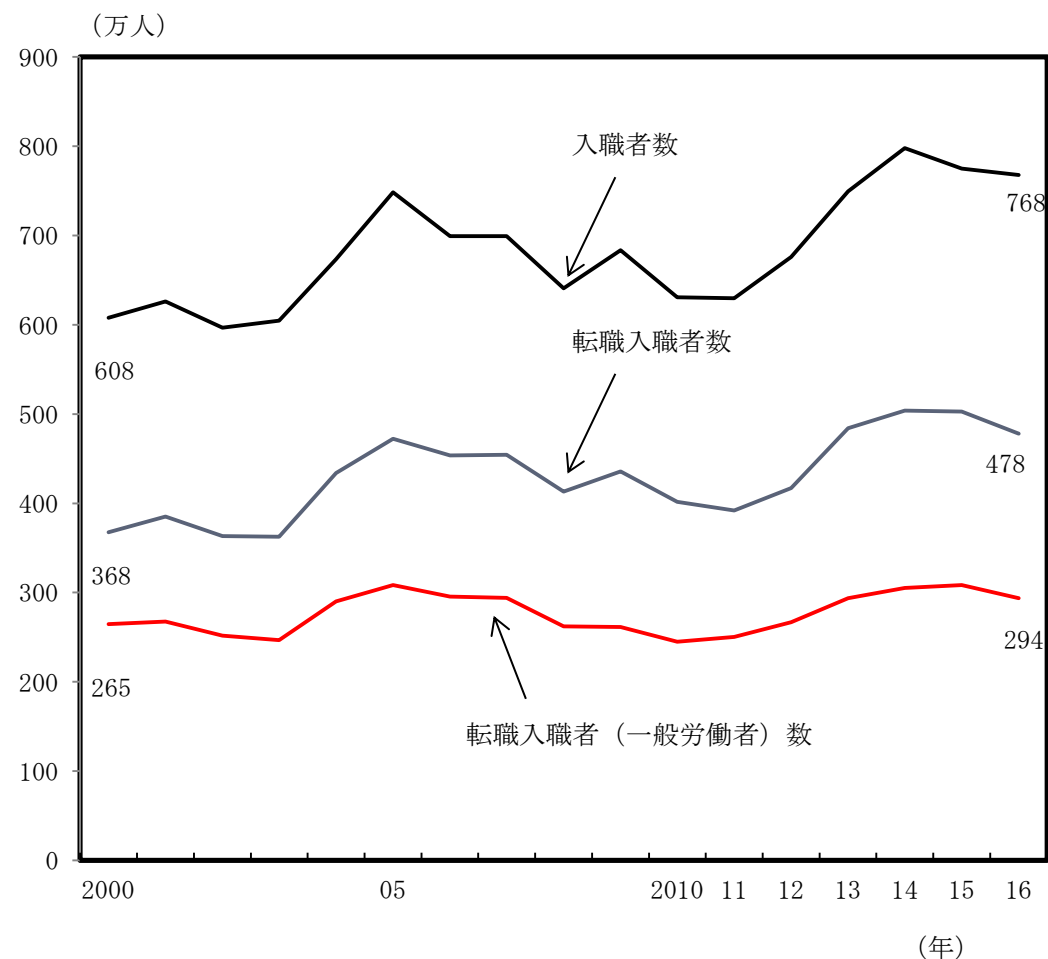
- 2016年の入職者数は約768万人で、そのうち新規学卒者が約135万人、転職入職者が約478万人となっている。
- 新規学卒者のうち、一般労働者かつ雇用期間の定めのない者は約84万人、転職入職者のうち一般労働者かつ雇用期間の定めのない者は約194万人となっている。



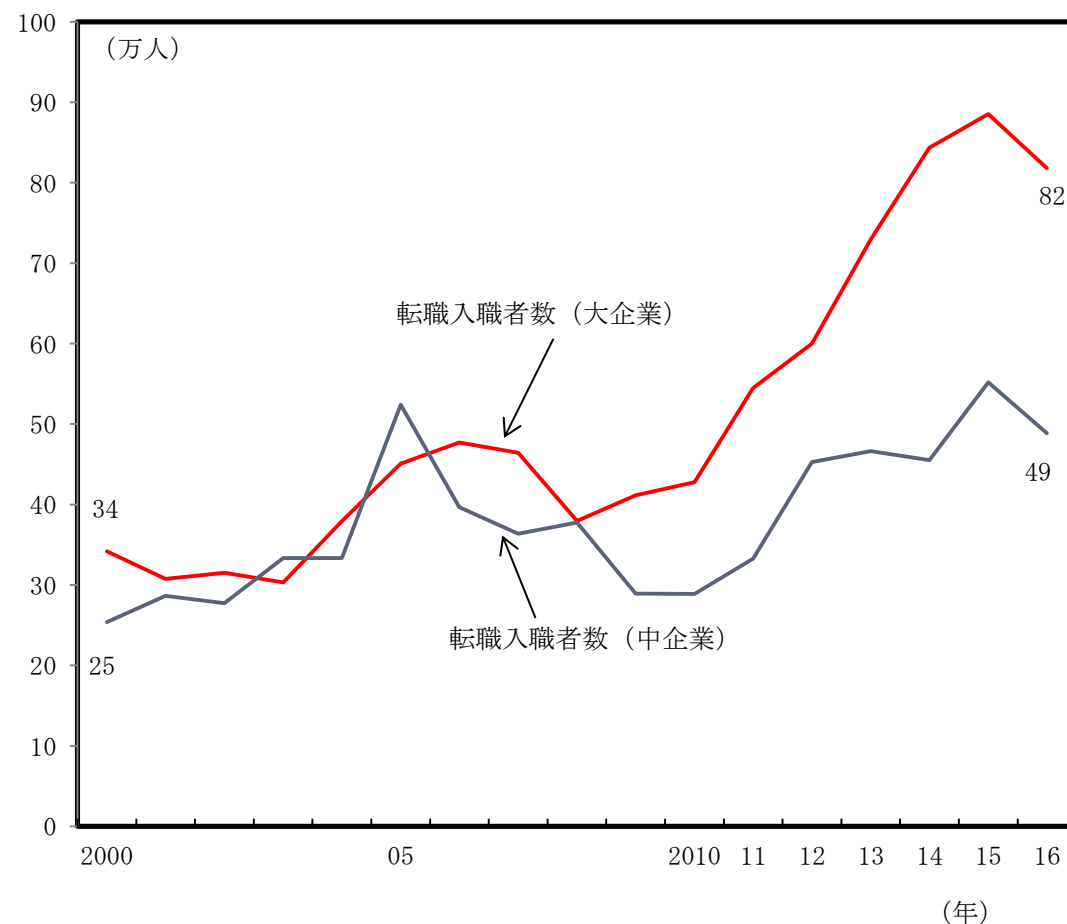
- パートタイム労働者又はパート：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
- 一般労働者又は一般：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。
- 雇用期間の定めなし：常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者をいう。なお、試用又は見習い期間中の者及び出向者も含む。
- 雇用期間の定めあり：常用労働者のうち、期間を定めて、又は日々雇われている者をいう。
- 未就業入職者：入職者のうち、入職前1年間に就業経験のない者をいう。
- 新規学卒者：未就業入職者のうち、新卒の者をいう。本調査では、進学、就職等の別を問わず、入職者のうち調査年に卒業の者(進学した者であつても学業とは別に常用労働者として働いている場合を含む。)を「新規学卒者」としている。

- 転職者は、長期的に増加傾向。
- 企業規模別でも、大企業・中企業ともに転職入職者（フルタイム）は増加傾向。

転職者数の推移

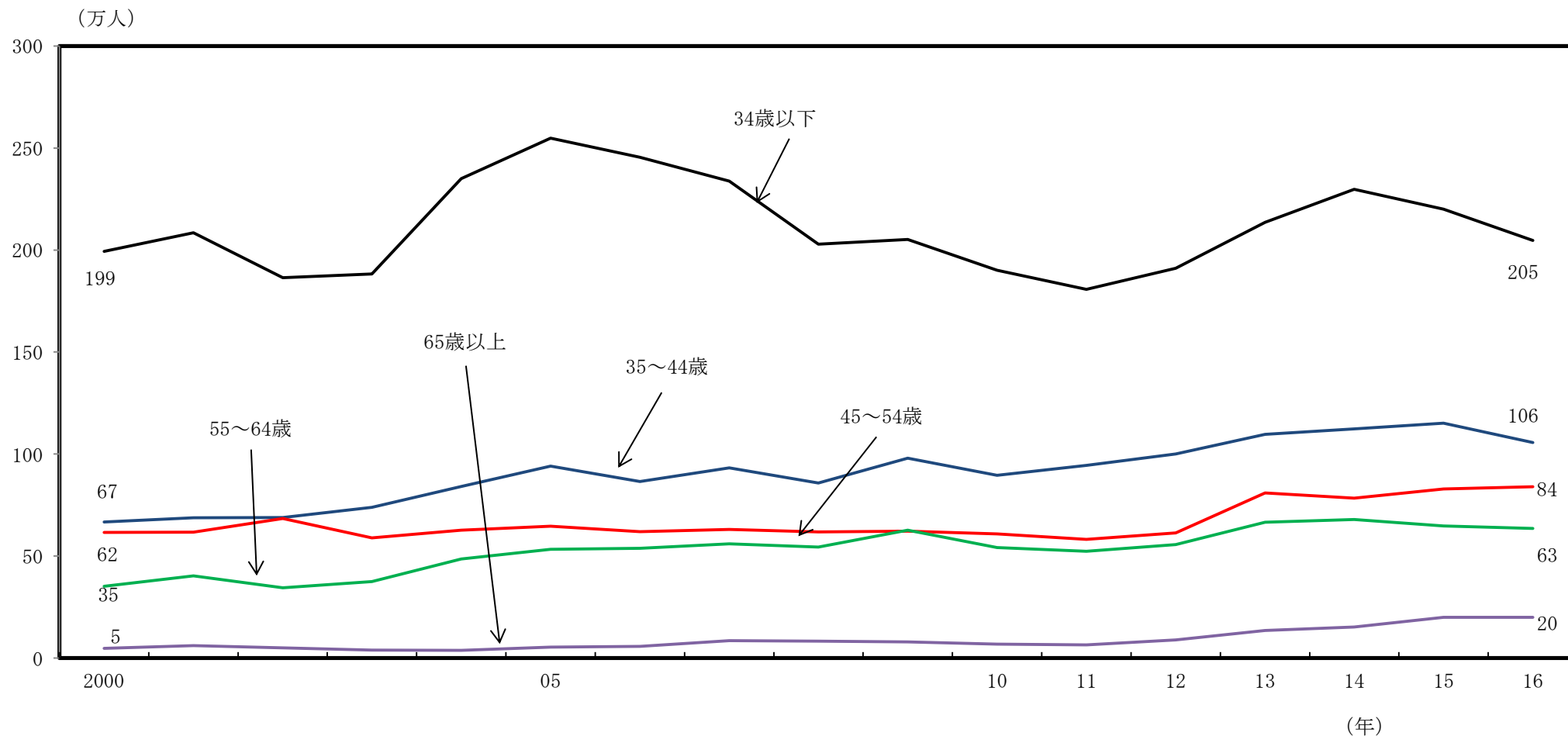


企業規模別転職入職者数(フルタイム)の推移



(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

○ 転職入職者数を年齢別にみると、34歳以下及び35～44歳の比較的若い層で多く、特に35～44歳では、大きく増加している。一方で、45歳以上の層においても、若い層に比べると転職入職者数は少ないものの、増加基調で推移している。



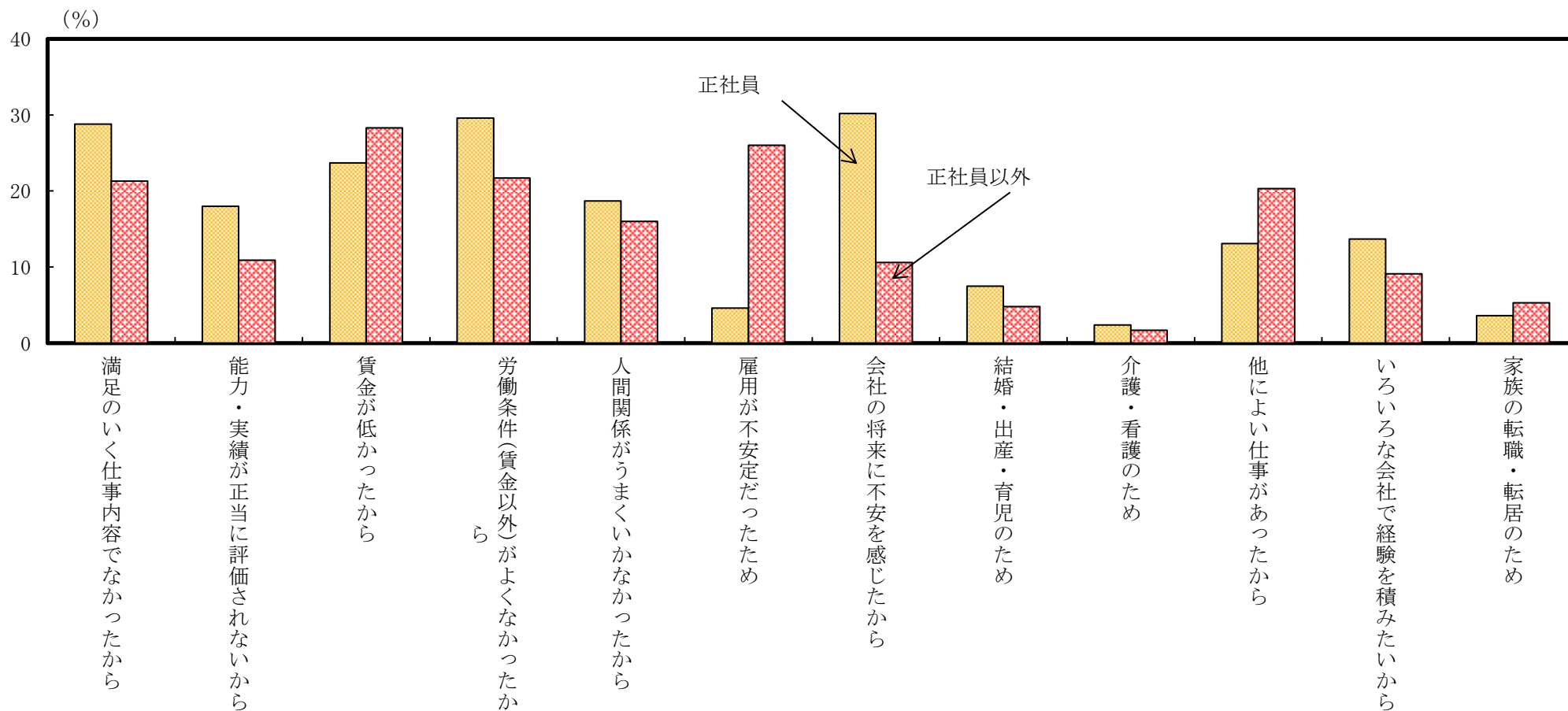
○ 入職者に占める転職入職者の構成割合を、企業規模別にみると、大企業（1,000人以上）において、長期的に大きく上昇している。



(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

- 自己都合離職者の離職理由別割合をみると、
 - ・ 正社員では、会社の将来への不安や、労働条件（賃金以外）、仕事内容、賃金
 - ・ 正社員以外では、賃金や、雇用の不安定さが主な離職理由として挙げられている。

雇用形態別自己都合離職者の離職理由別の割合(2015年)

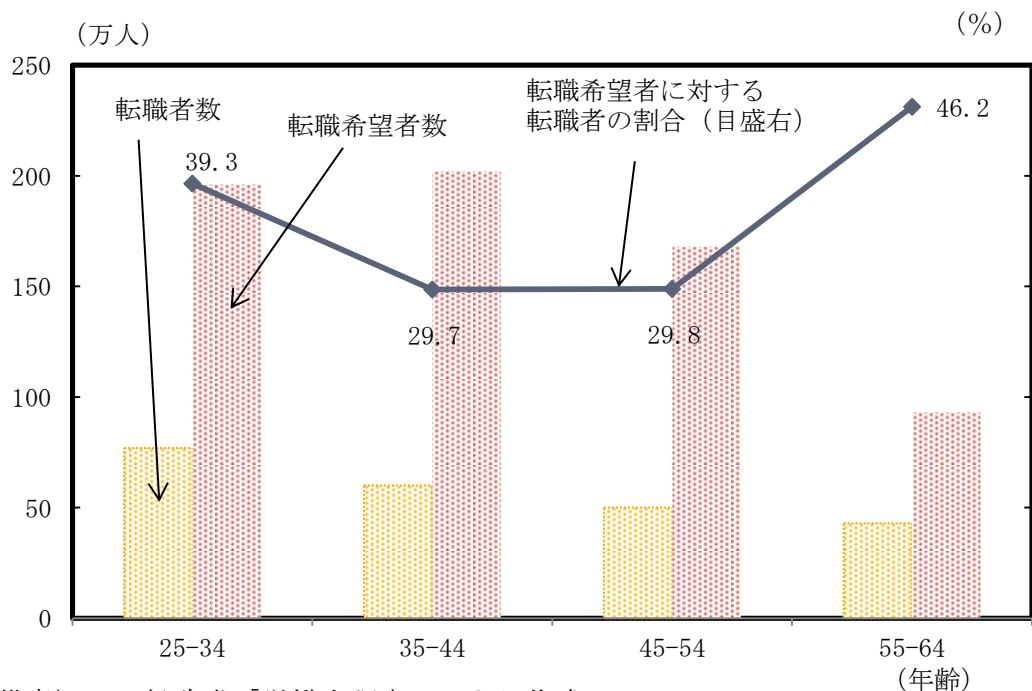


(備考) 1. 厚生労働省「転職者実態調査」により作成。
 2. 3つまでの複数回答を集計したものであり、合計は100%にならない。

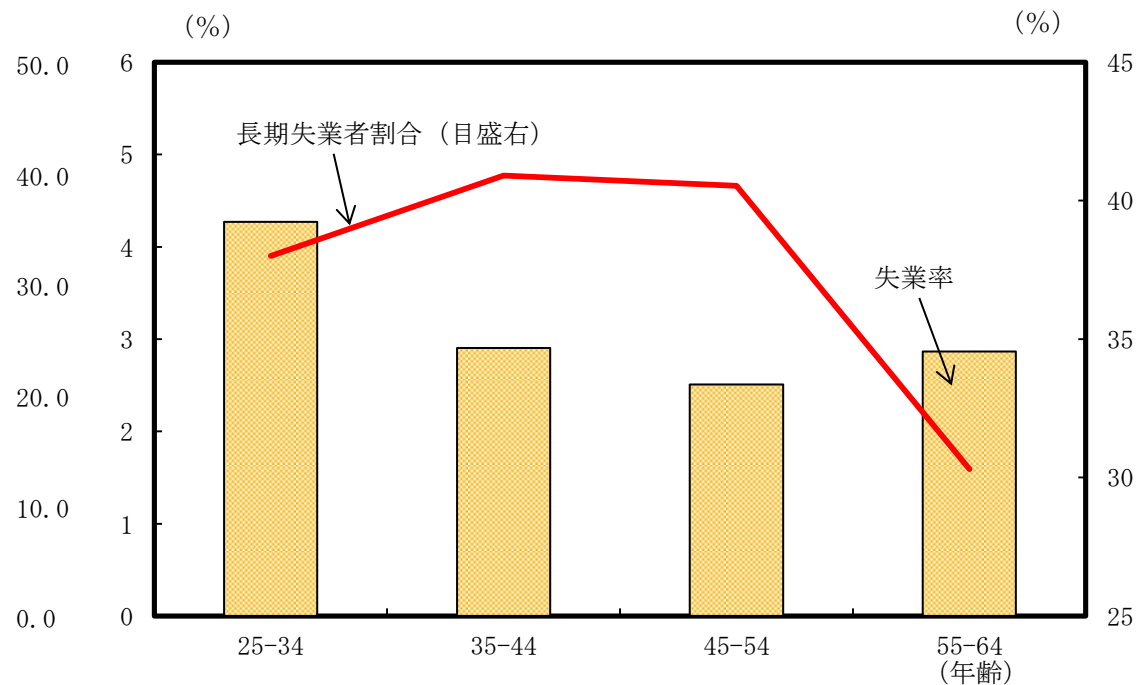
- 年齢別に、転職を希望する者の割合（転職希望者）に対する実際に転職を経験した者（転職者）の割合をみると、特に中高年において低い傾向が見られる。
- この背景には、転職した先での賃金低下や失業等への不安があるものと考えられる（※）。
- 実際に、特に中高年では、失業率は3%弱と低い水準にあるものの、長期失業者が40%を占めており、一度失業するとなかなか仕事に復帰できない現状がある。

（※）中高年層を対象としたものではないものの、民間調査（@type「キャリアデザインレポート2013」（25～34歳の若手ビジネスマン620人に対するインターネット調査））では、「転職する際のネック（上位3つまで）」として、「所得の変動が不安（52.5%）」や、「転職先の仕事内容が不安（41.4%）」が挙げられている。

転職希望者に対する転職者の割合（2016年）



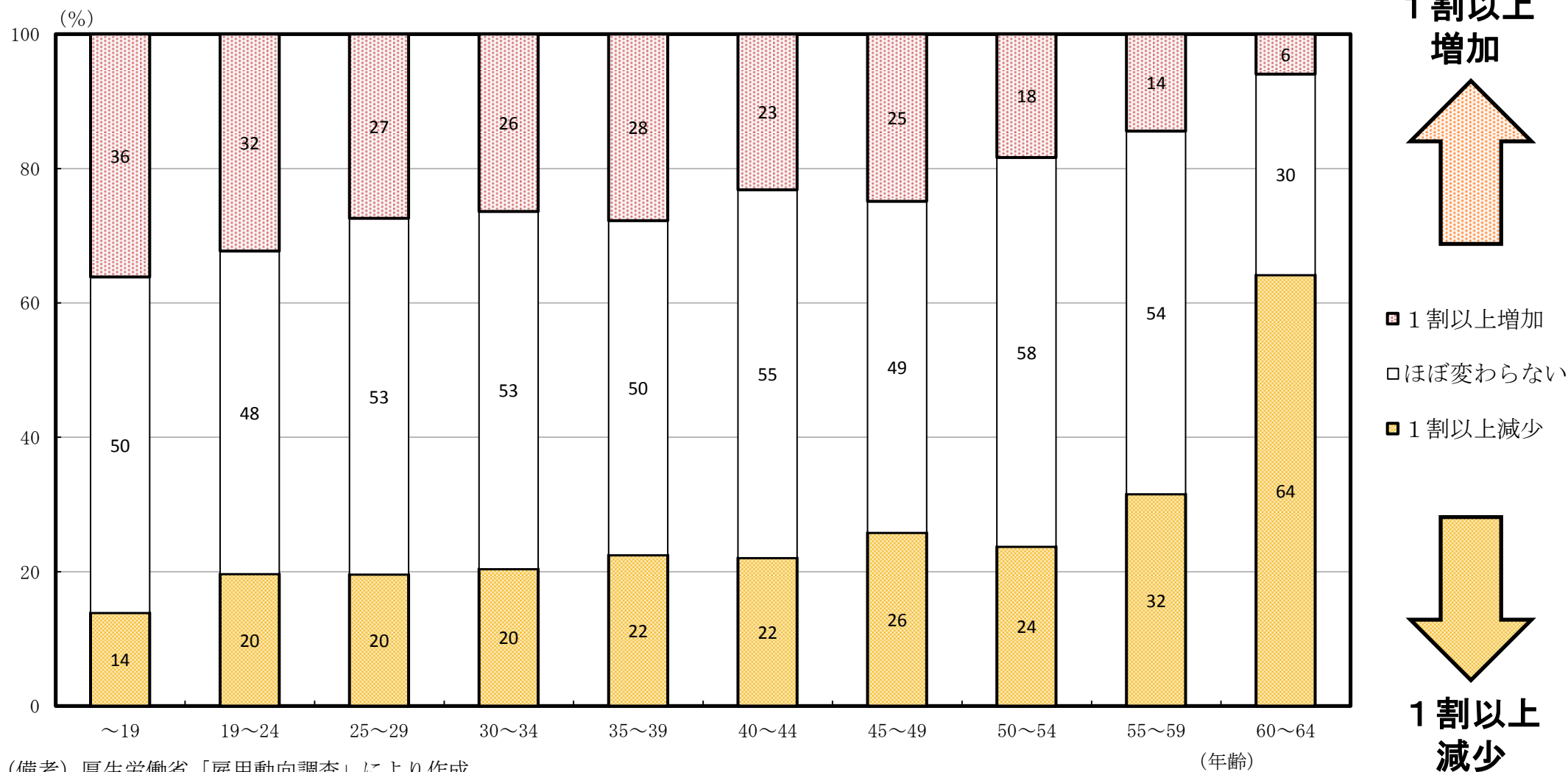
失業率と長期失業者割合（2016年）



- （備考）
1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. ここでいう転職者とは、「就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者」をさす。
 3. 長期失業者とは、「1年以上失業している者」をさす。

年齢別にみた転職後の賃金変化について(2016年)

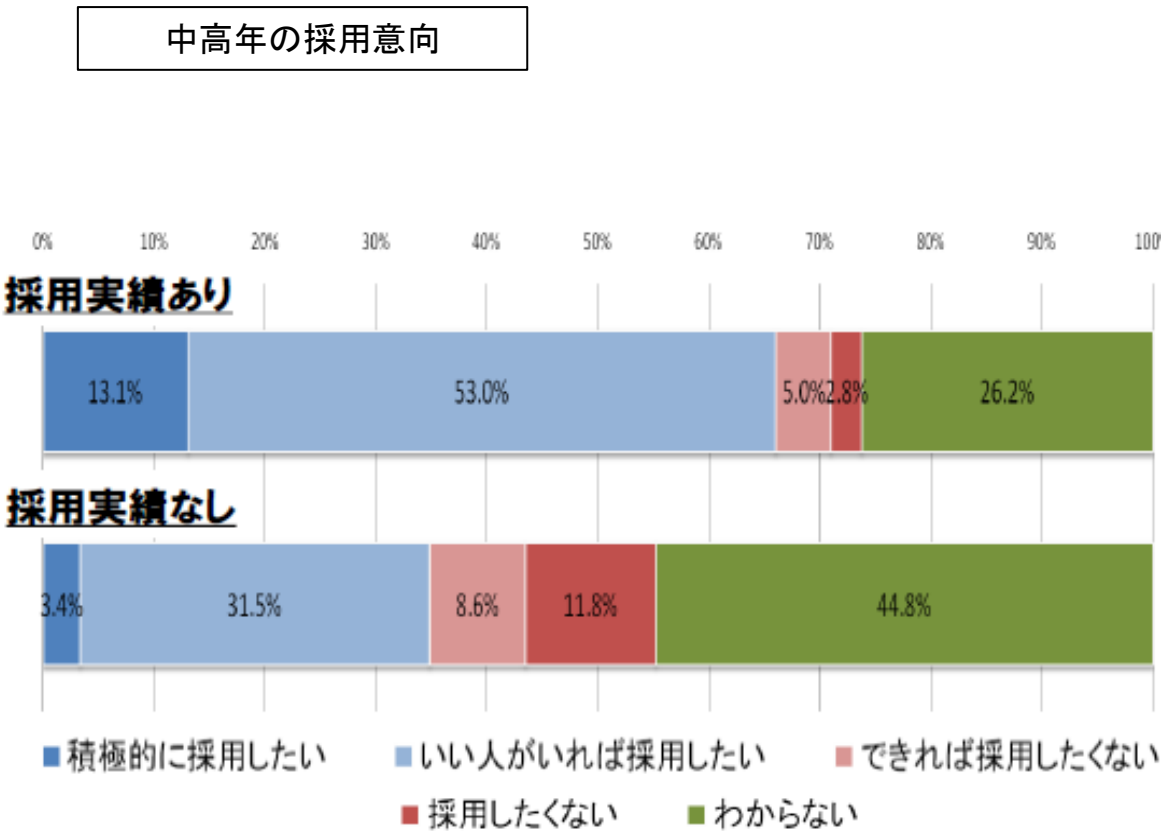
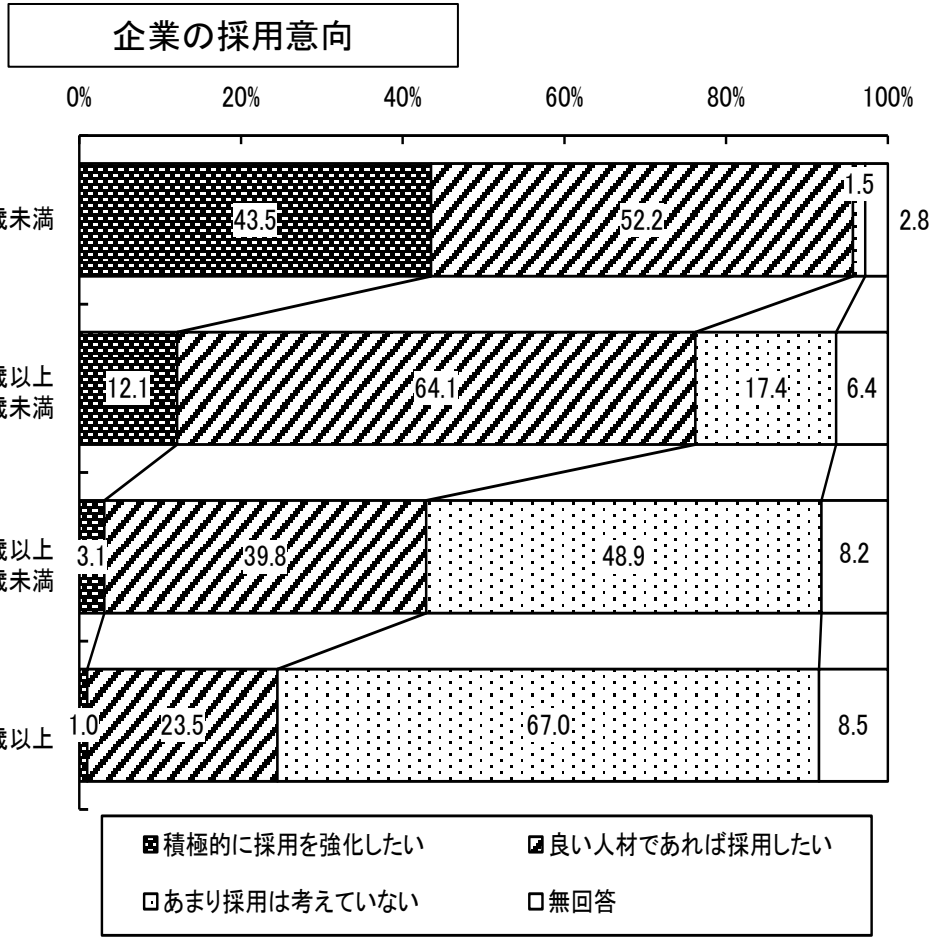
○ 転職入職者のうち「一般労働者で雇用期間の定めのない者」について、年齢階級別に転職前後の賃金の変化を見ると、年齢階級が上がるにつれて、賃金は上がりにくくなっている。



(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

(参考) 転職・再就職者採用の年齢別の採用方針について

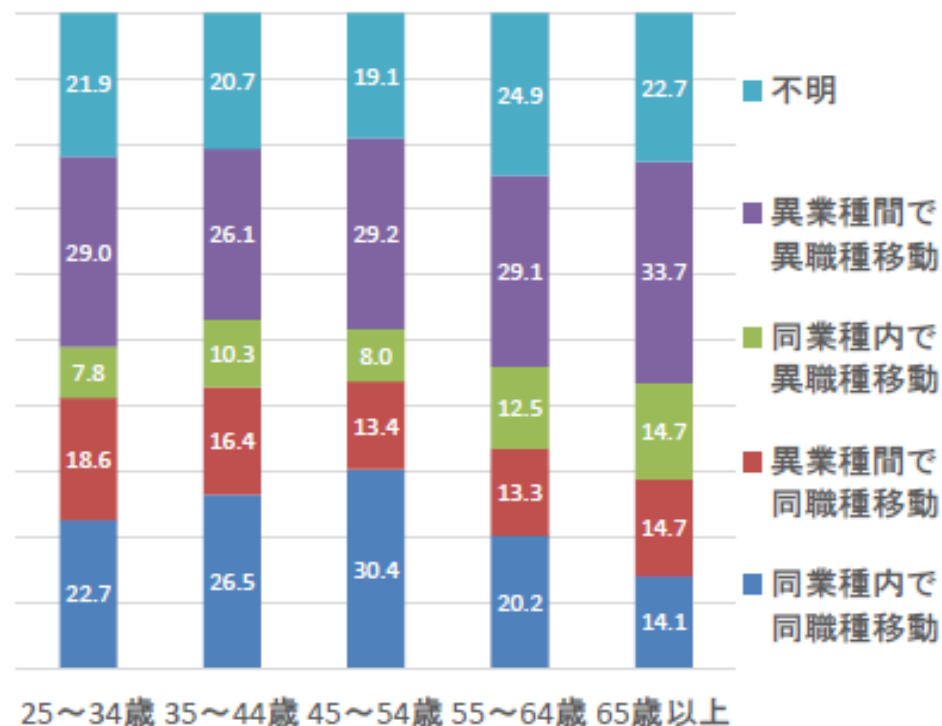
- 中途採用の方針は、「35歳未満」では約95%の企業が採用に積極的である一方、年齢層が高くなるにつれ採用の積極性は弱まり、「35歳以上45歳未満」では「良い人材であれば採用したい」が最多になる一方、45歳以上では「あまり採用は考えていない」が最多となっている。
- ただし、中高年の採用実績のある企業では、中高年採用に積極的になっている。



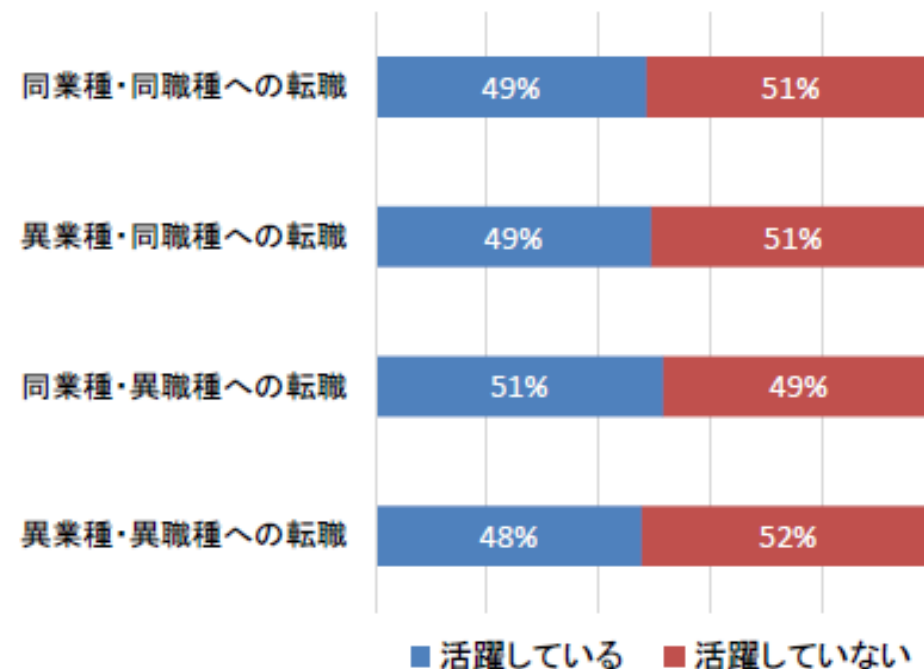
(備考) 今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業（平成26年3月 みずほ情報総研（株））、人材サービス産業協議会「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」より作成。 ※ 第4回検討会、中村氏ご提出資料を元に作成。

- 同業種・同職種への転職は、最も多い45～54歳においても、3割程度。
- 同業種・同職種への転職と異業種・異職種への転職を比較すると、転職後の活躍の状況については、差が無い。

転職による業種・職種の変化
(正社員男性)



職種・業種の変化と活躍の状況



出所: リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」 ※男性のみ

出所: 人材サービス産業協議会, 2013, 「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」 ※過去3年以内に40歳～55歳の人を中途採用した企業で、採否の決定に関与し、入社後の活躍度合いを把握できている人1502名の結果

※ 「第4回多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」、中村氏ご提出資料を元に作成。

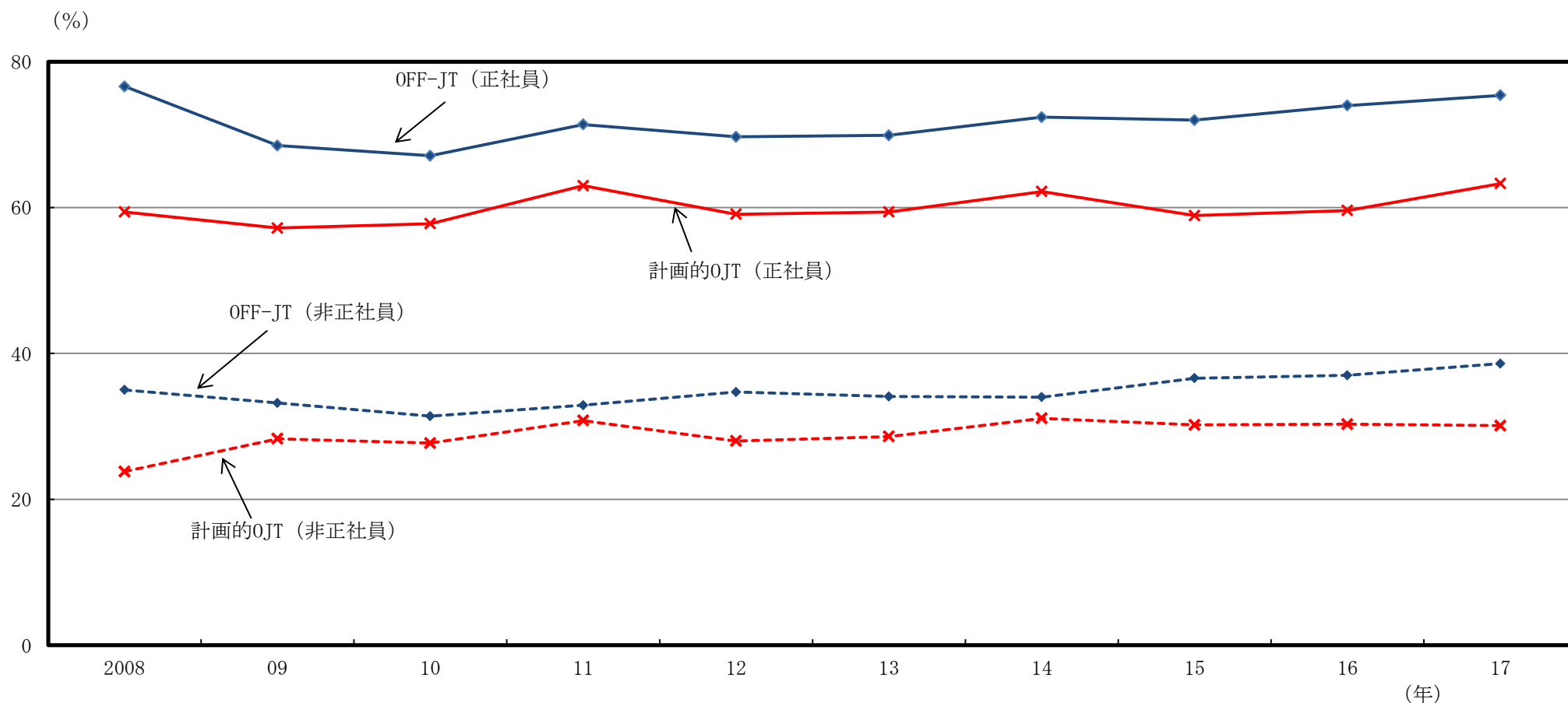
人的資本の質の向上について

雇用政策研究会 第1回資料

正社員・正社員以外別、規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合（時系列）

○ 正社員は、OFF-JT、計画的なOJTともに、リーマンショック期に低下してから、回復している。非正社員については、長期的に、OFF-JTが増加傾向。

OFF-JT、計画的なOJTを実施した事業所割合



(備考) 1. 厚生労働省「平成20～29年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成19～28年度）により作成。

2. 正社員・正社員以外の者の定義は以下の通り。

正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

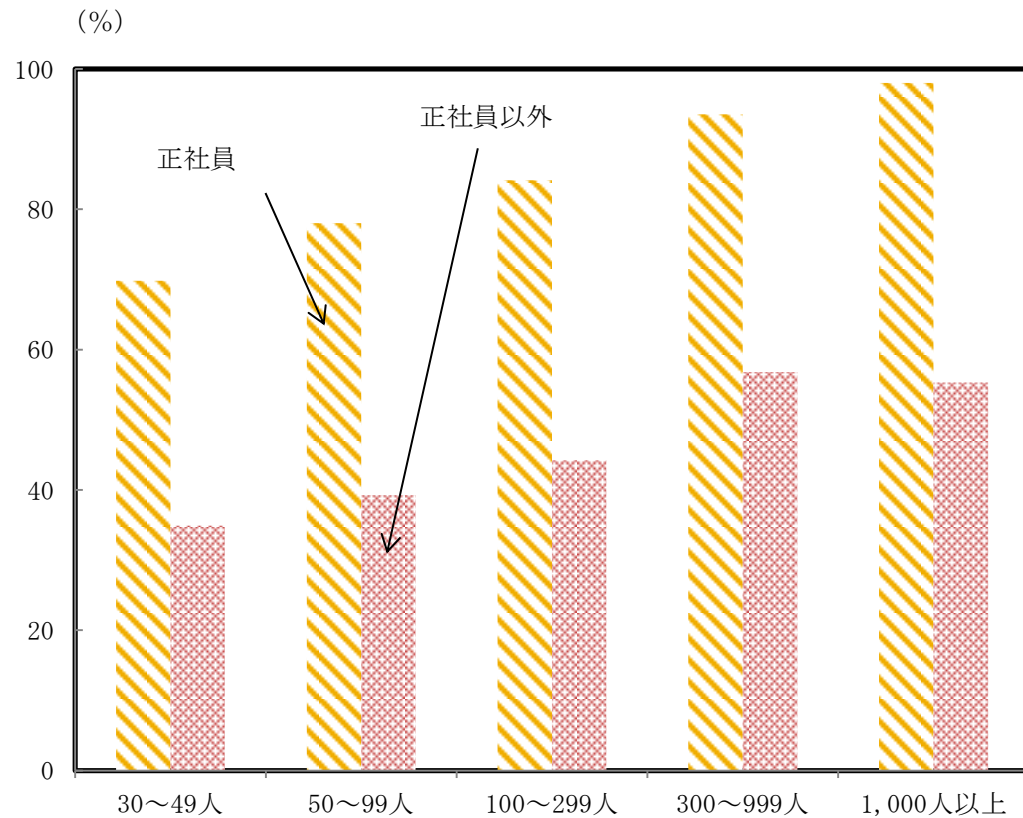
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。

なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

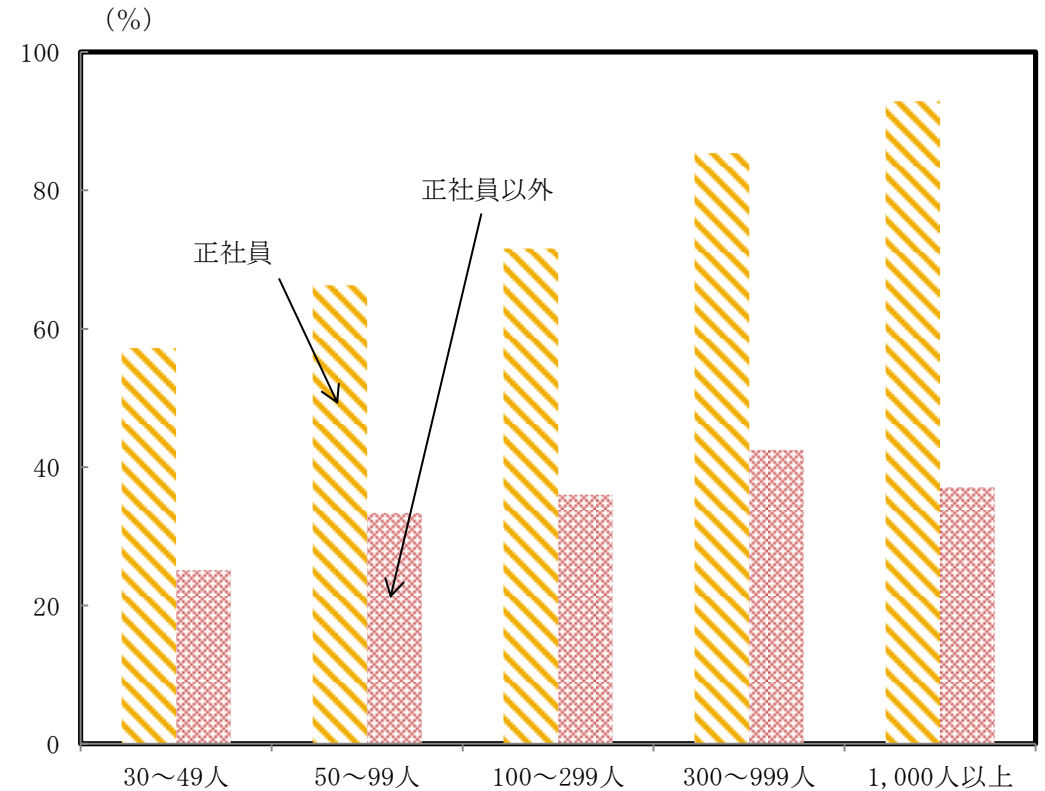
正社員・正社員以外別、規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）

○ 計画的なOJT・OFF-JTともに、その実施割合は、正社員以外よりも正社員の方が高く、また、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向。

計画的なOJTを実施した事業所割合（規模別）



OFF-JTを実施した事業所割合（規模別）



（備考） 1. 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成28年度）により作成。

2. 正社員・正社員以外の者の定義は以下の通り。

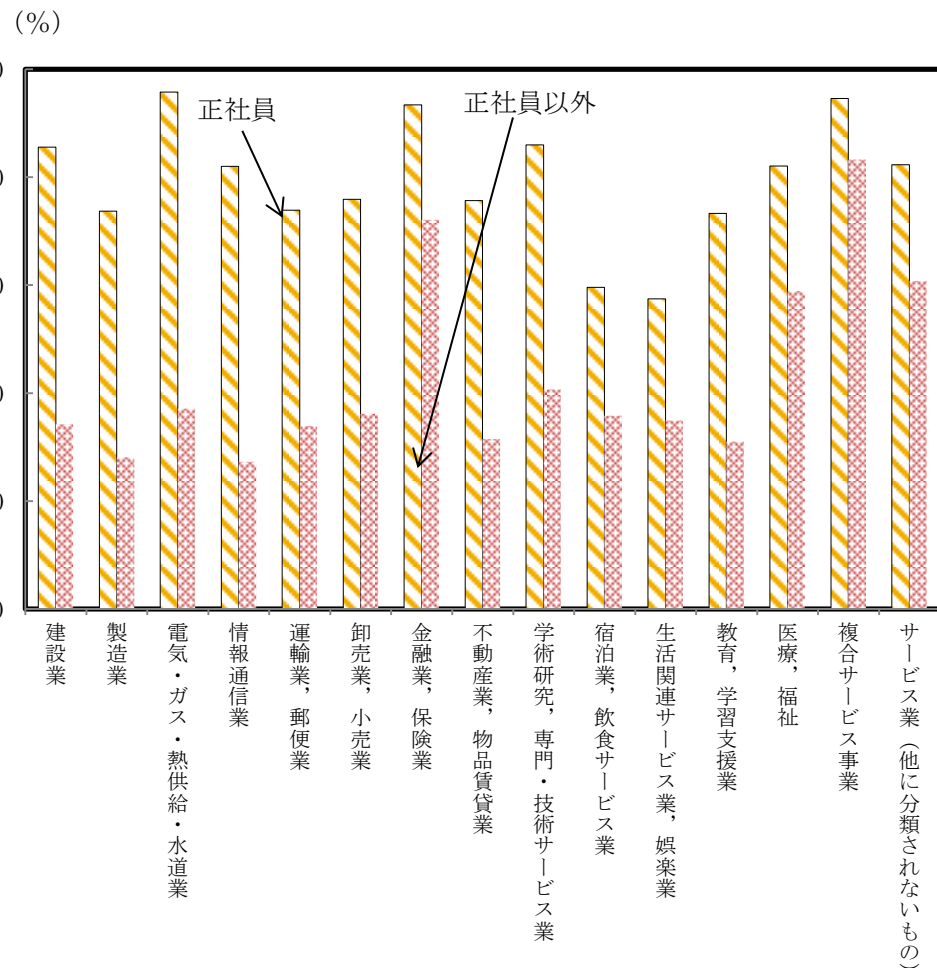
正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。

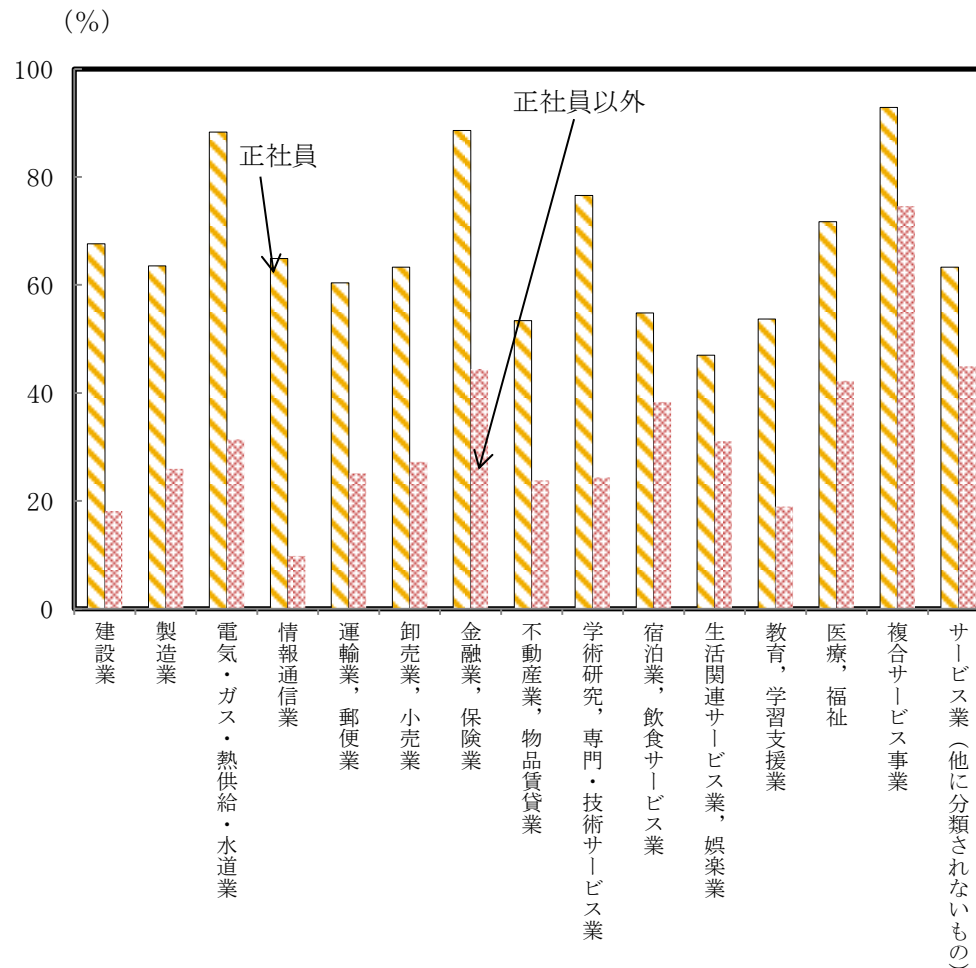
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

○ 計画的なOJT・OFF-JTの実施状況は産業によっても大きく異なる。

計画的なOJTを実施した事業所割合



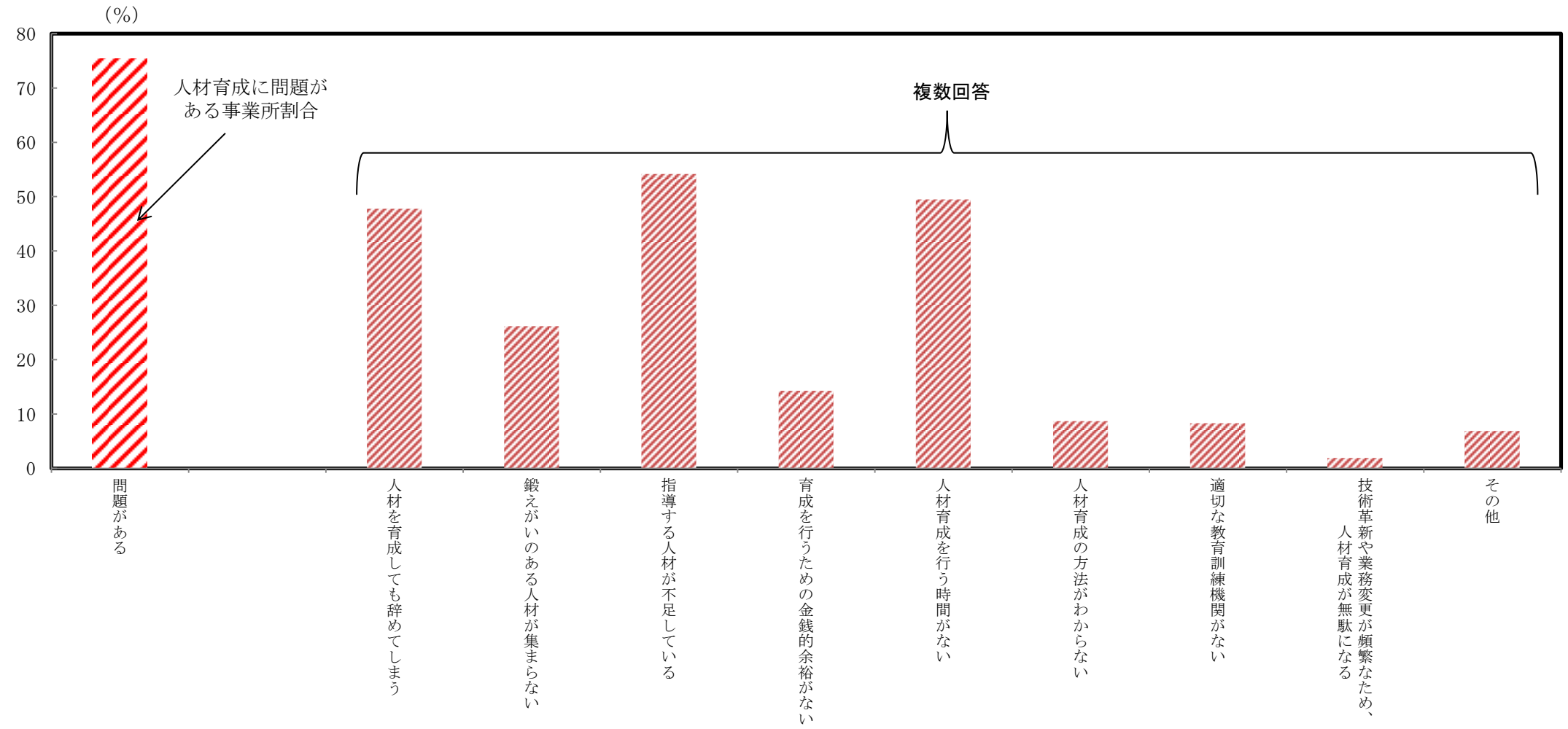
OFF-JTを実施した事業所割合



(備考) 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成28年度)により作成。

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割に達している。
- その理由としては、指導する人材の不足（約51%）や時間の不足（46%）が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

人材不足に「問題がある」とする事業所割合と、その問題の内訳

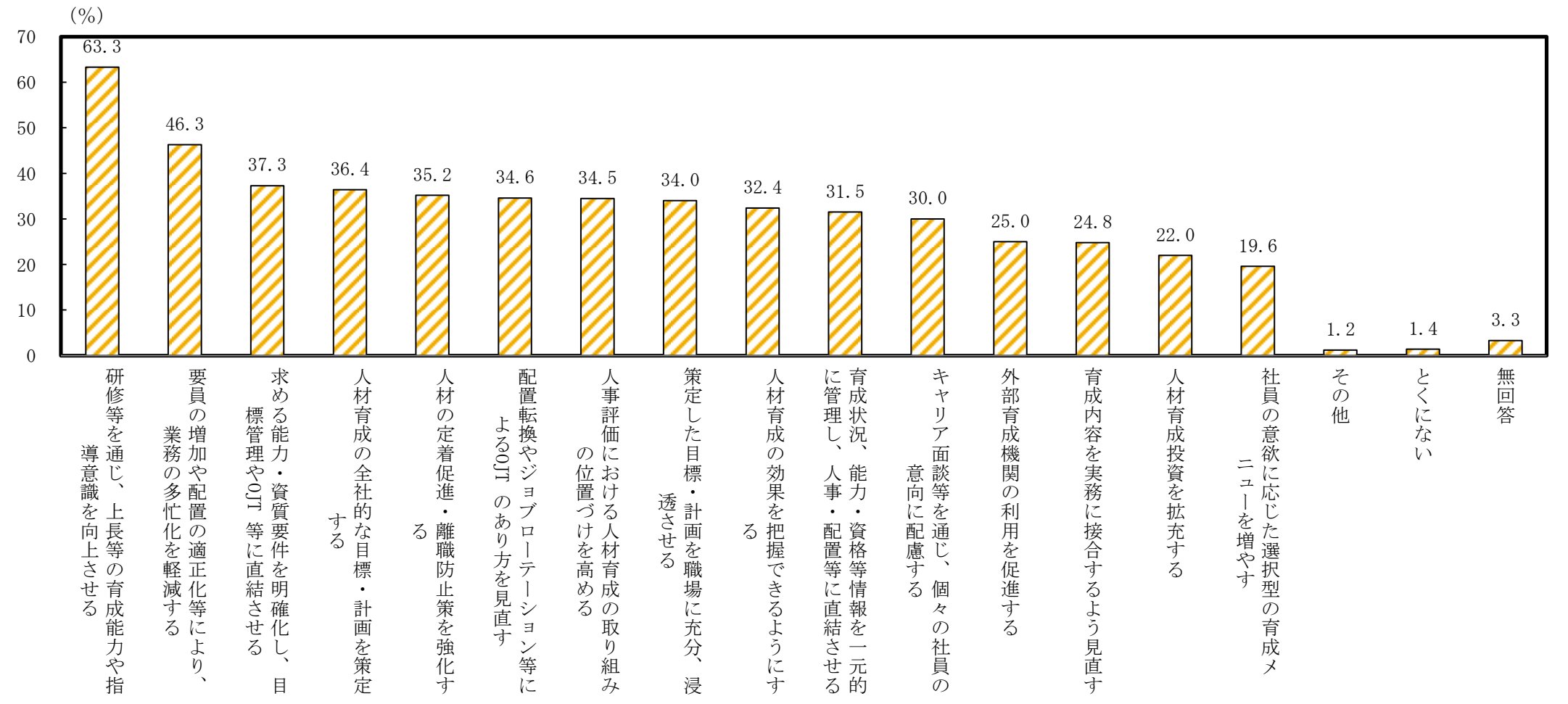


(備考) 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成28年度)により作成。

人材育成を効果的・効率的に行うために必要なこと

○ 人材育成をより効果的・効率的に行うために、上司の育成能力や指導意識の向上が必要とする企業が多い。人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

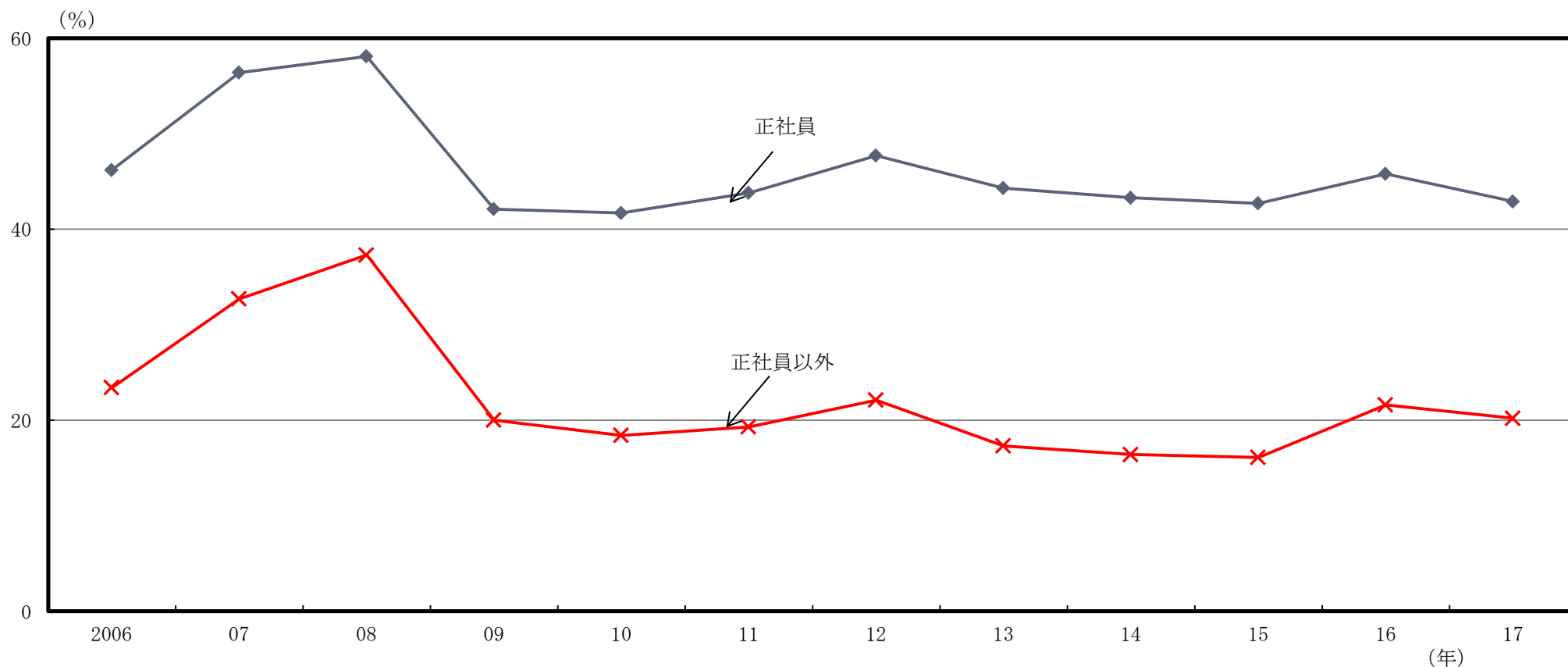
人材育成をより効果的・効率的に行うために必要なこと



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)
 (注) 複数回答。

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - 正社員・正社員以外ともに、リーマンショックを機に大きく低下。足下では上昇傾向。

自己啓発を行う労働者の割合

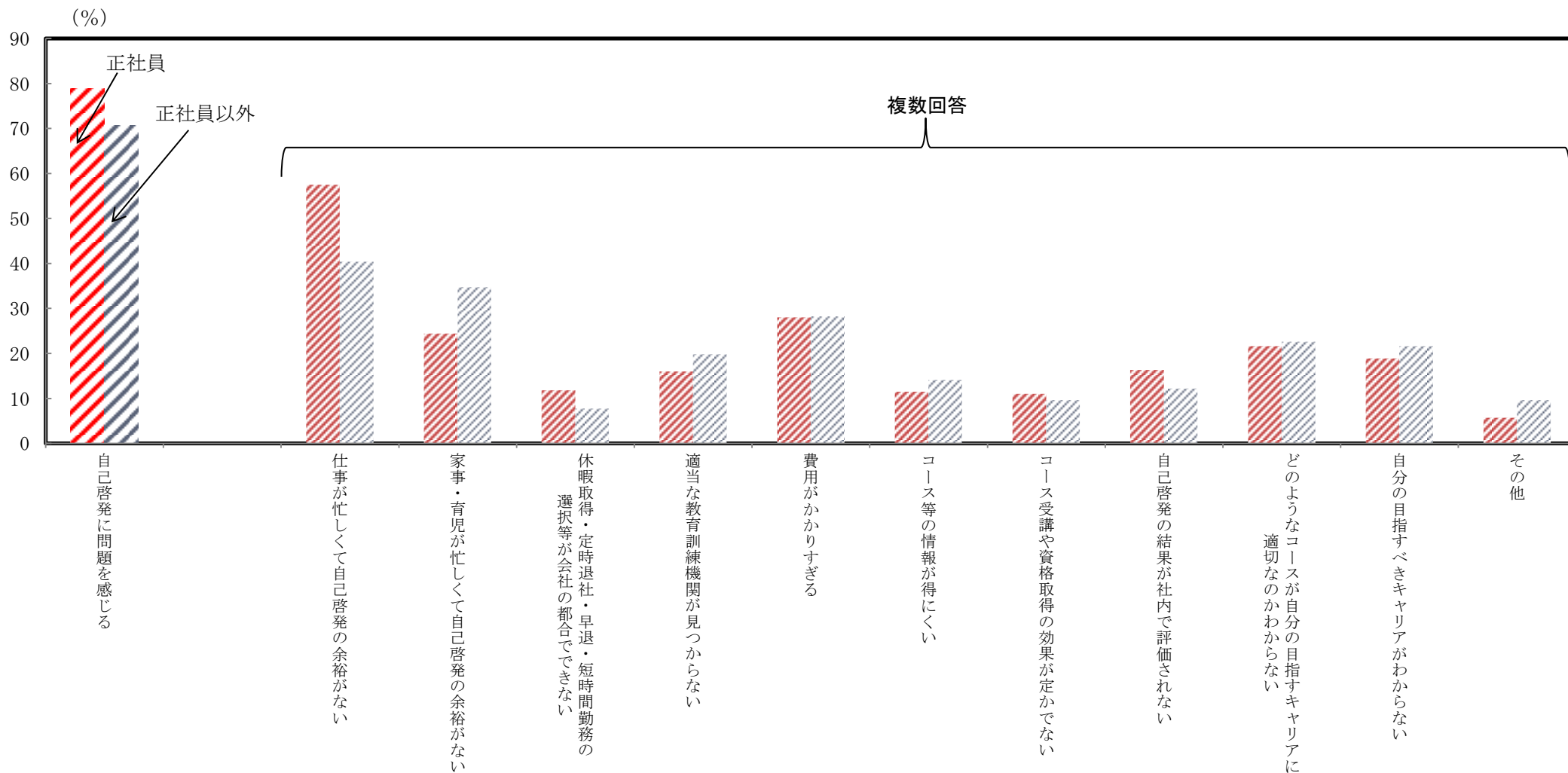


(備考) 厚生労働省「平成18～29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成17～28年度)により作成。

- (注) 1) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
 正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者。
 なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
- 2) 平成18年度、平成19・20年度、平成21年度以降はそれぞれ設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

- 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。 ※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

自己啓発に問題があった労働者の問題点(複数回答)



(備考) 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成28年度)により作成。

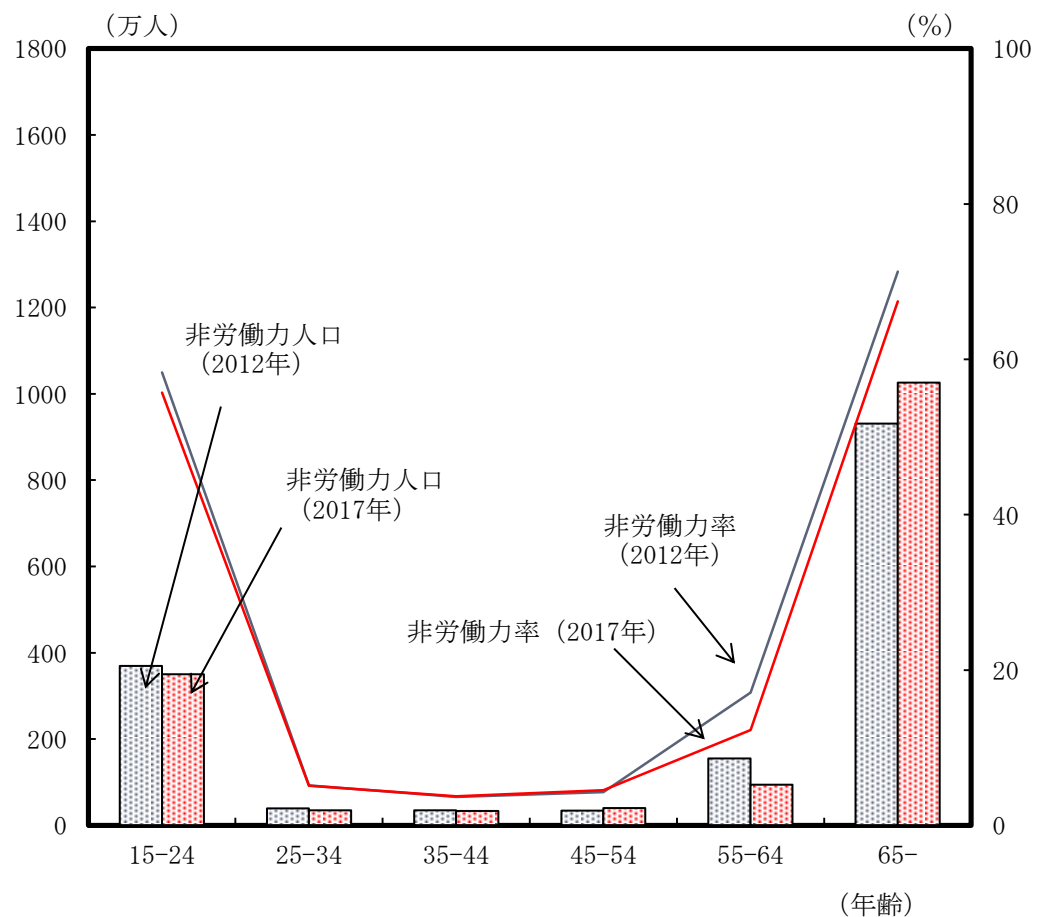
全員参加社会について（潜在的労働力）

雇用政策研究会 第1回資料

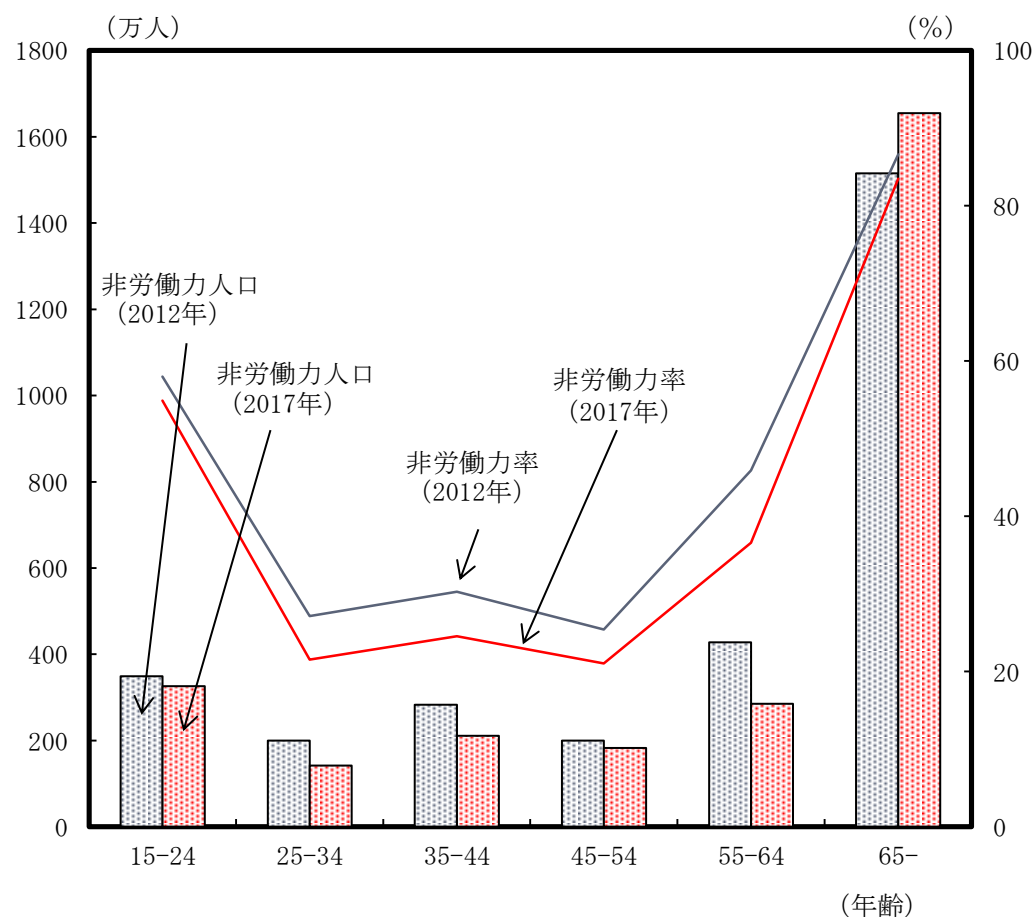
性別・年齢別非労働力人口(2012年と2017年の比較)

- 非労働力人口は、男性では、55-64歳で大きく減少し、非労働力率も低下。
- 女性では、すべての年齢層で非労働力率が低下しているものの、子育て層と思われる35-44歳層では高く、M字カーブは解消し切れていない。

男性



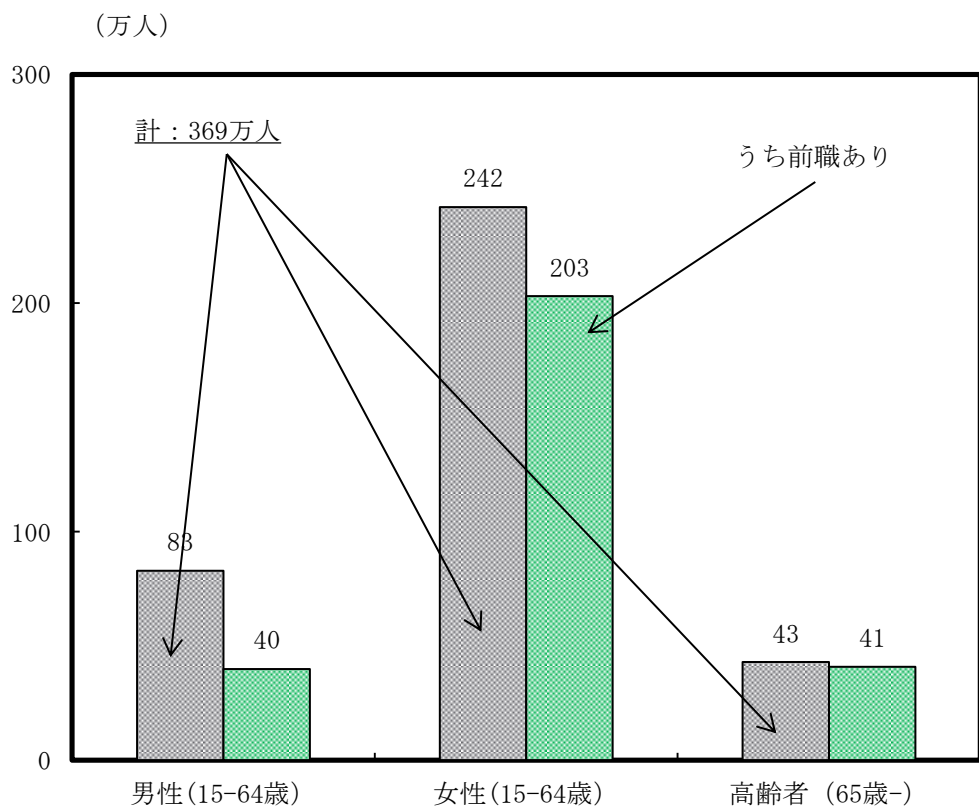
女性



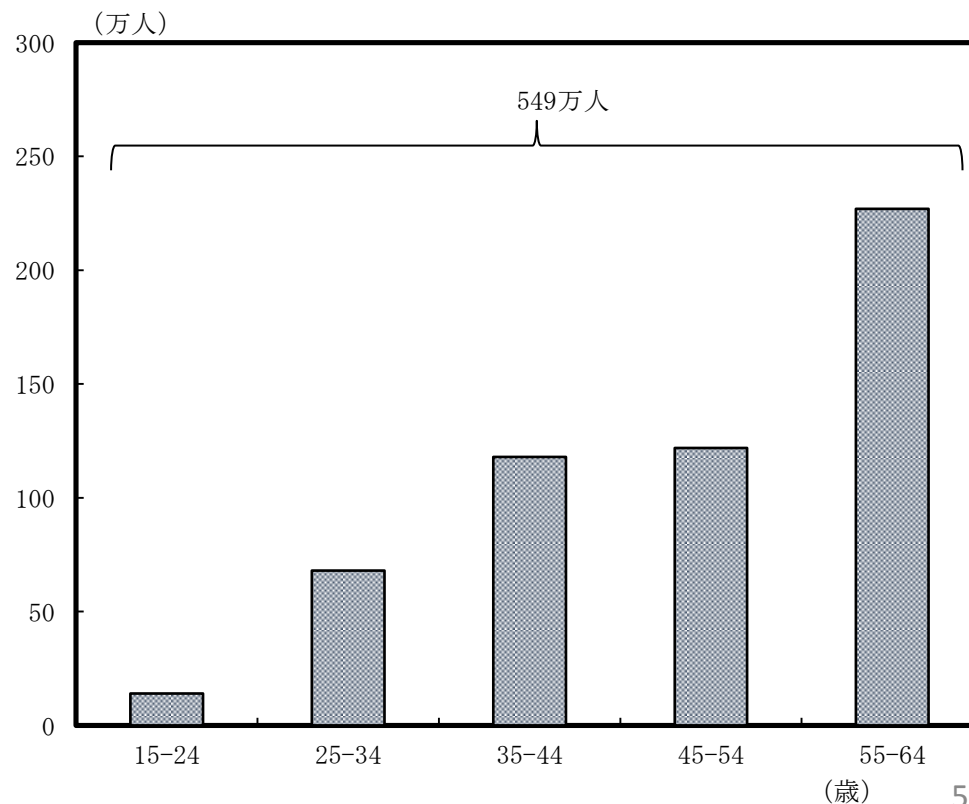
(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

- 我が国の潜在労働力については、2017年時点で、「就業希望の非労働力人口」が369万人存在。このうち、多くは現役女性（約242万人）であり、そのうち203万人は前職がある。我が国では、多くの潜在労働力が存在。
- さらに、就業希望ではないが、「前職がある」現役女性は約549万人程度存在。

働く意欲を持つ非労働力(2017年)



働く意欲を持たないが前職がある非労働力女性(2017年)

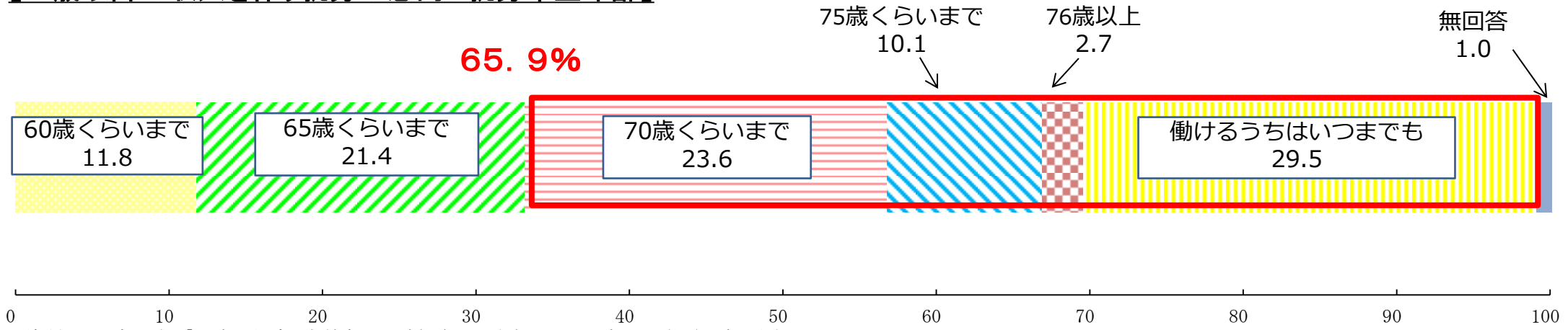


(備考) 総務省「労働力調査」により作成。現役男性・現役女性は、15-64歳以下の者、高齢者は65歳以上の者をさす。

60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

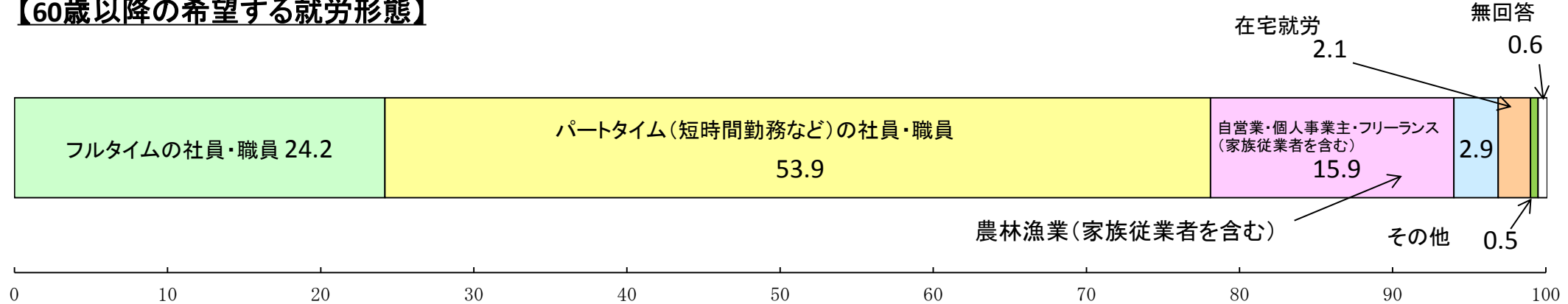
- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所:内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成25年)
 (注1) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

【60歳以降の希望する就労形態】



資料出所:内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)
 (注2) 35~64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就労形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。