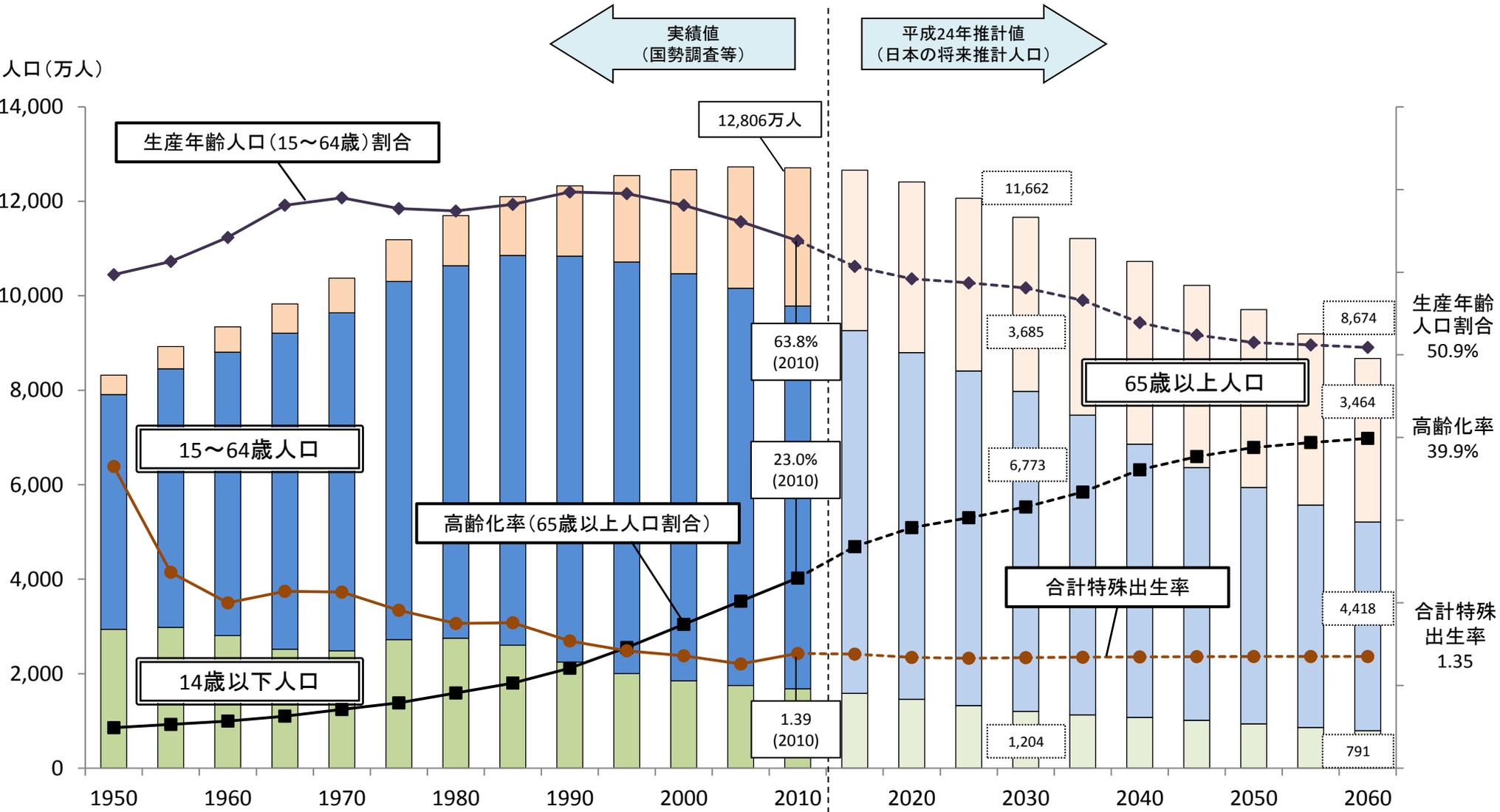


# 望ましい働き方ビジョン 参考資料

# 図表1 日本の人口の推移

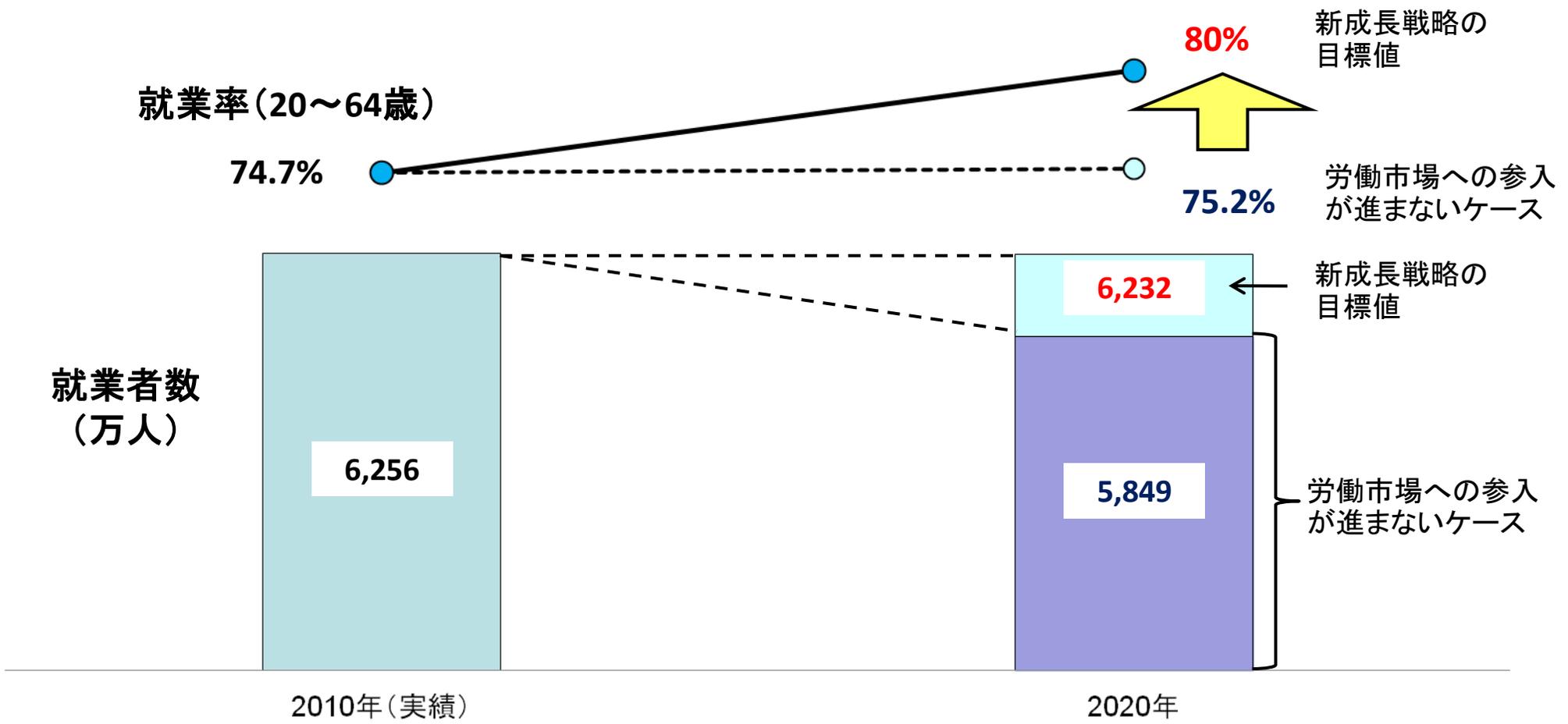
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、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):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」 2

# 図表2 就業者数、就業率の見通し

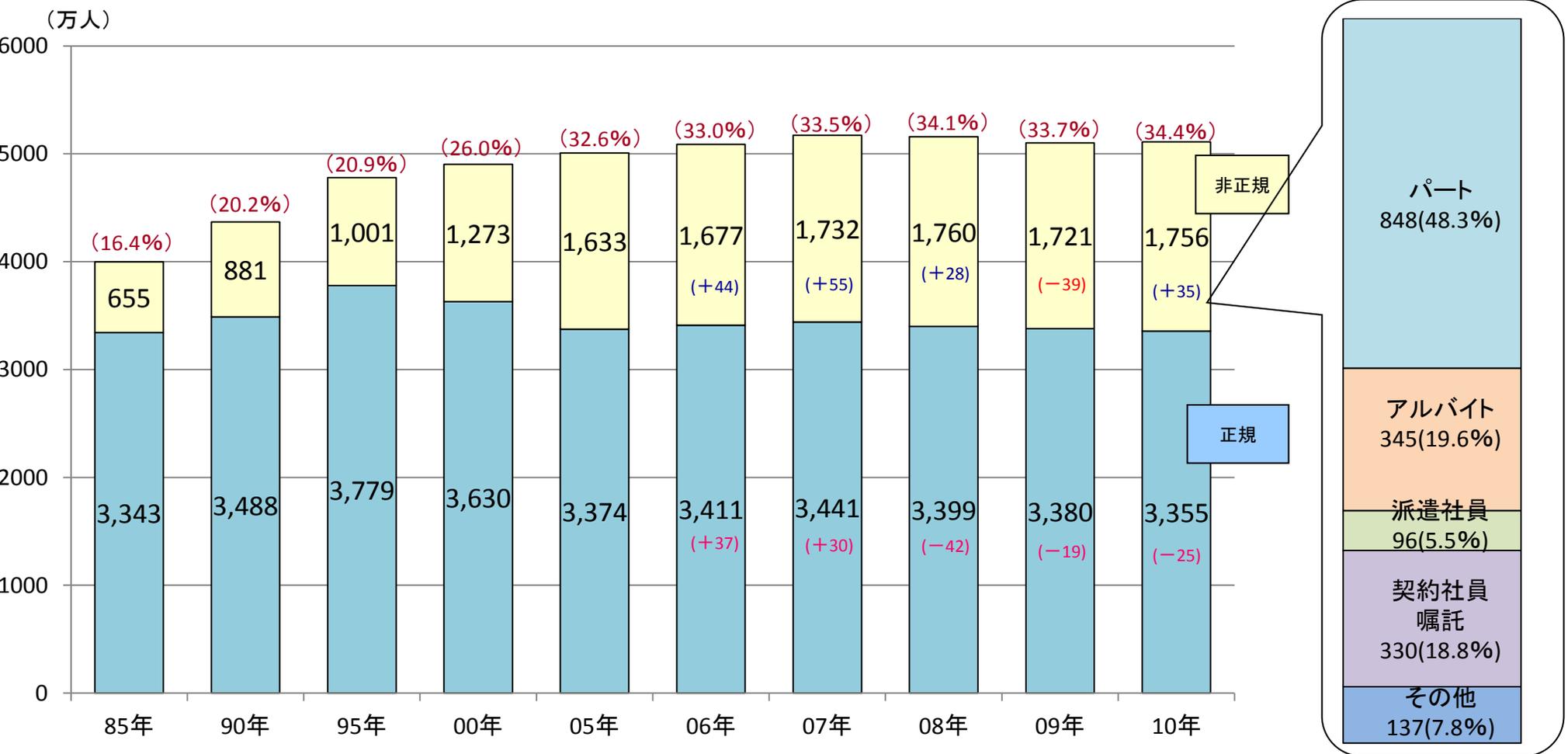
- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注) 1. 新成長戦略において、20~64歳の就業率の目標を80%(2020年)としており、このとき、15歳以上の就業率(56.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。  
 2. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による2020年の性別・年齢別の将来推計人口(平成18年12月推計)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率(20~64歳)は、試算した就業者数(20~64歳)を2020年の20~64歳人口で割ることにより算出。

# 図表3 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 「正規の職員・従業員」は近年減少傾向。
  - 2010年において、「非正規の職員・従業員」割合は、比較可能な2002年以降で最高水準。
  - 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。
- ※ 2011年において、「正規の職員・従業員」は3,185万人（対前年比25万人減）、「非正規の職員・従業員」は1,733万人（対前年比48万人増）で、雇用者に占める「非正規の職員・従業員」割合は35.2%（対前年比0.8%増）（いずれの数値も被災3県を除いたもの。）。

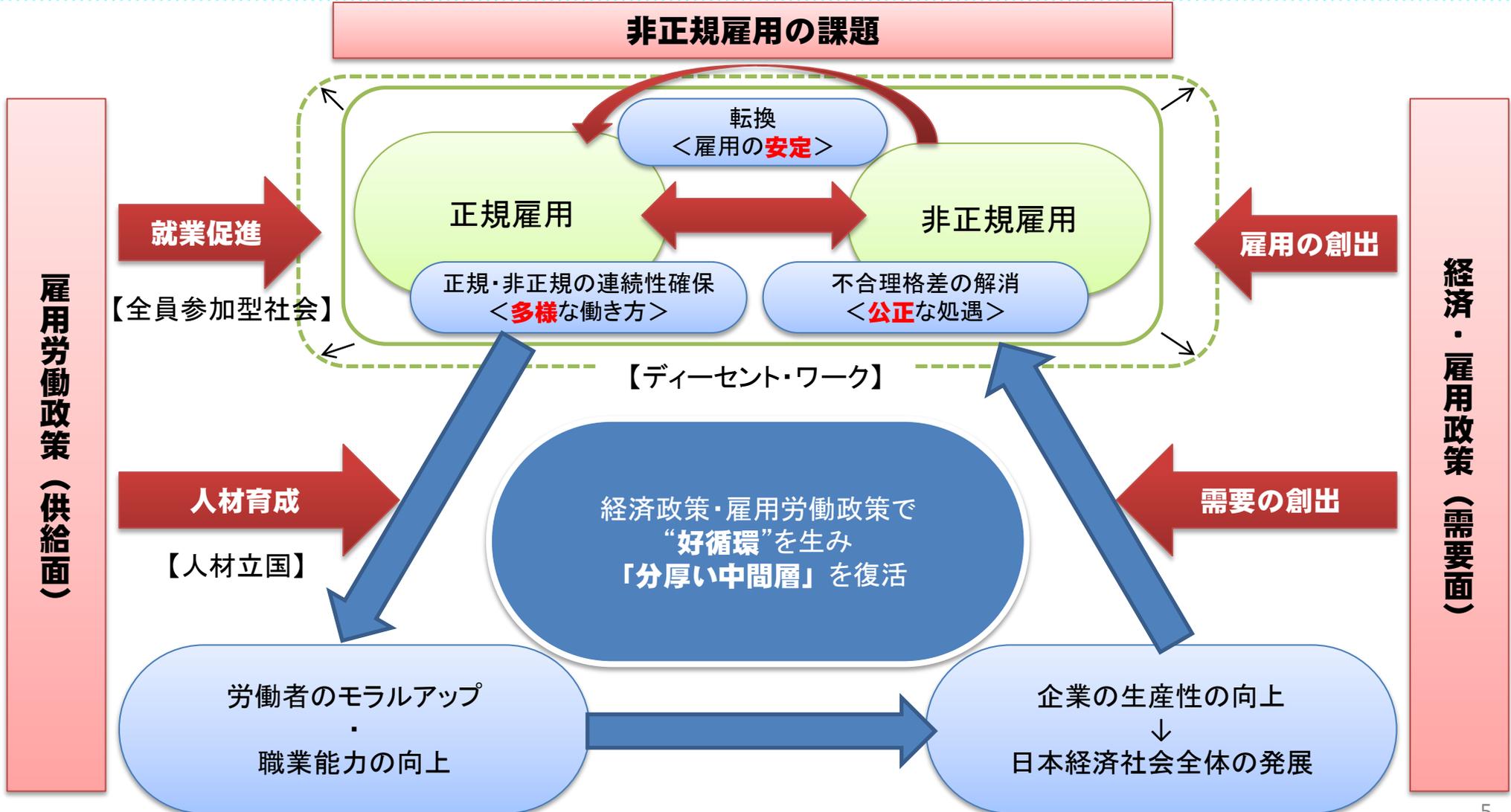


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

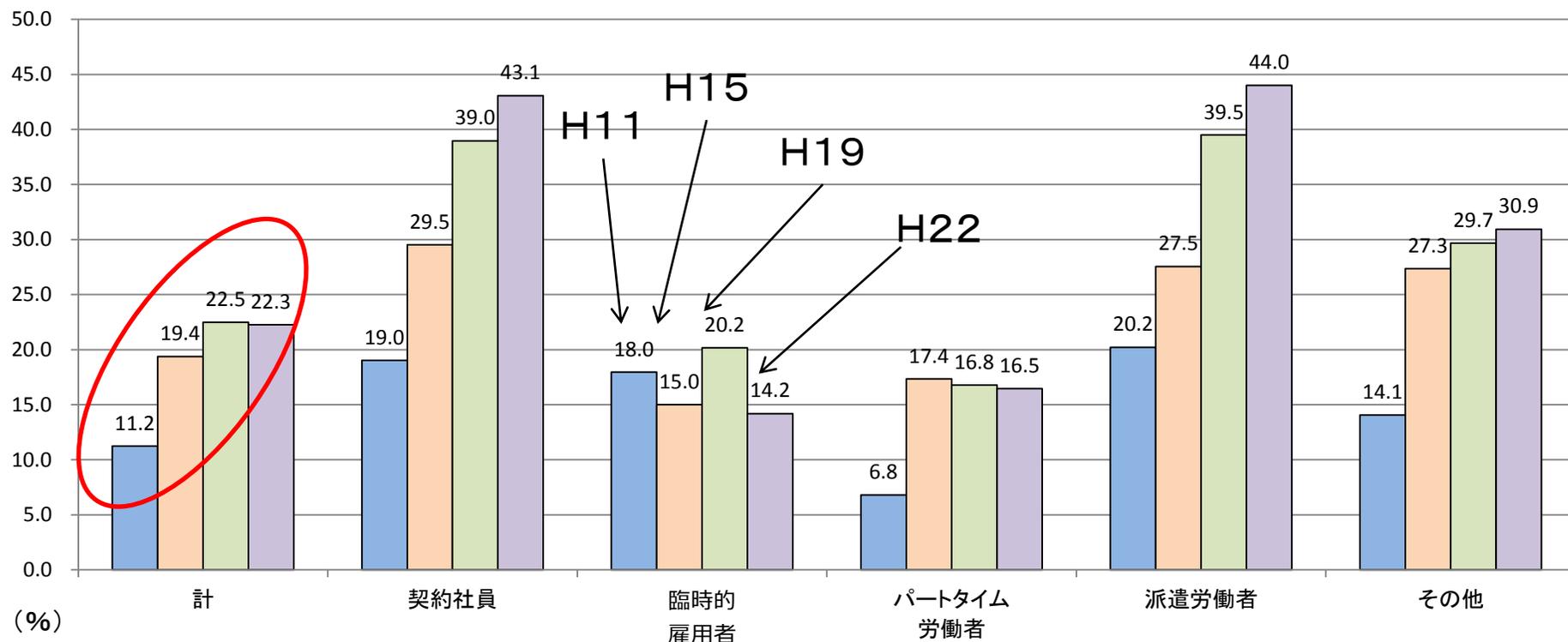
図表4 非正規雇用問題と経済政策・雇用労働政策との関係（イメージ）

- 人口減少社会の中で、持続的な経済成長や社会保障制度の維持のためには、雇用の下支えが不可欠
- 成長分野を中心に経済の活性化を通じて良質な雇用を創出するとともに、若者・女性などの就業を進め「持続可能な全員参加型社会」を構築
- 「人材立国」に向けて一人ひとりの能力を高めていく観点から、成長分野を中心に人材育成を推進
- 正規・非正規という二極化した考え方を超えて、安定した雇用の下、労働者のモラルアップ・能力向上を図り、企業の生産性の向上や日本経済社会全体の発展につなげていく
- 経済政策・雇用労働政策により「好循環」を生み、「分厚い中間層」の復活を目指す



# 図表5 非正規雇用の労働者のうち「正社員になりたい者」の割合

○ 非正規雇用の労働者のうち、「正社員になりたい者」の割合は、  
 H11年11.2%→H15年19.4%→H19年22.5%→H22年**22.3%**と増加傾向にある。



(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注)①「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。

②契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

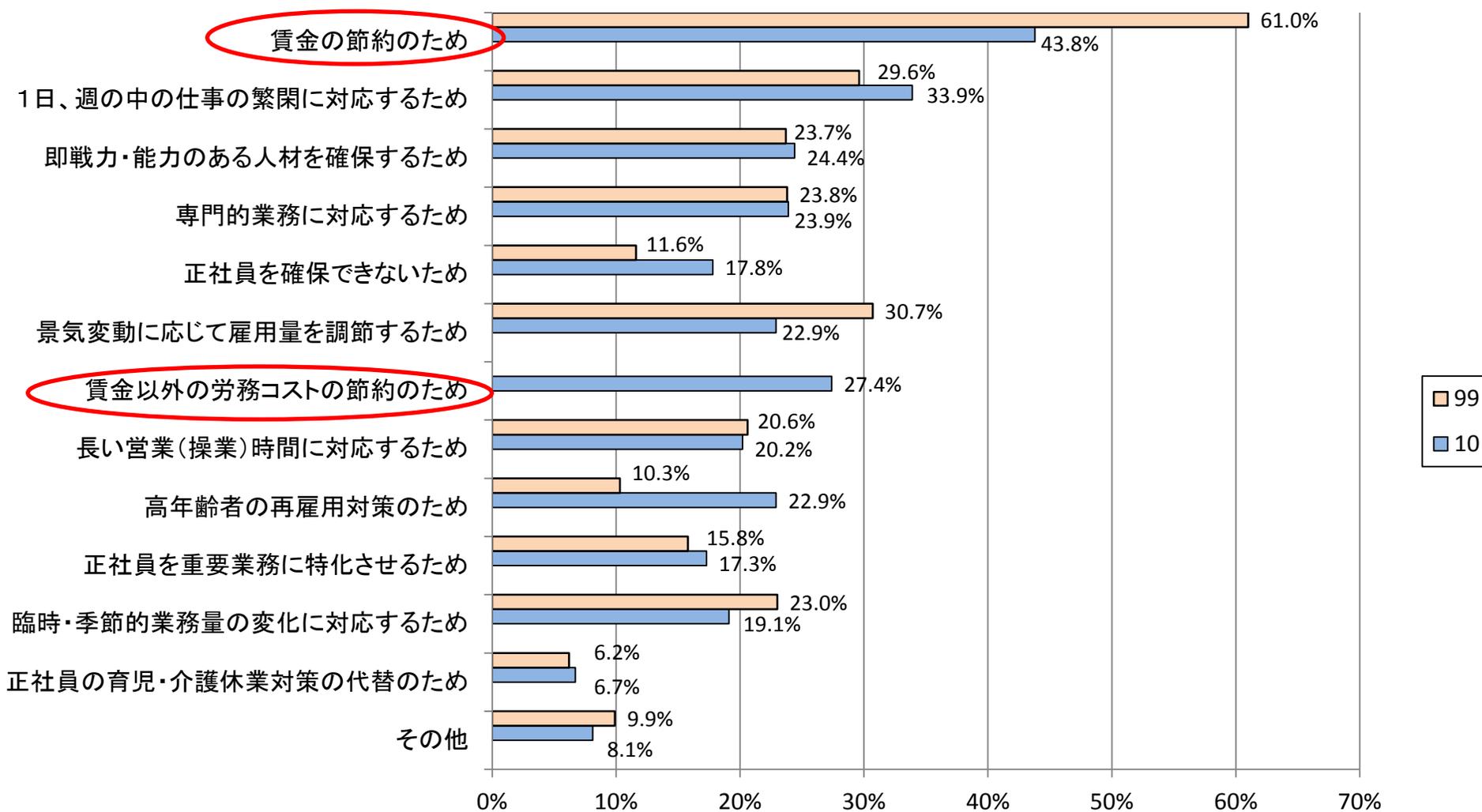
パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

③平成11年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」(短時間でないパート)の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。

# 図表6 非正規雇用の労働者の活用に関する企業の意識

○ 労務コストの削減のために非正規雇用の労働者を活用している企業が多い。



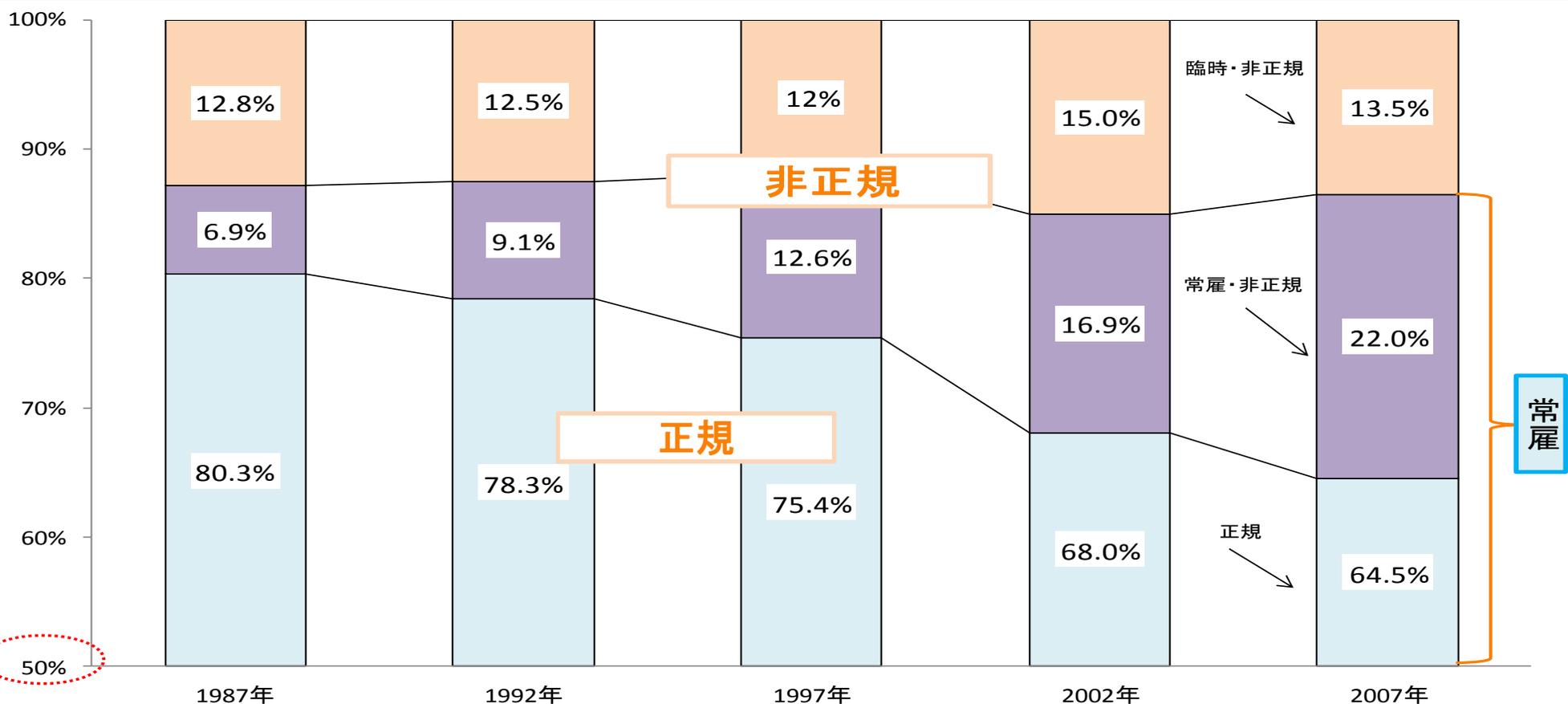
(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2010)

注) 10年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。(複数回答)

非正規雇用の労働者:「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

# 図表7 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移（雇用契約期間別）

○ 正規雇用の労働者の割合が低下し非正規雇用の労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規雇用の労働者の割合が大きく上昇している。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

注) ①調査票には、「常雇」「臨時雇」「日雇」の3つの選択肢があり、このうち「臨時雇」「日雇」については以下のように定義の記載があるが、「常雇」はない。

臨時雇: 雇用契約期間が1ヶ月以上1年以下の人

日雇: 雇用契約期間が1ヶ月未満の人

②雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規: 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」である者が含まれる。

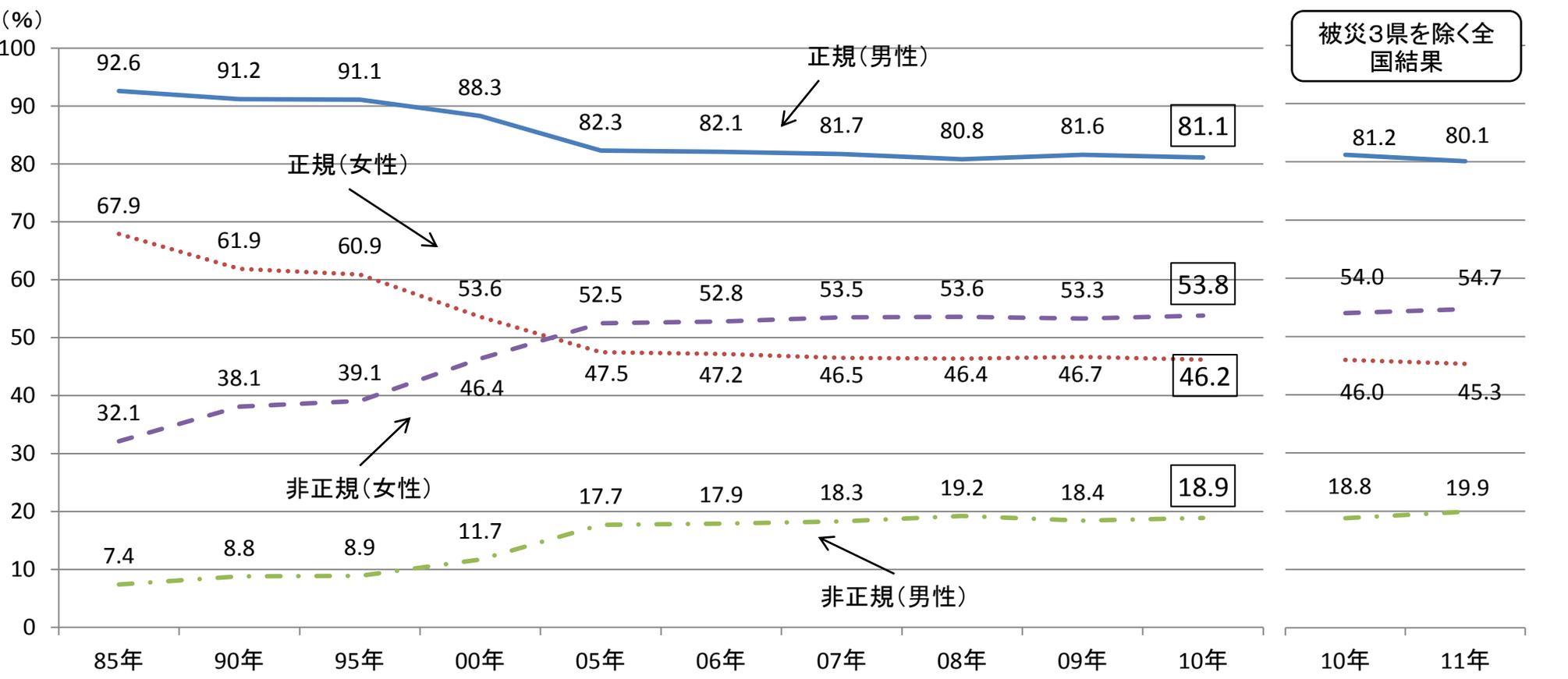
## 図表8 非正規雇用の労働者の定義等

### ● 法令上の非正規雇用の労働者の取扱い

有期契約労働者	<p>労働基準法第14条第1項 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約</li><li>二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)</li></ul>
短時間労働者	<p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条 一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p>
派遣労働者	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第2条第1項</p> <ul style="list-style-type: none"><li>一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。</li><li>二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。</li></ul>

# 図表9 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移（性別）

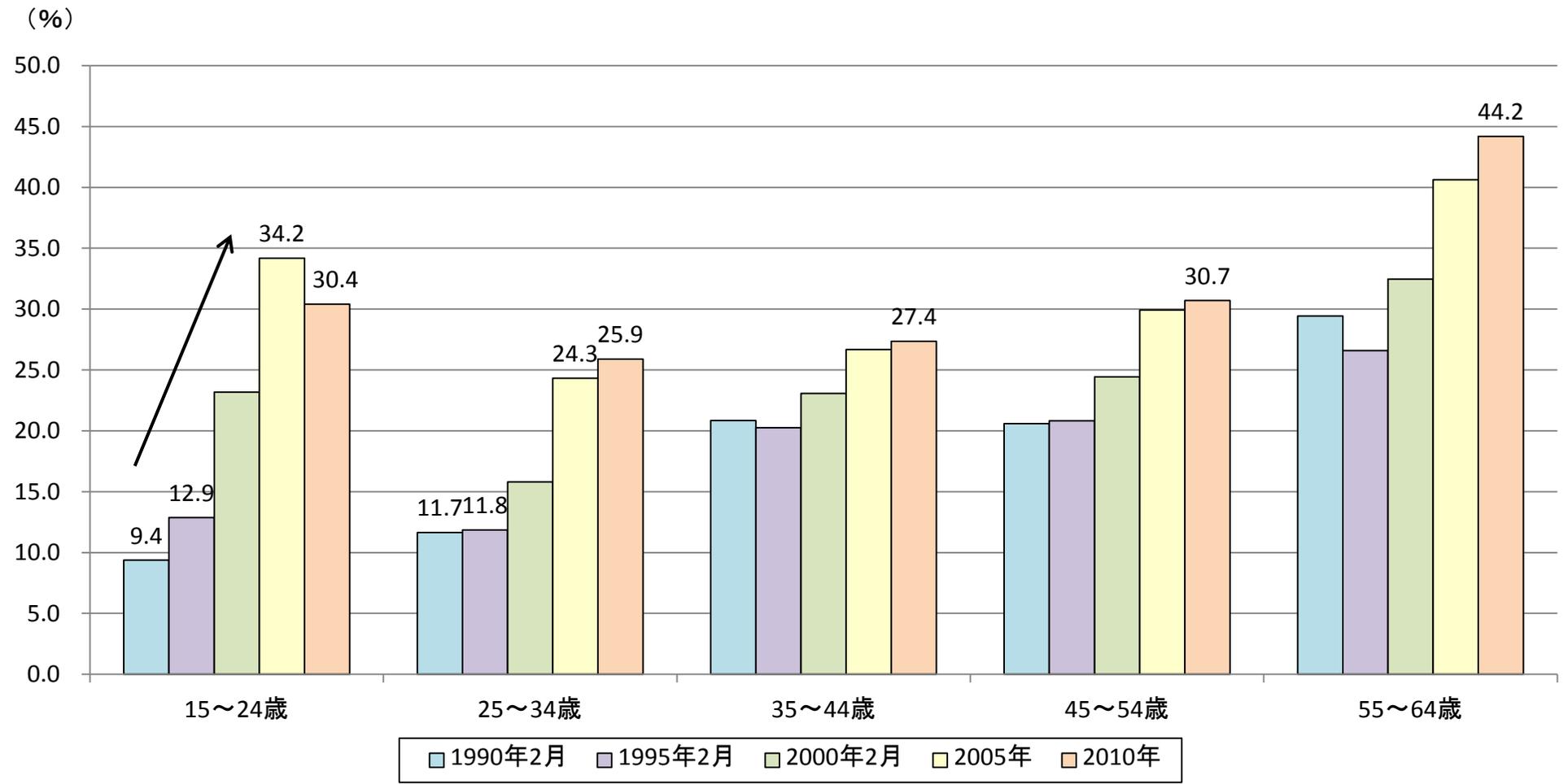
- 雇用者に占める正規雇用の労働者、非正規雇用の労働者の割合を男女別にみると、
  - ・ 男性は、9割を超えていた正規労働者の割合が低下し、非正規雇用の労働者の割合は2割弱
  - ・ 女性は、非正規雇用の労働者の割合が上昇し、2000年代には正規労働者の割合を上回り、非正規雇用の労働者の割合は5割超



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。  
 注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 正規雇用の労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 非正規雇用の労働者：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」である者が含まれる。

# 図表10 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移（年齢別）

○ 非正規雇用の労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。  
 ○ 特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。  
 （なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。）

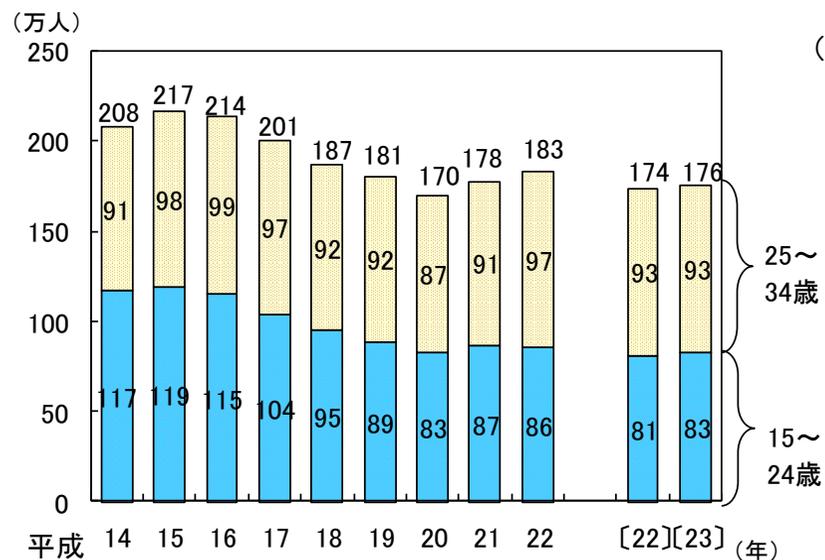


（資料出所）総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）  
 注）非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用の労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。  
 非正規雇用の労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

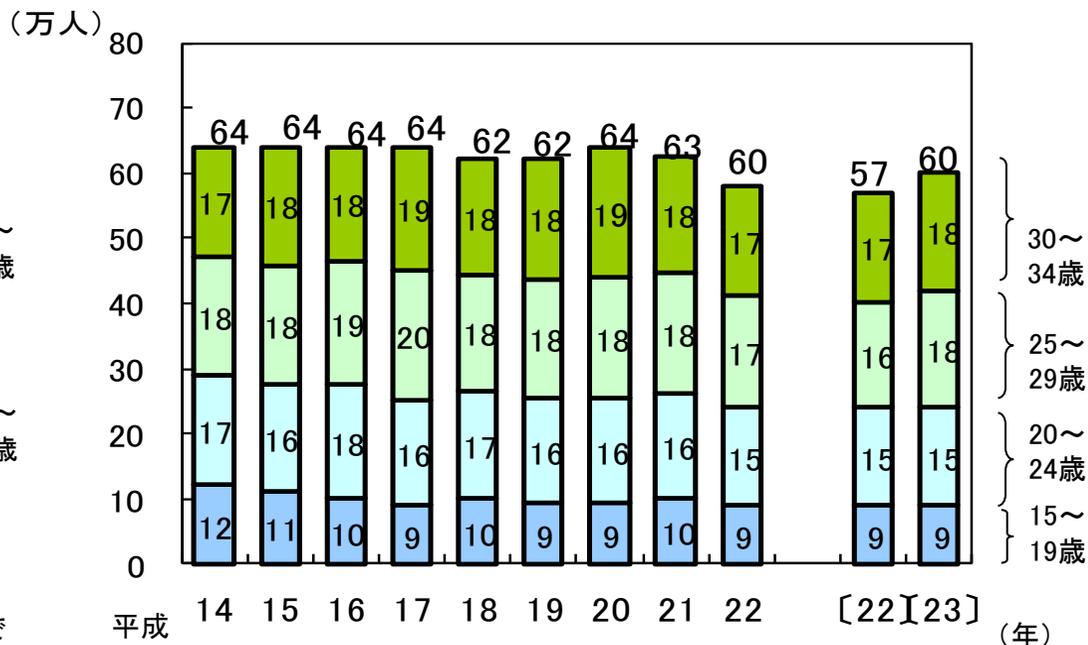
# 図表11 フリーター・ニートの推移

- いわゆる「フリーター」の数は、217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少したものの、平成21年から増加に転じた。平成23年は176万人と、前年差2万人増(被災地を除く)。
- いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台で推移。平成23年は60万人。

### フリーターの数の推移



### ニートの数の推移



資料出所: 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) 「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

[注2] [ ]を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

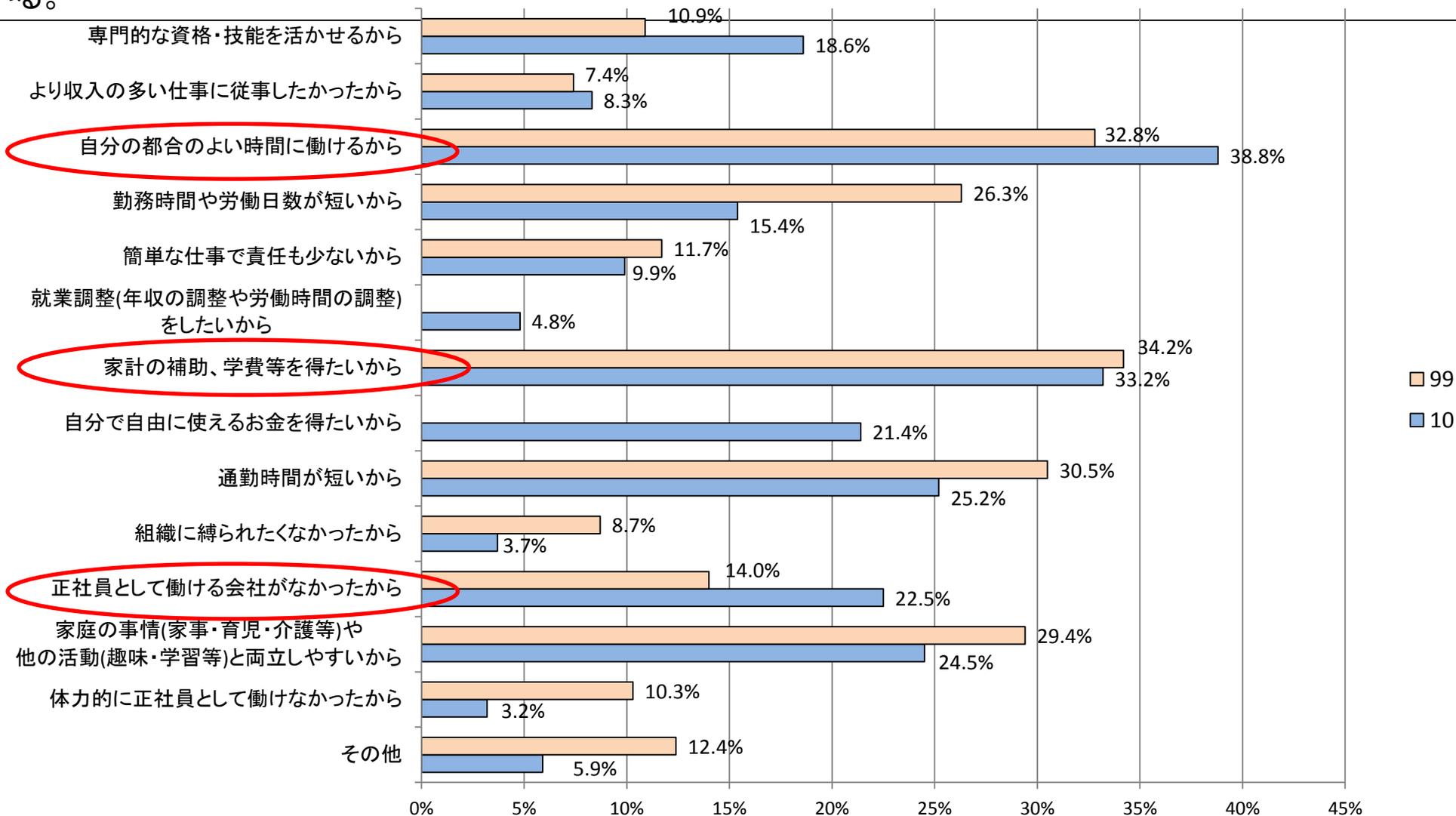
資料出所: 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注1) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注2) [ ]を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 図表12 非正規雇用の労働者を選んだ理由

○ 非正規雇用の労働者としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多い。「正社員として働ける会社になかったから」は22.5%で、99年より増加している。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2010)

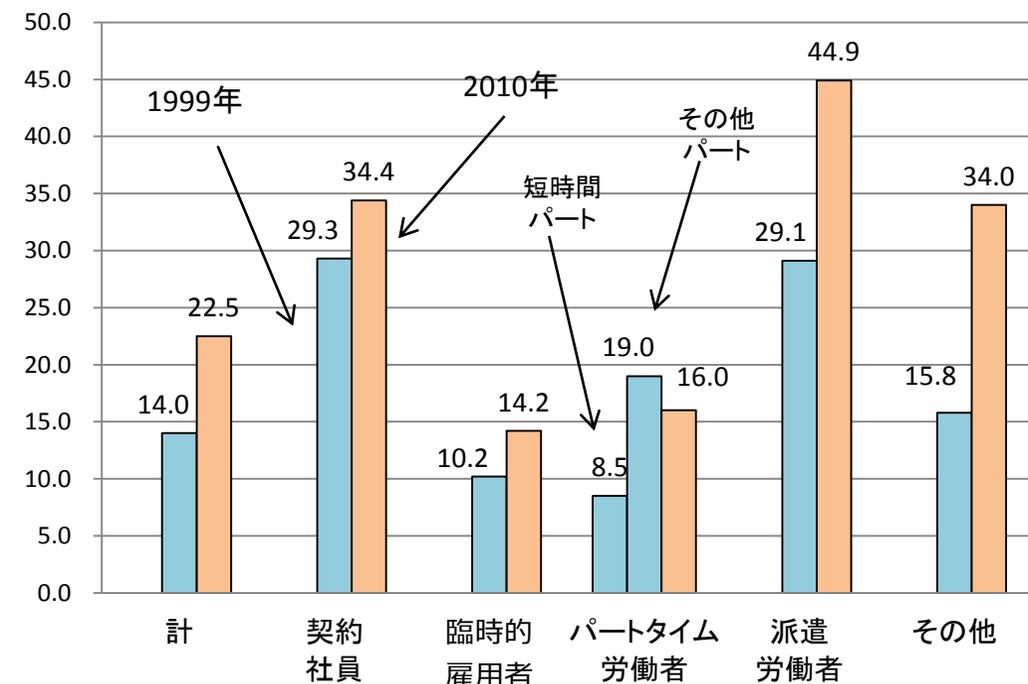
注) 10年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。(複数回答(10年は3つまでの複数回答))

非正規雇用の労働者: 「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

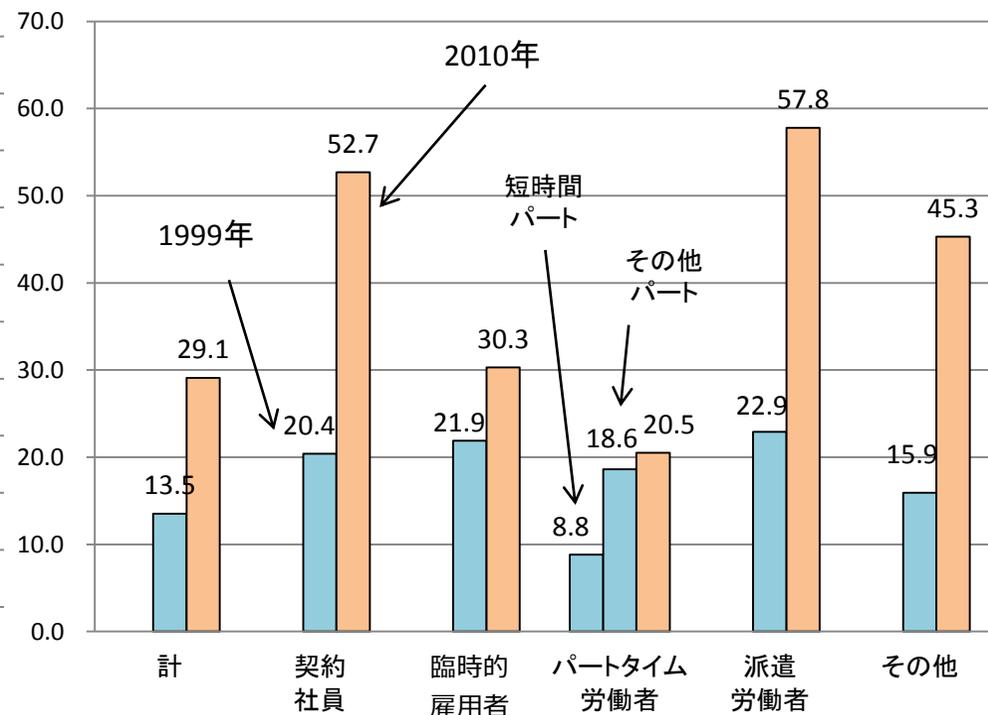
# 図表13 不本意就業の現状

- 「正社員として働ける機会がなかった」ために、非正規雇用で働いていると答えた者は、1999年から2010年までの間に非正規雇用の労働者全体で**8.5%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、元々その割合が高かったものが、さらに増加しており、**2010年には契約社員は3割を、派遣労働者は4割を越えている**。
- また、現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者は、1999年から2010年までの間に、非正規雇用者全体で**15.6%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数が就業形態を変えたいと考えている。
- このように他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、**88.4%は正社員になりたい**と答えている。

「正社員として働ける会社がなかった」者の割合



「他の就業形態に変わりたい」とする者の割合



(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2010)

注)①1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。

②右図については、1999年は労働者計、2010年は「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者計を母数としており、単純な比較ができないことに留意する必要。

③契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

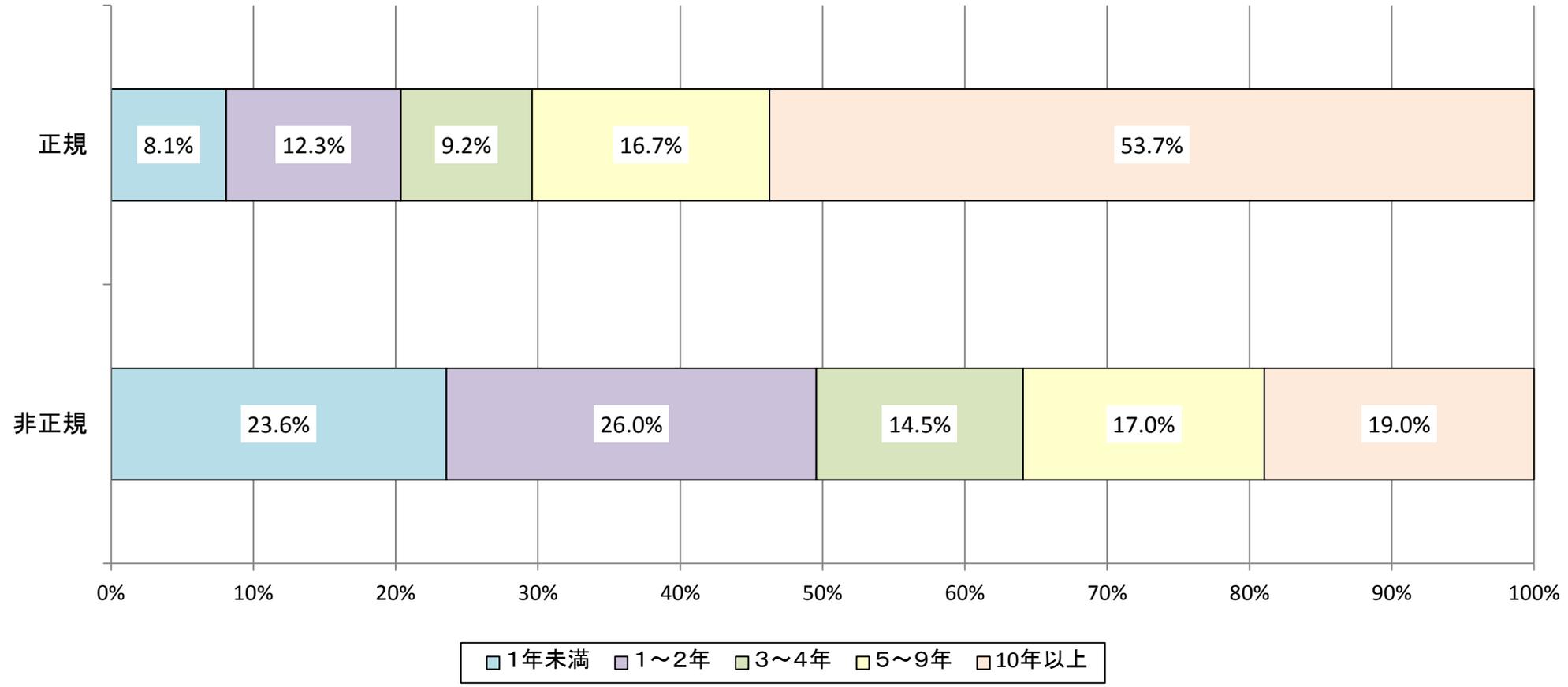
臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

# 図表 1 4 現在の会社における継続就業期間別労働者割合（正規・非正規）

- 正規雇用の労働者では「10年以上」の者が5割を超える。
- 非正規雇用の労働者では3年未満の者と、3年以上の者で約半分ずつを占めており、「10年以上」の者も約2割を占める状況である。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)

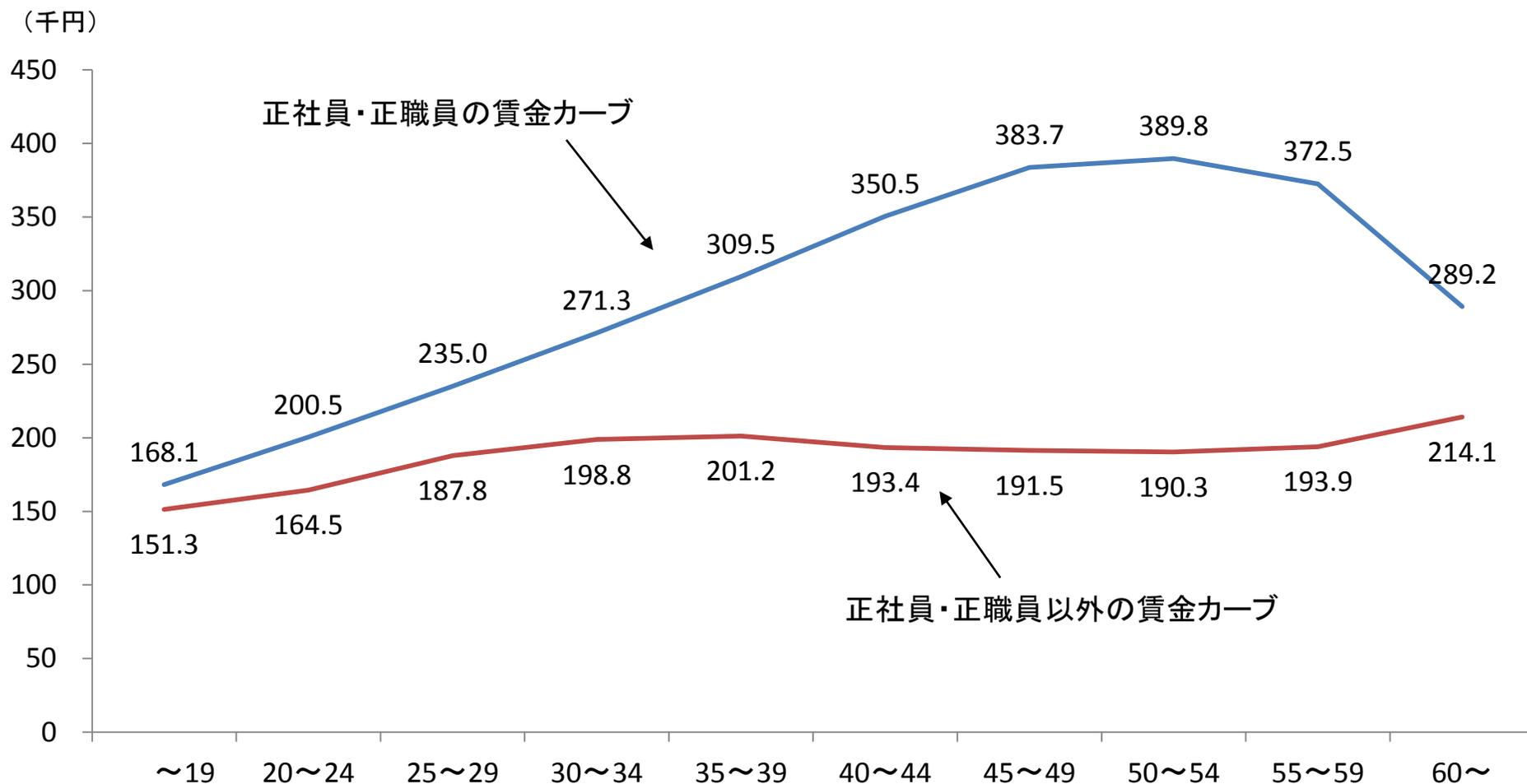
注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規：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」である者が 15 含まれる。

# 図表15 一般労働者の賃金カーブ（月給ベース）

○ 雇用形態別の賃金をみると、「正社員・正職員」が312.8千円、「正社員・正職員以外」が195.9千円となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)

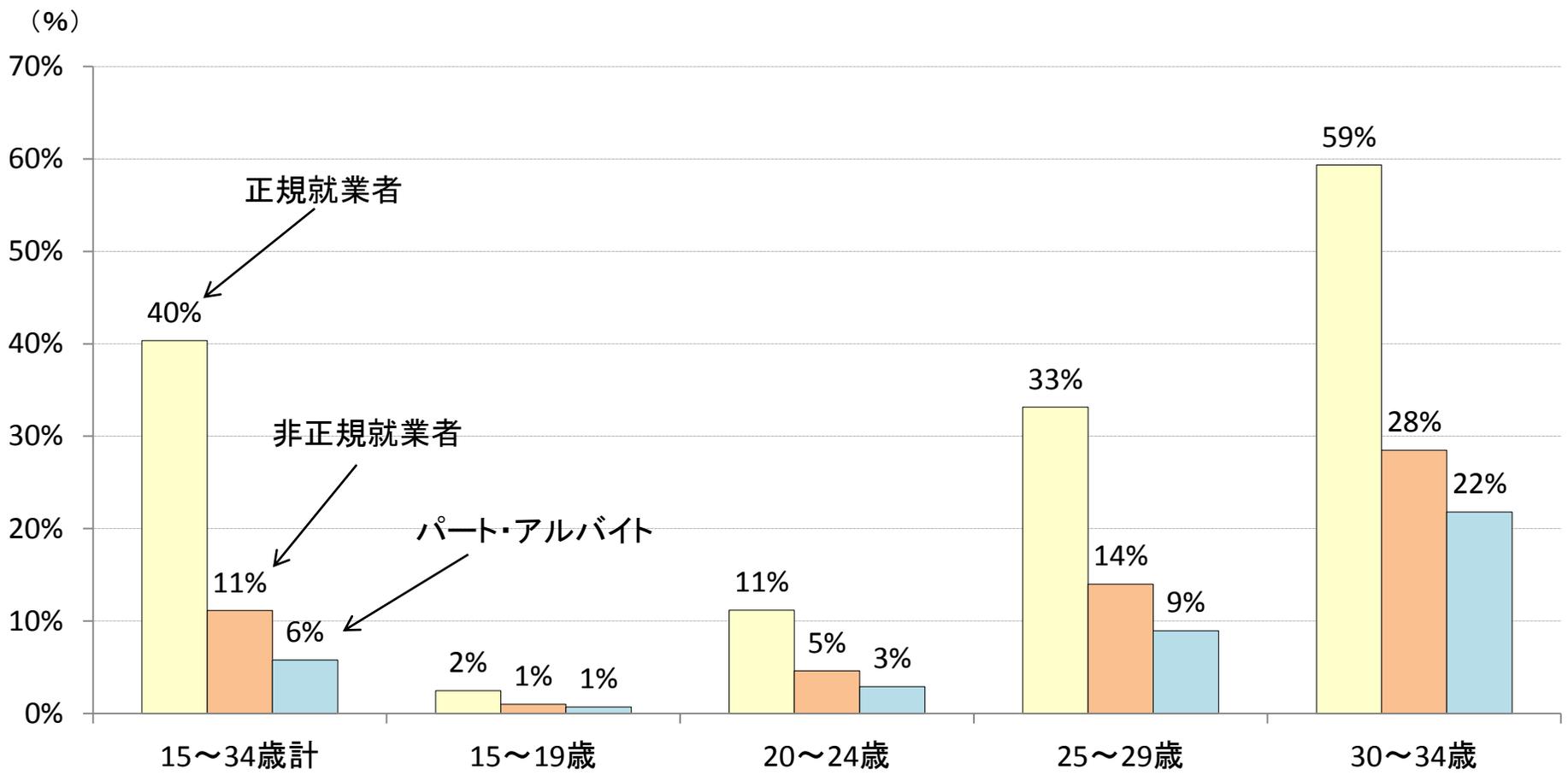
(注) 1 賃金は所定内給与。

2 「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所において正社員・正職員とする者。

3 「正社員・正職員以外」とは、一般労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない者。

○ 「非正規就業者」では「正規就業者」に比べ有配偶率が低い（若年男性）。

有配偶者の占める割合（男性 平成19年）



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

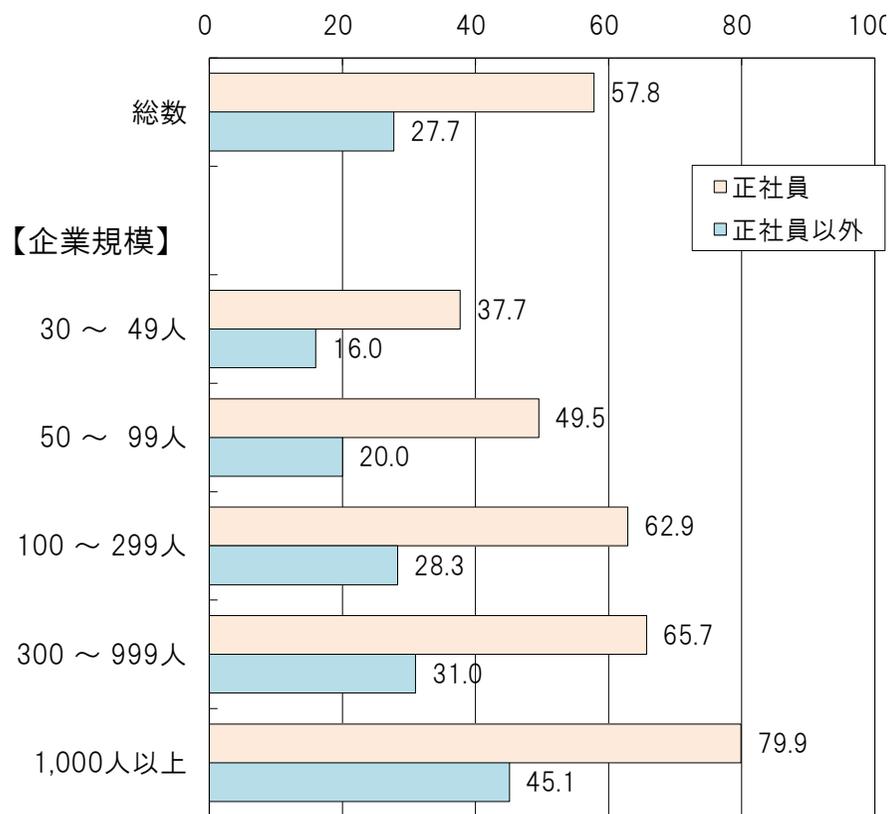
「非正規就業者」は、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者をいう。

# 図表17 教育訓練の実施状況

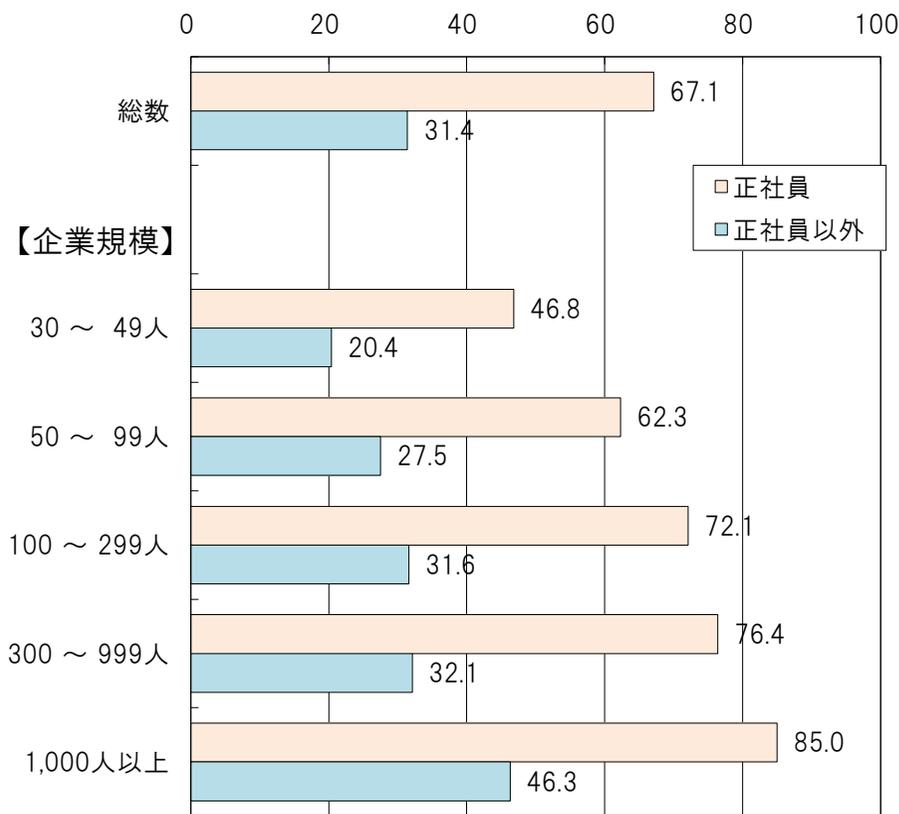
○ 「正社員」に対しては57.8%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、「正社員以外」に対しては27.7%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。

○ 「正社員」に対しては67.1%の事業所がOFF-JTを実施しているが、「正社員以外」に対しては31.4%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合 (%)



OFF-JTの実施事業所割合 (%)



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

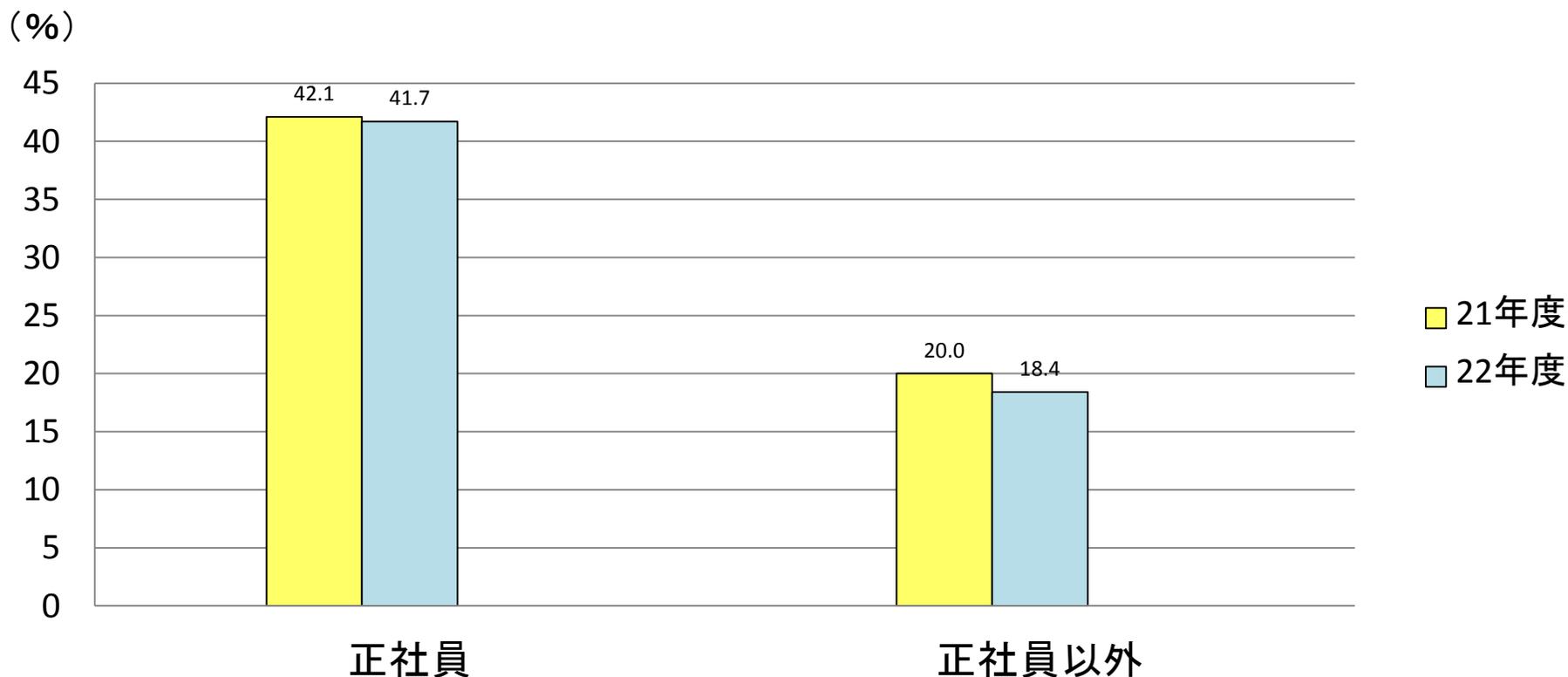
注) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

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。

○ 自己啓発を行った者は、「正社員」で42.1%、「正社員以外」で20.0%であり、「正社員」の方が割合が高くなっている。(平成22年度調査)

### 自己啓発を行った者の割合



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

注) 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19 非正規雇用の労働者に適用される制度

○適用されている各種制度割合は、「正社員」に比べて「正社員以外の労働者」は大きく下回っている。

就業形態・年齢階級・ 在籍期間・職種		(%)								
		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金 制度	財形制度	賞与支給 制度	福利厚生 施設等の 利用	自己啓発 援助制度
総	数	86.3	81.5	80.8	21.2	52.2	29.4	63.6	40.8	22.9
正	社員	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5
正社員以外の労働者		65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3
契	約社員	85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8
嘱	託社員	84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0
出	向社員	90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6
派	遣労働者	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2
	登録型	80.9	76.7	73.0	1.1	1.1	0.5	5.4	29.0	9.4
	常用雇用型	89.0	79.3	78.6	7.1	18.6	8.8	28.2	29.3	17.6
臨時的雇用者		16.6	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0
パートタイム労働者		55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6
その他		74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	6.1

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010)

注) ①調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

②派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

③契約社員:特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

嘱託社員:定年退職等を行ってき環再雇用する目的で契約し、雇用する者

出向社員:他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない。)

派遣労働者:労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

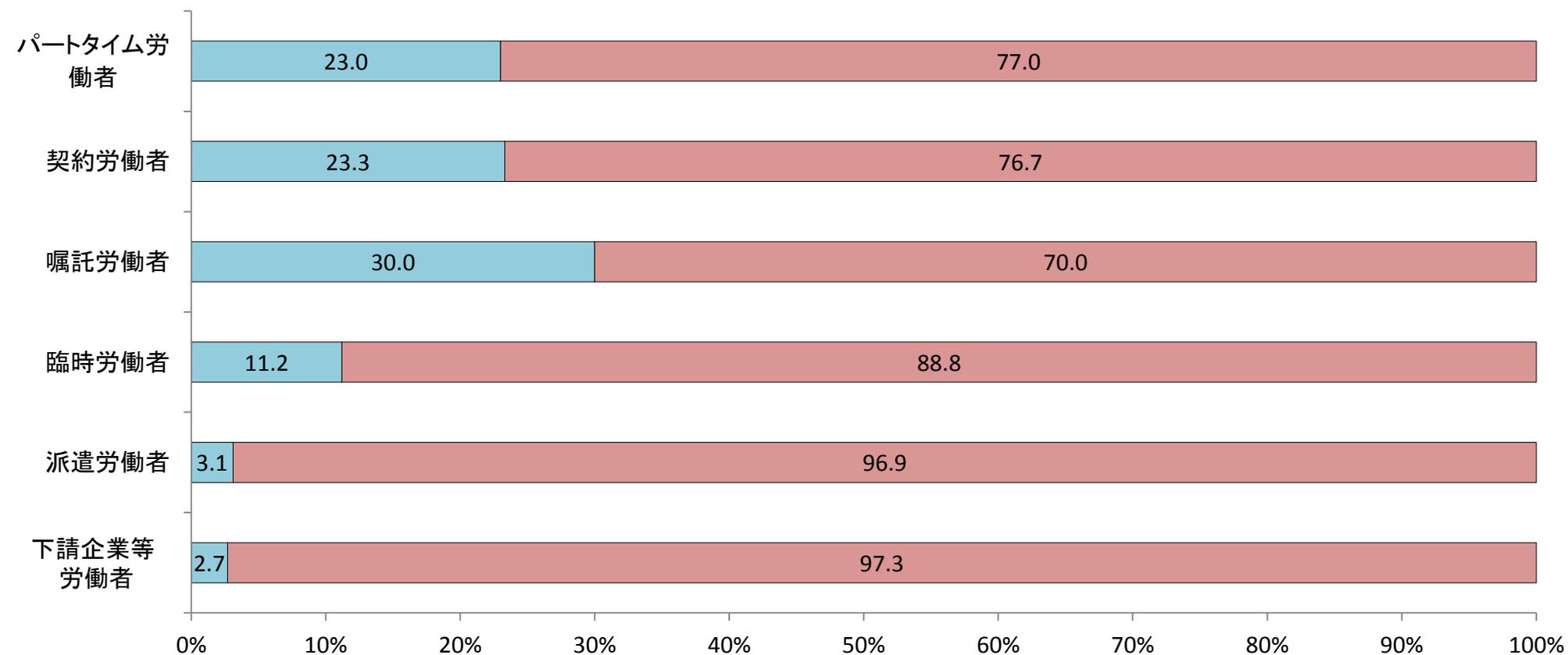
臨時的雇用者:臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者:正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

# 図表20 非正規雇用の労働者の労働組合への組み入れ状況

○ 職場において、労働組合への加入資格を与えられている非正規雇用の労働者の割合は、全体的に低い傾向にある。

■ 加入資格あり ■ 加入資格なし

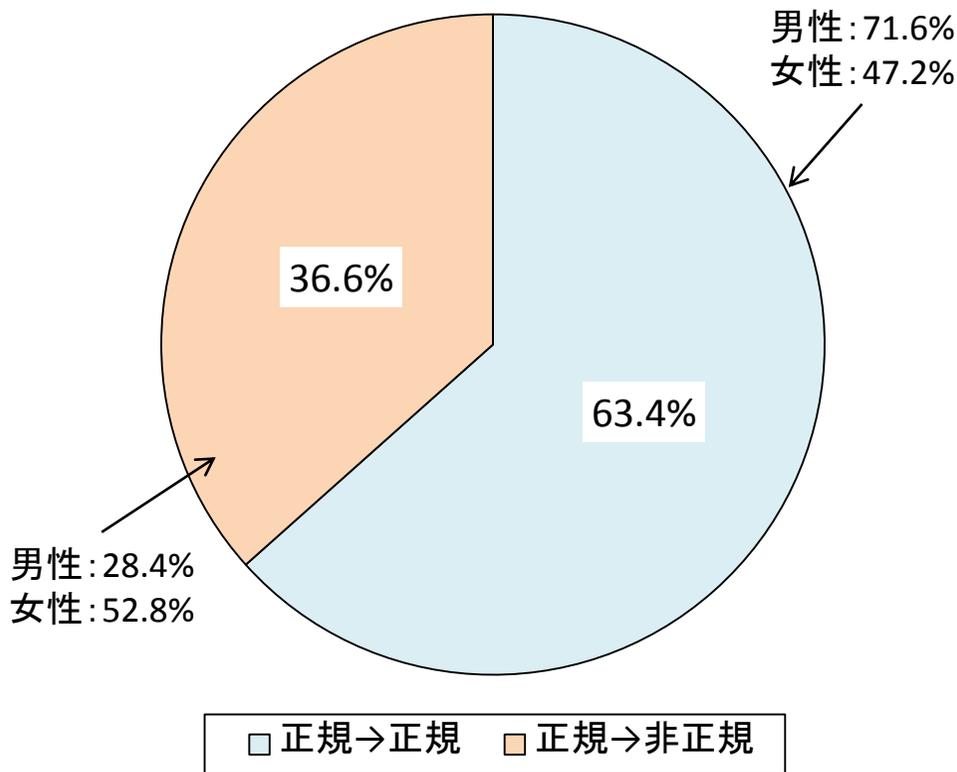


資料出所 厚生労働省「労働組合実態調査報告」(平成20年) ※5年一度の抽出調査による。

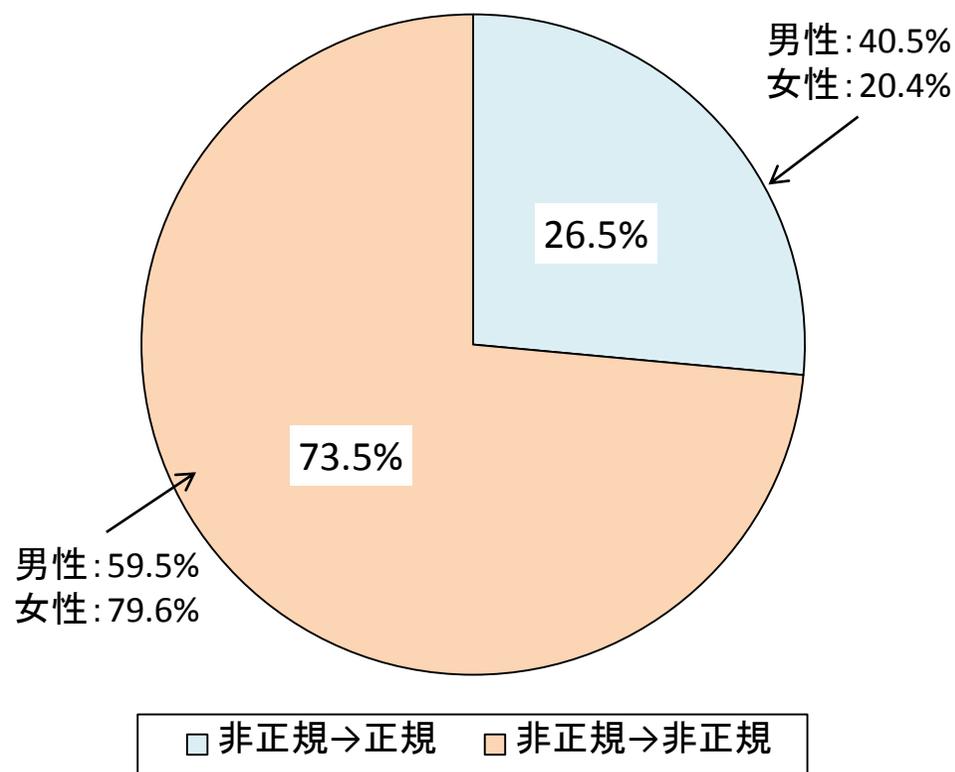
## 図表21 非正規雇用の労働者の転職状況

- 全体的に、前職の雇用形態と現職の雇用形態は同じ者が多い。
- 非正規雇用から正規雇用の労働者として転職する者は26.5%であり、特に男性では40.5%とその割合が高い。
- 一方で、正規雇用から非正規雇用の労働者として転職する者は36.6%であり、特に女性では52.8%とその割合が高い。

前職が正規で、過去5年間で転職した者の  
現職の雇用形態別割合(現職、役員除く)



前職が非正規で、過去5年間で転職した者の  
現職の雇用形態別割合(現職、役員除く)



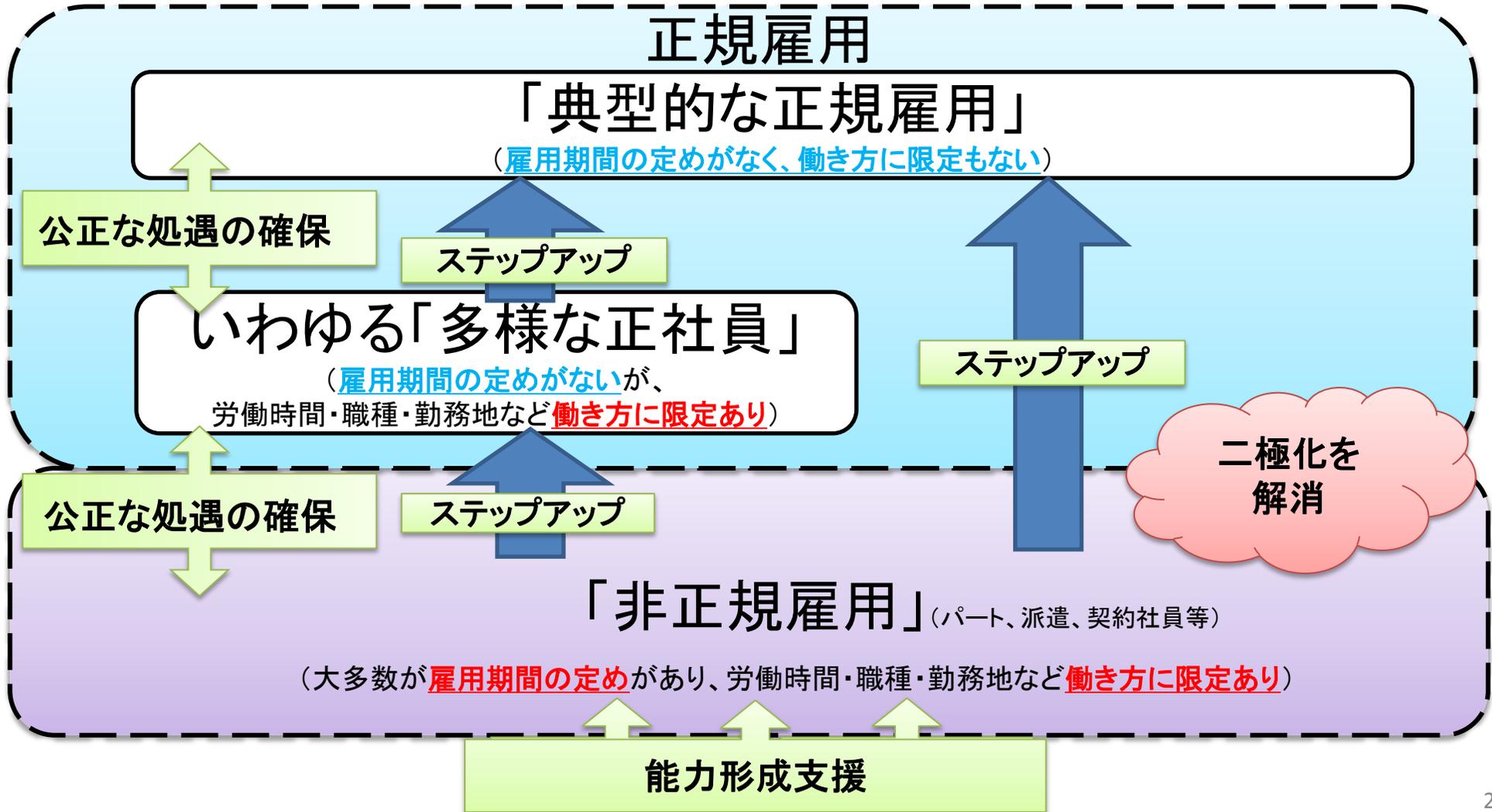
(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2007)

注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

「非正規雇用の労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等をいう。

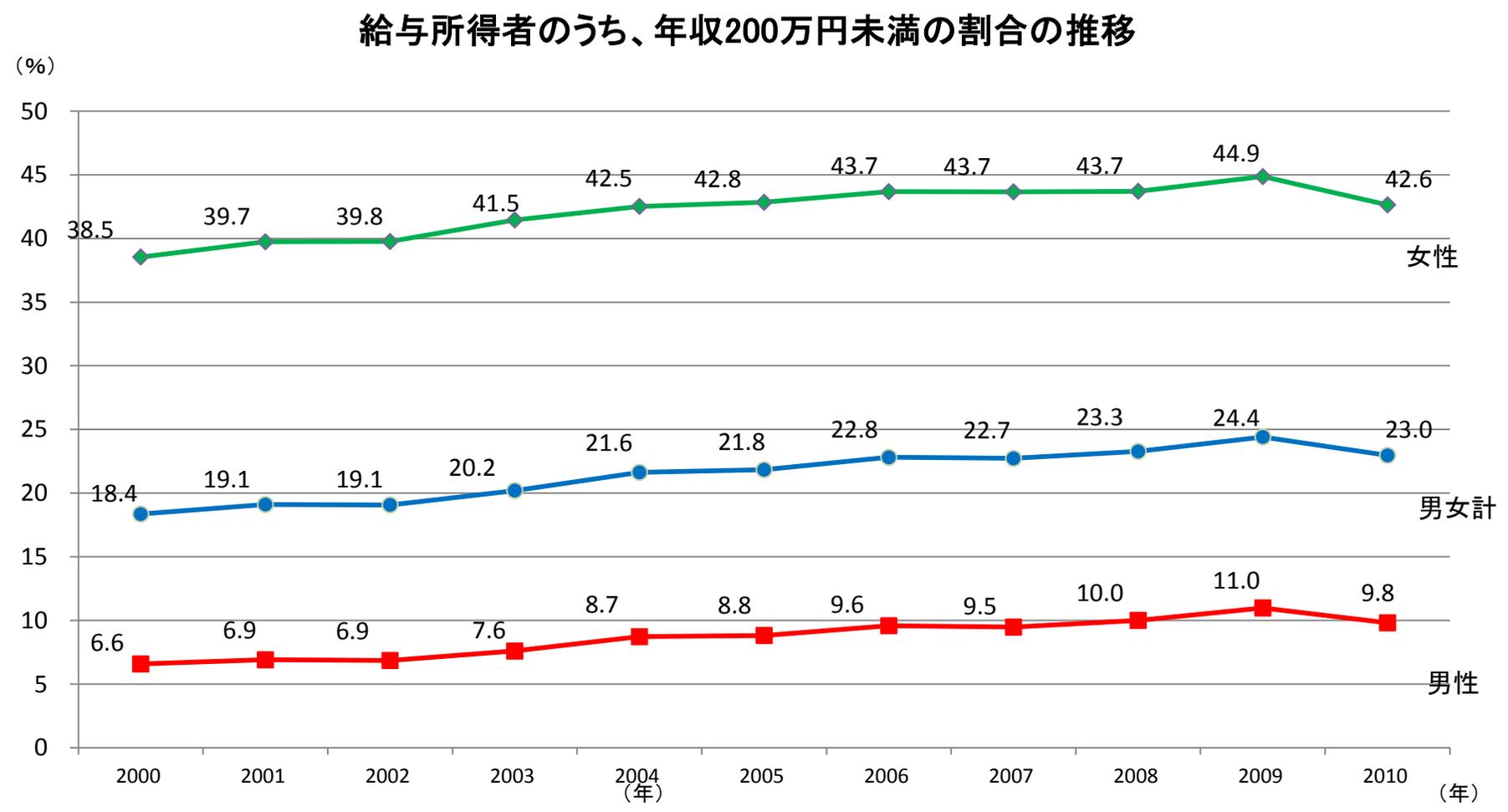
図表22 望ましい働き方ビジョンでの正規雇用への転換のイメージ

非正規雇用の労働者の公正な処遇の確保、ステップアップのための能力形成支援を行うとともに、正規雇用の労働者の働き方もワーク・ライフ・バランスの実現に向けて変えていくことで、正規雇用と非正規雇用の二極化を解消し、希望に応じて正規雇用への転換を促進。



# 図表23 給与所得者のうち、年収200万円未満の割合の推移

給与所得者のうち、年収200万円未満の割合は、男性が9.8%であるのに対し、女性は42.6%となっている。



※1年を通じて勤務した給与所得者のうちの、年収200万円未満の割合を示す。  
(資料出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

図表2-4 新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標

項目	現在値(直近の値)	2020年までの目標値
①20～64歳の就業率	74.6%(2009年)	80%
②15歳以上の就業率	56.9%(2009年)	57%
③20歳～34歳の就業率	73.6%(2009年)	77%
④フリーター数の約半減(ピーク時比) ※ピーク時217万人(2003年)	約178万人(2009年)	124万人
⑤ニートの縮減 ※現在のニート数63万人(2009年)		サポステによるニートの就職等進路決定者数:10万人 ※2011年度～2020年度の10年間の総計
⑥25歳～44歳までの女性就業率	66%(2009年)	73%
⑦第1子出産前後の女性の継続就業率	38%(2005年)	55%
⑧男性の育児休業取得率	1.23%(2008年)	13%
⑨高齢者の就業率の向上	60歳～64歳:57.0%(2009年)	60歳～64歳:63%
⑩障がい者の実雇用率	1.63%(56人以上規模企業)(2009年6月1日現在)	1.8%
⑪国における障がい者就労施設等への発注拡大	2.9億円(2008年度)	8億円
⑫職業分野ごとに求められる能力等に対応した教育システム (学習しやすい教育プログラム、質の保証)の構築	—	—
⑬ジョブ・カード取得者	22.4万人(2008年度～2009年度)	300万人
⑭公共職業訓練受講者の就職率	施設内訓練:73.7%(2008年度) 委託訓練:63.2%(2008年度)	施設内訓練:80% 委託訓練:65%
⑮自己啓発を行っている労働者の割合	正社員:42.1%(2008年度) 非正社員:20.0%(2008年度)	正社員:70% 非正社員:50%
⑯専修学校における社会人の受入れ総数	5.1万人(2006年)注1)	15万人(2006年→3倍)注1)
⑰大学への社会人入学者数	4.5万人注2)	9.0万人注2)
⑱インターンシップ等を実施している大学の実施率	67.7%(平成20年度)	100%注3)
◎『最低賃金引上げ』	713円(全国加重平均)(2009年) 791円(全国最高)(東京都 2009年) 629円(全国最低)(佐賀県、長崎県、 宮崎県、沖縄県 2009年)	全国最低800円 全国平均1000円
⑲年次有給休暇取得率	47.4%(2008年)	70%注4)
⑳週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10%(2008年)	5割減
21. 労働災害発生件数	119,291件(2008年)	3割減
22. メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合	33.6%(2007年)	100%
23. 受動喫煙のない職場	46%(2007年)注5)	実現

(資料出所) 内閣府 雇用戦略対話 第4回(2010年6月3日)配付資料を基に作成

注1) 委託訓練などの短期プログラムへの参加を含む。

注2) 短期の教育プログラム(履修証明プログラム受講者や科目等履修生)への参加を含む。

注3) 医療系・教員養成系など、実習を伴う資格の取得を目的とした大学は除く。

注4) 希望する労働者が年次有給休暇を取得できる社会を目指す。

注5) 「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合。

図表25 正規・非正規と有期契約労働者の概念図

有期労働契約(※)は、非正規雇用の労働者の大半に共通する特徴

(※「〇か月契約」等、労働契約の期間に定めのある労働契約)

役員を除く雇用者(全産業):5,111万人

正社員(3,355万人)

契約社員・嘱託 (330万人)      パート・アルバイト (1,192万人)      派遣社員 (96万人)      その他 (137万人)

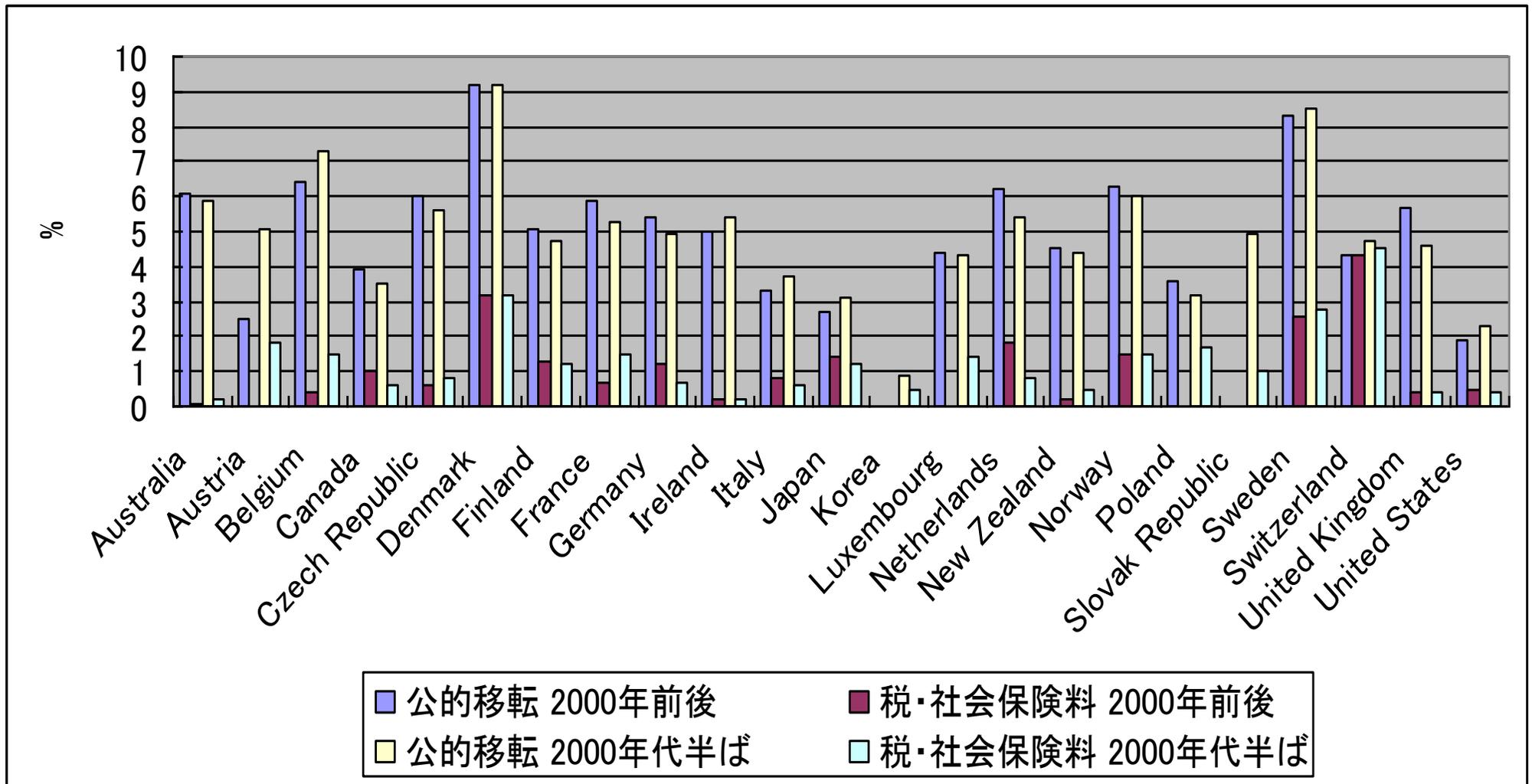
非正規雇用の労働者  
(1,756万人)

**有期契約労働者 (約1,200万人)**

- ・有期契約労働者のうち、1回当たりの契約期間が1年以下の者は85.1%。
- ・勤続年数が長い者も多い。(5年超 29.5%、10年超11.7%)

資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年平均)  
厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」  
有期契約労働者数は厚生労働省試算。

図表 26 所得第 I 五分位階級の世帯可処分所得に占める公的移転と税・社会保険料負担の割合



注1: 「五分位階級」とは、全ての世帯を毎月の実収入(現金収入)、世帯主の定期収入、世帯の年間収入などを収入の低い方から順番に並べ、それを調整集計世帯数の上で五等分して五つのグループを作った場合の各グループのことで、収入の低い方から順次第I、第II、第III、第IV、第V五分位階級という。

注2: 公的移転は社会保障の現金給付であり、負担は所得税と社会保険料の被保険者分

出所: Jones, R. S. (2007) "Income Inequality, Poverty and Social Spending in Japan," Economic Department Working Papers No. 556, Paris: OECD, Table 10; OECD (2008) *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD, Table 4.7より作成(第5回非正規雇用のビジョンに関する懇談会大沢教授提出資料)

# ハローワーク等における 就職支援事例

I 非正規労働者総合支援センター  
(キャリアアップハローワーク)  
での就職支援

# キャリアアップハローワークでの就職支援①

女性：27歳 希望職種：キャラクターデザイナー

直近の雇用形態：非正規雇用の労働者

派遣（1年2カ月）、月収は約10万円。

※それ以前も1年未満の契約社員、派遣を繰り返してきた。

## ① 抱える課題

- ・大学は造形学科を卒業。美術・デザイン関係の業務を希望して、アニメ関連の仕事（短期就労）を繰り返していた。
- ・希望職種は、一般的に企業規模が小さく、正社員募集が少ないことで、応募機会が少ないため、デザイン関連のスキルが伝わるよう応募書類の見直しが必要。
- ・コミュニケーション能力の不足。



## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・履歴書・職歴書にデザイン関連のパソコンスキルを明記。
- ・応募書類に魅力をつけるため、本人がキャラクターデザインした作品を応募書類として添付できるように、A4、5枚にまとめ、作画もアピールできるように改善。
- ・さらに、面接時に持参する作品集も2～3冊準備させ、作品の見せ方も整理・工夫するように助言。
- ・一方、デザイナー業務であっても、お客様との打ち合わせにはコミュニケーション能力が必要と説明。今まで自身がアニメ関連の短期就労で身に付けたスキルを、応募職種の仕事内容につなげ、自己PRできるように、アドバイスと模擬面接を繰り返し行った。



## ③ 結果

- ・ゲームグラフィック制作会社の「CGデザイナー」として、正社員採用（月収20万円）

※支援期間9カ月

## ④ 定着状況

- ・採用後6カ月時点で、iPhoneのアプリケーション開発（会社の新規業務）を担当。自信と責任感をもって仕事をしている。
- ・一方、社内の人間関係では悩みがある様子だったので、仕事帰りにHWへ来所するよう助言。

# キャリアアップハローワークでの就職支援②

男性：26歳 希望職種：未定  
直近の雇用形態：アルバイト（1年）、  
※それ以前は、正規雇用（1年）、アルバイト（4年）。

## ① 抱える課題

- ・高校卒業後、希望職種が絞り込めず、パチンコ店のホール系のアルバイトに4年間従事。その後、正社員を希望し、不動産会社のカウンター営業に1年間従事したが、労働時間が長いことを苦に退職し、再びパチンコ店のアルバイトをしていた。
- ・正社員の希望は強いものの、どのような仕事についたら良いかわからない。



## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・どのような仕事に向いているかを見極めるため職業興味検査の実施。
  - ・面談と職業興味検査の結果から、接客に向いていることを再認識。
  - ・今までの接客経験を活かした自己PRの作成指導を行うとともに、志望動機を固めて、模擬面接とアドバイスを繰り返し行った。
  - ・接客業を中心とした求人の中から、携帯電話の販売職求人（※若年者トライアル雇用対象求人）を紹介。
- ※職業経験、技能、知識等の不足により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則3か月）し、双方の理解を深め、正規雇用につなげる試行（トライアル）雇用奨励金対象求人



## ③ 結果

- ・携帯電話を販売する会社の「販売職」として、若年者トライアル雇用による採用（月額20万）

※ 支援期間1カ月。平成23年12月より正社員移行。

## ④ 定着状況

- ・採用後2カ月時点で、スマートフォンの販売を担当。仕事は忙しいが、非常に明るい声で、「楽しくやっています」とのこと。トライアル期間中だが、他店舗が忙しいときは、応援を任されるほどになり、自信とやりがいを持って仕事をしている。

## Ⅱ 若者の就職支援

# 若者の就職支援①

## ～不安を解消しながらの希望業種への就職～

25歳男性 大学院(化学)→既卒1年目 希望職種：専門を生かした研究開発

### ① 抱える課題

- ・勤務地にこだわらず全国の求人で、研究開発職を探して就職活動を行ったものの、結果が出なかった。
- ・夏になっても決まらなかったため、大学で専攻した化学系の研究職だけでなく、製造系の仕事にも希望業種・職種を広げること検討し始めていた。しかし、仮に製造系の仕事に就職したとしても、第一志望の化学系の研究開発職で就職できなかったために、就職後すぐに辞めてしまうかもしれないという不安もある。
- ・書類選考は問題ないが、面接では消極的な印象が不利に働くことが心配。

### ② 支援内容・ポイント・経過

- ・地元での研究開発職の求人を新たに開拓することとし、ジョブサポーターがチラシやネットの情報から管轄内の企業訪問を実施。「新卒者を採用したことがないので学卒求人の出し方がわからない、専門以外の応募者への対応に困るので控えていた」という企業に対し、求人票に仕事の内容や必要とするスキルなどを分かりやすく書くようアドバイスをし、求人を出してもらい、紹介。
- ・本人に対しては、訪問時に感じた企業の印象を伝えるとともに、自分自身でも企業研究を行うようアドバイス。加えて、面接での注意点をアドバイス。

### ③ 結果

- ・地元食品会社の「研究開発職」として採用（月収25万円）

※支援期間3か月

# 若者の就職支援②

## ～本人と母親の希望を踏まえた支援～

20歳女性 短大(保育学科)→既卒1年目 希望職種：接客業

### ① 抱える課題

- ・保育学科卒業予定だが保育士になることは希望しておらず、服飾関係の販売を希望。しかし、就職活動開始が遅かったため、自己分析・企業研究が不足していた。
- ・また、応募した求人を母親の反対により2件辞退したことがあるなど、母親の影響力が強い。

### ② 支援内容・ポイント・経過

- ・面接時に「なぜ保育士を希望しないか」という指摘をされることが予想されたため、ジョブサポーターとともに、実習などを通して在学中に感じた「保育士になることへの違和感」について改めて考え、言葉にできるようになった。
- ・当初は服飾関係だけでなく、飲食業でのアルバイト経験があったことから飲食業も含めて接客の仕事を探していたが、業種を絞り込んだ方が集中できると判断した結果、服飾関係に絞ることにした。
- ・母親と本人が一度ゆっくり話す機会を設け、新卒労働市場の現状と本人の希望を伝え、協力体制を整えた。母親は娘に「夜遅くまで働かないでほしい」という希望があったため、応募前に母親と相談し、納得してもらった上で応募した。

### ③ 結果

- ・3年以内既卒者トライアル奨励金を活用し、服飾関係の「販売職」（正社員）として採用。  
その後、より通勤しやすい同業種、同職種に転職。

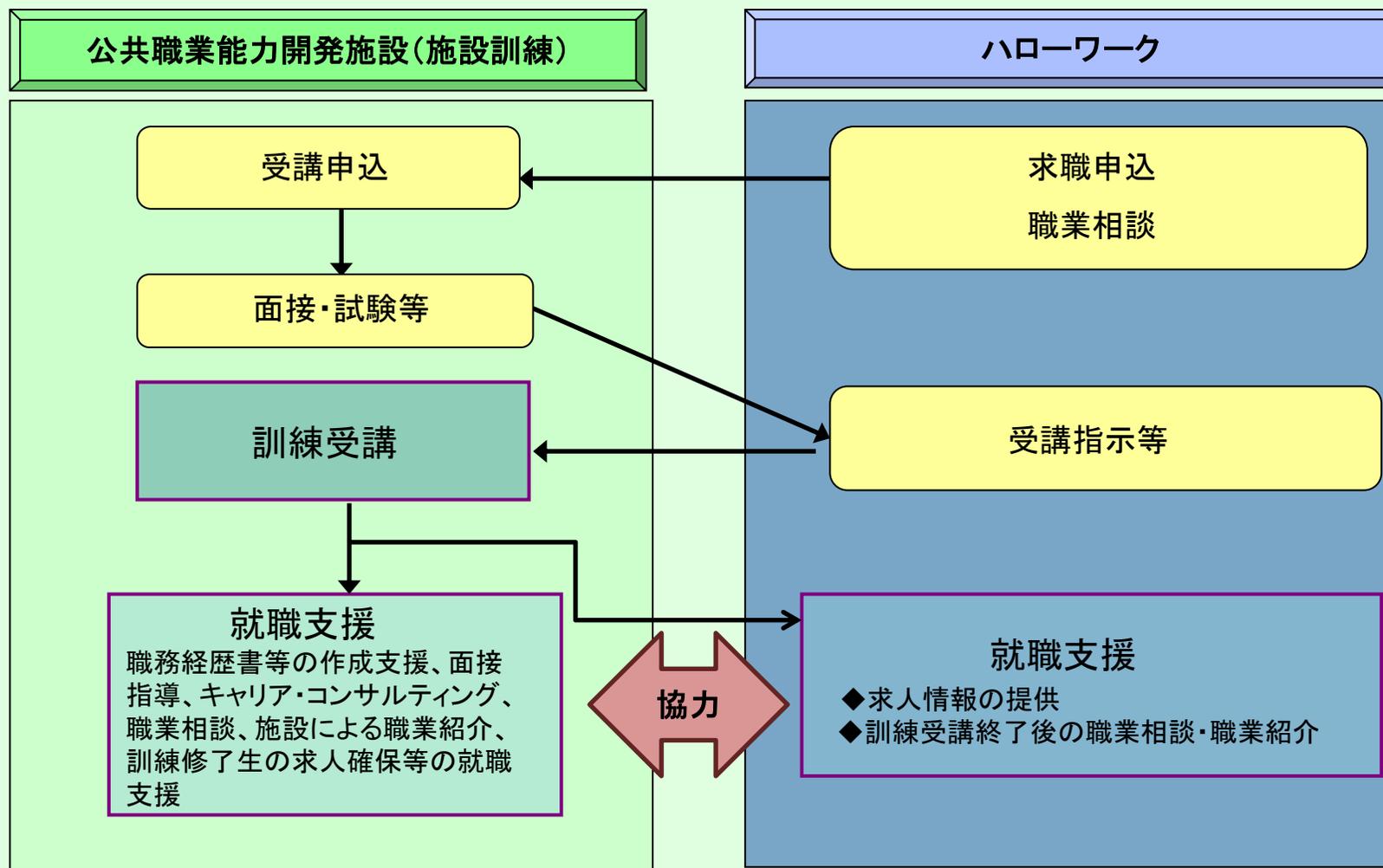
※支援期間2か月

# Ⅲ 職業訓練の活用

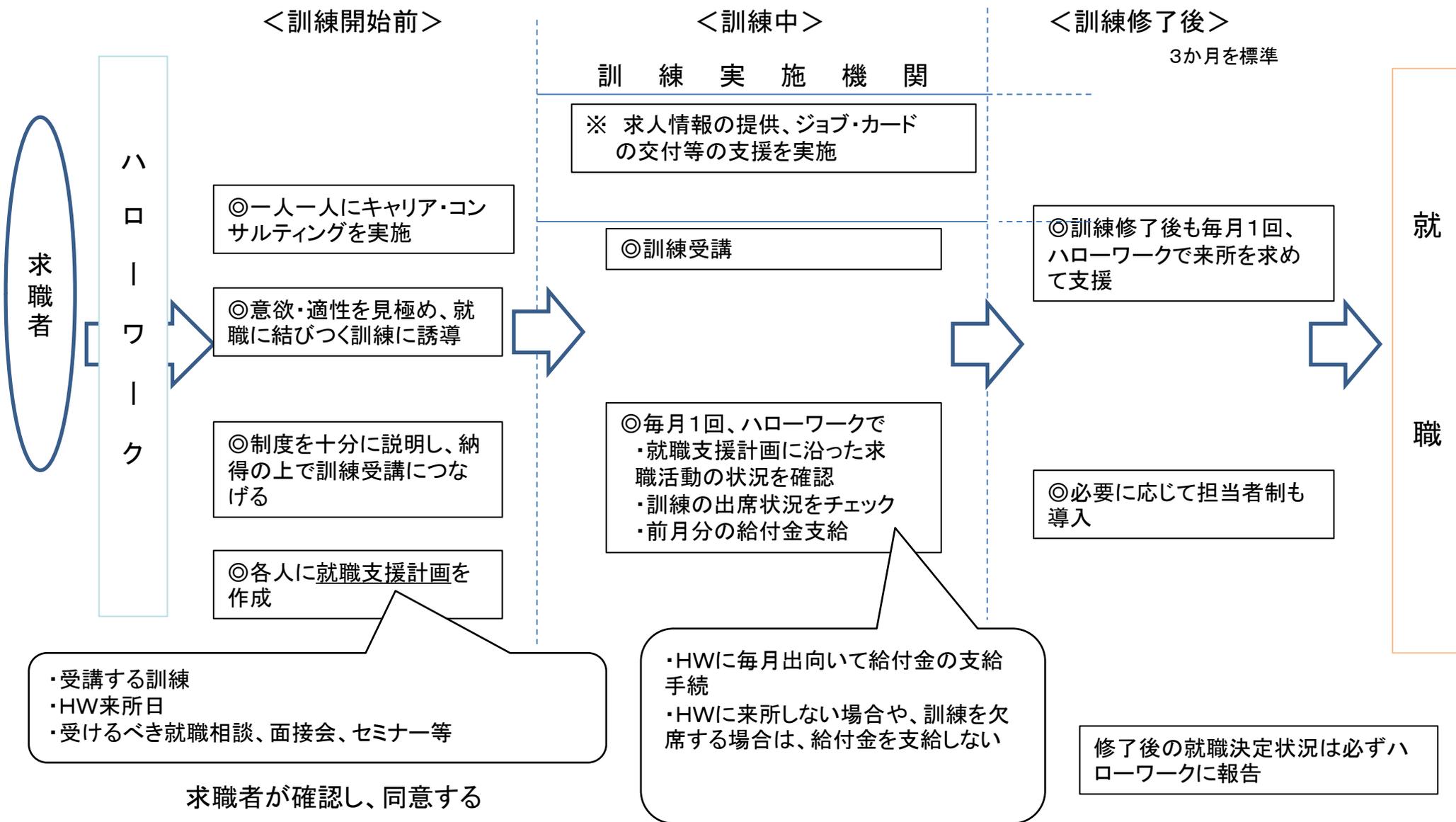
# 公共職業訓練受講から就職支援の流れ(施設内訓練)

離職者訓練を受講することが、①適職に就くために必要であると認められ、かつ、②職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると公共職業安定所長が判断した方に対して、受講をあっせん。

就職支援は、公共職業能力開発施設とハローワークが協力して、実施。



# 求職者支援制度における求職者に対する支援の流れ



# 公共職業訓練の活用（ビル設備サービス科）

男性：33歳

直近の雇用形態：非正規雇用の労働者（アルバイト）

訓練内容：A職業能力開発促進センター ビル設備サービス科（6ヶ月） 平成22年9月修了生

## ① 受講動機

・これまで、正社員の経験がないまま、コンビニエンスストアのアルバイトとして働いていたが、正社員として働きたいと考え、ハローワークで相談した結果、職業訓練の受講により電気関連知識を習得し、接客対応の経験を活かしてビル設備サービス会社の正社員になることを希望。



## ② 職業訓練受講中における主な訓練・支援内容

・ビル管理技術者として必要となるビル建物の電気設備の点検、冷暖房空調設備、給排水衛生設備や消防防災設備の点検及び運転・管理に関する知識と技能・技術を習得できるよう、実習を通じて担当指導員が点検のポイントなどきめ細かく指導した。

【希望職種への就職実現に向けて取り組んだ訓練内容(主なカリキュラムの抜粋)】

- ・電気配線工事[電気配線工事に関する技能、関連知識を習得] 訓練時間:108時間
- ・電気設備保安全管理[シーケンス制御、受変電設備及び非常用電源設備に関する技能、関連知識を習得]訓練時間:108時間
- ・空調設備保安全管理[ビル空調設備の保守管理と故障診断に関する技能、関連知識を習得]訓練時間:108時間
- ・給排水衛生設備管理[給排水衛生設備の工事と保全に関する技能、関連知識を習得] 訓練時間:108時間

## ③ 就職支援

・コミュニケーションが苦手であったため、コミュニケーション能力の高い訓練生とペアにしグループワークを繰り返すとともに、模擬面談を何回も実施した。  
・また、担当指導員とキャリア・コンサルタントが連携してジョブ・カードを活用し、自己理解に関する支援を実施した。さらに、履歴書・職務経歴書・送り状・お礼状を添削・指導した。  
・これら支援の結果、円滑なコミュニケーションが行えるようになり、面接試験において自己PRすることができ、就職につながった。



## ④ 結果（ハローワークからの紹介事業所）

・C株式会社の「ビル設備管理技術者」として正社員採用（月収17.5万円）



シーケンス制御実習



訓練風景(ボイラー点検指導)

## ⑤現在

県内で有名なビルの設備管理技術者として、集中管理室やビル内の巡回・管理等を行うなど、C社が期待する中堅社員として活躍している。

# 基金訓練の活用（医療事務基礎科）

女性：33歳（両親と同居） 希望職種：医療事務

直近の雇用形態：パート

転職回数5回（うち正規雇用2回）

※洋服の販売員、生命保険外交員、美容室、一般事務員を経験

訓練内容：医療事務基礎科（訓練期間3カ月）

## ① 抱える課題

- ・ 高齢の両親を支える必要があり、長く働くことができる安定した職業を希望
- ・ 希望職種に係る専門知識、スキル不足
- ・ 希望職種は、経験者優遇の求人が多く、未経験者として応募をしても面接に至らず自信を失っていた
- ・ 経験不足による面接への不安



## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・ 緊急人材育成支援事業（基金訓練）の医療事務基礎科（訓練期間3カ月）を受講あっせんすることにより専門知識等の取得を促す
- ・ 応募人数や年齢を気にして応募をためらう傾向が見られたため、必要以上に気遣うことなく積極的に行動することを職員と約束
- ・ 書類選考（志望動機、自己PR）の大切さへの理解を求め、3カ月の個別支援期間の中で自己理解・自己分析に時間をかけ、応募書類の深化を図った
- ・ 模擬面接を繰り返し行うことにより、面接に対する自信をつけさせ、強みと考えているコミュニケーション能力の高さを自分の言葉でアピールできるまでになった



## ③ 結果

- ・ 13社目の応募において、病院の医療事務業務に、正社員として採用（月収13万円）

※支援期間8カ月

# IV 生活保護受給者の就職支援

# 生活保護受給者の就職支援

男性（33歳）

直近の状況： 製造業で機械組立作業をしていたが、リーマンショックの影響を受け、仕事が激減し、解雇・失業  
資産もなかったことから生活保護受給

## ① 抱える課題

- 希望職種は、機械組立作業であったが、この職種の求人募集が不足
- 機械組立作業の経験しかなく、自動車運転免許以外の資格・免許がない
- コミュニケーション能力の不足



## ② 支援内容・ポイント・経過 （ハローワークと福祉事務所による「就労支援チーム」で支援を実施）

- ハローワークと福祉事務所の担当者により構成される「就労支援チーム」の面接を受け、本人の抱える課題などを話し合い、就職に結び付けるための就労支援プランを策定
- 担当者制による継続的な職業相談を行い、本人との信頼関係を構築するとともに、コミュニケーション能力を身につけるためのアドバイスを実施
- 比較的就職に結びつきやすく、本人の適性、能力に合う入出庫作業の職種で就職活動をすることを提案
- 入出庫作業に必要なフォークリフト運転資格を取得するようアドバイスし、講習受講後フォークリフト運転資格を取得
- 運送会社の入出庫作業職を職業紹介



## ③ 結果

- ・運送会社の「入出庫作業職」として、正社員採用（月収20万円）  
生活保護受給を停止（生活保護受給者からの自立）

※支援期間6カ月