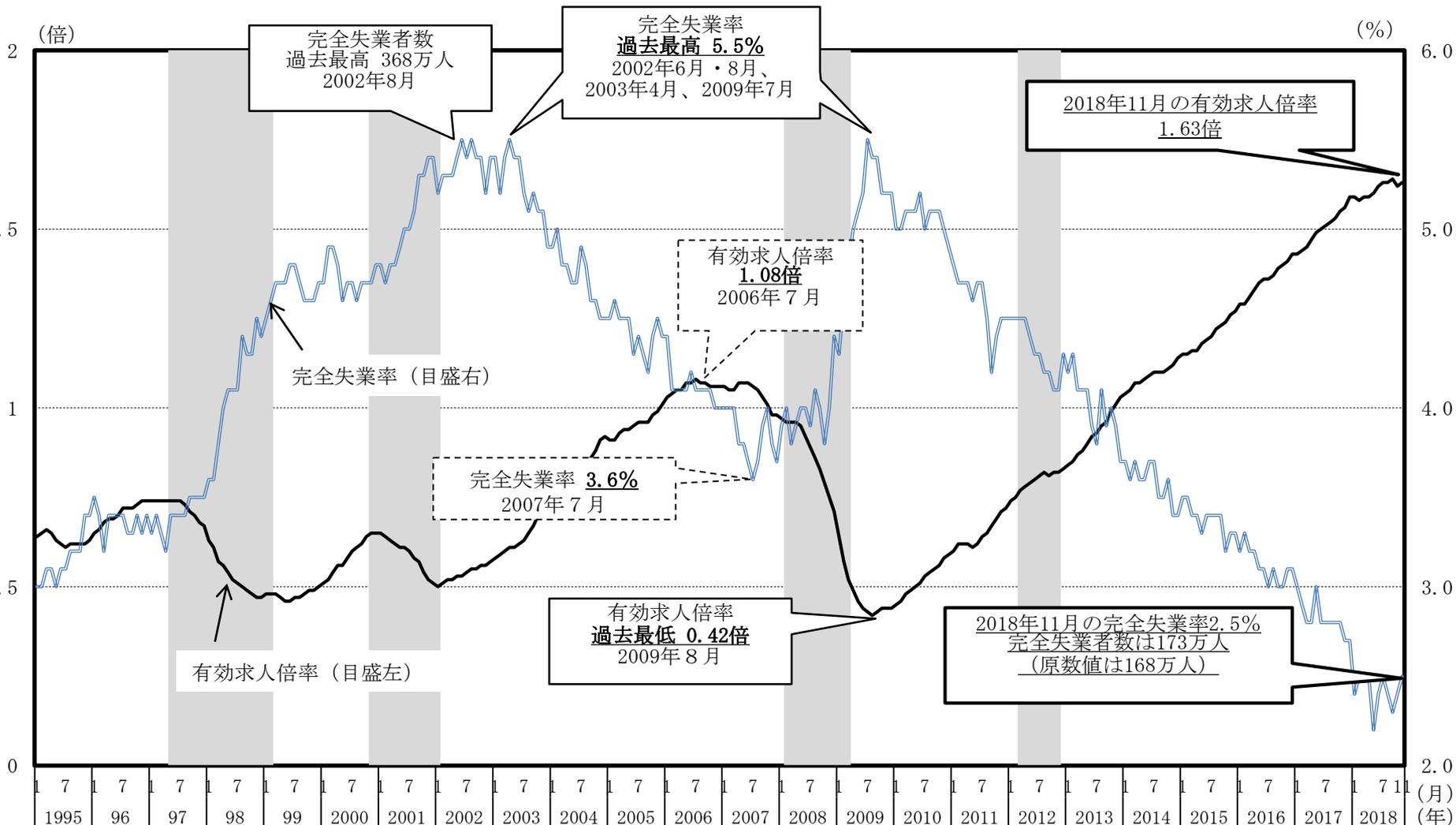


参考資料 (案)

平成31年1月15日
厚生労働省職業安定局

図表1:現在の雇用情勢(全国) ~着実に改善が進んでいる。~

- 11月の完全失業率は2.5%と前月より0.1ポイント上昇。
- 平成30年11月の有効求人倍率は1.63倍であり、前月より0.01ポイント上昇し、昭和49年1月の1.64倍以来、約44年ぶりの高い水準。



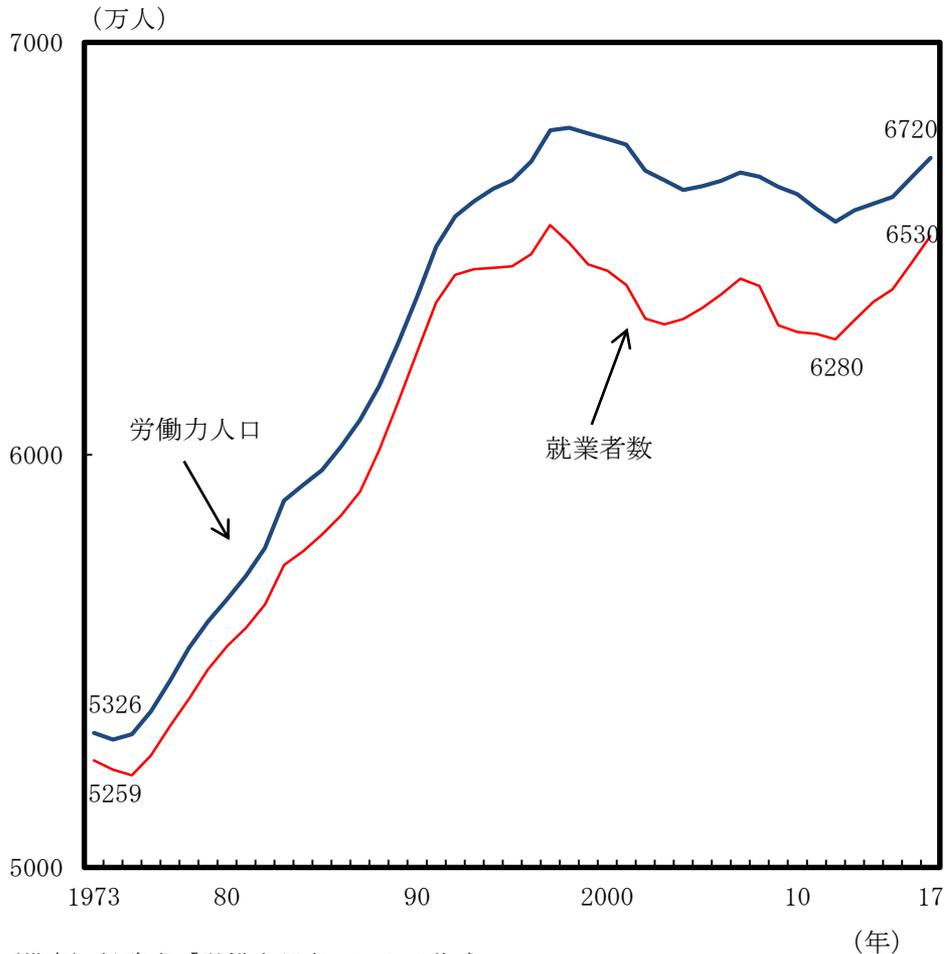
(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」により作成。

2. シャドローは景気後退期をさす。

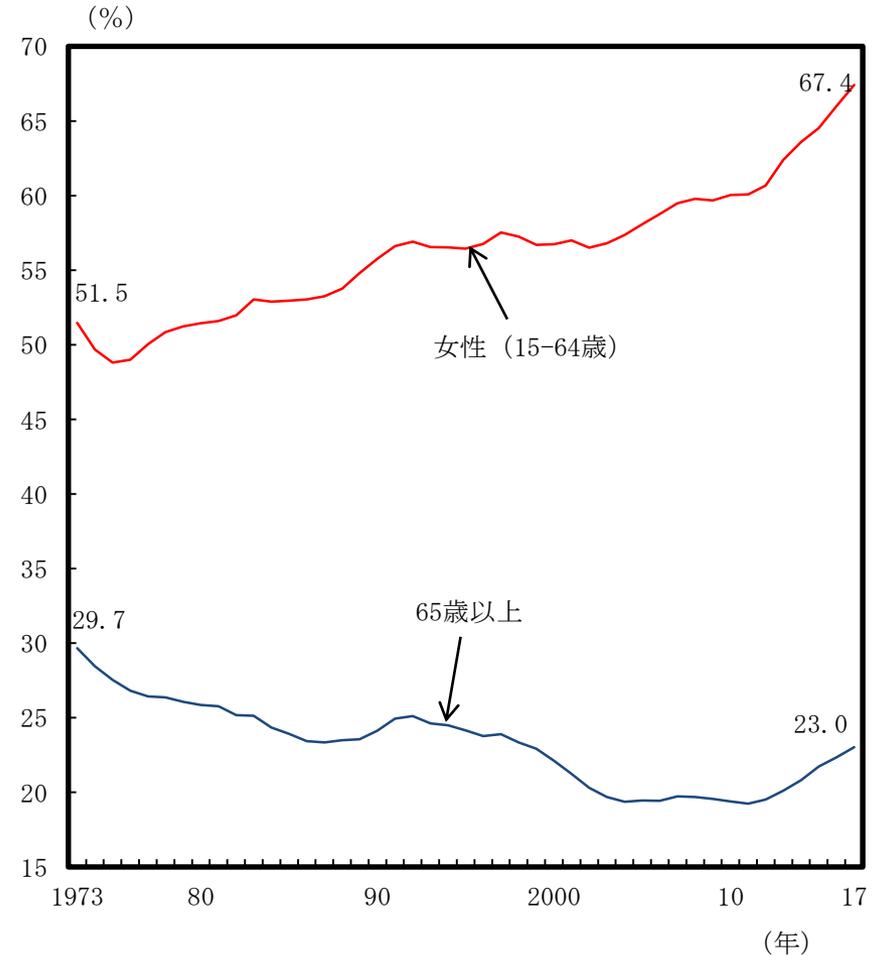
図表2: 労働力人口・就業者数の推移

○ 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



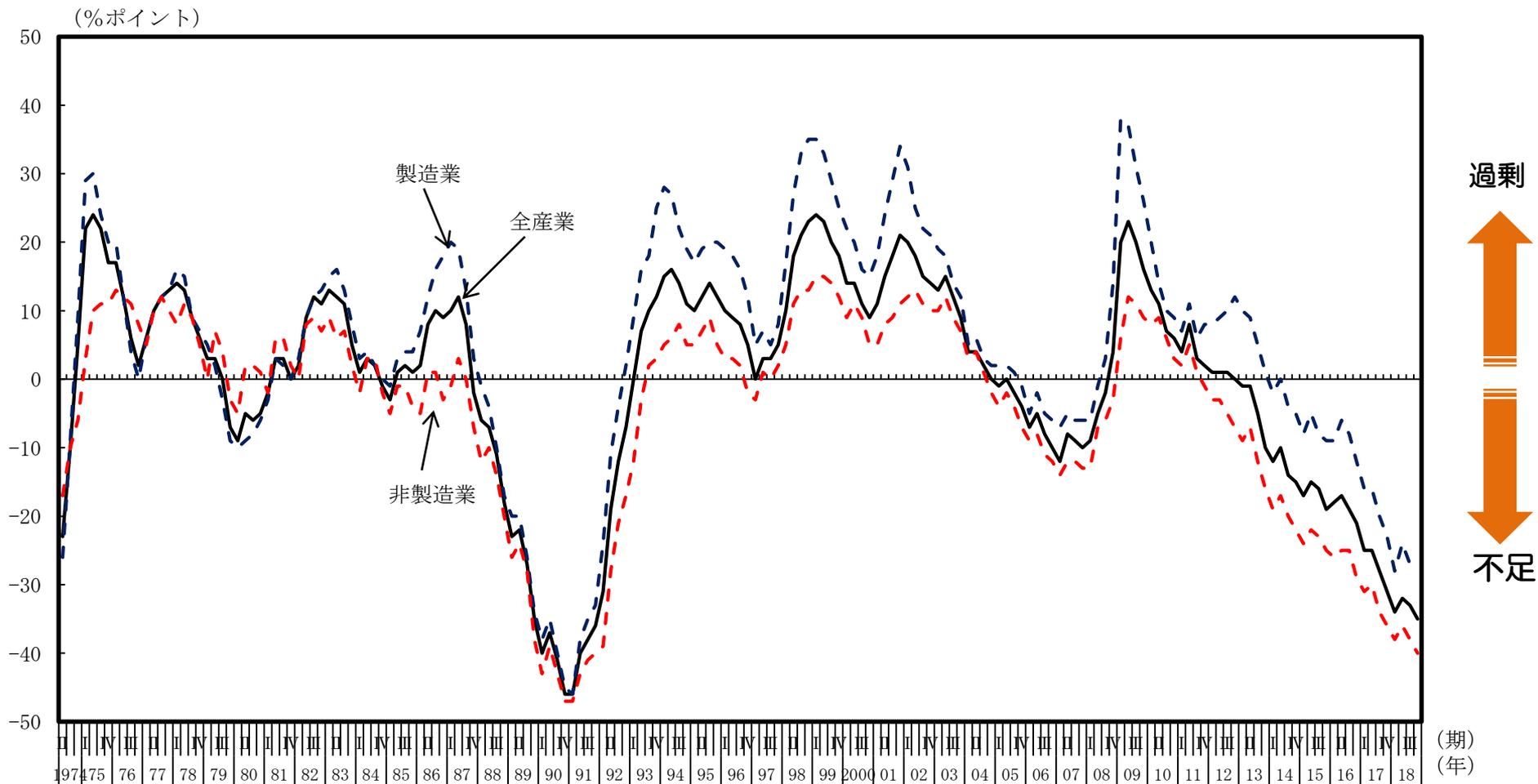
就業率の推移



(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

図表3: 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、2018年12月調査では-27%ポイントとなった。
- また、非製造業では、製造業より不足感が強く、2018年12月調査では-38%ポイントとなった。
- 全産業では -35%ポイントと24期連続で不足超となった。

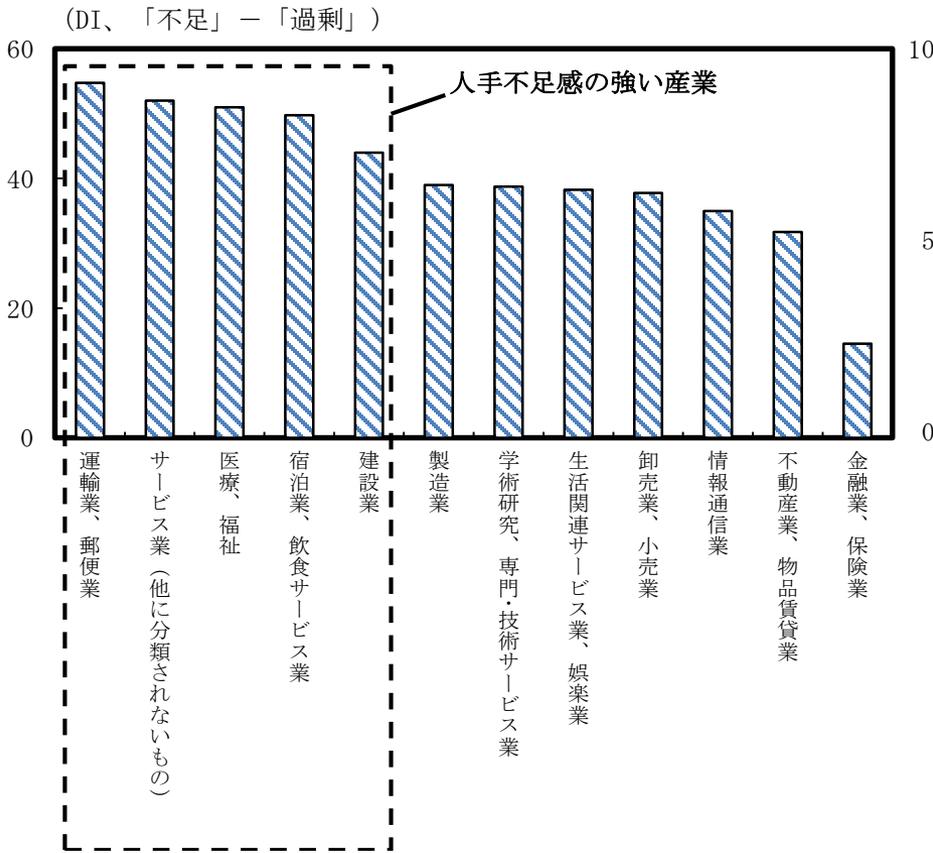


(備考) 1. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
2. %ポイントは「過剰」－「不足」にて算出。

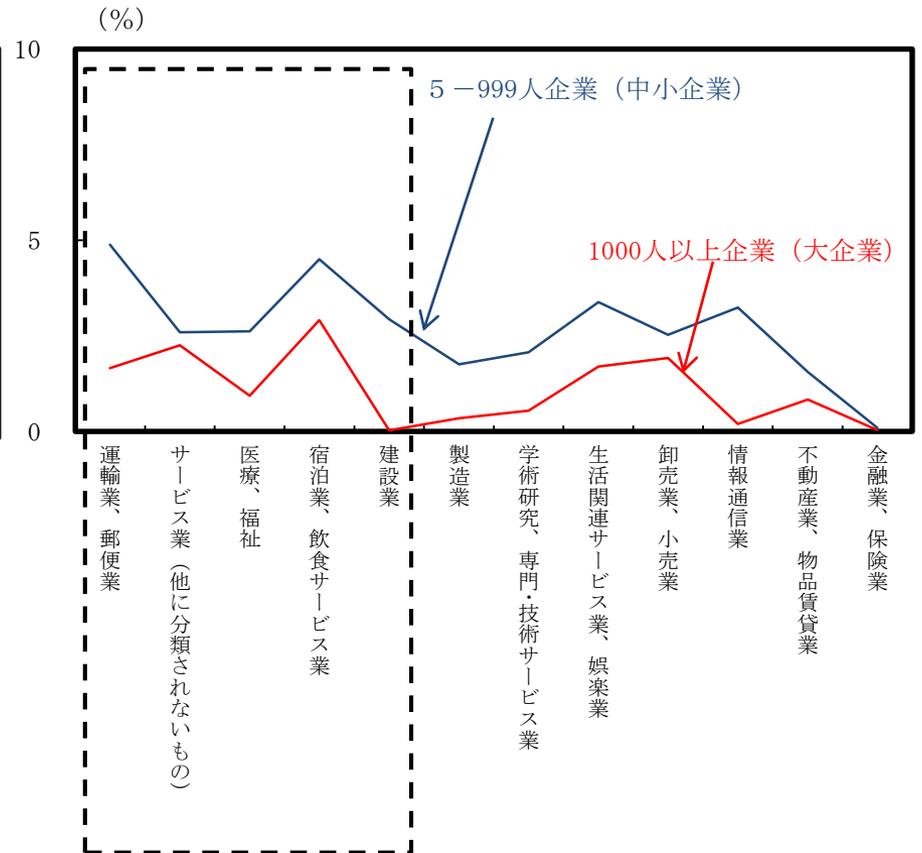
図表4: 人手不足の現状

- 産業別にみると、「運輸業、郵便業」や「サービス業（他に分類されないもの）」等において、人手不足感が強い。
- 産業別・企業規模別に欠員率をみると、人手不足感の強い産業では欠員率が高い傾向にあるが、5-999人企業においては、「金融業、保険業」を除き、どの産業でも欠員率が高い。

産業別人手不足感(2017年)



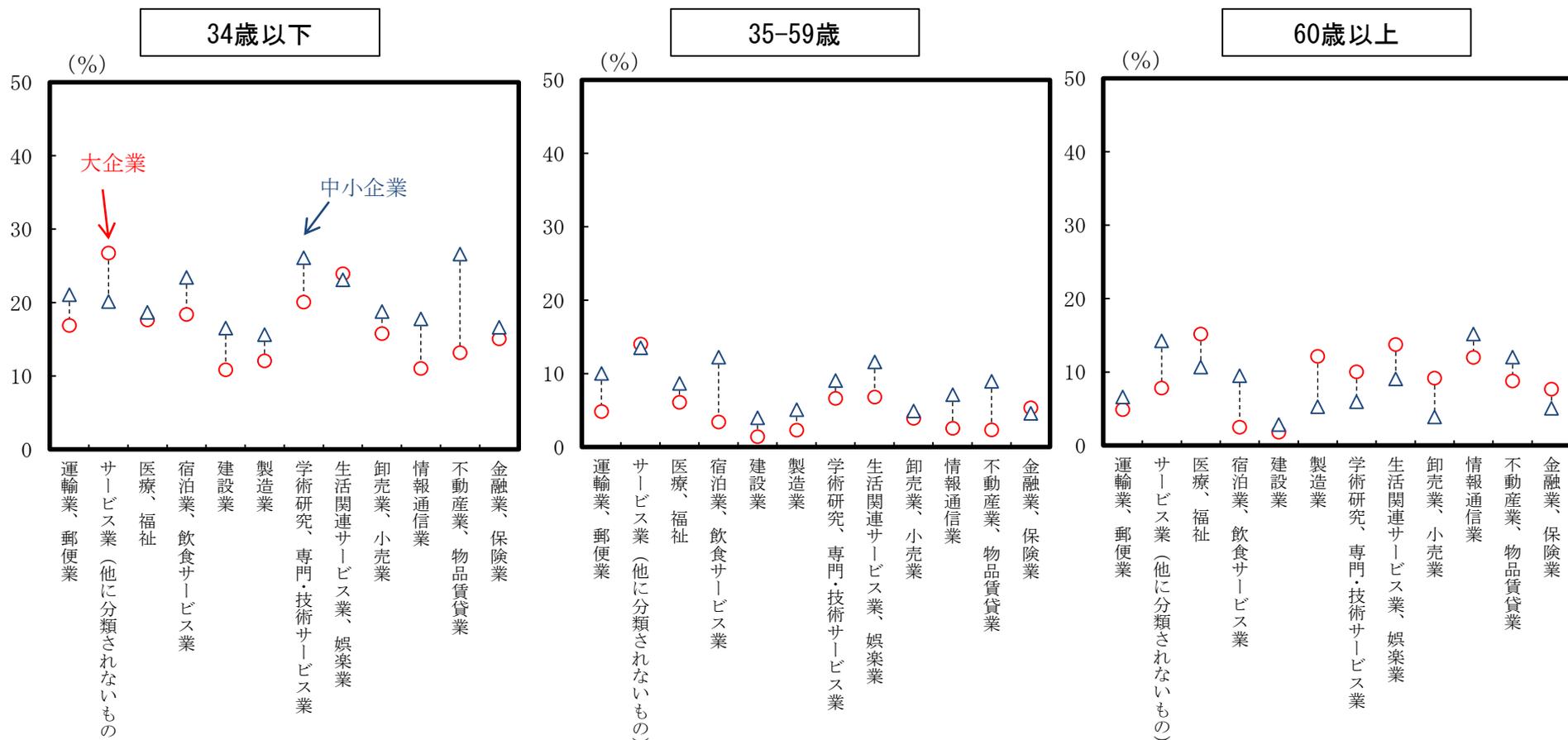
産業別・企業規模別欠員率(2016年)



(備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」、「雇用動向調査」により作成。
 2. 右図は、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雇用政策課において特別集計して作成。

図表5：年齢・産業・企業規模別の入職率(2016年)

- 年齢・産業・企業規模別に入職率（入職者数を常用労働者数で除した値）を確認。
- 34歳以下では、産業や企業規模にかかわらず、全体的に他の年齢層と比べて入職率が高い。我が国では、人手不足産業や中小企業を含め、依然として若年期の入職が主流である。
- 35-59歳では、人手不足産業や中小企業の入職率が高く、こうした企業では、中途採用にも積極的であるものと思われる。
- 60歳以上でも、再就職等、入職率は比較的高い。



(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雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

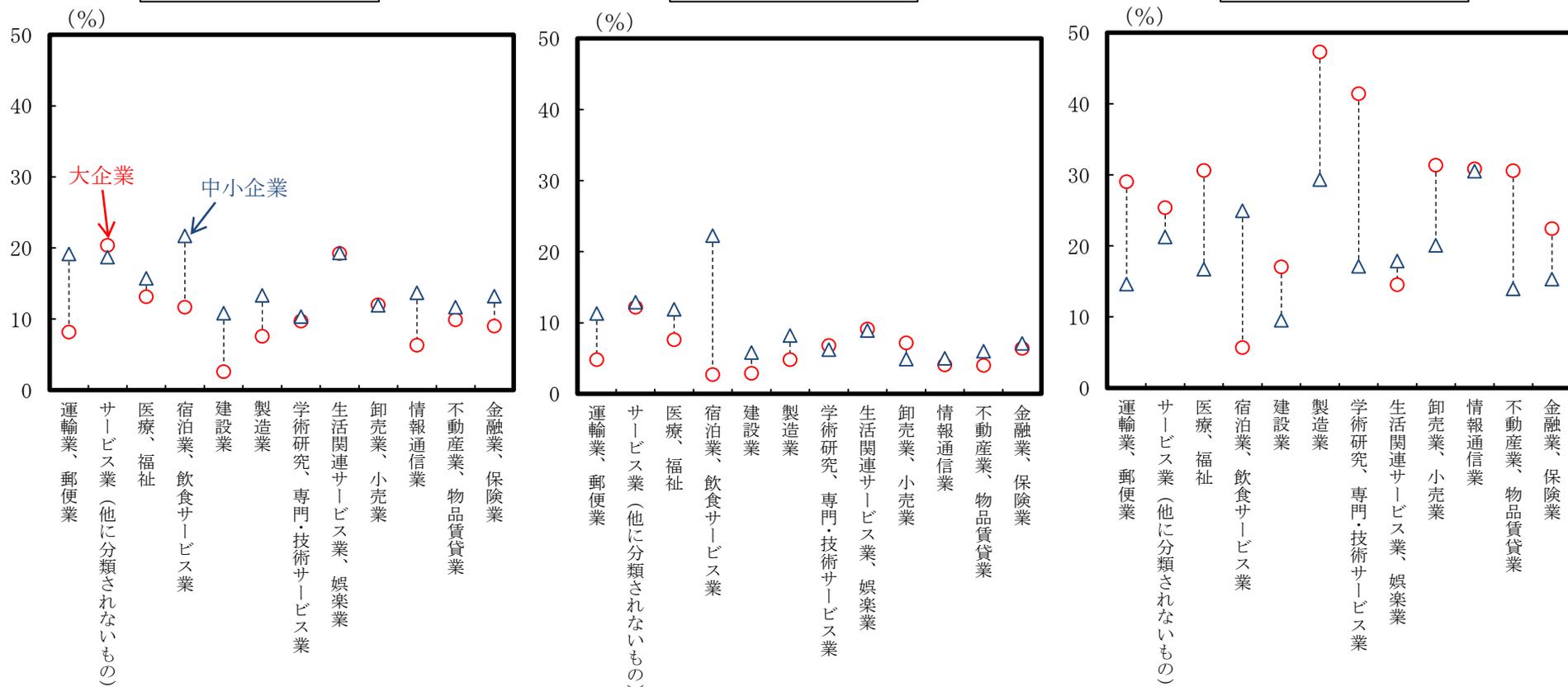
図表6：年齢・産業・企業規模別の離職率(2016年)

- 年齢・産業・企業規模別に離職率（離職者数を常用労働者数で除した値）を確認。
- 34歳以下では、入職率と同様、産業や企業規模にかかわらず、全体的に他の年齢層と比べて離職率が高い。ただし、入職率とは異なり、人手不足産業や中小企業の方が高い傾向。
- 35-59歳では、入職率と同様、人手不足産業や中小企業の離職率が高い傾向。
- 60歳以上では、製造業や大企業等において離職率が高い。これは、定年制や退職金制度等の存在が影響しているものと思われる。

34歳以下

35-59歳

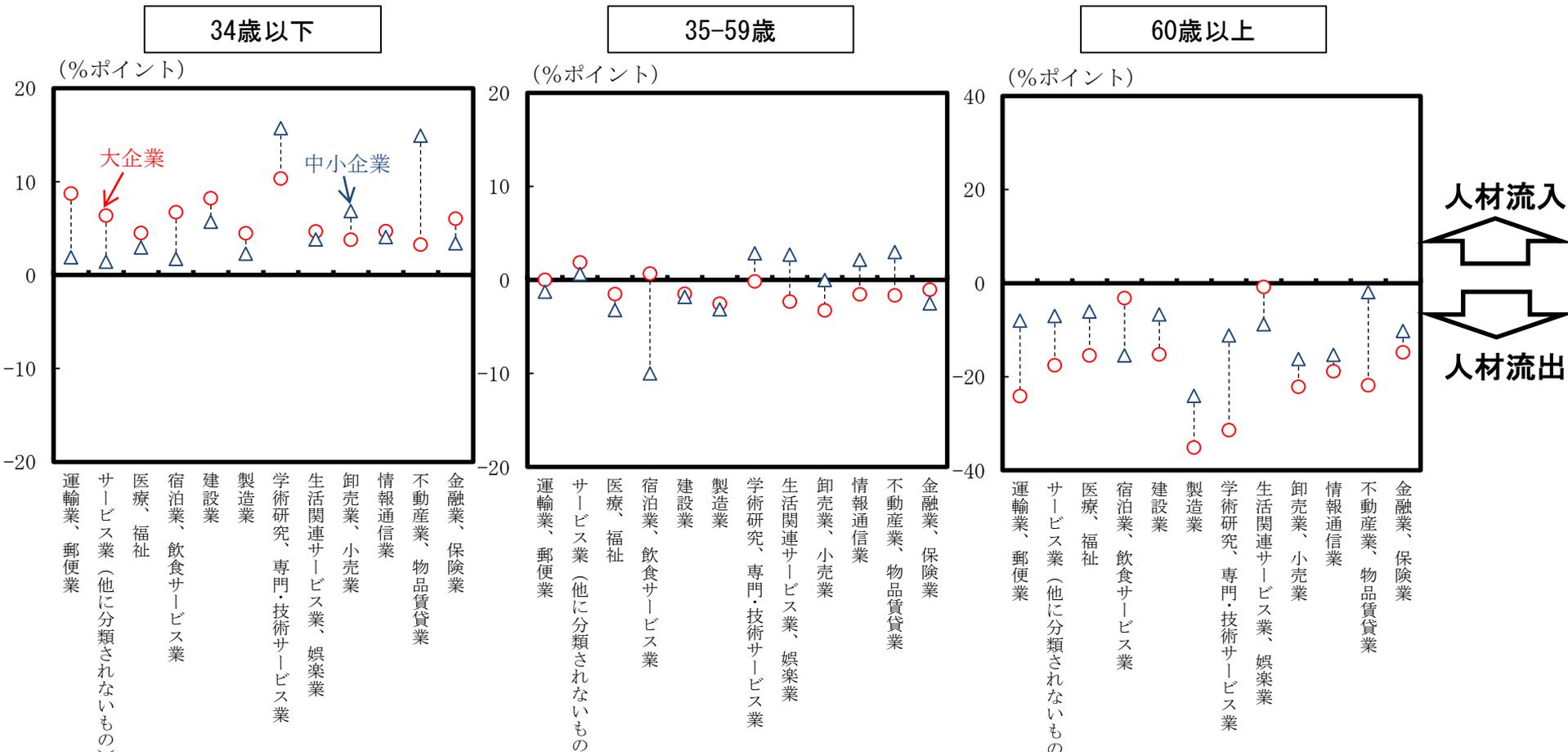
60歳以上



(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雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

図表7: 年齢・産業・企業規模別の人材流入・流出の状況(2016年)

- 年齢・産業・企業規模別に、人材流入・流出の状況（「入職率」－「離職率」）を確認。
- 34歳以下では、概ねどの産業・企業規模でも流入超過。ただし、人手不足感の強い産業の中小企業では、大企業ほどの流入が見られない。
- 35-59歳では、中途採用に積極的なはずの中小企業でもほとんど流入が見られない。
- 60歳以上では、中小企業や人手不足産業ほど、流出の度合いが小さい。



(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雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

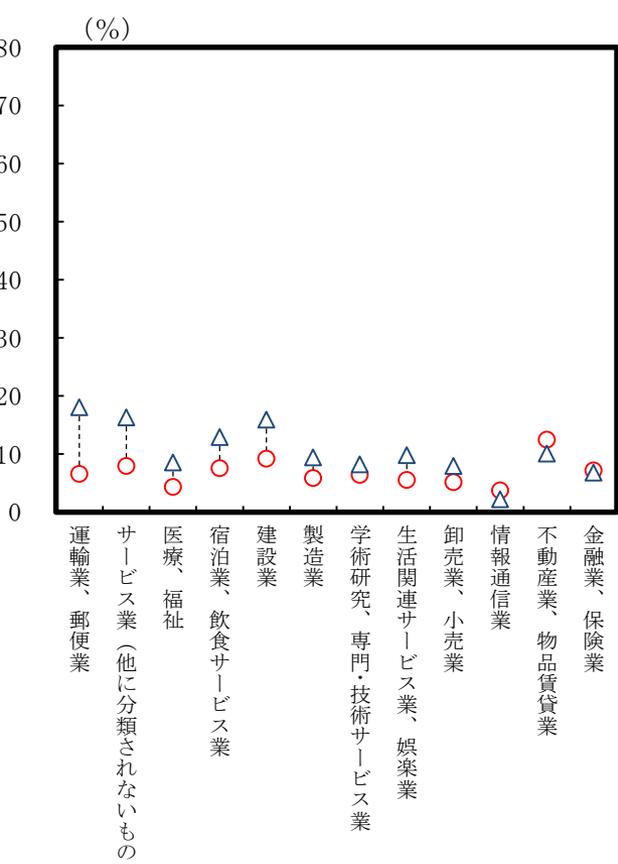
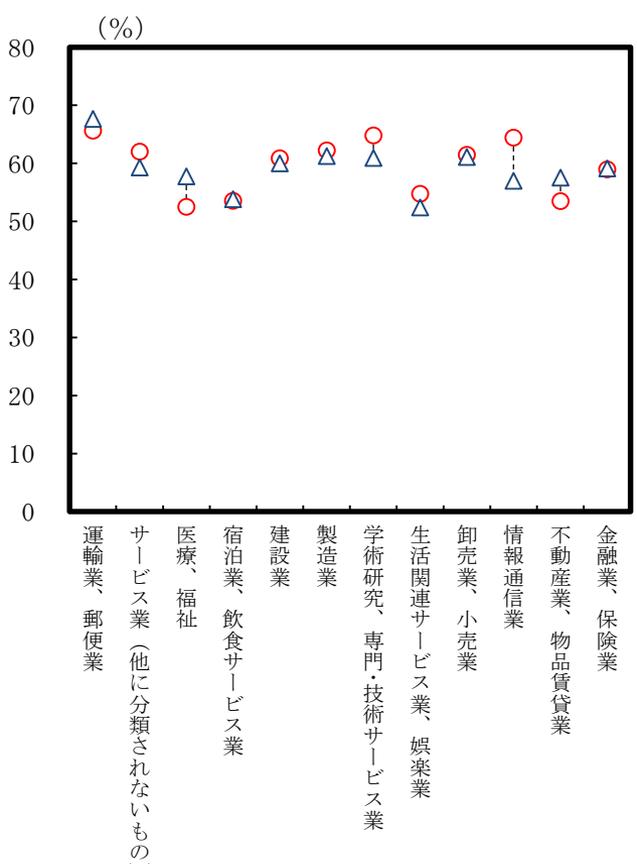
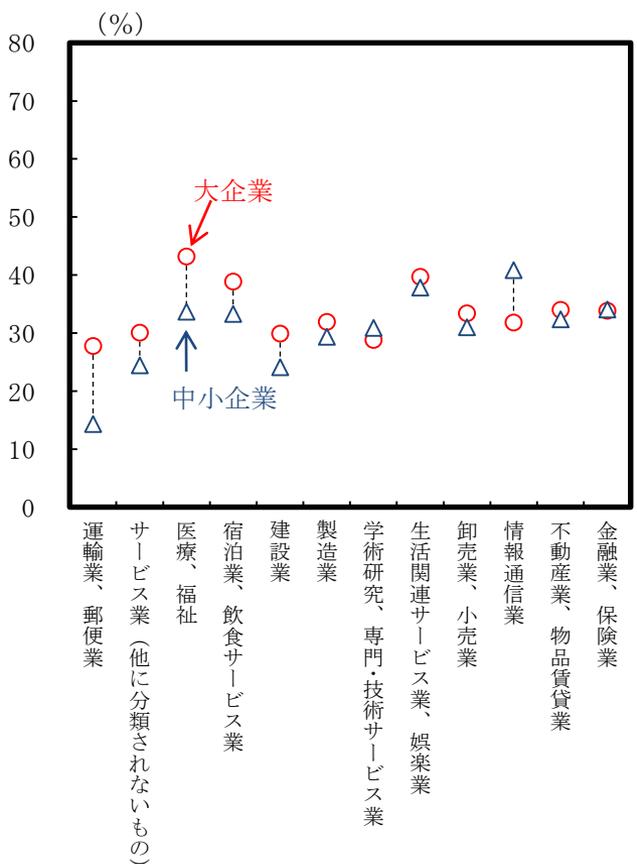
図表8: 年齢・産業・企業規模別の雇用者の構成比(2017年)

- 産業・企業規模別に雇用者の年齢別構成比を確認。
- 34歳以下が雇用者に占める割合をみると、人手不足感の強い産業であっても、大企業では、若手の確保に成功している結果、雇用者に占める若年の割合が高い。
- 60歳以上が雇用者に占める割合をみると、人手不足感の強い産業の中小企業を中心に割合が高い。こうした企業では、若手の確保が出来ず、相対的に高齢者への依存度が高い可能性。

34歳以下が雇用者に占める割合

35-59歳が雇用者に占める割合

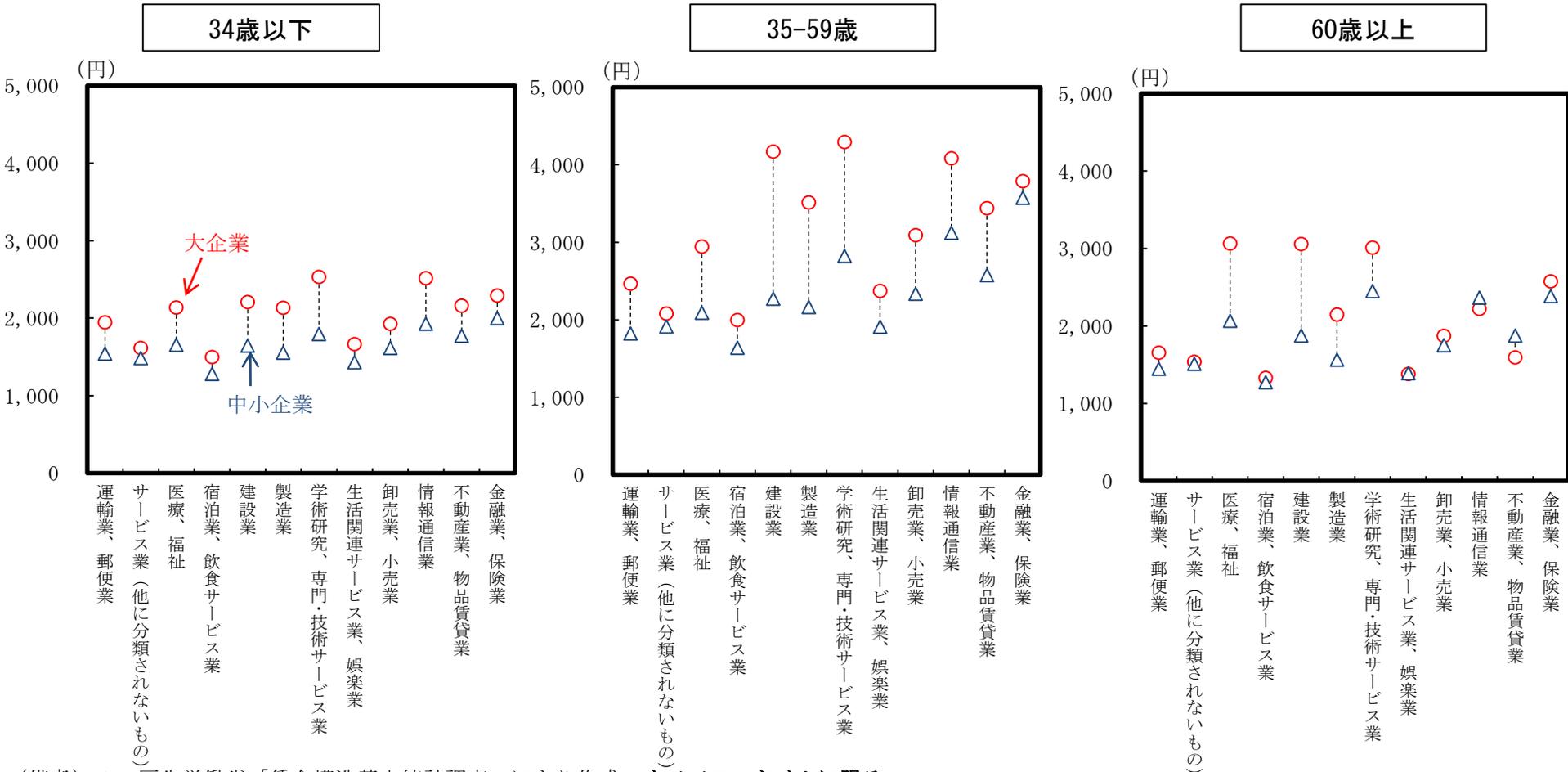
60歳以上が雇用者に占める割合



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中企業」とは5-999人の企業をさす。

図表9: 年齢・産業・企業規模別の平均賃金の状況

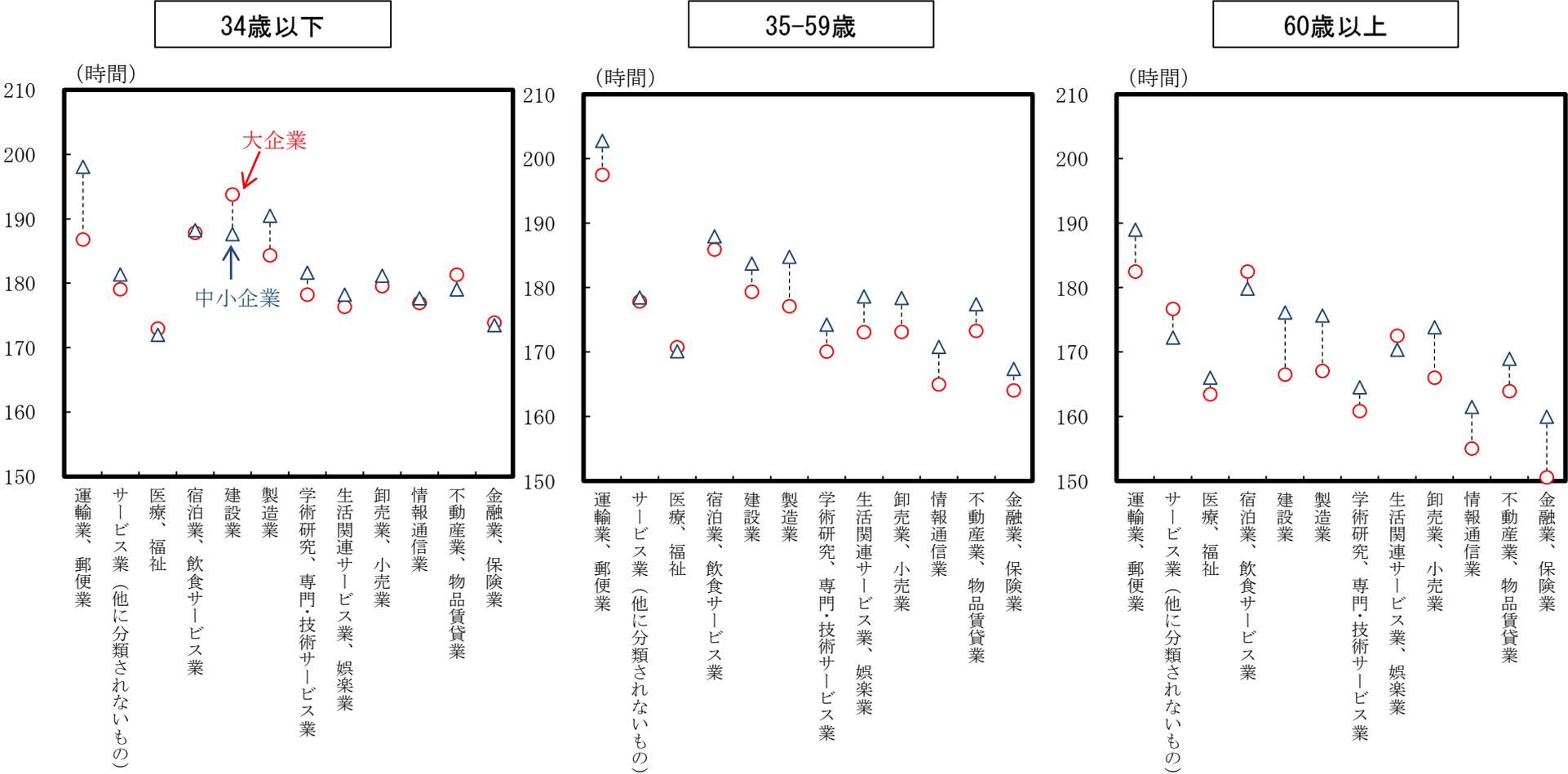
- 平均賃金の状況を見ると、企業規模が上がるほど賃金が高くなる傾向。ただし、人手不足感の強い産業では企業規模間の賃金差は小さい。
- 35-59歳において、産業別企業規模別の賃金差が大きくなっている。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。
 3. ここでいう時給は、平成28年6月に支払われた「きまって支給する現金給与額」を12倍したものに、平成27年に支払われたボーナスを加えた年収を、平成28年6月の労働時間を12倍したもので除して算出した時給。

図表10: 年齢・産業・企業規模別の平均労働時間の状況

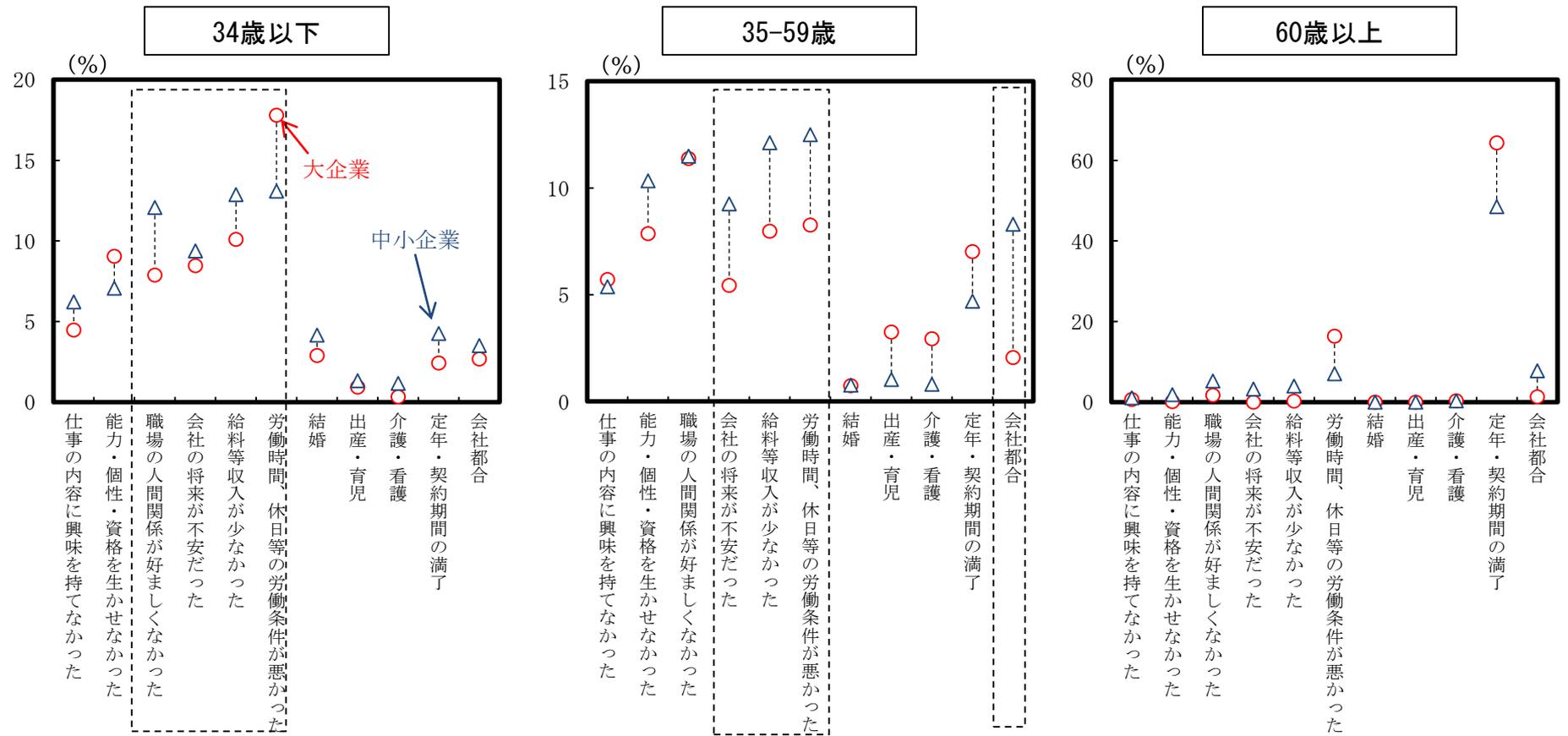
- 平均労働時間をみると、「医療・福祉」を除き、人手不足感の強い産業ほど労働時間が長い傾向。
- 企業規模別にみると、中小企業ほど労働時間が長い傾向。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。
 3. ここでいう総労働時間は、所定内労働時間に所定外労働時間を加えた総労働時間をさす。

図表11: 人手不足感の強い産業の離職理由別離職者割合(2014-16年平均)

- 人手不足感の強い産業におけるフルタイムの前職をもつ転職者について、その離職理由をみると、全体として、中小企業では、「会社の将来性」や「給料」の割合が比較的高い。ただし、34歳以下の中小企業では、「職場の人間関係」が、「給料」や「労働時間」に匹敵するほど割合が高い。
- 35-59歳の中小企業では、「給料」や「労働条件」の他、「会社都合」の割合が高い。



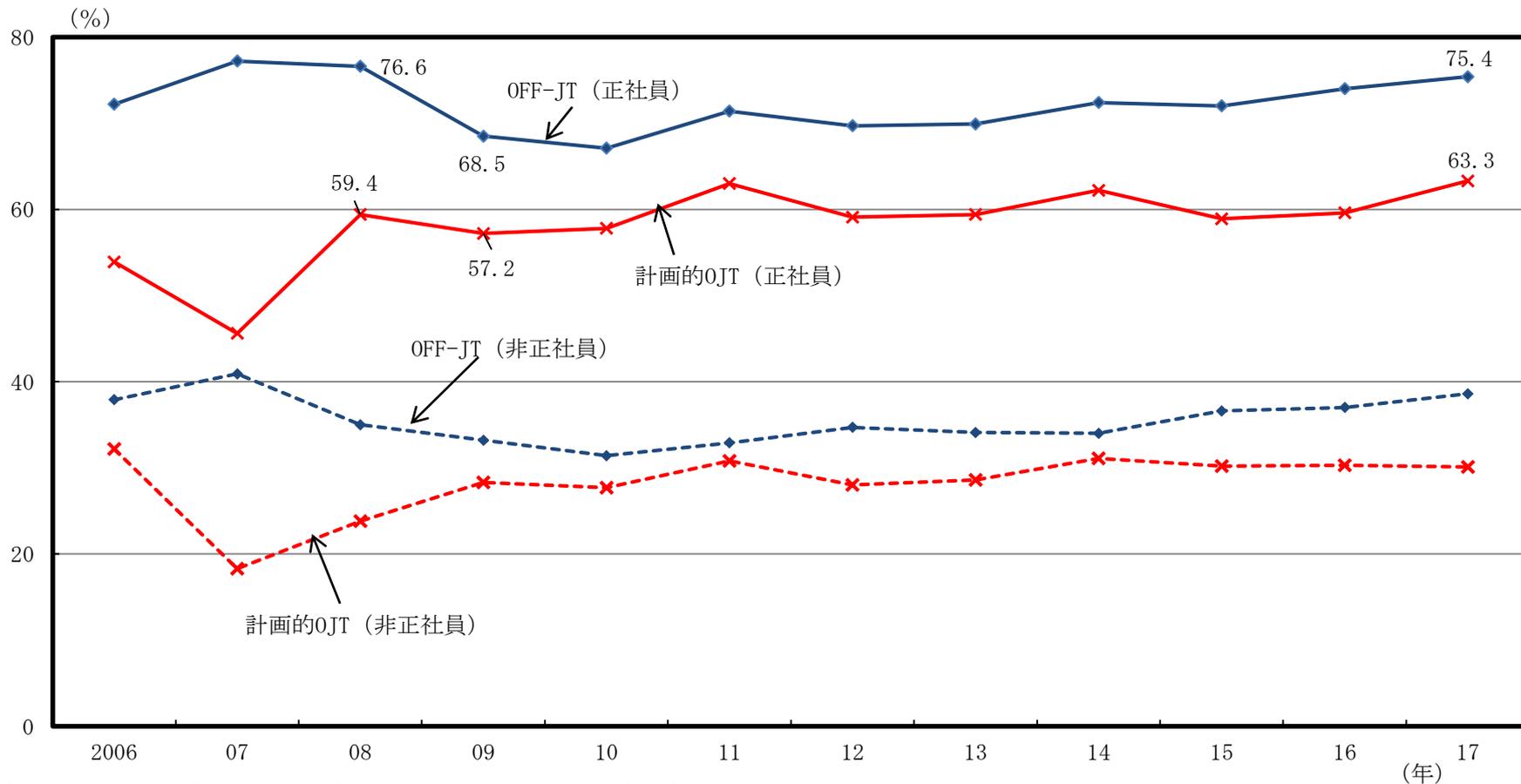
(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべて人手不足感の強い産業（「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」）におけるフルタイムの前職を持ち、別のフルタイム職に就いた者に限る。ここでは、「その他」の割合は除いており、各企業規模別に足し上げても100%にならない。

2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

図表12: 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)

○ 正社員に、OFF-JT、計画的なOJTを実施した事業所割合は、リーマンショック後の2009年から上昇傾向で推移。非正社員にOFF-JTを実施した事業所割合についても、2009年以降上昇傾向。

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。

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。

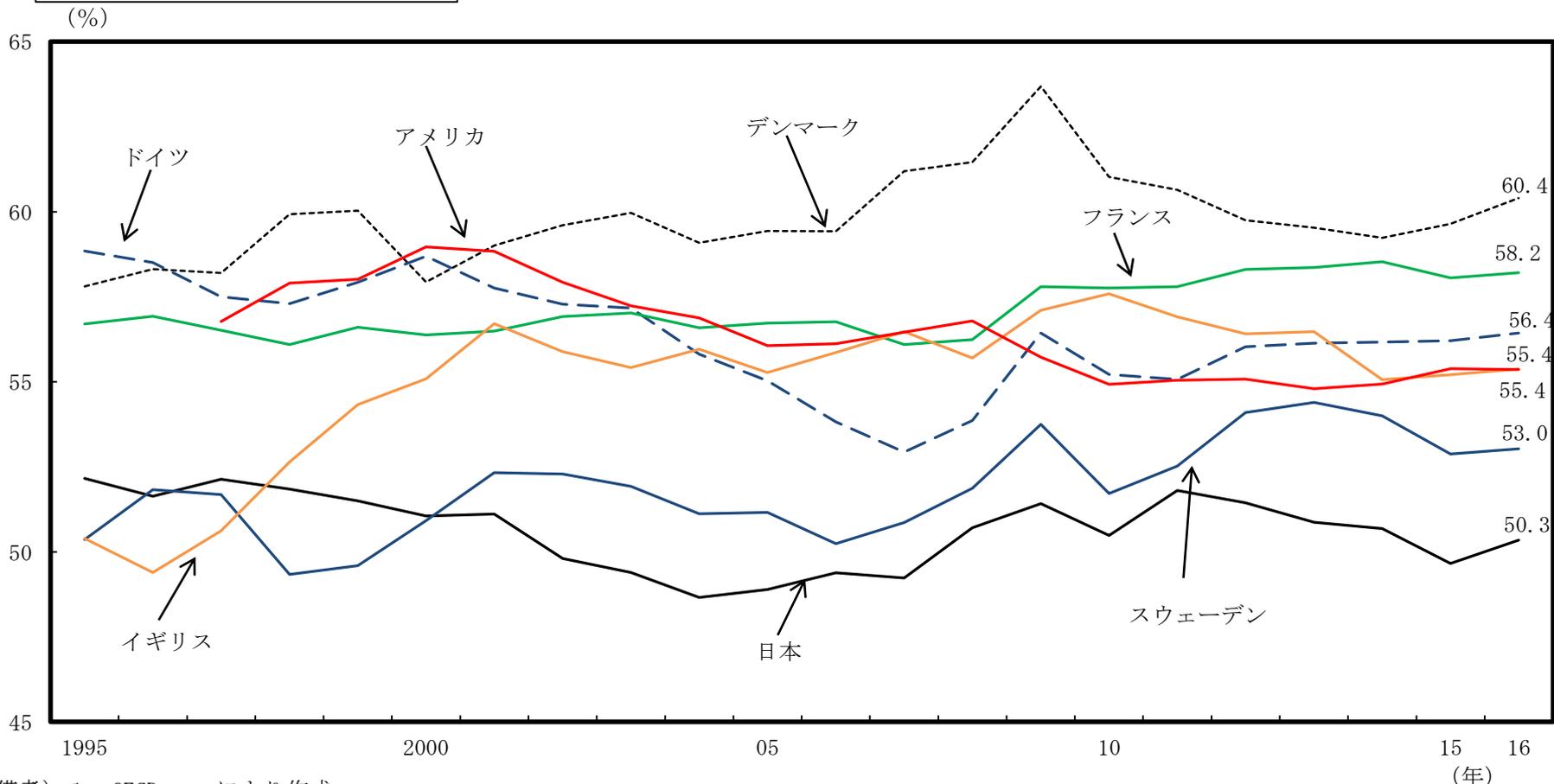
正社員以外: 常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。

なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

図表13: 諸外国の労働分配率

- 賃金の伸びは、生産性の伸びに比べ小さいことから、我が国の労働分配率が低迷していることが考えられる。
- 労働分配率をみると、近年は低下傾向にあり、2000年以降、最低水準で推移。

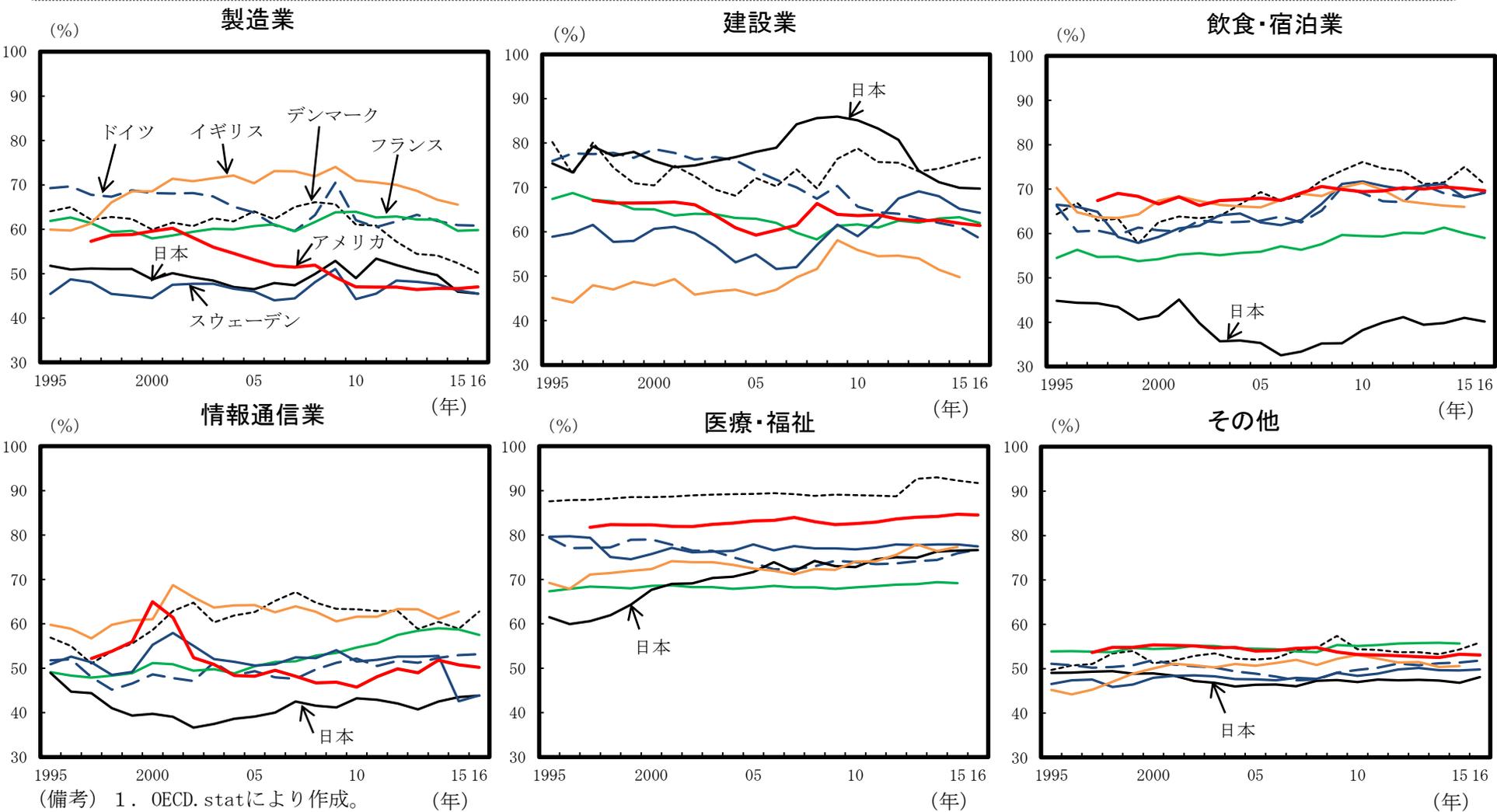
労働分配率の推移



(備考) 1. OECD.statにより作成。
 2. 労働分配率は、雇員報酬を総付加価値で除して算出。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。

図表14: 産業別諸外国の労働分配率

○ 労働分配率の水準は産業ごとに大きく異なる。「製造業」「情報通信業」「飲食・宿泊業」で低い一方、「建設業」ではかなり高い水準。

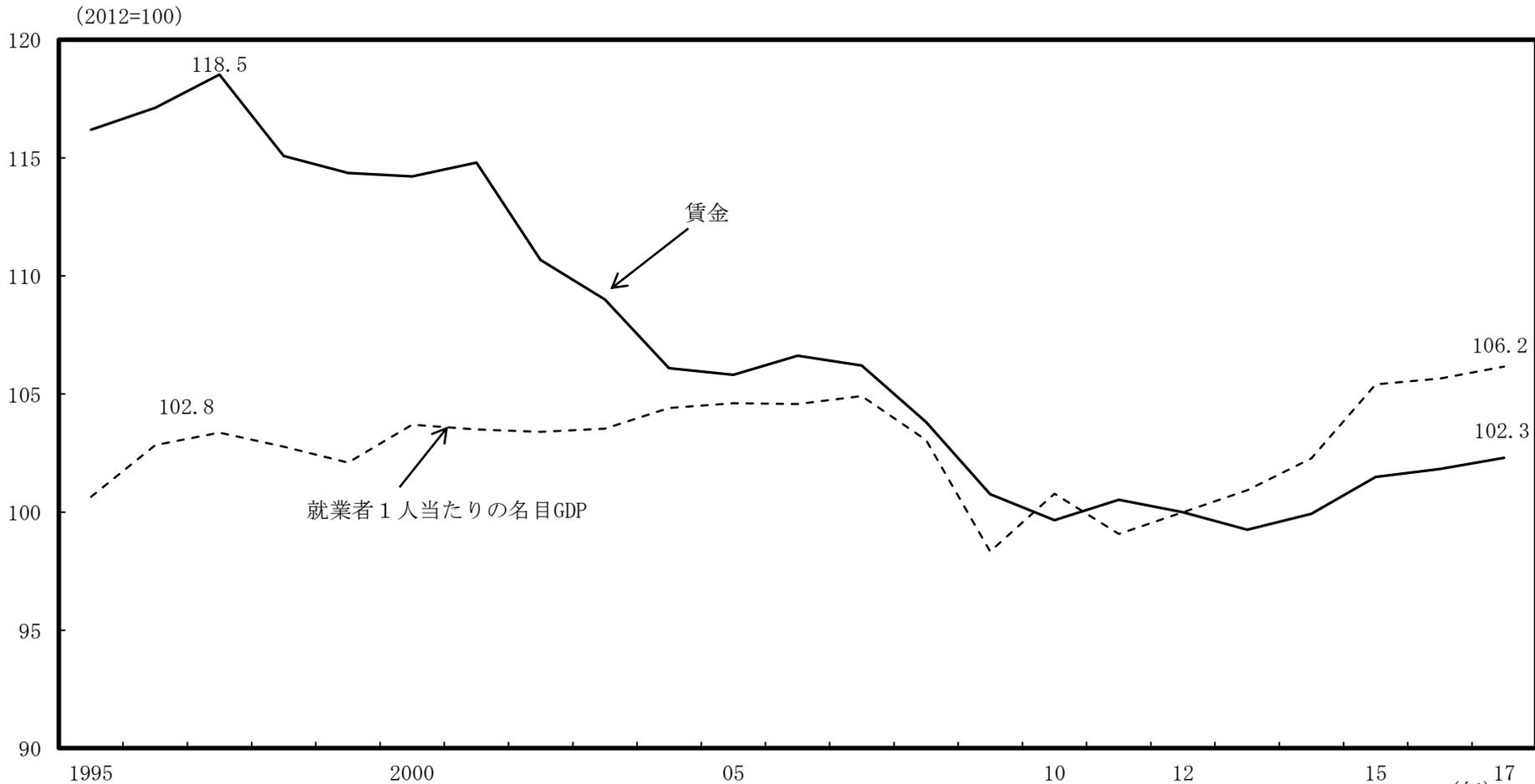


(備考) 1. OECD.statにより作成。
 2. 労働分配率は、雇用者報酬を総付加価値で除して算出。
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

図表15: 名目賃金の推移

○ 賃金（名目賃金）の推移を見ると、1997年から一貫して低下傾向で推移。賃金は、2012年以降上昇しているものの、就業者1人当たりの名目GDPに比して上昇ペースが緩やか。

賃金の推移

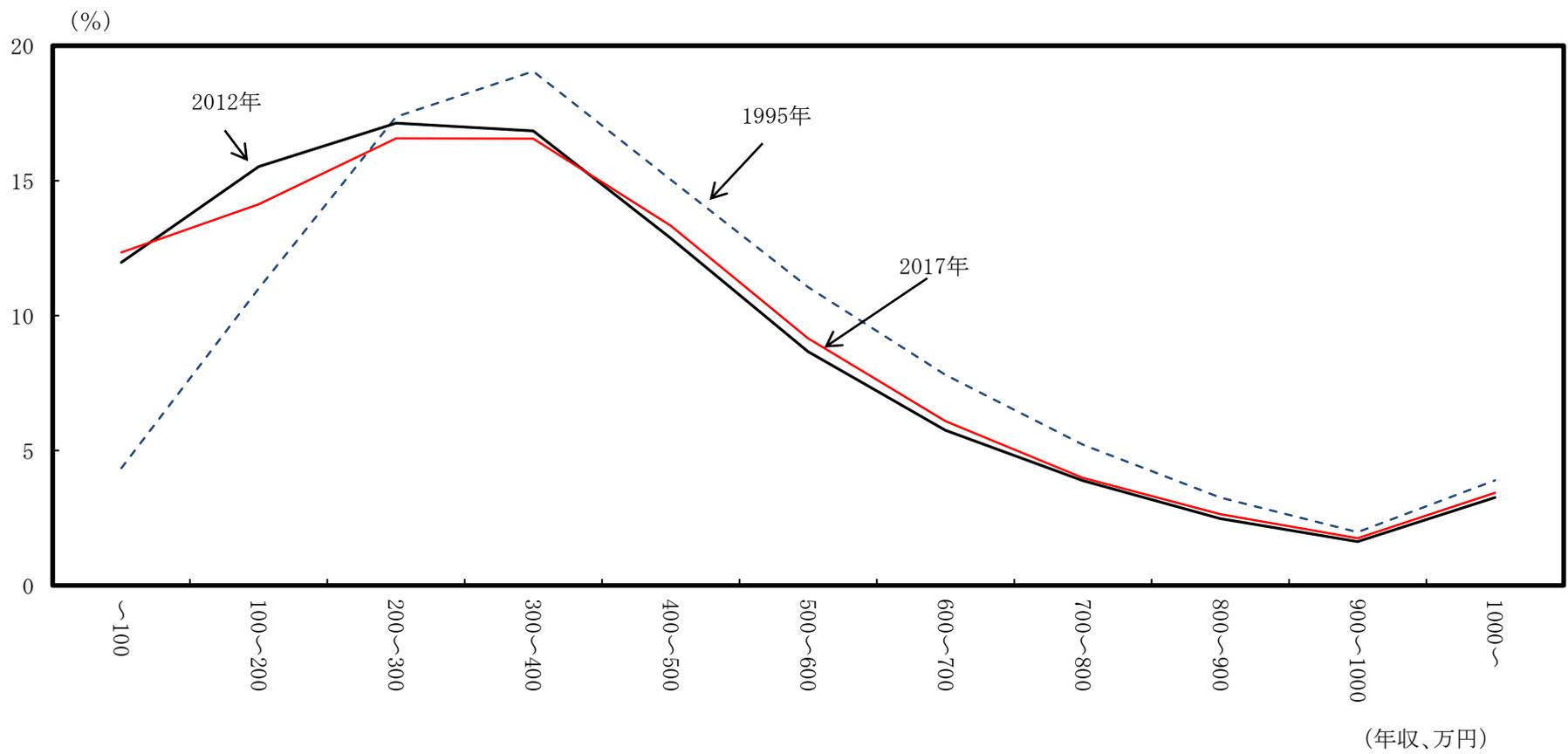


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」により作成。賃金は5人以上事業所に限る。
 2. 賃金については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。ここでいう賃金とは、現金給与総額を12倍して特別給与を加えたものであり、年収をさす。

図表16: 賃金分布

- 労働者の賃金分布をみると、1995年と比べ、全体的に賃金のボリュームゾーンが左にシフトしている。
- 一方で、2012年と2017年を比較すると、賃金が「100～200万円」「200～300万円」「300～400万」の層が減少し、年収400万円以上の層の厚みが増している。

労働者の賃金分布

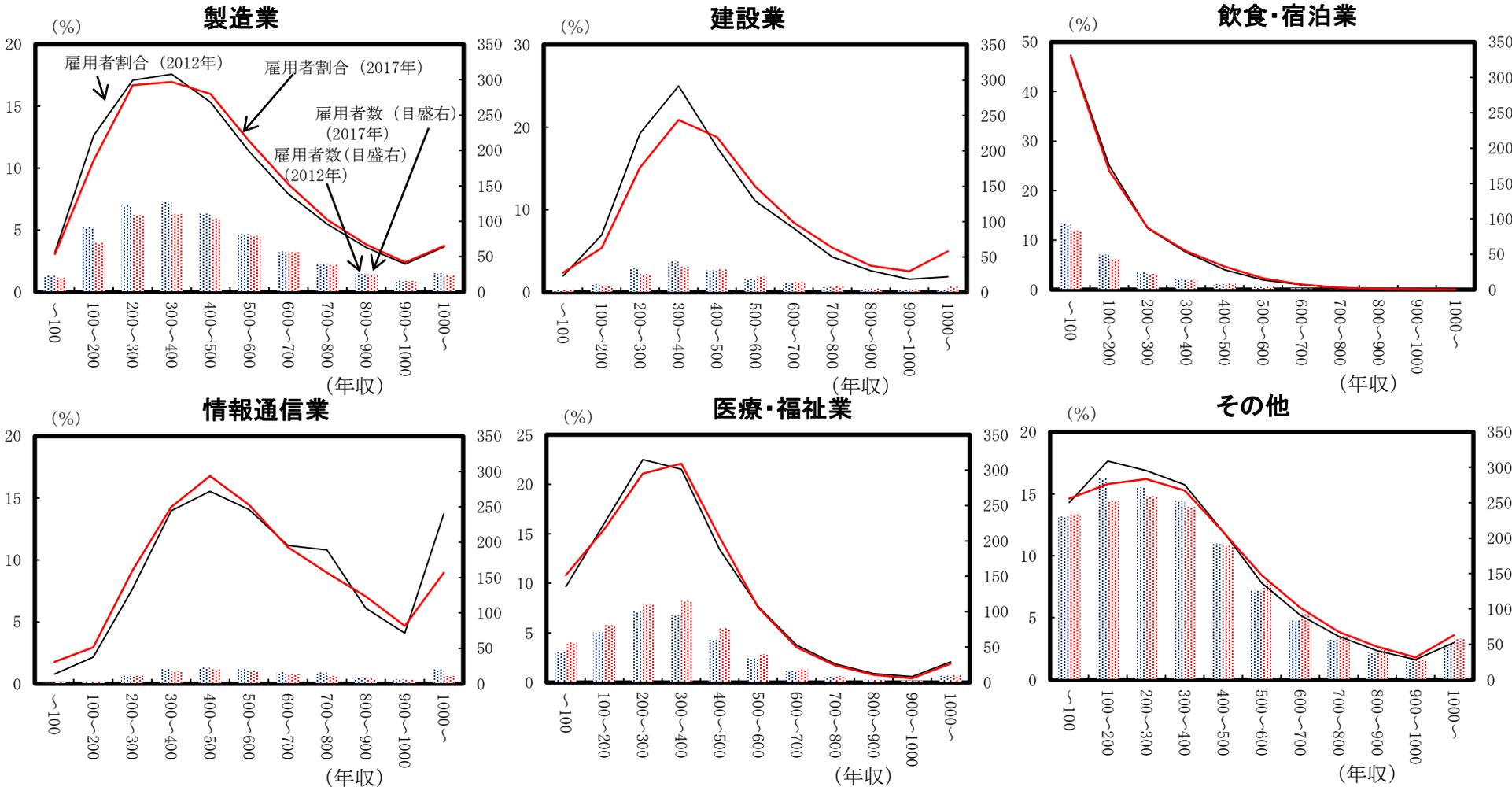


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。5人以上の事業所に限る。
 2. ここでいう賃金とは、現金給与総額を12倍して特別給与を加えたものであり、年収をさす。

図表17: 産業別賃金分布

○ 産業別に賃金分布を見ると、産業ごとに大きく異なっているが、建設業では、賃金分布全体が右にシフトしている様相が伺える。

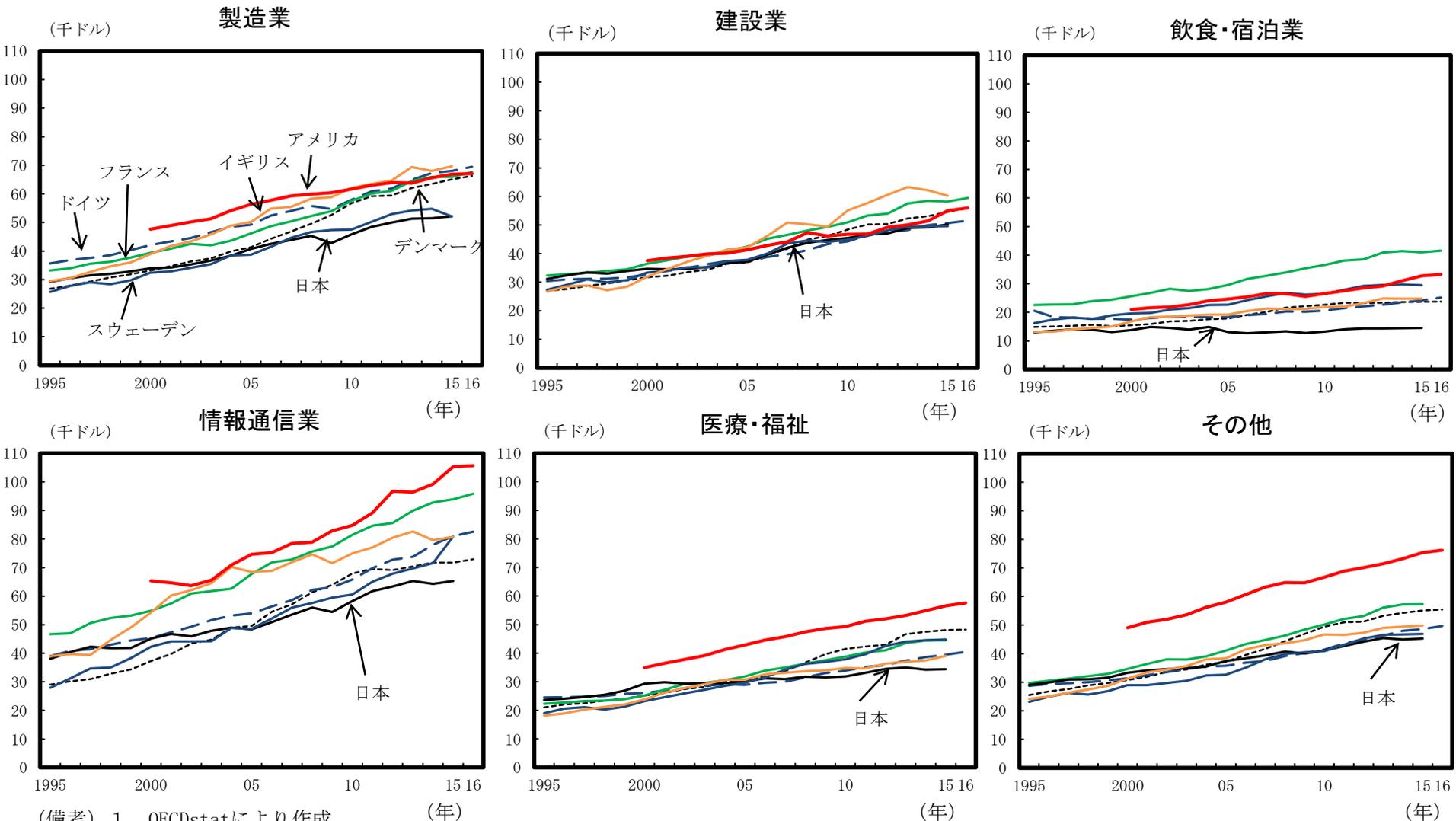
産業別賃金分布



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。5人以上の事業所に限る。
 2. ここでいう賃金とは、現金給与総額を12倍して特別給与を加えたものであり、年収をさす。

図表18: 産業別購買力を加味した賃金(国際比較)

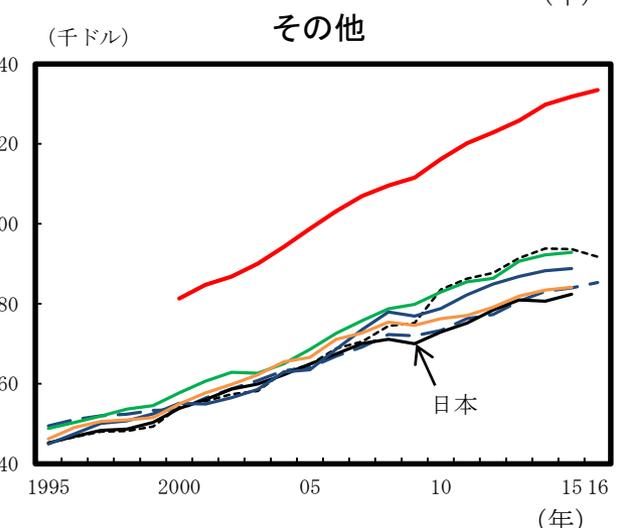
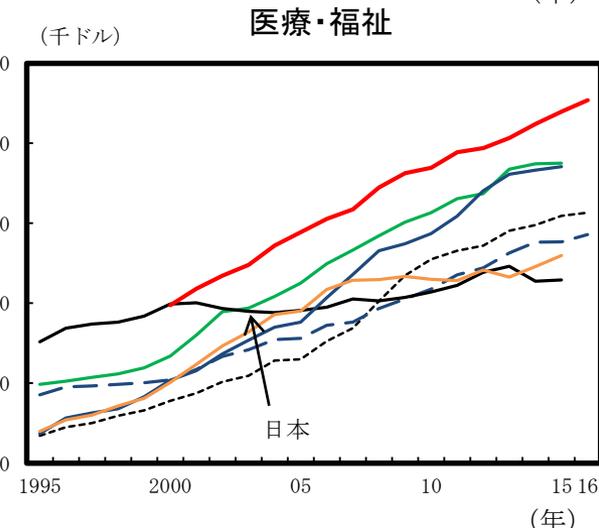
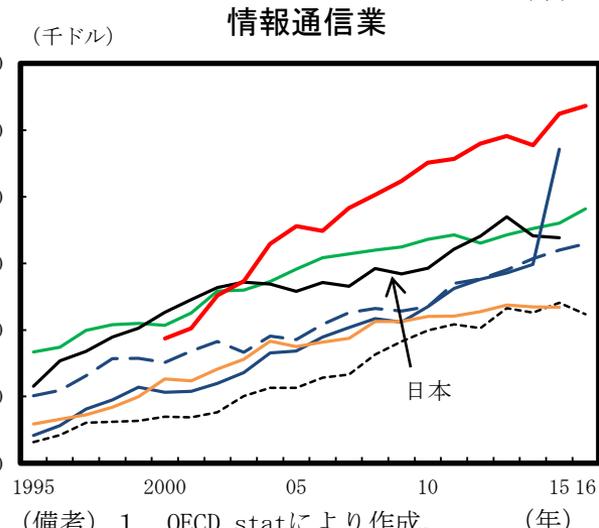
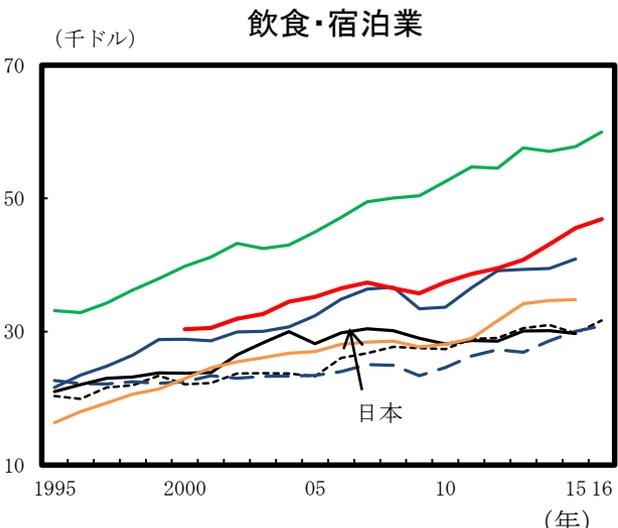
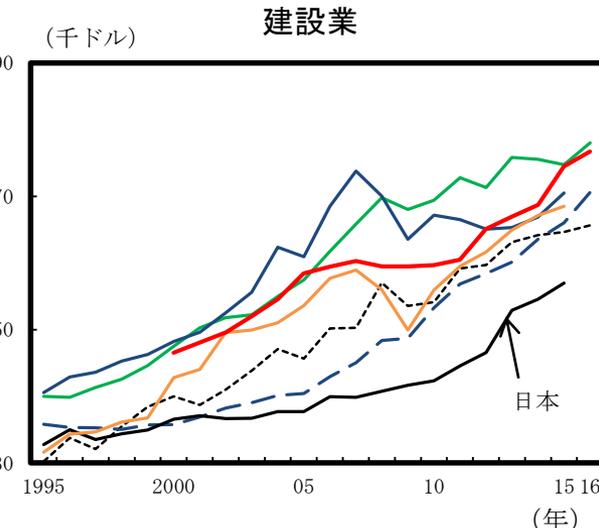
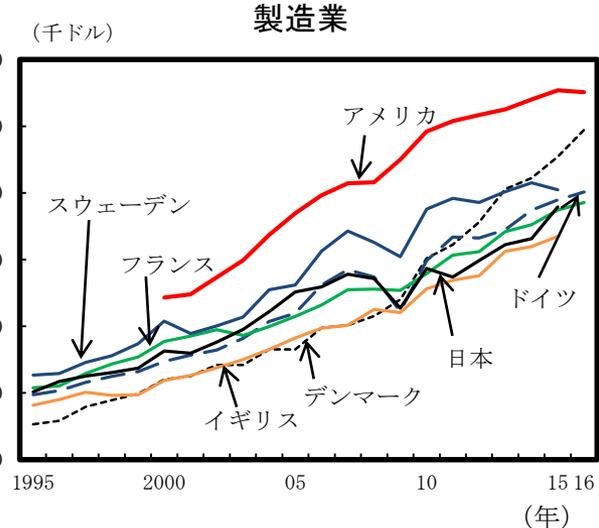
○ 賃金の水準・推移は、産業によって大きく異なるものの、どの産業においても主要先進国では最低水準。



(備考) 1. OECDstatにより作成。
 2. 賃金は、雇用者報酬を雇用者数で除して算出。GDPベースの購買力平価を用いて、すべてドル換算している。賃金は年間の値。
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

図表19: 産業別購買力を加味した生産性(国際比較)

○ 生産性の状況は、「製造業」や「情報通信業」では日本が比較的高くなっている。ただし、「建設業」、「医療・福祉」においては最低水準となっている。



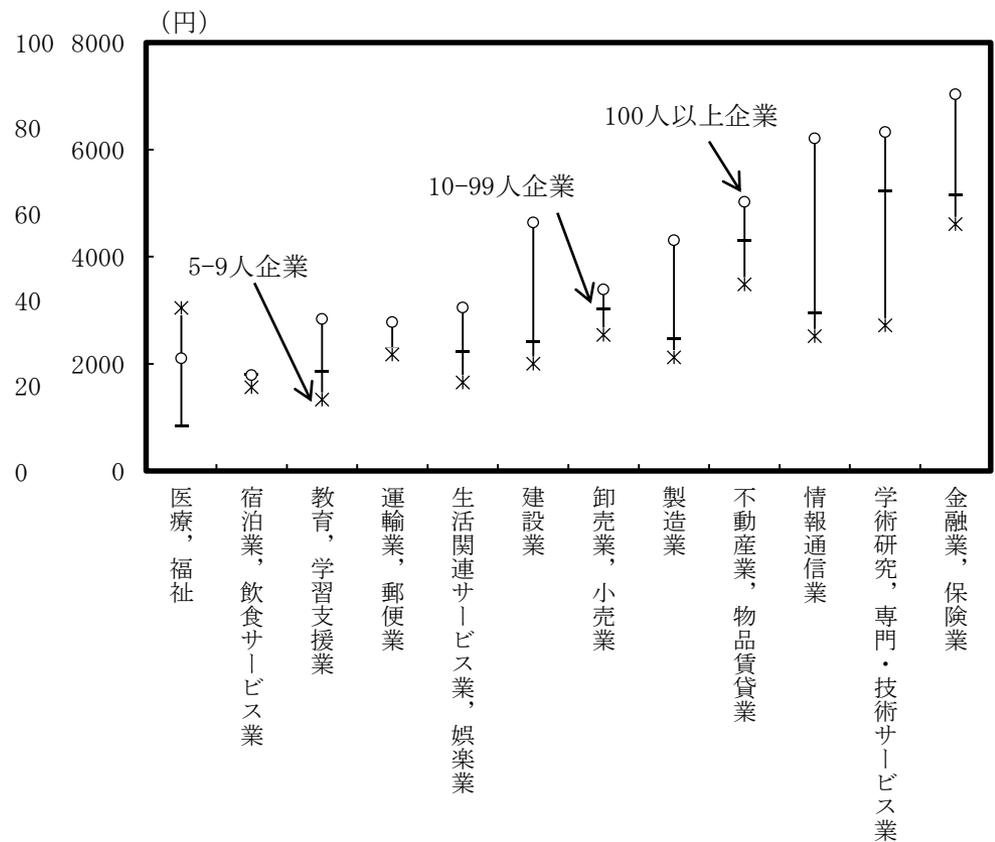
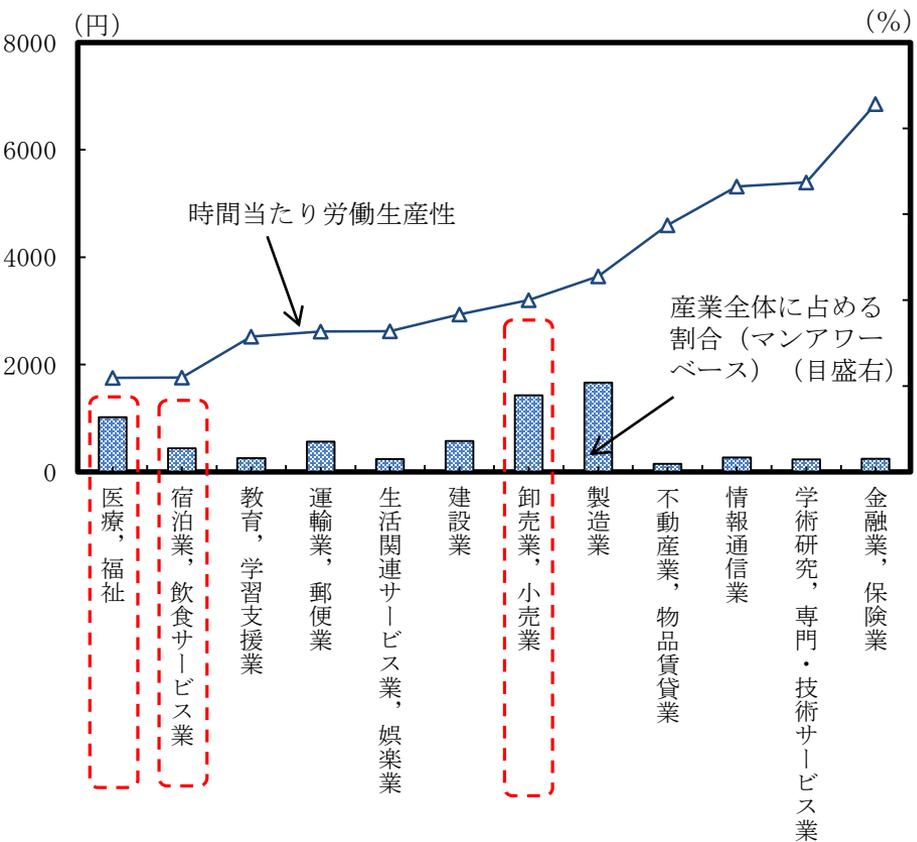
(備考) 1. OECD.statにより作成。
 2. 生産性は、総付加価値を就業者数で除して算出。GDPベースの購買力平価を用いて、すべてドル換算している。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

図表20: 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られ、マンアワーに占める割合が高い「医療、福祉」「卸売業、小売業」の生産性は、他の産業と比べて低い。
- 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、その程度は産業によって異なり、「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(2016年)

産業別・規模別の生産性(2016年)

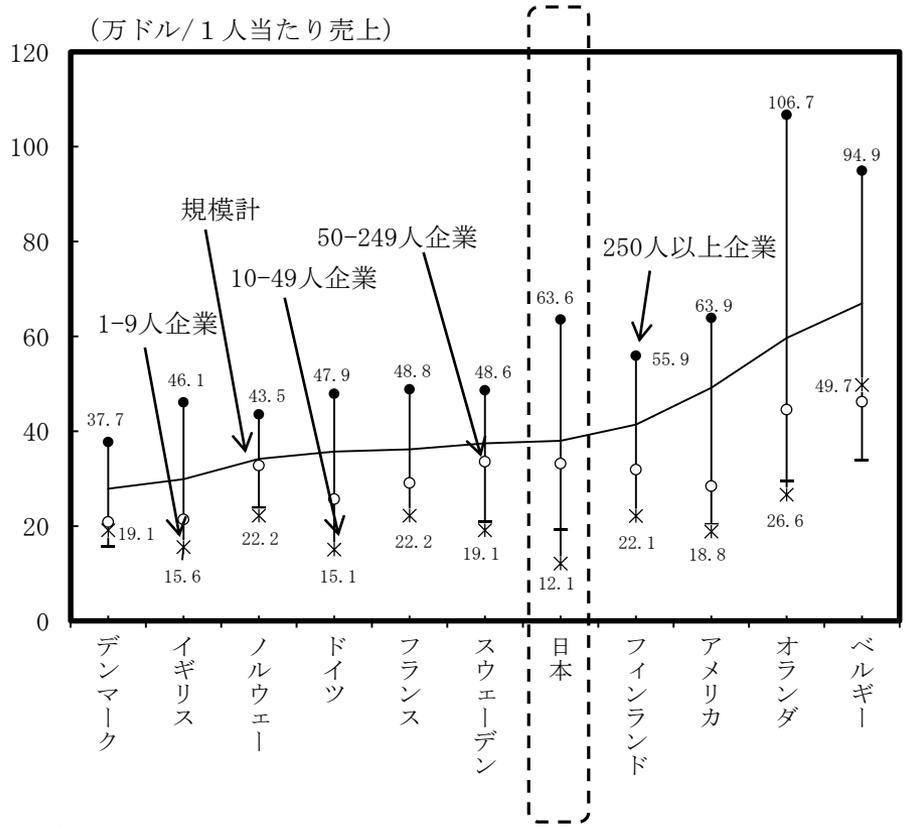


(備考) 1. 総務省「平成28年経済センサス(活動調査)」、厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」により作成。5人以上事業所に限る。
 2. 生産性(時間当たり)は、経済センサスにおける1人当たり付加価値を、賃金構造基本統計調査による労働時間で除して算出。ただし、労働時間は、調査年6月時点の労働時間を単純に12倍して、年間の労働時間とした。

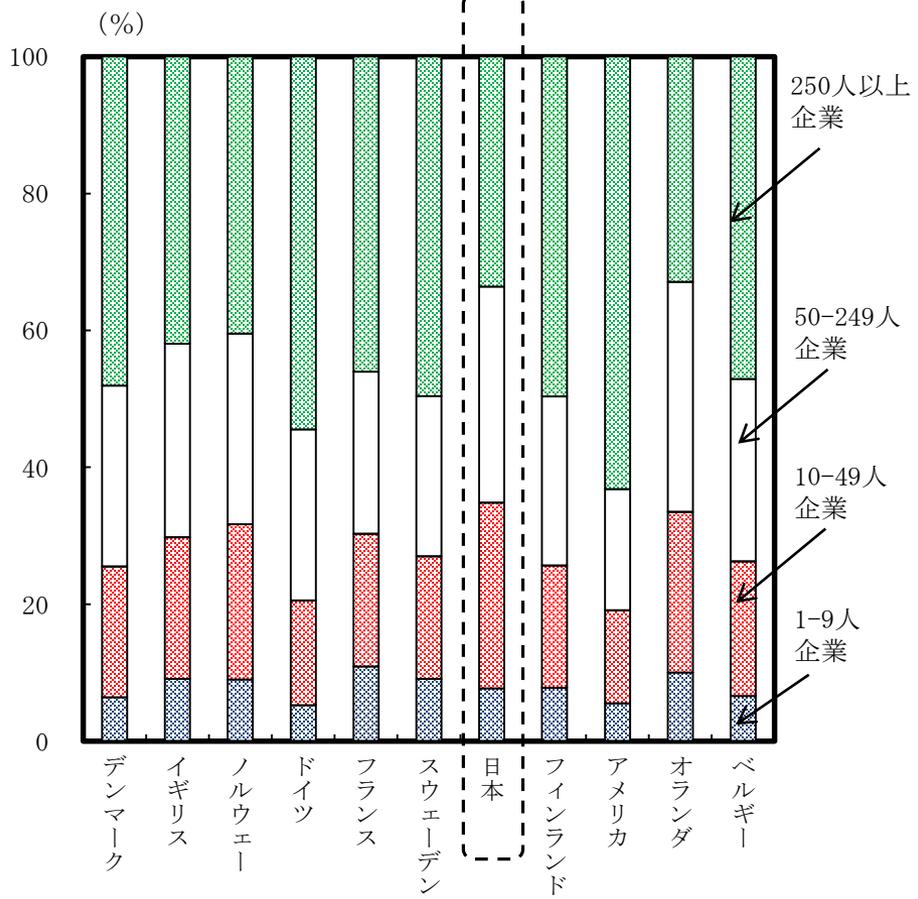
図表21: 製造業における企業規模別の1人当たり売上(各国比較)

- 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)



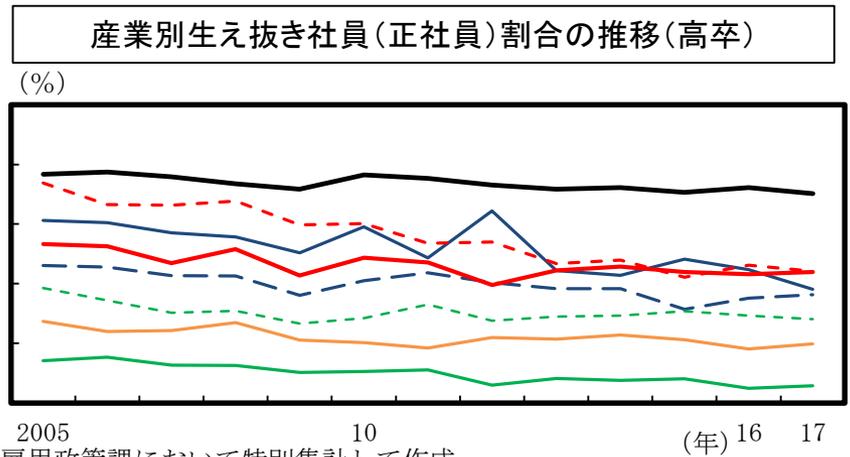
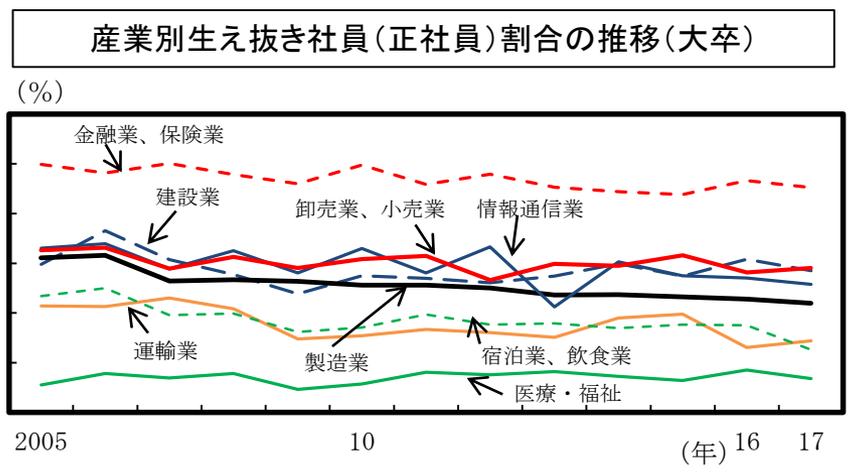
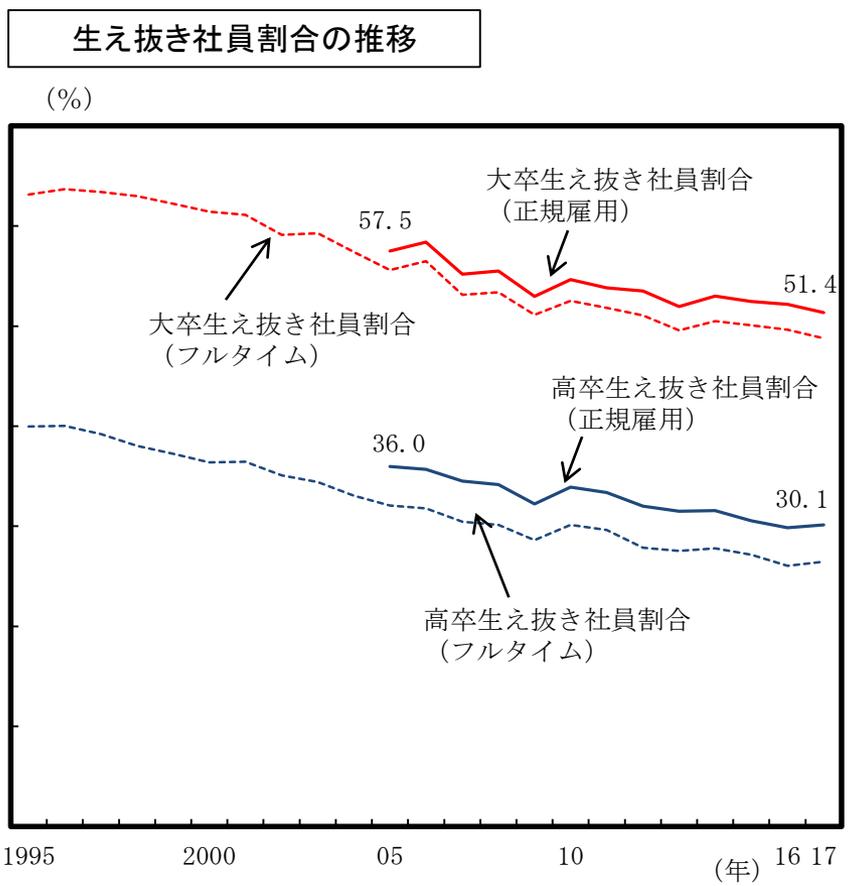
製造業における企業規模別雇用者割合(2012年)



(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。

図表22: 生え抜き社員割合の推移

- 若年期に入職してそのまま同一企業に勤め続ける者（以下「生え抜き社員」という。）
 (※) の割合をみると、2017年時点で大卒正社員の5割程度、高卒正社員の3割程度を占めるものの、長期的には低下傾向。
- 生え抜き社員の割合は、産業・学歴ごとに大きく異なるが、大卒では「金融業、保険業」、高卒では「製造業」で高い一方、「医療・福祉」では学歴にかかわらず低い。
 (※) 大卒では22~24歳、高卒では18~20歳で入職し、同一企業に勤め続ける者をさす。

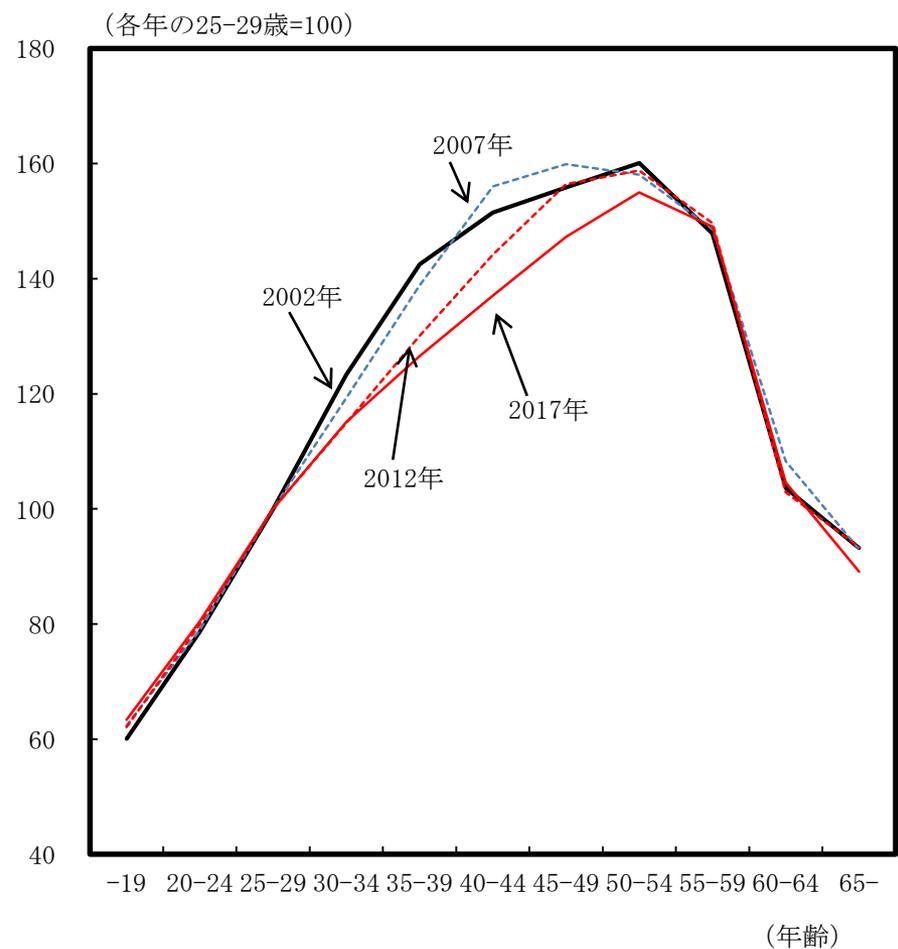


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 生え抜き正社員の割合は、60歳以下のフルタイム又は正規雇用者に占める割合をさす。

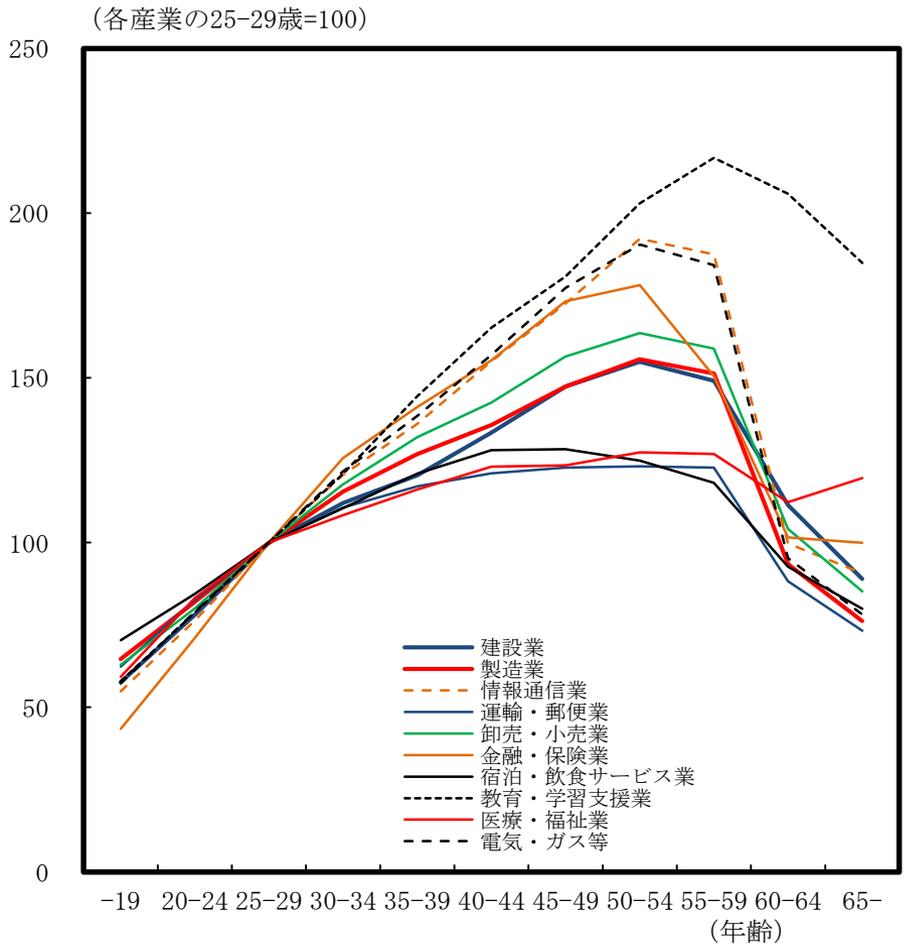
図表23: 賃金カーブ

- 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)

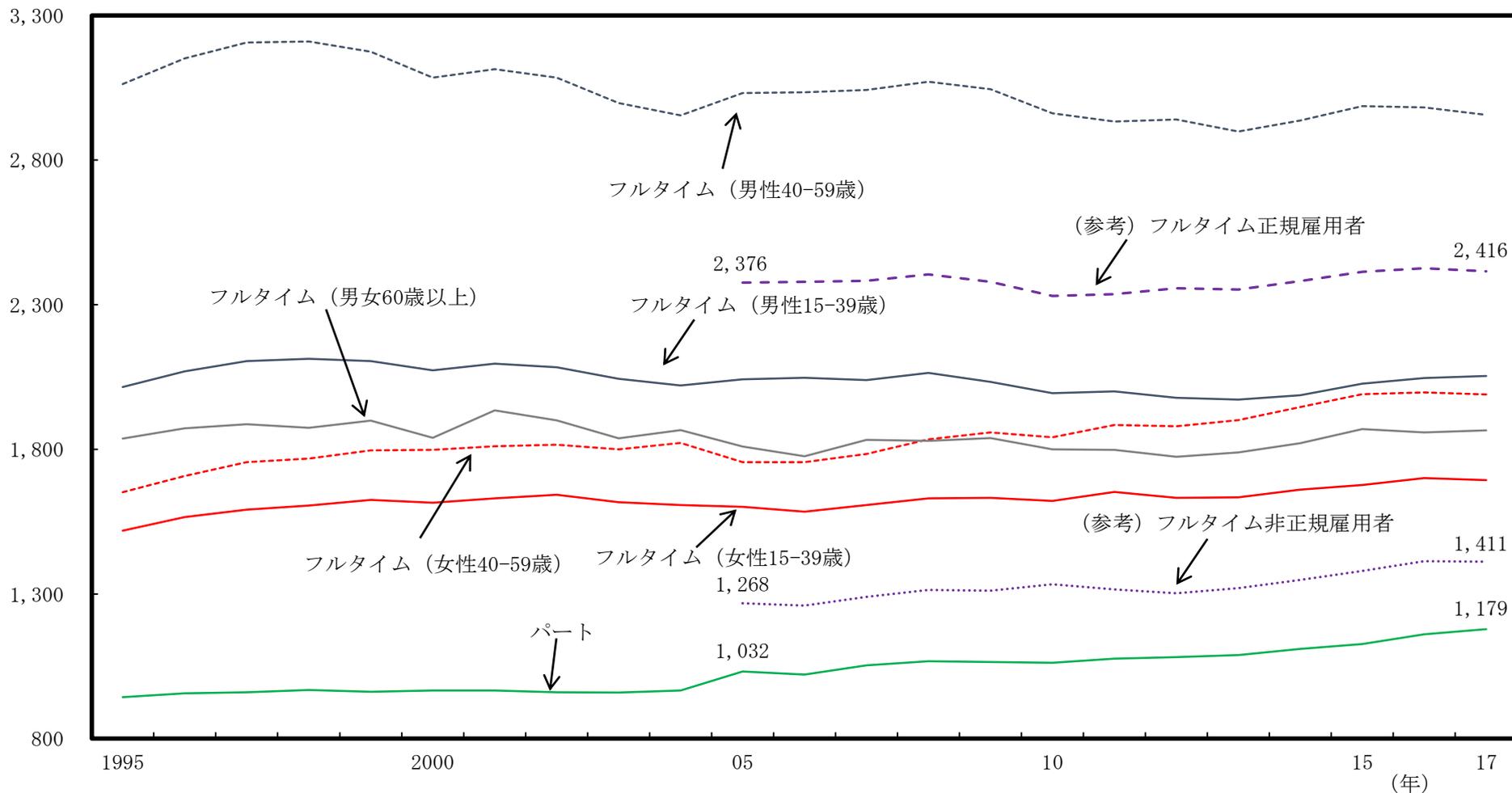


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。賃金は、決まって支給される現金給与総額を12倍したものに、年間賞与額を加えたもの。

図表24: 時給の変化

○ 性別・年齢別・就業形態別の時給の格差は依然として存在しているものの、特に「フルタイム（女性40-59歳）」と「パート」では時給の上昇が認められる。

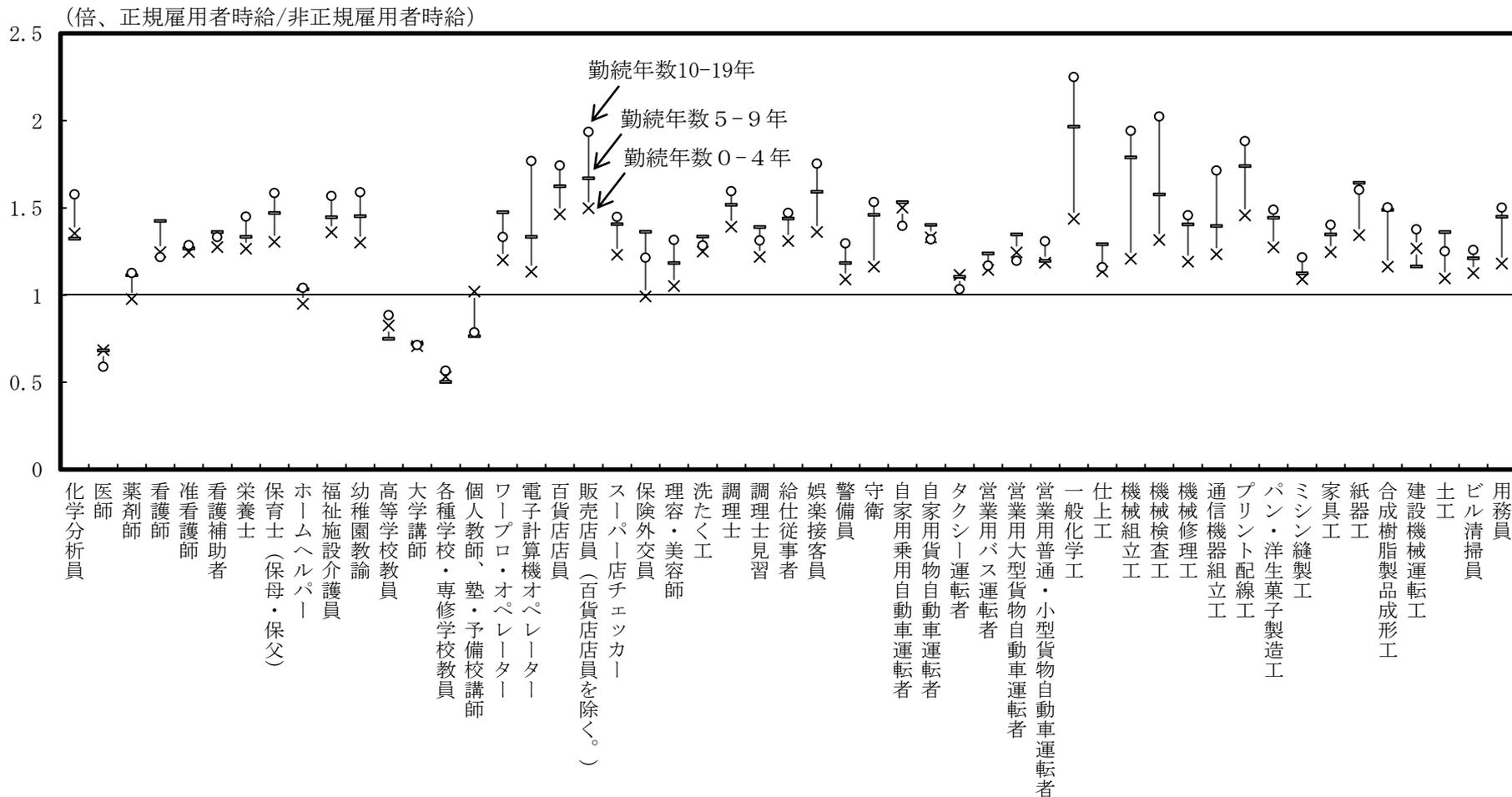
(円/時間当たり)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。調査年6月の現金給与総額（所定内給与+所定外給与）を12倍したものに特別給与を加えたものを総労働時間（所定内労働時間+所定外労働時間）を12倍したもので除して算出。

図表25: 正規・非正規の賃金格差

- 職種別・勤続年数別に正規・非正規の賃金格差を確認すると、
 - ・ 医師や大学講師等を除くほぼ全ての職業で、正規の賃金が非正規より高く、
 - ・ その賃金格差は、勤続年数を経るごとに拡大する傾向がみてとれる。

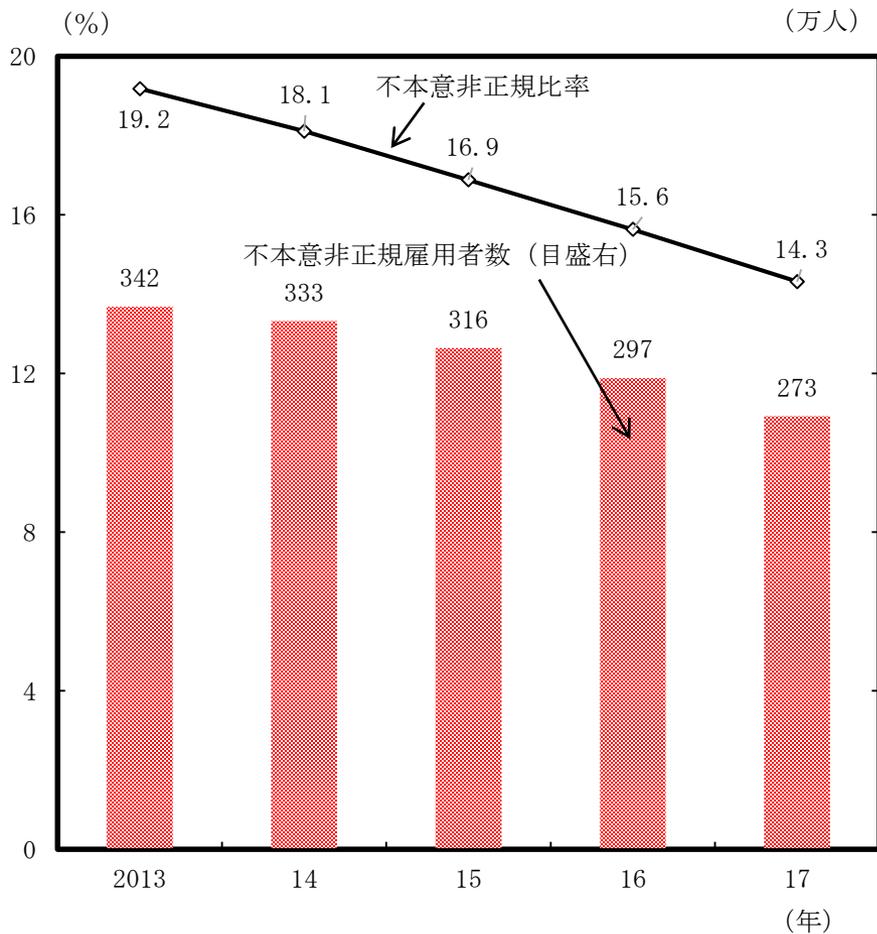


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2017年)における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. それぞれ勤続年数別にみてもサンプル数が50を超える51職種を抽出したもの。

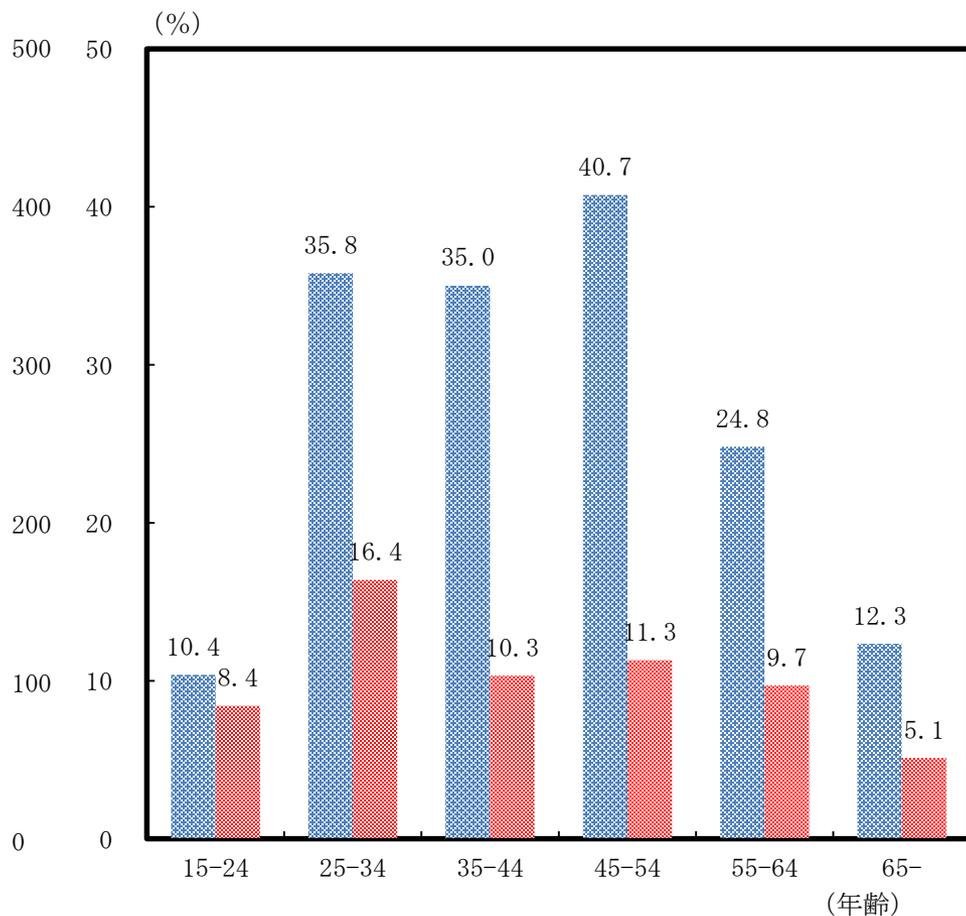
図表26: 不本意非正規

- 不本意非正規比率（非正規雇用労働者に占める不本意非正規割合）は、2013年以降一貫して低下している。ただし、2017年時点においても273万人存在している。
- 年齢別に不本意非正規比率をみると、どの年齢層においても男性において高く、男性の中でも45-54歳層において高い。

不本意非正規比率・雇用者数



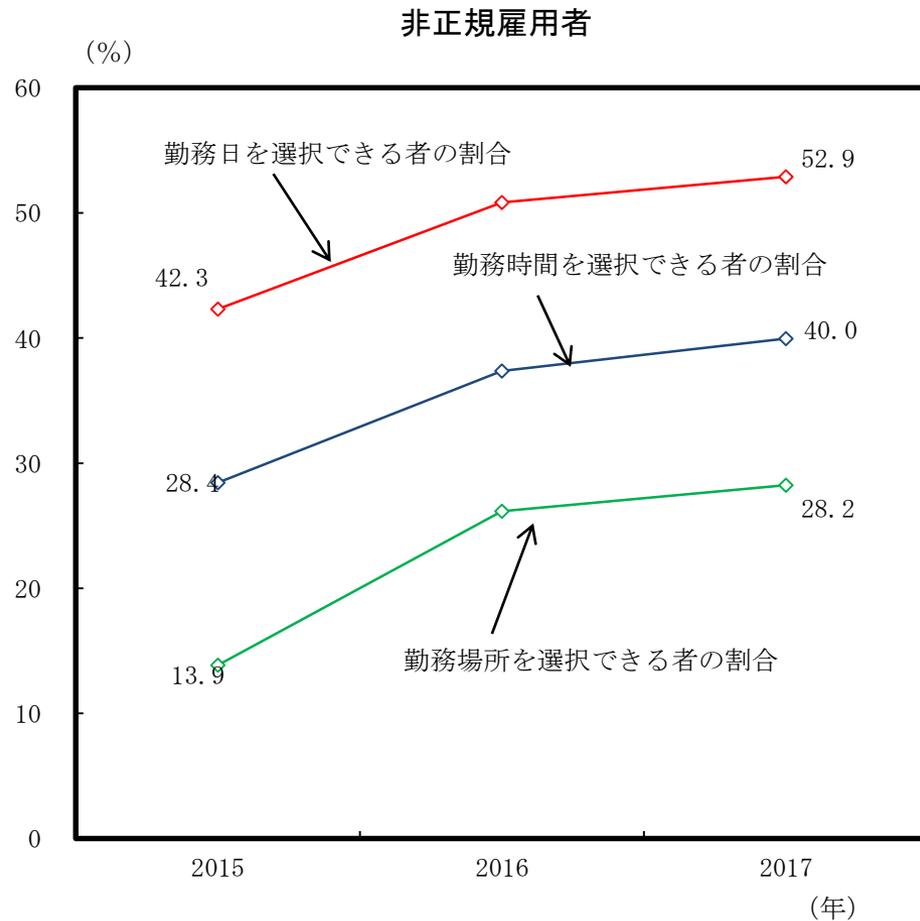
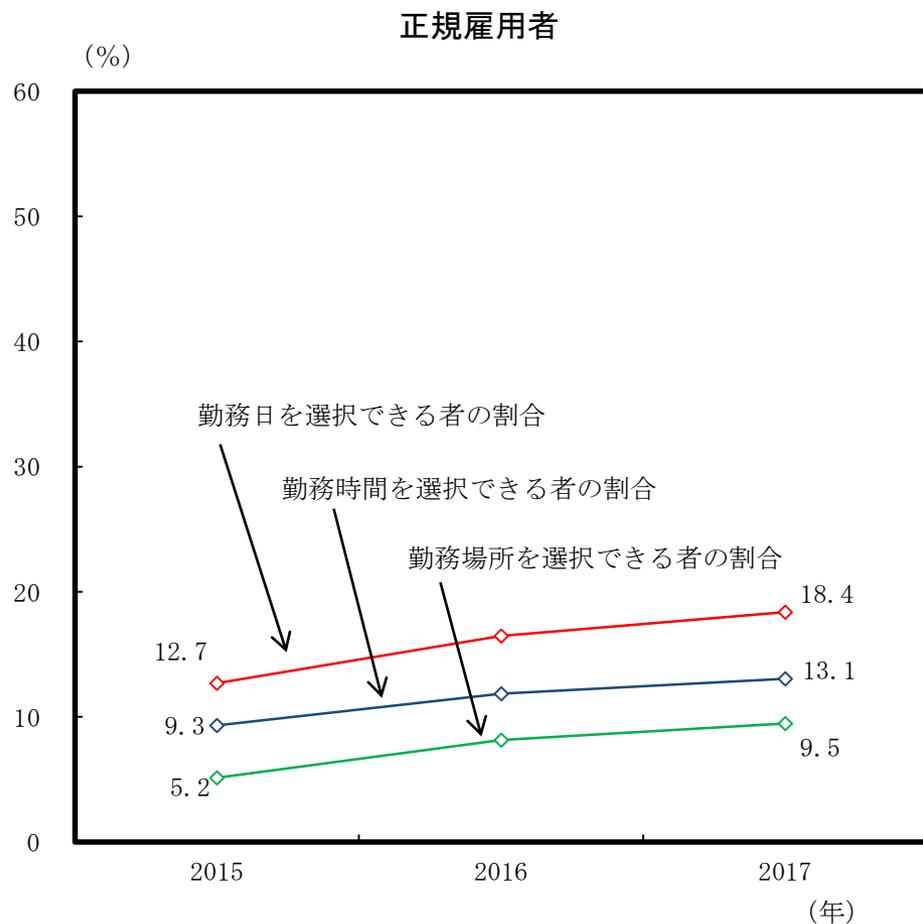
年齢別不本意非正規比率(2017年)



(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

図表27: 柔軟な働き方を選択できる者の割合

- 柔軟な働き方を選択できる者（勤務日、時間、場所を選択できる者）の割合をみると、正規・非正規ともに上昇傾向。
- ただし、非正規雇用者に比べて、正規雇用者では、柔軟な働き方を選択できる者の割合が低い。

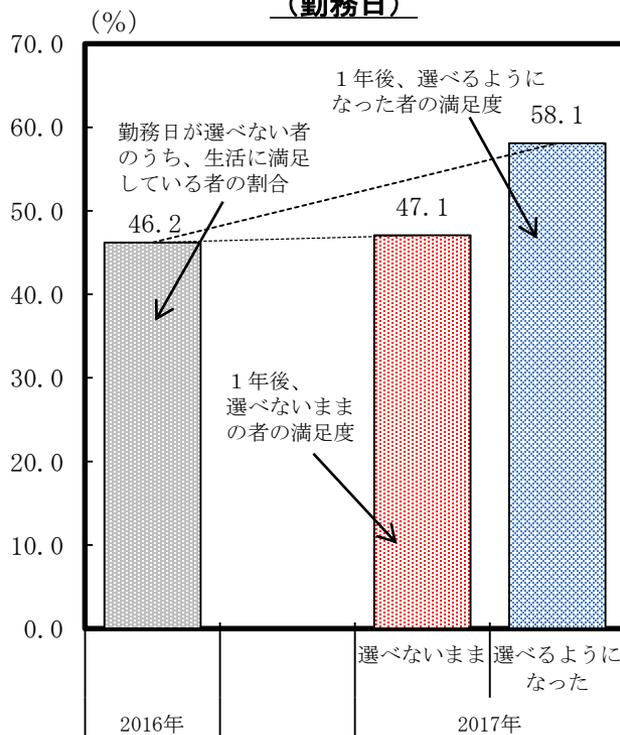


(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 なお、集計に当たっては、ウェイトバック値 (X16, X17, X18) を用いている。
 2. 勤務日・時間・場所が選べるとは、それぞれ、調査の前年12月時点（調査はそれぞれ2016～18年に実施）において、「勤務日・時間・場所を自由に選ぶことが出来た」という質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた者をさす。

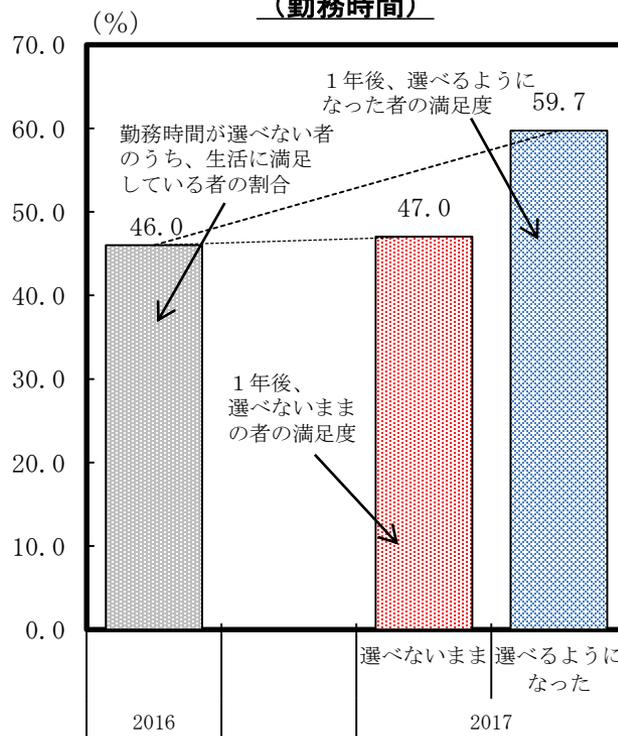
図表28: 正規雇用者の柔軟な働き方と生活の満足度の関係

○ 正規雇用者について、勤務場所・時間・場所全てにおいて、自らで選択できるという裁量
 が与えられると、生活の満足度が改善する可能性がある。

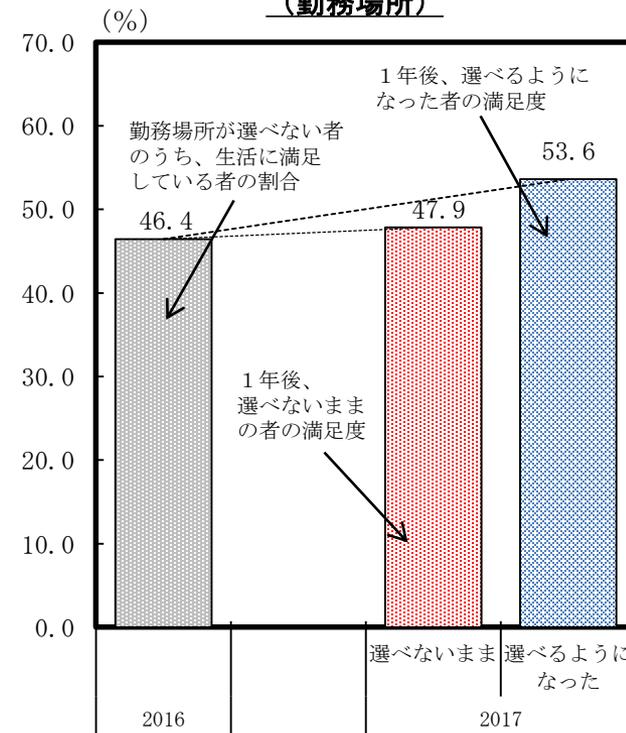
生活に満足している者の割合の変化
 (勤務日)



生活に満足している者の割合の変化
 (勤務時間)



生活に満足している者の割合の変化
 (勤務場所)

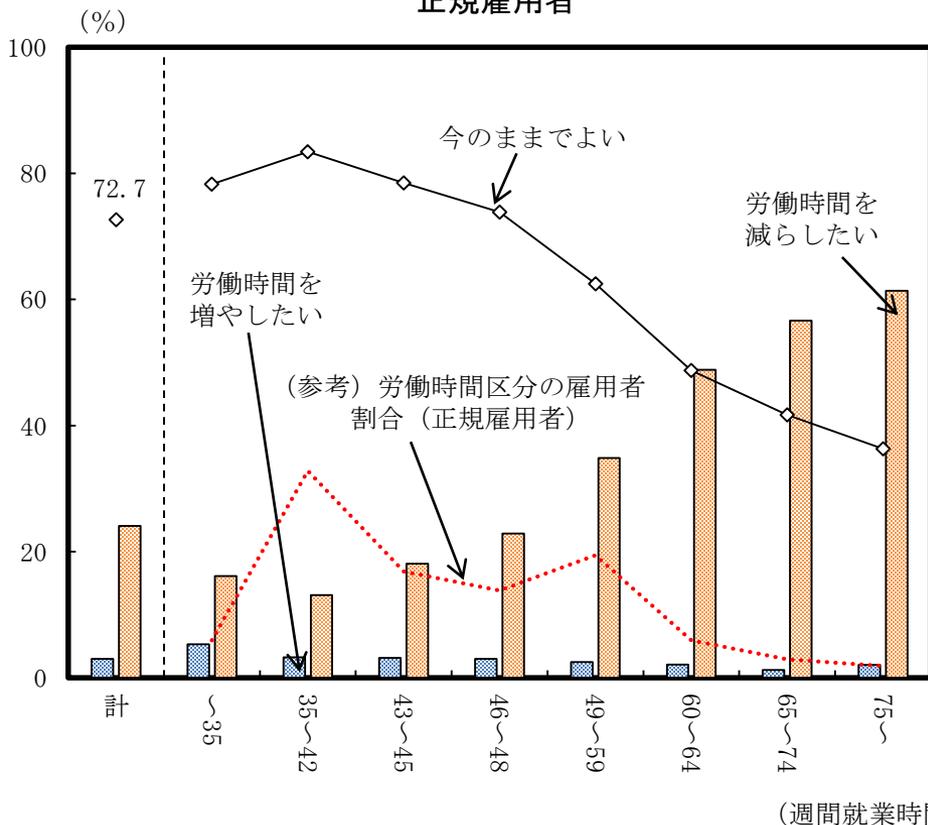


- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。なお、集計に当たっては、ウェイトバック値 (X18_P17) を用いている。
2. 勤務日・時間・場所が選べるとは、それぞれ、調査の前年12月時点 (調査はそれぞれ2016~18年に実施) において、「勤務日・時間・場所を自由に選ぶことが出来た」という質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた者をさす。選べないとは、「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」と答えた者をさす。なお、2017・18年調査では、質問が「勤務日・時間・場所を選ぶことが出来た」と若干変更されていることに留意。
3. 2017年・18年ともに正社員である者のみを抽出し、勤務日・時間・場所について、それぞれ、「1年後選べないままの者のうち、生活に満足している者の割合」と、「1年後選べるようになった者のうち、生活に満足している者の割合」を比較している。

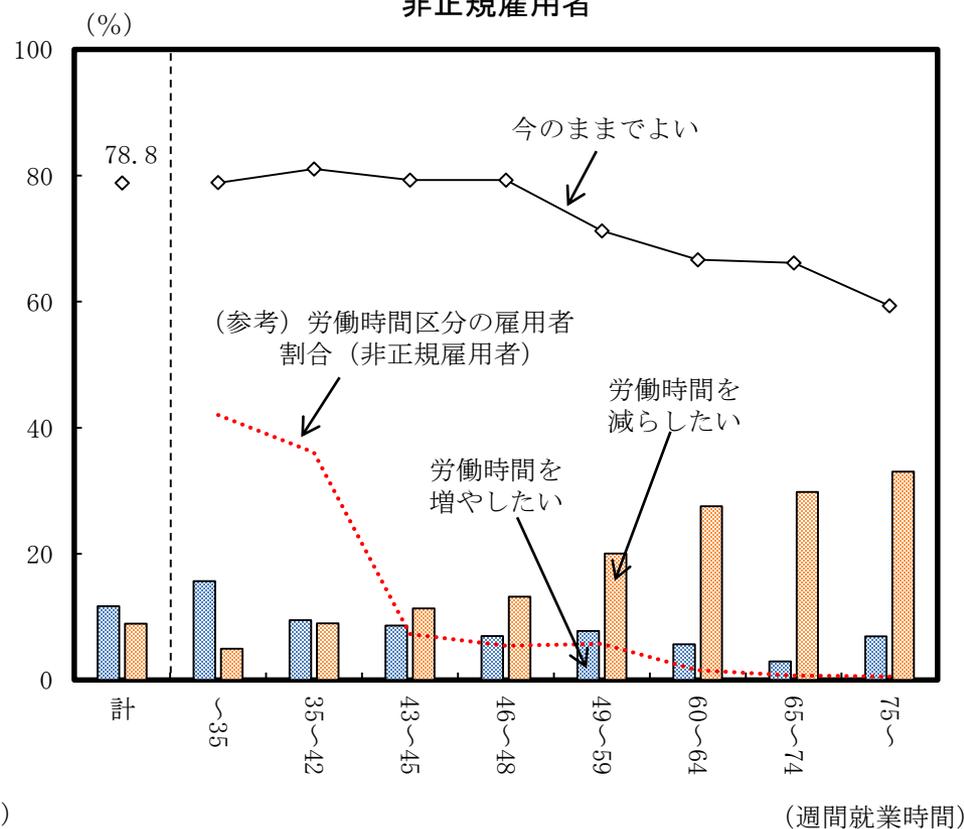
図表29: 労働時間の希望

- 正規雇用者・非正規雇用者ともに、継続就業希望者では、7割程度の者は、労働時間を「今のままでよい」と考えている。
- ただし、非正規雇用者と比べ、正規雇用では、就業時間が延びるほど、「労働時間を減らしたい」と考える者の割合が大きく上昇し、週60時間以上では、「今のままでよい」と考える者の割合よりも高くなる。

正規雇用者



非正規雇用者

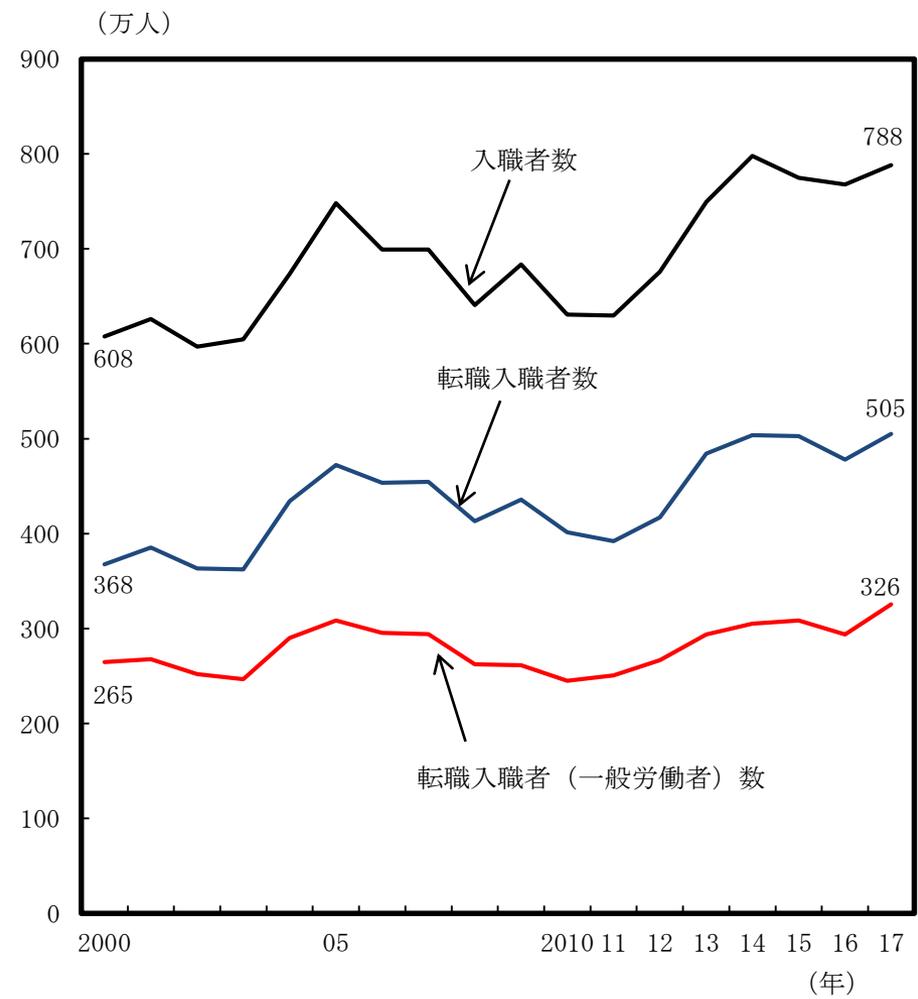


(備考) 1. 総務省「就業構造基本統計調査」により作成。すべて2017年の値。
 2. ここでいう正規雇用者・非正規雇用者とは、年間の就業日数が200日以上であって、継続就業希望者（現在就いている仕事を今後も続けたいと思っている者のうち、「追加就業希望者」（現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者に該当しない者をいう。）を除いた者）に限る。
 3. 各労働時間区分における「労働時間を増やしたい」「今のままでよい」「労働時間を減らしたい」の割合は合計すると100%となる。

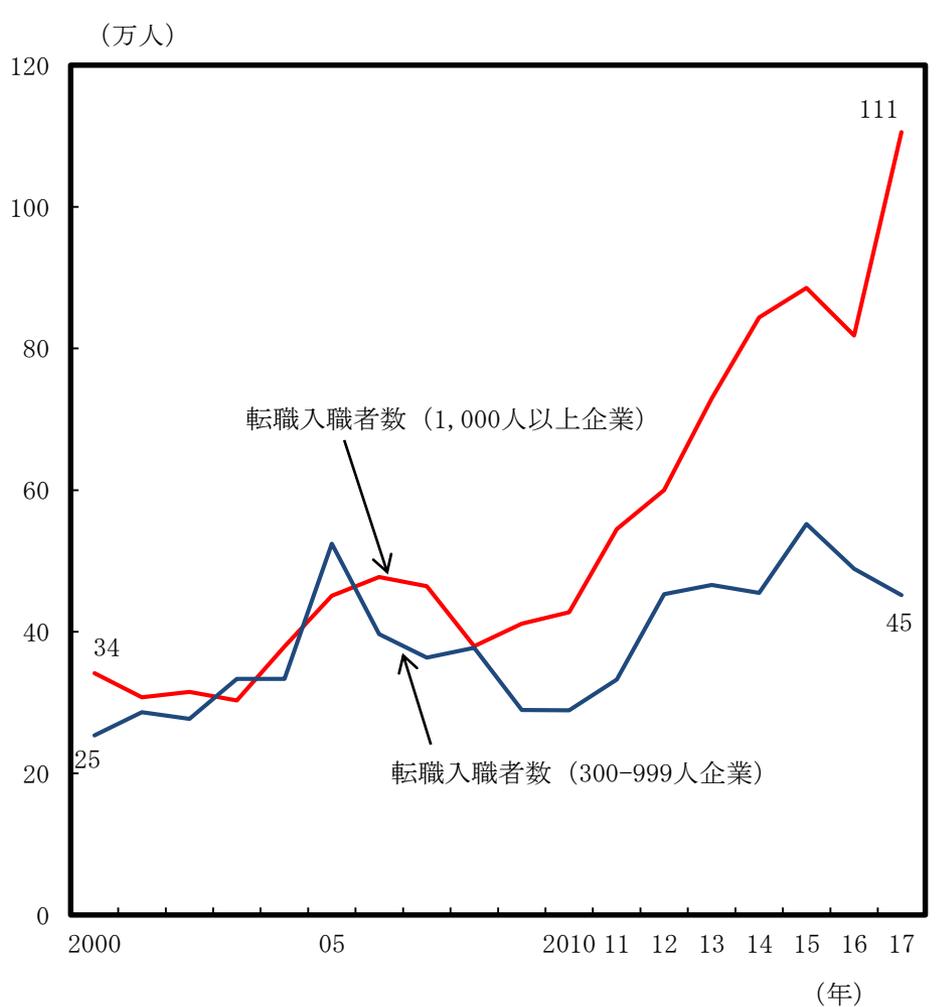
図表30: 転職の現状

- 転職者は、長期的に増加傾向。
- 企業規模別でみても、1000人以上企業、300-999人企業どちらも、転職入职者（フルタイム）は増加傾向。

転職者数の推移



企業規模別転職入职者数(フルタイム)の推移



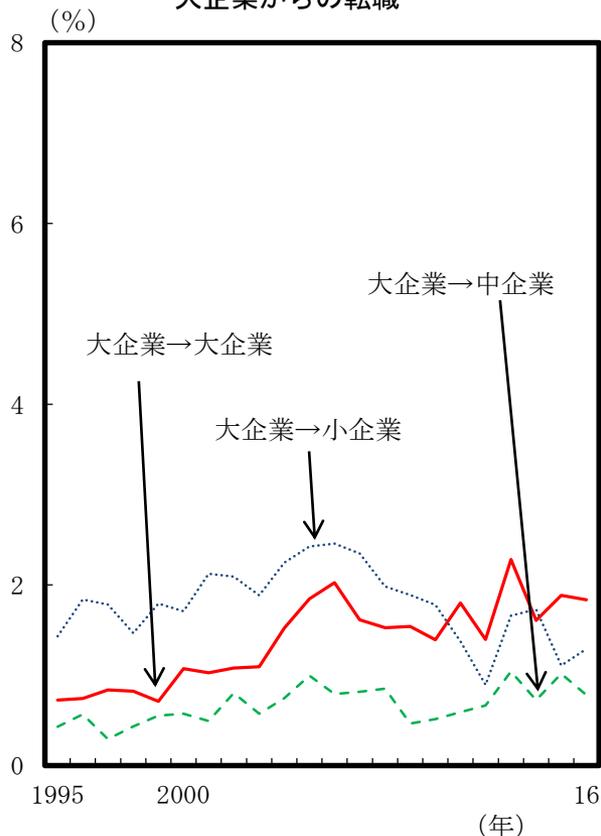
(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

図表31: 企業規模間の転職入職率

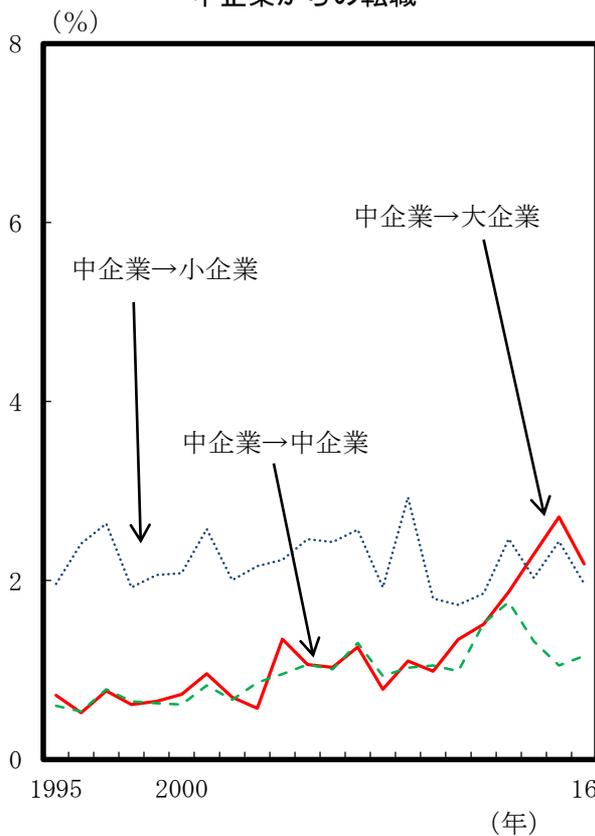
○ 企業形態間の転職入職率についてみると、中企業⇒大企業や、小企業⇒大企業等、企業規模が大きくな会社に転職するものが増加している傾向がみられる。

企業形態間の転職入職率

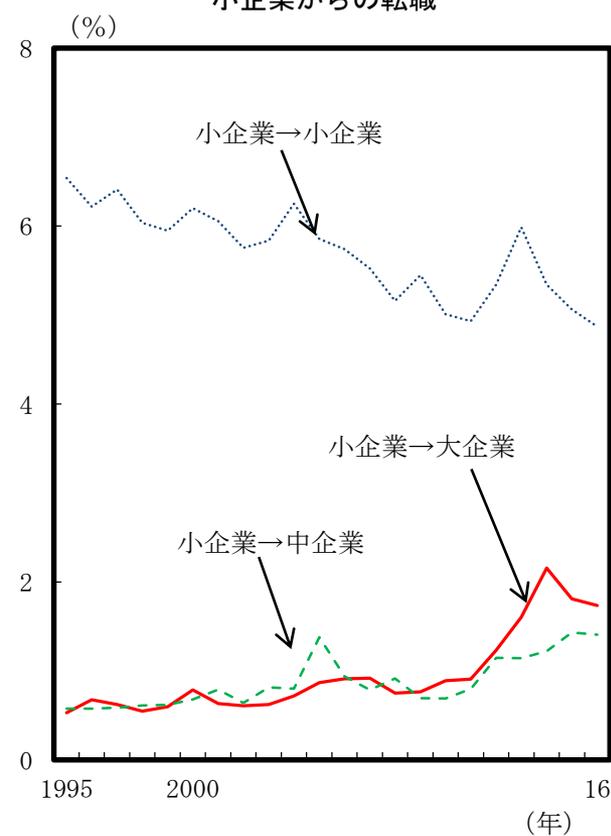
大企業からの転職



中企業からの転職



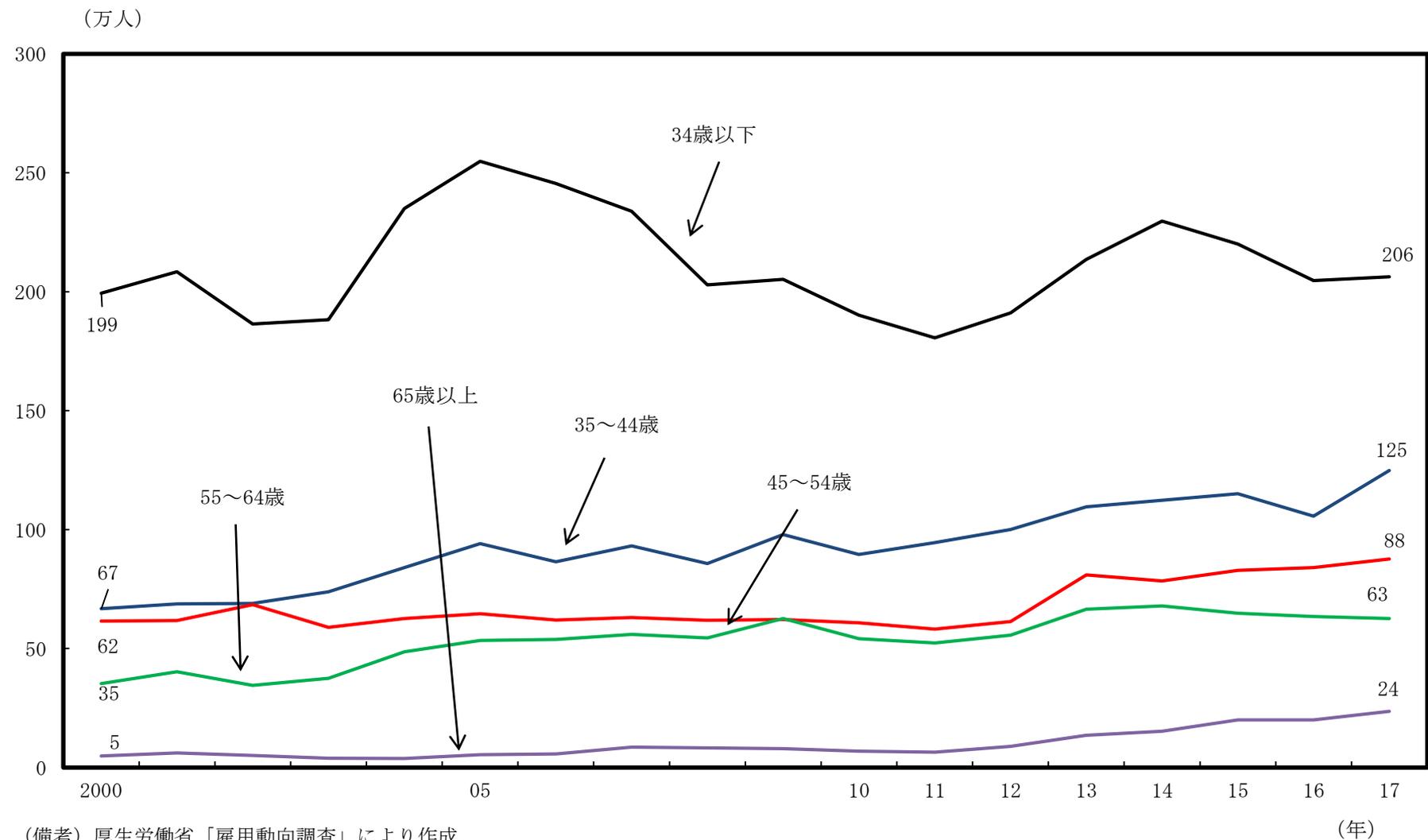
小企業からの転職



- (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雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 高齢者の影響を除くため、59歳以下に限り集計している。転職入職率は、例えば、「大企業→中企業」であれば、大企業から中企業への転職入職者を、大企業のフルタイム数で除すことで算出。
 3. 大企業とは、従業員1,000人以上の企業、中企業とは、従業員300～999人の企業、小企業とは、5～299人の企業をさす。なお、中小企業とは、中企業と小企業を合わせた5～999人企業をさす。

図表32: 年齢別の転職入職者数

○ 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。

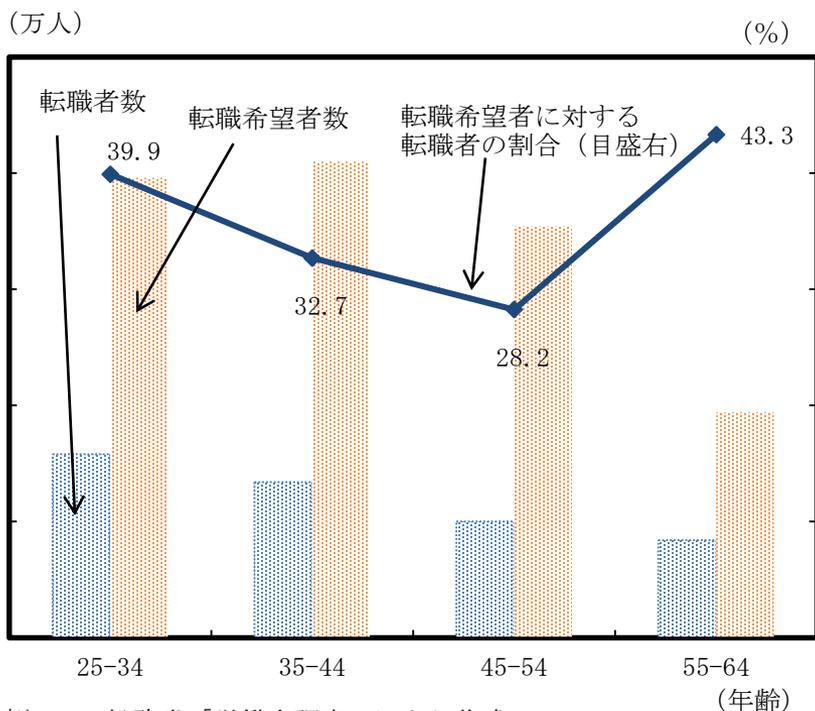


図表33: 転職への障害

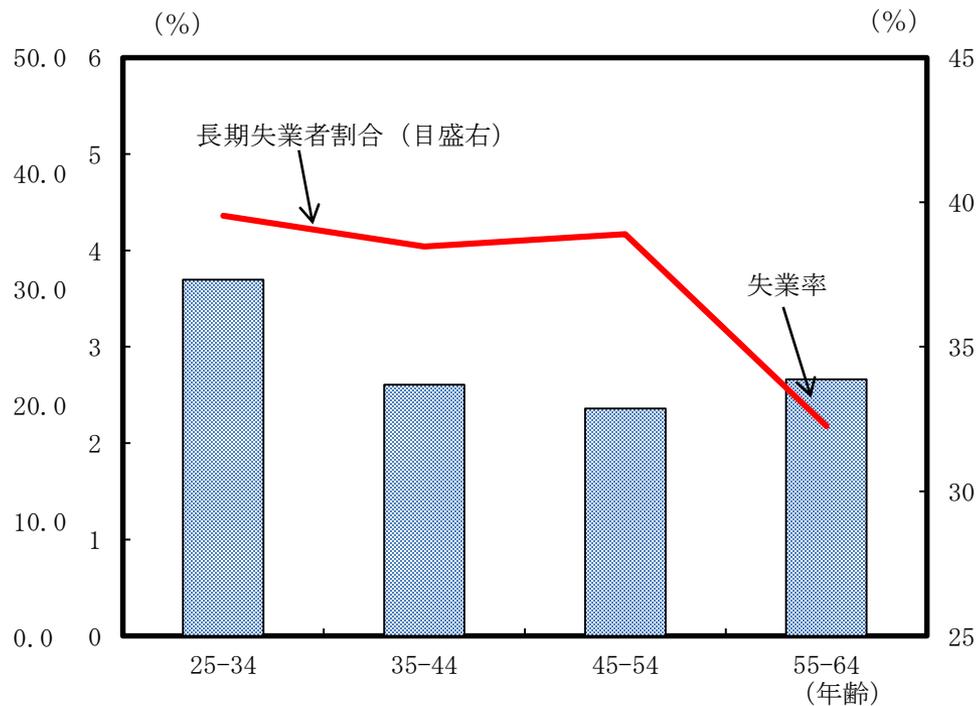
- 年齢別に、転職を希望する者の割合（転職希望者）に対する実際に転職を経験した者（転職者）の割合をみると、特に中高年において低い傾向が見られる。
- この背景には、転職した先での賃金低下や失業等への不安があるものと考えられる（※）。
- 実際に、特に中高年では、失業率は3%弱と低い水準にあるものの、長期失業者が約40%を占めており、一度失業するとなかなか仕事に復帰できない現状がある。

（※）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(2017年)



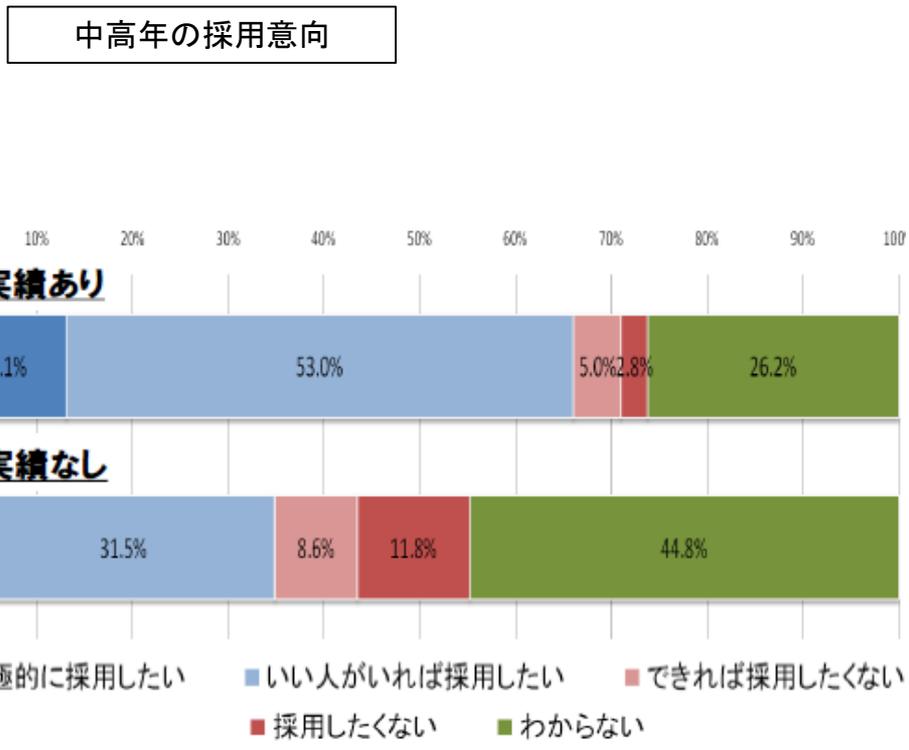
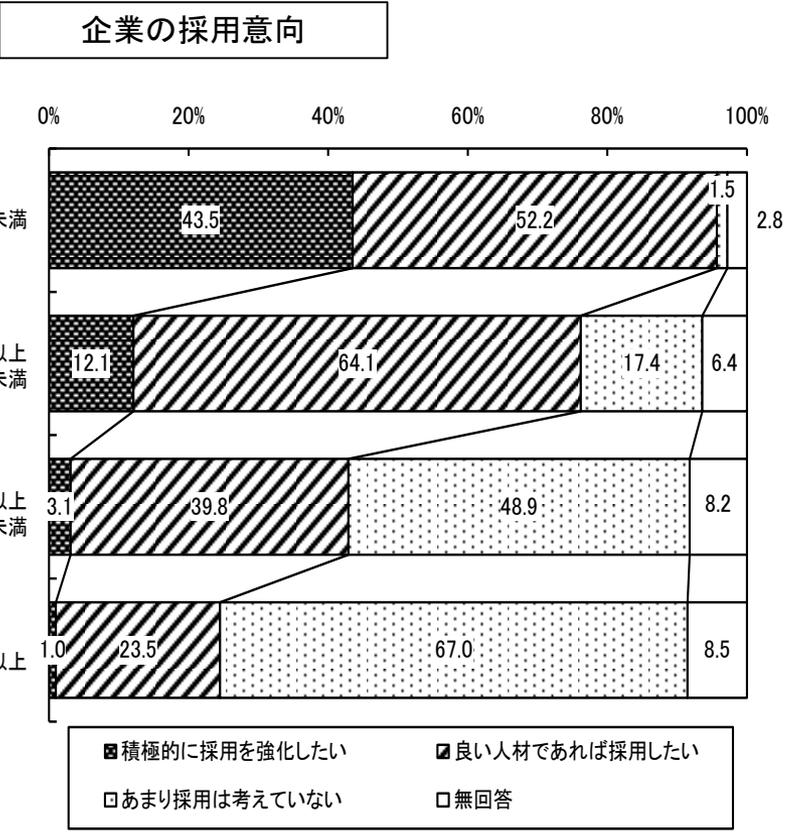
失業率と長期失業者割合(2017年)



(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。

図表34: 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。

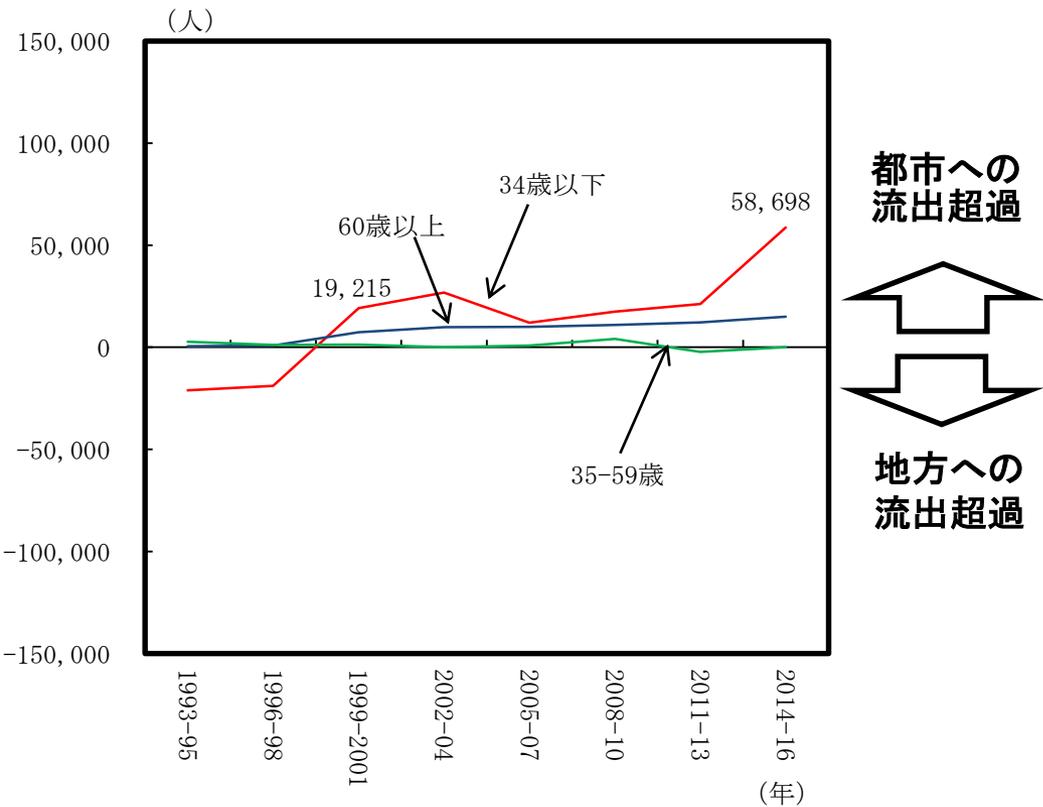


(備考) 今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業（平成26年3月 みずほ情報総研（株））、人材サービス産業協議会「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」より作成。

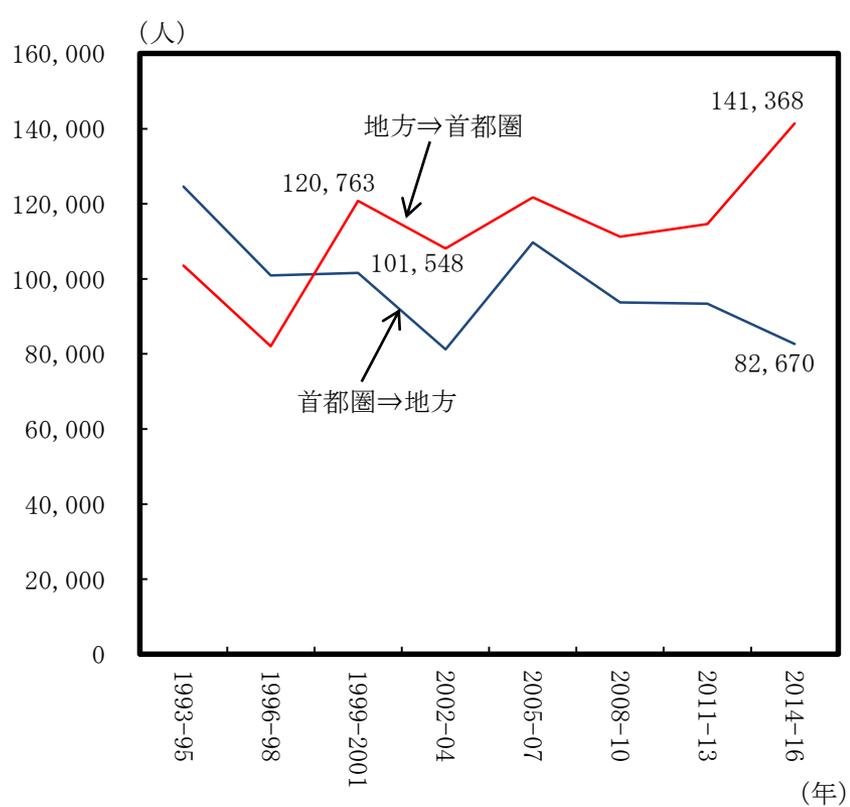
図表35: 首都圏・地方間の労働移動

- 入職者について、首都圏と地方間の労働移動の状況を見ると、34歳以下において、地方から首都圏への流出超過の傾向が近年拡大。
- 34歳以下の首都圏への流出超過について、「地方⇒首都圏」への移動と「首都圏⇒地方」への移動に分けてみると、「地方⇒首都圏」への移動が増加したことで併せ、首都圏⇒地方への移動が減少したことがその背景にある。

首都圏・地方間の労働移動



首都圏・地方間の労働移動(34歳以下に限る。)

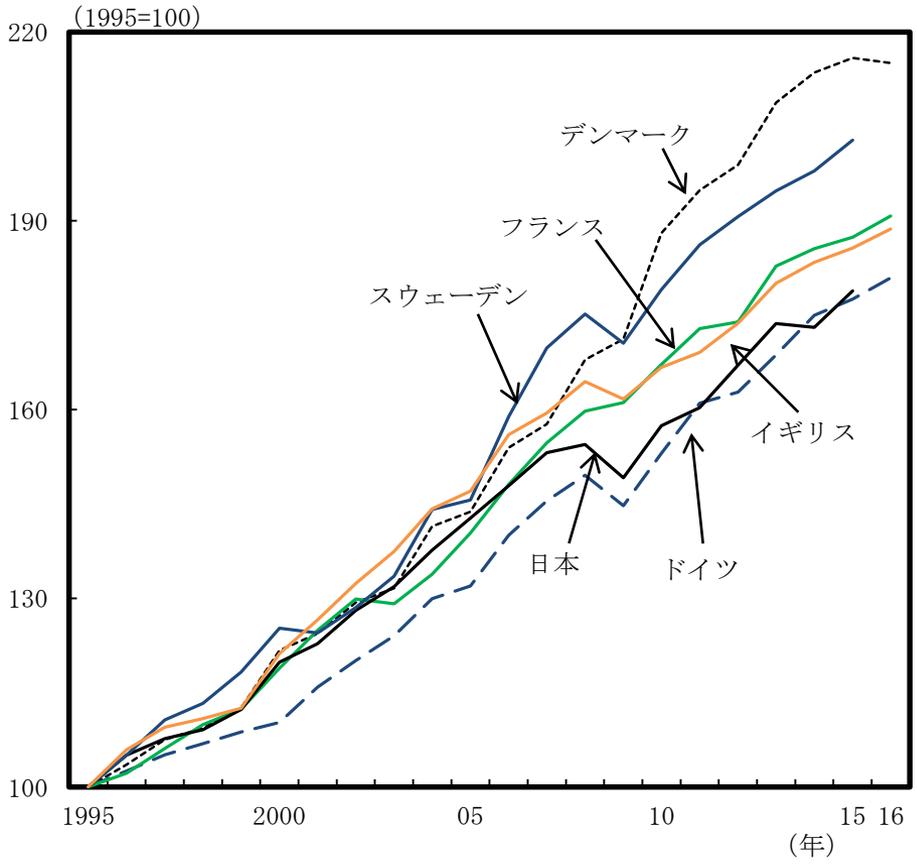


(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 「首都圏」とは、「東京」「埼玉」「千葉」「神奈川」をさす。地方とはそれ以外をさす。

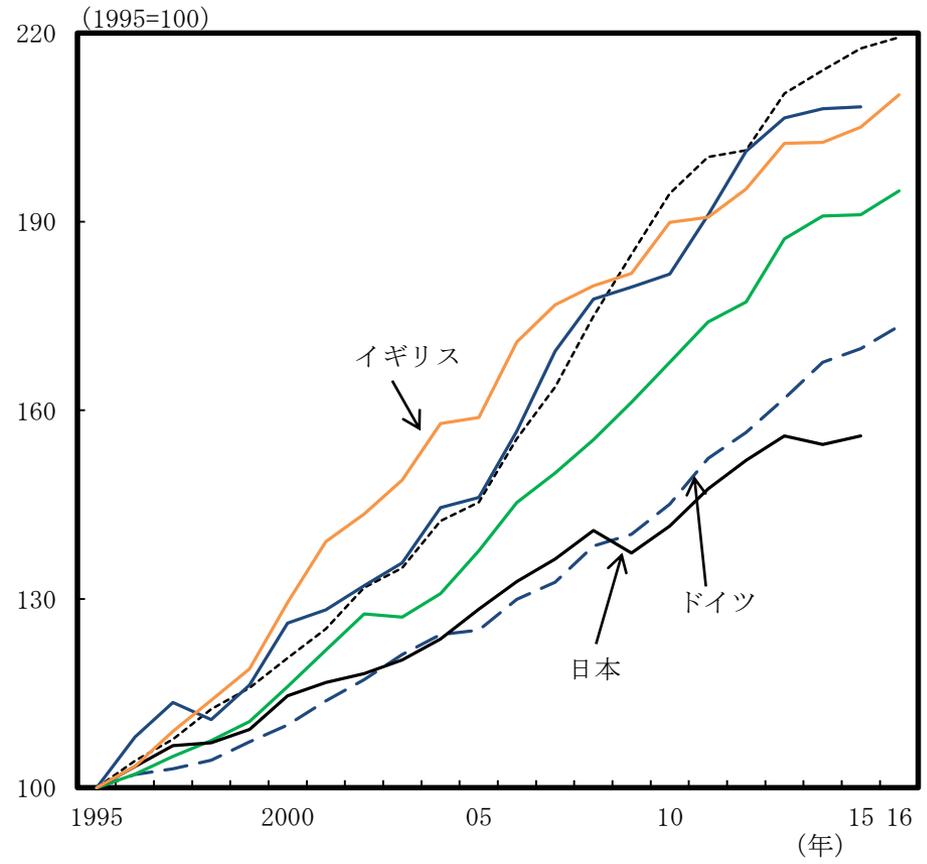
図表36: 購買力を加味した生産性・賃金(国際比較)(1995=100)

○ 1995年を100として、1人当たり生産性と賃金の動きをみると、日本以外の国は、少なくとも生産性並には賃金が伸びているにもかかわらず、日本では、生産性よりも賃金の伸びが低い。

1人当たり生産額(生産性)の推移(1995=100)



1人当たり賃金の推移(1995=100)

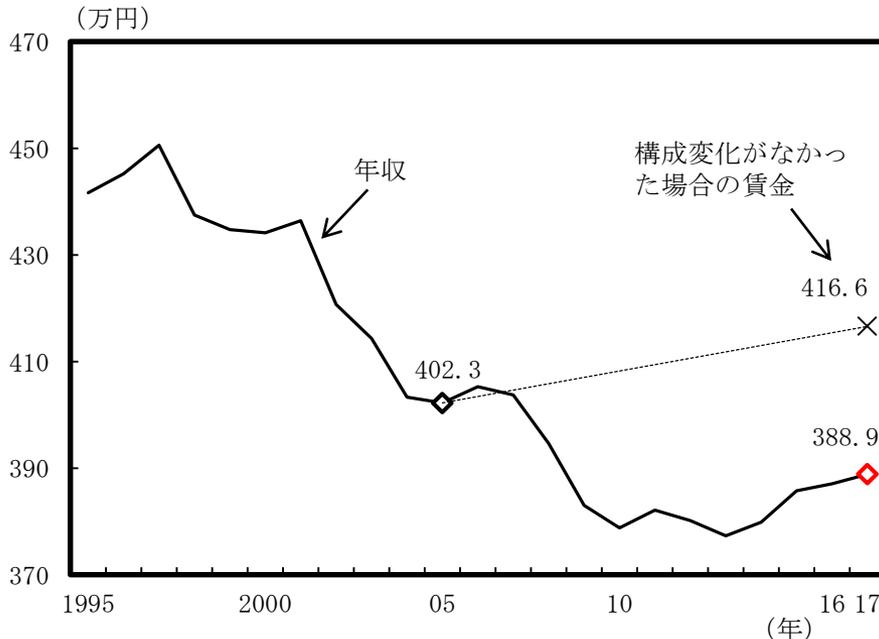


(備考) OECD.statにより作成。

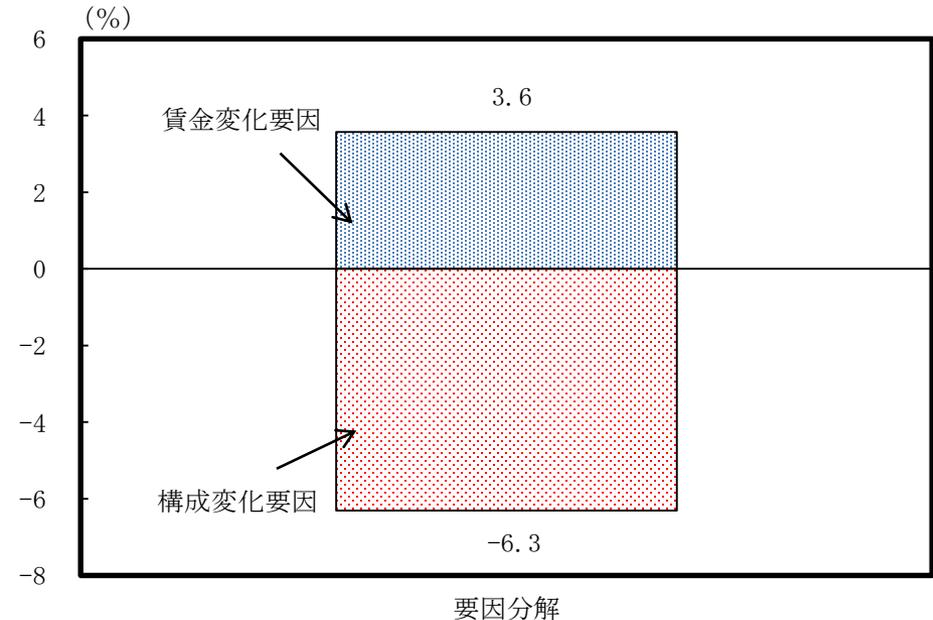
図表37: 雇用者構成比等の変化が賃金に与える影響

- 雇用者構成比の変化が賃金を押し下げている可能性もある。年齢構成、産業構成、雇用形態、就業形態、勤続年数の5つの切り口から雇用者を分解し、全体の賃金変化を
 - ① 区分の構成比率が変化せず、区分内の賃金のみ変化した場合の効果（賃金変化要因）
 - ② 区分内の賃金が変化せず、区分の構成比率だけが変化した場合の効果（構成変化要因）
 の2つの要因に分解。
- 構成変化（年齢構成、産業構造、雇用形態等の変化）は、賃金に対して大きくマイナスに寄与しており、賃金変化要因だけをみれば、2005年から2017年にかけてはむしろプラス。

賃金の推移



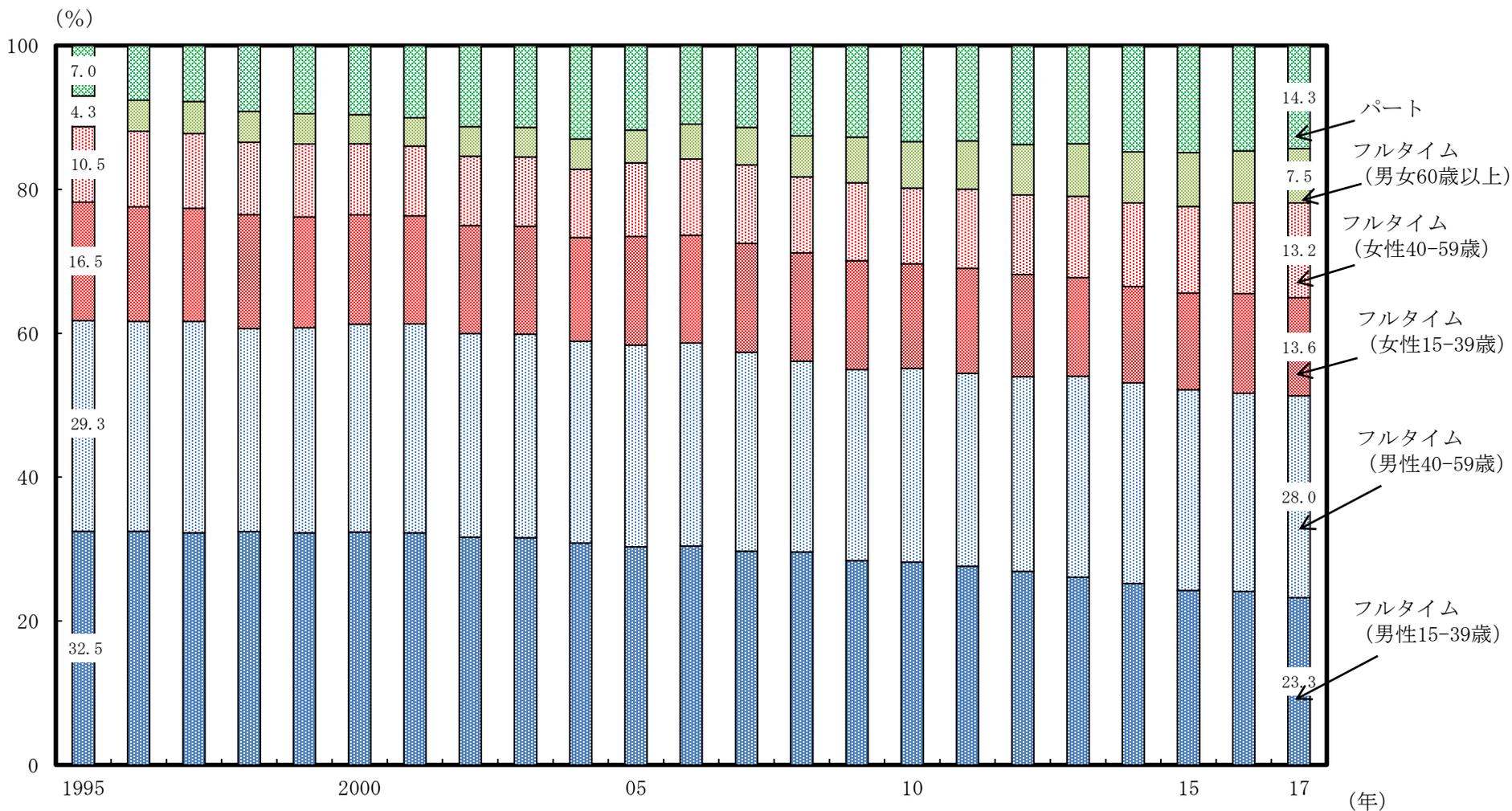
要因分解(2005年と2017年の比較)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
 2. 雇用形態（正規・非正規別）に賃金構造基本統計調査において取得できるのは、2005年以降である。
 3. 試算は、年齢構成（15-59歳、60歳以上）、産業構成（9産業）、雇用形態（正規・非正規）、就業形態（フルタイム・パート）、勤続年数（0年目、1～9年目、10年目以上）の5つの切り口（15-59歳の正規フルタイム以外については、産業構成・勤続年数を分けていない）で雇用者を分解して試算したもの。

図表38: 労働供給の担い手の変化

- 総労働時間について、その構成比をみると、日本型雇用の中核を担ってきたフルタイムの男性がここ20年間で10%ポイントほど減少しており、特に15-39歳において顕著である。一方、40-59歳の女性や60歳以上の割合が上昇している。
- パートが担う割合は、1995年と比べ、2017年では2倍以上に上昇。

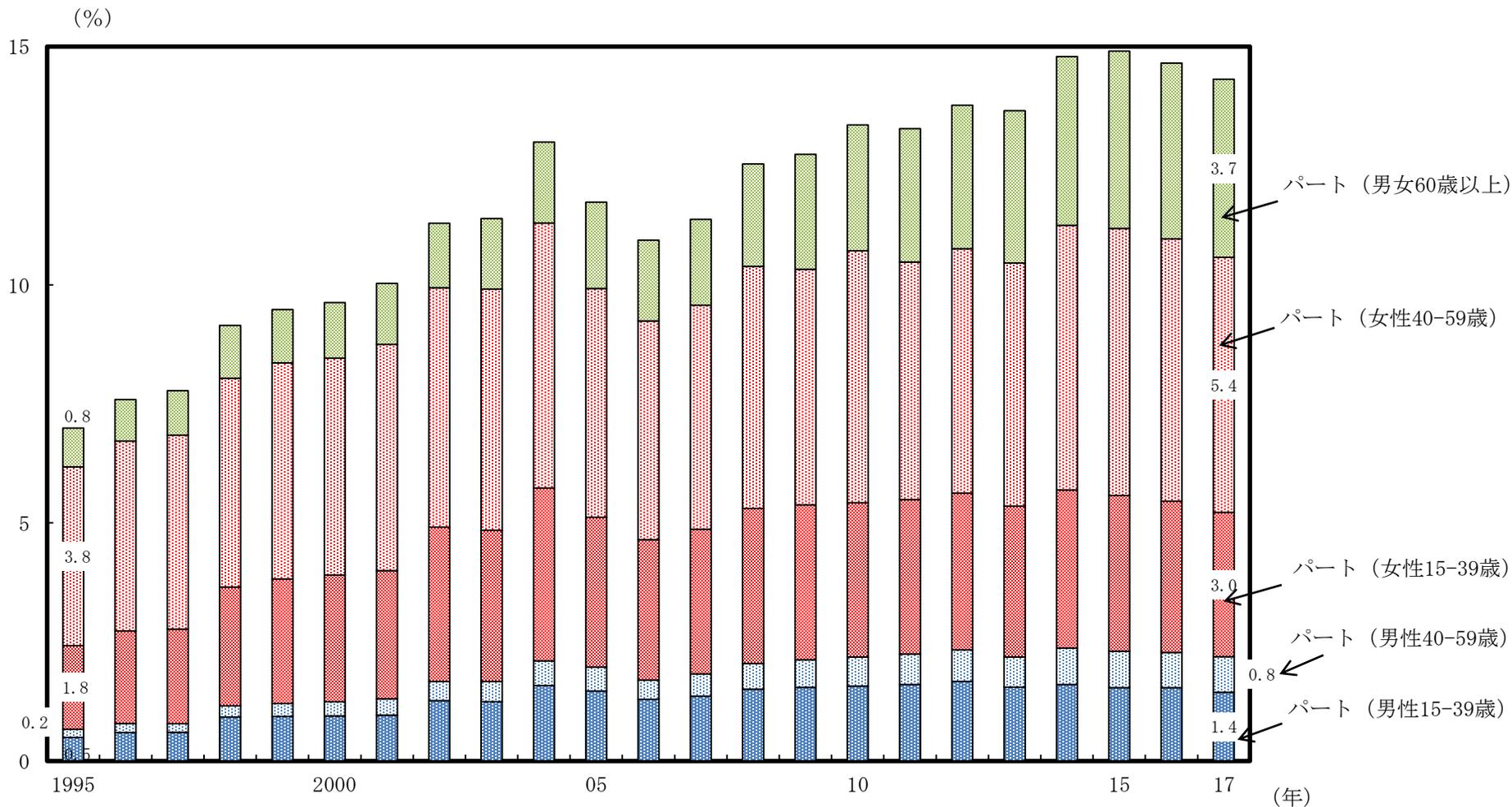


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

図表39: パートの担い手の変化

○ 総労働時間の構成比が大きく上昇しているパートについて、その内訳をみると、60歳以上や40-59歳の女性による寄与が大きい。

パートの担い手の割合

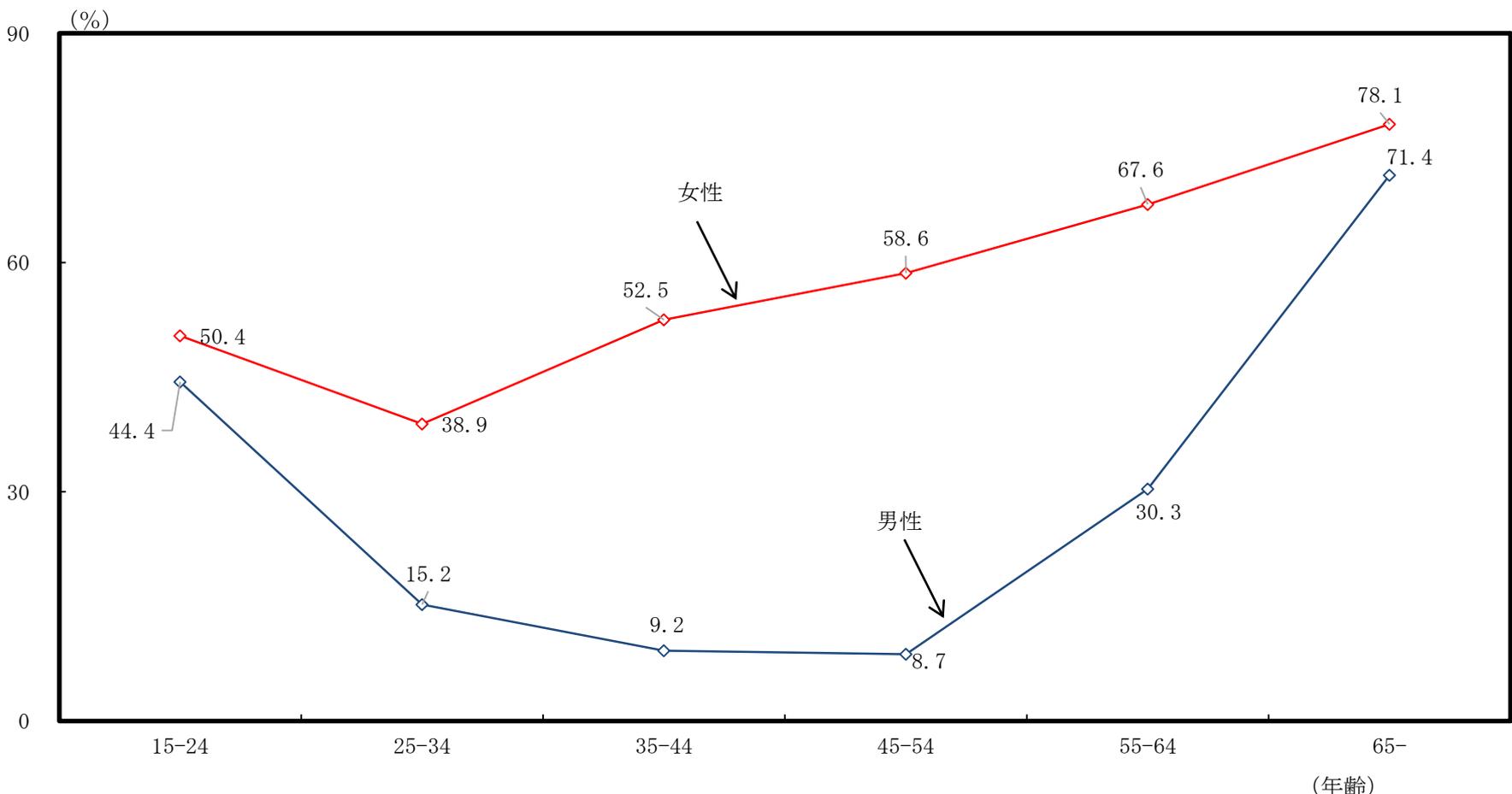


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

図表40: 年齢別非正規雇用者比率

○ 年齢別の非正規雇用者比率をみると、特に35-44、45-54歳において、男性と女性における差が大きく、35-44歳では、雇用者に占める非正規の割合は50%を超える水準。

年齢別非正規雇用者比率(2017年)

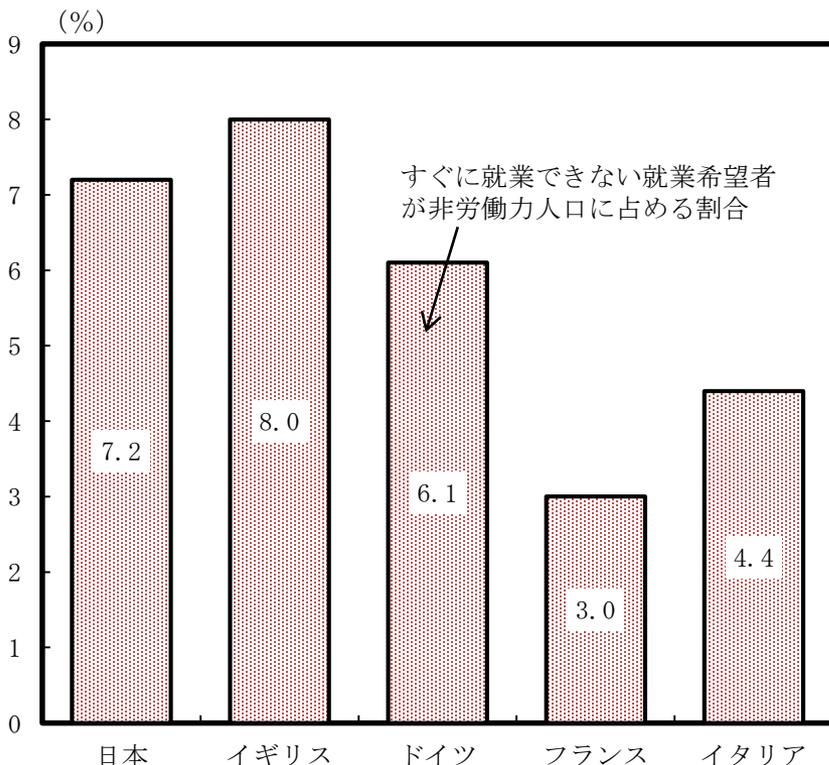


(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

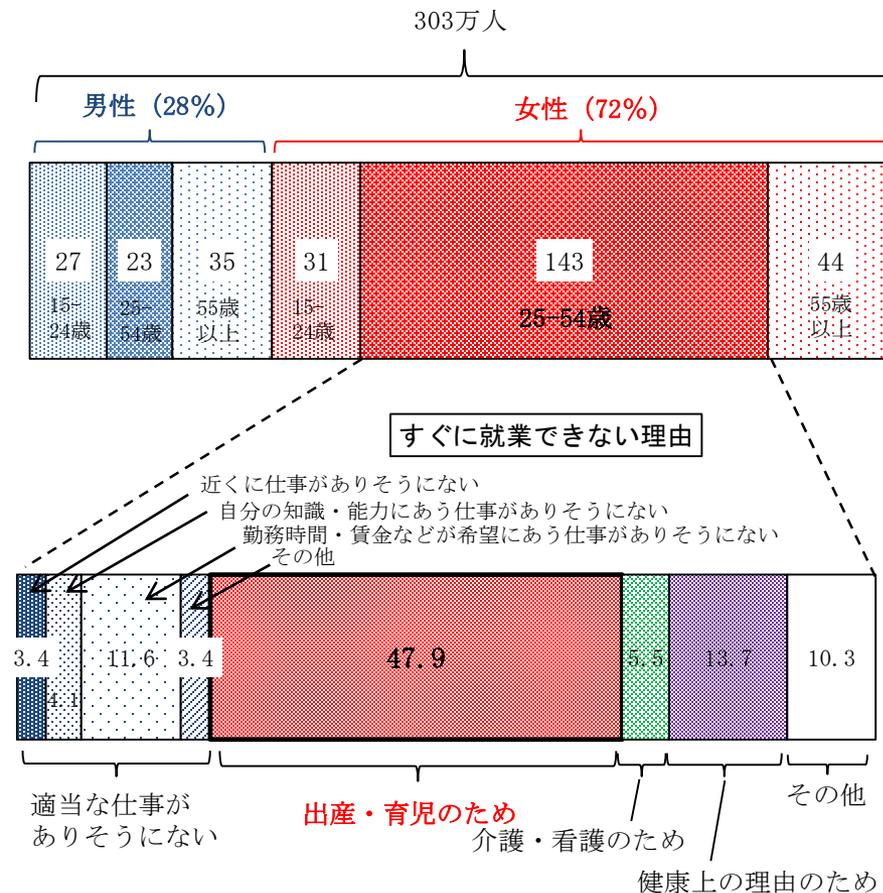
図表41:就業希望者の状況

- 「すぐに就業できない」就業希望者が、非労働力人口に占める割合をみると、我が国は、イギリスに次ぐ水準であり諸外国と比べて高い。
- すぐに就業できない者のうち、7割が女性であり、その多くは25-54歳である。25-54歳の女性について、「すぐに就業できない」理由をみると、「出産・育児のため」が47.9%を占める。

「すぐに就業できない」就業希望者が非労働力人口に占める割合(国際比較)



就業希望(すぐに就業できない)者の内訳

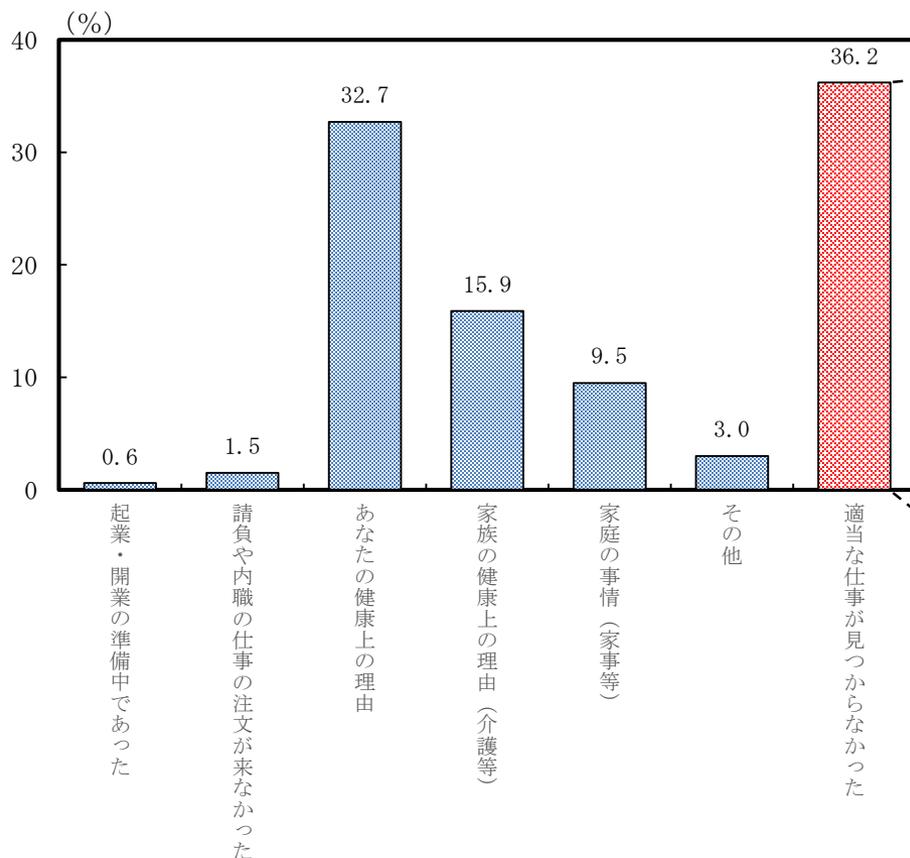


(備考) 総務省「労働力調査」、「未活用労働指標の国際比較」(労働力調査ミニトピックNo.20)により作成。すべて2018年4-6月期の値。

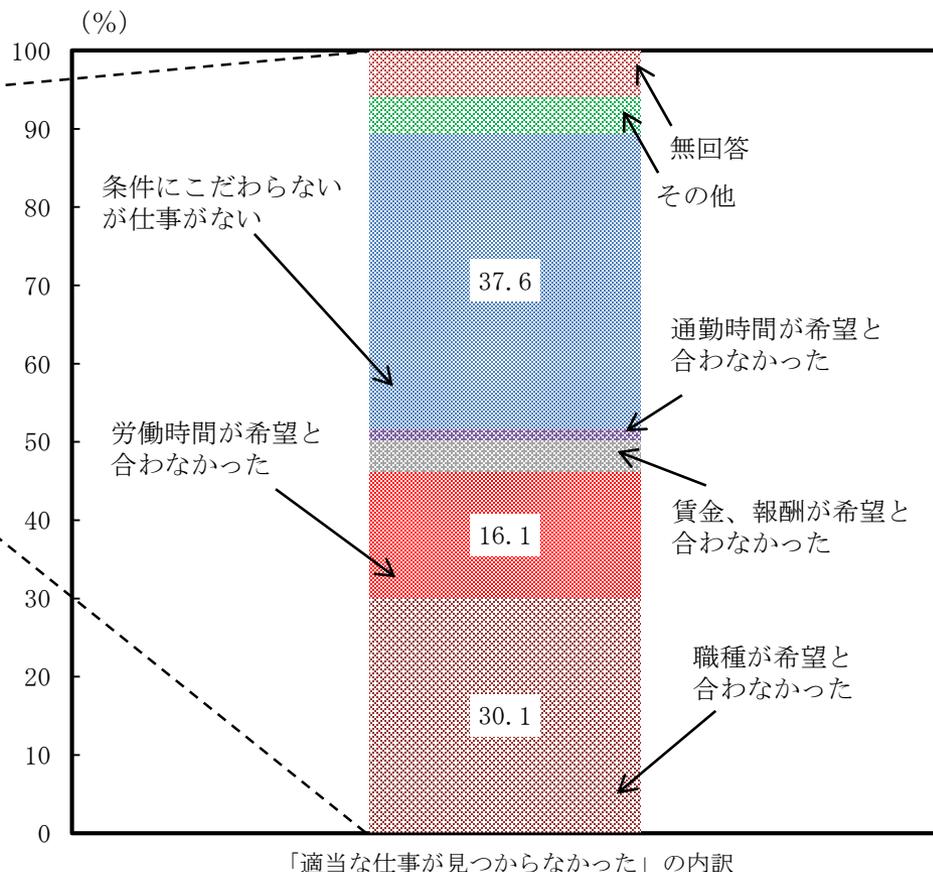
図表42: 就業を希望しつつ、就業しなかった理由(60~69歳)

- 60~69歳の者について、「就業を希望しつつ就業しなかった理由」をみると、「適切な仕事が見つからなかったため」が最も割合が高い。
- 「適切な仕事が見つからなかったため」の内訳をみると、「条件にこだわらないが仕事がない」、「職種が希望に合わなかった」、「労働時間が希望と合わなかった」等の割合が高く、依然としてミスマッチが存在。

就業を希望しつつ、就業しなかった理由(60歳以上)



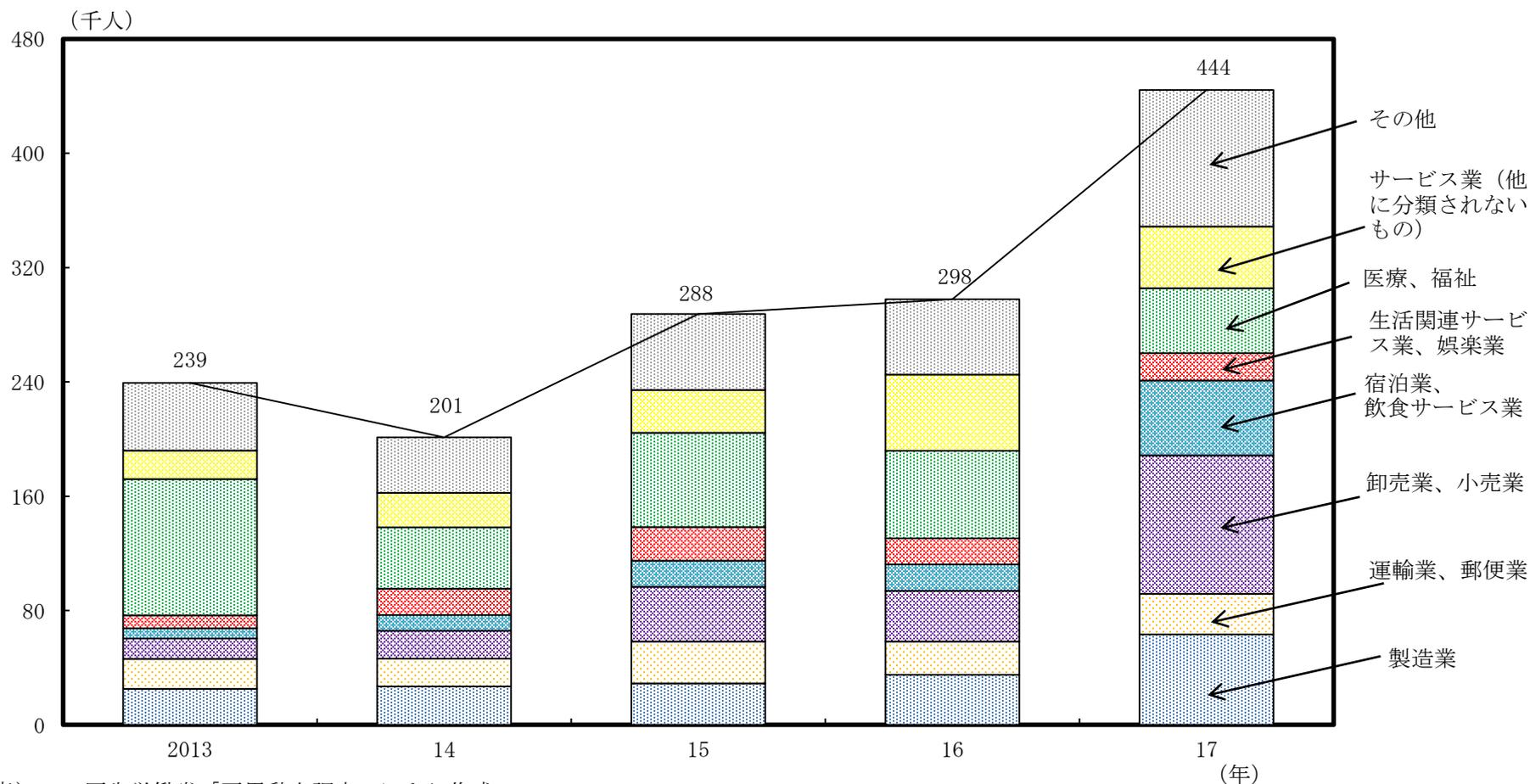
「適切な仕事が見つからなかった」の内訳



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」により作成。
 2. 調査は、2014年7~8月において、60~69歳の男女5,000人を対象に実施されたもの(有効回収率は64.9%)

図表43: 同一事業所における「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」へ転換した者

○ 同一事業所において、「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」へ転換した者について、産業別にその推移をみると、「卸売・小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」等において増加している。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

2. 産業は大分類のうち、2016年における転換者が多い7分類以外については、「その他」に分類している。

3. 2013-17年の1月1日時点における「雇用期間の定めあり」の者の数は、2013年：11,033.0千人、2014年：11,311.2千人、2015年：11,507.3千人、2016年：11,928.8千人、2017年：12,477.8千人である。