

## Chapter1

# 労働一般 / 出題実績等

労働一般での出題実績と、その出題実績に対応した当白書講座の掲載データについてまとめました。過去に多くの白書等の情報や労働経済のデータが出題されていますが、複数回利用されている白書やデータ等の種類は限定されているのがわかります。

## 1 出題実績

白書等の情報や労働経済のデータの、過去 10 年間の出題実績です。

※文字色の説明等は後記 [2](#) をご参照ください。

平成 23 年	選択式	◆日本企業の人事賃金制度
	択一式	◆入職と離職 平成 21 年雇用動向調査 (厚生労働省) ◆労使関係 平成 22 年労働組合基礎調査 平成 21 年労使コミュニケーション調査 (厚生労働省) ◆賃金や雇用 平成 22 年版労働経済白書 (厚生労働省)
24 年	選択式	——
	択一式	◆若年者雇用 平成 23 年版労働経済白書 (厚生労働省) ◆能力開発 平成 23 年度能力開発基本調査 (厚生労働省) ◆労働時間等 平成 23 年就労条件総合調査 (厚生労働省)

25年	選択式	◆平成24年 <b>障害者雇用状況</b> の集計結果（厚生労働省）
	択一式	◆女性の雇用 平成24年版 <b>男女共同参画白書</b> （内閣府） ◆高齢者問題 平成24年版 <b>高齢社会白書</b> （内閣府） ◆就業形態の多様化 平成22年 <b>就業形態の多様化に関する総合実態調査</b> （厚生労働省）
26年	選択式	◆平成24年度 <b>雇用均等基本調査</b> （厚生労働省） ◆毎月勤労統計調査の概要 <b>毎月勤労統計調査</b>
	択一式	◆健康状況 平成24年労働者健康状況調査（厚生労働省） ◆有期契約 平成23年有期労働契約に関する実態調査（厚生労働省） ◆退職給付 平成25年 <b>就労条件総合調査</b> （厚生労働省）
		選択式
27年	択一式	◆賃金制度 <b>就労条件総合調査</b> （厚生労働省） ◆人材マネジメントの変化 平成26年版 <b>労働経済白書</b> （厚生労働省）
	選択式	◆労働費用 平成23年 <b>就労条件総合調査</b> （厚生労働省） ◆労働組合 平成25年 <b>労働組合活動等に関する実態調査</b> （厚生労働省）
28年	択一式	◆労働時間等 平成27年 <b>就労条件総合調査</b> （厚生労働省） ◆若年者雇用 平成25年 <b>若年者雇用実態調査</b> （厚生労働省）
	選択式	◆平成28年度 <b>能力開発基本調査</b> （厚生労働省） ◆平成28年「 <b>外国人雇用状況</b> 」の届出状況まとめ（厚生労働省）
29年	択一式	◆女性の雇用 平成28年版 <b>男女共同参画白書</b> （内閣府） ◆高齢者 平成28年版 <b>厚生労働白書</b> （厚生労働省）
	選択式	◆人口動態統計（厚生労働省）
30年	択一式	◆労働災害 平成28年労働災害発生状況の分析等（厚生労働省） ◆賃金等 平成29年版 <b>厚生労働白書</b> （厚生労働省）

令和 元年	選択式	◆平成 29 年 <b>就業構造基本調査</b> （総務省）
	択一式	◆労働費用 平成 28 年 <b>就労条件総合調査</b> （厚生労働省） ◆労使間交渉 平成 29 年 <b>労使間の交渉等に関する実態調査</b> （厚生労働省）
2 年	選択式	◆労働統計データの名称（問題文に記載された労働統計データの概要から、労働統計データの名称を回答させるもの） 【出題された労働統計データ】 <b>雇用動向調査、就労条件総合調査、雇用均等基本調査、労働力調査、就業構造基本調査</b>
	択一式	◆若年労働者 平成 30 年 <b>若年者雇用実態調査</b> （厚生労働省） ◆安全衛生 平成 30 年 <b>労働安全衛生調査</b> （実態調査）（厚生労働省）

## 2 収載データ

出題実績の表内の**赤文字**になっている白書やデータは、**過去 10 年間に複数回利用されている**白書等です。これらは**重点的にチェックしておくべき白書やデータ**になります。**黄文字**のデータは、過去 10 年間に複数回の出題はされていないものの、過去の出題実績その他を考慮して**気を付けておきたいデータ**です。

これら赤文字のものと黄文字のものをあわせると、**出題実績の約 8 割**をカバーすることになります。当白書講座では、これら**出題可能性の高い赤文字及び黄文字の白書等の情報やデータを収載**しています。

また、**就労条件総合調査**は何度も問われていることから、**最重要データ**と位置づけ、【Part2 労働経済のデータ】の一番最初に**独立して掲載**し、他のものは、**分野ごとにまとめて掲載**しました（労働経済白書は別の Part にまとめました）。

**【収載データの留意点】**

下記の点にご留意ください。

- ◆収集するデータ項目等は頻繁に見直されるものもあるので、出題当時のデータ項目と同じとは限りません。
- ◆統計データの見直し・再集計が行われ、詳細な数値が変更されることがありますが、その場合でも既に発表されている概要等の文章はそのままとされるため、本講座においても、元の文章のままとしています。詳細な数値のわずかな変更ぐらいでは、傾向等は変わらないため、試験対策としては問題ありません。
- ◆労使コミュニケーション調査、労働組合活動等に関する実態調査、労使間の交渉等に関する実態調査は、毎年テーマを変えて実施する「労使関係総合調査（実態調査）」による調査です。平成2年は、労使間の交渉等に関する実態調査が行われましたので、そのデータを【Part2 労働経済のデータ】に収載しました。
- ◆Part2 から Part4 までの各データは、内容等に応じて、全文掲載又は抜粋したものを掲載しています。

赤文字のデータに注意！

次は、社会一般の出題実績等です。  
社会一般では、厚生労働白書がよく  
出題されます！



## Chapter2

# 社会一般 / 出題実績等

社会一般での出題実績と、当白書講座の収載データについてまとめました。

## 1 出題実績

白書等の情報や各種データの、過去 10 年間の出題実績です。

平成 23 年	選択式	——
	択一式	——
24 年	選択式	——
	択一式	——
25 年	選択式	◆介護保険、年金 平成 24 年版 <b>厚生労働白書</b>
	択一式	——
26 年	選択式	◆児童手当、介護保険、医療保険 平成 25 年版 <b>厚生労働白書</b>
	択一式	◆法令の沿革 <b>厚生労働白書</b> 他

27年	選択式	————
	択一式	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆平成 26 年版<b>厚生労働白書</b></li> <li>◆平成 24 年度<b>社会保障費用統計</b>（国立社会保障・人口問題研究所）</li> <li>◆平成 25 年国民生活基礎調査（厚生労働省）</li> <li>◆平成 25 年度<b>厚生年金保険・国民年金事業の概況</b>（厚生労働省）</li> <li>◆平成 26 年度後期高齢者医療制度被保険者実態調査（厚生労働省）</li> <li>◆平成 24 年度介護保険事業状況報告（厚生労働省）</li> </ul>
28年	選択式	◆社会保険の沿革 平成 23 年版 <b>厚生労働白書</b>
	択一式	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆平成 26 年国民年金被保険者実態調査結果の概要</li> <li>◆平成 26 年年金制度基礎調査（障害年金受給者実態調査）</li> <li>◆平成 25 年度国民医療費の概況</li> <li>◆平成 26 年度の国民年金保険料の納付状況と今後の取組み等</li> <li>◆平成 27 年版<b>厚生労働白書</b></li> </ul>
29年	選択式	————
	択一式	————
30年	選択式	————
	択一式	◆平成 29 年版 <b>厚生労働白書</b>
令和元年	選択式	————
	択一式	————
2年	選択式	◆平成 29 年度 <b>社会保障費用統計</b> （国立社会保障・人口問題研究所）
	択一式	————

## 2 収載データ

過去 10 年間に複数回出題されているものは、**厚生労働白書**及び**社会保障費用統計**のみです。Part4 に収載しました。

もう一つ、**厚生年金保険・国民年金事業の概況**によって年金事業の概況が掴めるので、参考データとして、あわせて Part4 に収載しました。

# Part2

## 労働経済のデータ

- |           |               |
|-----------|---------------|
| Chapter1  | 就労条件総合調査      |
| Chapter2  | 就業形態の多様化のデータ  |
| Chapter3  | 雇用動向等のデータ     |
| Chapter4  | 若年者雇用に関するデータ  |
| Chapter5  | 高齢者に関するデータ    |
| Chapter6  | 障害者雇用に関するデータ  |
| Chapter7  | 女性の雇用等に関するデータ |
| Chapter8  | 外国人の雇用に関するデータ |
| Chapter9  | 労使関係に関するデータ   |
| Chapter10 | 能力開発に関するデータ   |
| Chapter11 | その他のデータ       |

## Chapter1

# 就労条件総合調査

就労条件総合調査は頻繁に出題されています。重点的にチェックしておきましょう。令和2年就労条件総合調査を掲載しました。

## 1 労働時間制度

### 1. 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均**7時間47分**、労働者1人平均7時間46分となっている。週所定労働時間は、1企業平均**39時間24分**、労働者1人平均39時間03分となっている。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が**39時間00分**、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間12分、「30～99人」が**39時間30分**となっている。

産業別にみると、「**金融業, 保険業**」が38時間17分で**最も短く**、「**宿泊業, 飲食サービス業**」が39時間51分で**最も長く**なっている。

産業別の、短い産業、長い産業がポイント！



## 2. 週休制

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は**82.5%**となっている。「完全週休2日制」を採用している企業割合は**44.9%**となっている。

これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が**65.8%**、「300～999人」が55.2%、「100～299人」が50.7%、「30～99人」が**41.4%**となっている。

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が適用されている労働者割合は**85.9%**、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は**58.0%**となっている。

## 3. 年間休日総数

平成31年（又は平成30会計年度）の年間休日総数の1企業平均は**109.9日**、労働者1人平均は116.0日となっている。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が**116.6日**、「300～999人」が114.9日、「100～299人」が113.0日、「30～99人」が**108.3日**となっている。

## 4. 年次有給休暇

平成31年・令和元年（又は平成30会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）は労働者1人平均**18.0日**、そのうち労働者が取得した日数は**10.1日**で、取得率は**56.3%**となっており、**取得日数は過去最多**（昭和59年以降）、**取得率は過去最高**（昭和59年以降）となった。

取得率を企業規模別にみると、「1,000人以上」が**63.1%**、「300～999人」が53.1%、「100～299人」が52.3%、「30～99人」が**51.1%**となっている。

産業別にみると、「**電気・ガス・熱供給・水道業**」が76.8%と**最も高く**、「**宿泊業、飲食サービス業**」が41.2%と**最も低く**なっている。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は**43.2%**となっており、計画的付与日数階級別にみると、「5～6日」が**66.6%**と**最も高く**なっている。



「過去最多」、「約 56%」に注意！

## 5. 特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は 58.9%となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」41.3%、「病気休暇」23.3%、「リフレッシュ休暇」13.1%、「ボランティア休暇」4.6%、「教育訓練休暇」4.3%、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」16.0%となっている。

## 6. 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は **59.6%**となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」が **77.9%**、「300～999人」が 72.5%、「100～299人」が 64.4%、「30～99人」が **56.2%**となっている。

これを変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が **33.9%**、「1か月単位の変形労働時間制」が **23.9%**、「フレックスタイム制」が **6.1%**となっている。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は **51.5%**となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は **19.1%**、「1か月単位の変形労働時間制」は **23.0%**、「フレックスタイム制」は **9.3%**となっている。

## 7. みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用している企業割合は **13.0%**となっており、これをみなし労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が **11.4%**、「専門業務型裁量労働制」が **1.8%**、「企画業務型裁量労働制」が **0.8%**となっている。

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は **8.9%**となっており、これをみなし労働時間制の種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が **7.6%**、「専門業務型裁量労働制」が **1.0%**、「企画業務型裁量労働制」が **0.2%**となっている。

**順位に注意!** 「事業場外」 → 「専門業務」 → 「企画業務」の順!



## 7. 勤務間インターバル制度

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「全員」の企業割合は**32.4%**、「ほとんど全員」の企業割合は**33.7%**となっている。また、「ほとんどいない」の企業割合は**2.1%**、「全くいない」の企業割合は**13.1%**となっている。

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が**4.2%**、「導入を予定又は検討している」が**15.9%**、「導入予定はなく、検討もしていない」が**78.3%**となっている

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）別の企業割合をみると、「**超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため**」が**56.7%**と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は10.7%となっている。

## 2 賃金制度

### 1. 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は**81.6%**となっており、そのうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は**93.3%**、「26%以上」とする企業割合は**4.5%**となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が**21.3%**、「300～999人」が13.5%、「100～299人」が5.9%、「30～99人」が**2.5%**となっている。

## 2. 1 か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1 か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は **31.1%** となっており、そのうち時間外労働の割増賃金率を「25 ~ 49%」とする企業割合は **37.2%**、「50%以上」とする企業割合は **60.1%** となっている。

1 か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合を中小企業該当区分別にみると、「中小企業」が **25.9%**、「中小企業以外」が **58.7%** となっている。

## 3. 諸手当

令和元年 11 月分の常用労働者 1 人平均所定内賃金は 319.7 千円となっており、そのうち諸手当は 47.5 千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は 14.9% となっている。また、所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど高くなっている。

令和元年 11 月分の諸手当を支給した企業割合を諸手当の種類別（複数回答）にみると、「通勤手当など」が 92.3% で最も高く、次いで「役付手当など」86.9%、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」68.6% などとなっている。

企業規模別にみると、「特殊作業手当など」「特殊勤務手当など」、「地域手当、勤務地手当など」「住宅手当など」「単身赴任手当、別居手当など」、及び「調整手当など」は、規模が大きいかほど支給企業割合が高く、「役付手当など」「精皆勤手当、出勤手当など」は規模が小さいほど支給企業割合が高い。

令和元年 11 月分として支給された労働者 1 人平均の諸手当の支給額を諸手当の種類別にみると、「業績手当など」が 52.2 千円で最も高く、次いで「単身赴任手当、別居手当など」47.6 千円、「役付手当など」41.6 千円となっている。

## Chapter2

# 就業形態の多様化

就業形態の多様化に関するデータをまとめました。具体的には、令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査です。正規・非正規社員の割合等を示すデータになります。

## 1 就業形態別労働者がいる事業所の割合

令和元年10月1日現在で、就業形態別に当該就業形態の労働者がいる事業所の割合（以下「就業形態別事業所割合」という。）（複数回答）をみると、「正社員がいる事業所」は94.5%、「正社員以外の労働者がいる事業所」は**84.1%**、「正社員のみ事業所（正社員以外の労働者がいない）」は15.9%となっており、「正社員以外の労働者がいる事業所」は前回の80.1%と比べて**上昇している**。

正社員以外の就業形態別事業所割合をみると、「**パートタイム労働者がいる**」が65.9%と**最も高くなっている**。

正社員以外の就業形態別に、当該就業形態の労働者がいる事業所割合が最も高い産業をみると、「パートタイム労働者がいる」は「**宿泊業、飲食サービス業**」で87.6%、「嘱託社員（再雇用者）がいる」は「**電気・ガス・熱供給・水道業**」で55.4%、「派遣労働者（受け入れ）がいる」は「**情報通信業**」で24.5%、「契約社員（専門職）がいる」は「**教育、学習支援業**」で21.9%となっている。

## 1. 正社員数の変化

3年前（平成28年）と比べた正社員数の変化をみると、正社員数が「減った」とする事業所割合が26.5%、「増えた」が23.6%、「変わらない」が**48.9%**となっている。

産業別にみると、正社員数が「減った」とする事業所割合の方が「増えた」とする事業所割合よりも高い産業が多い中で、「**不動産業**、**物品賃貸業**」、「**情報通信業**」、「**医療**、**福祉**」などでは正社員数が「増えた」とする事業所割合（それぞれ35.3%、35.1%、35.0%）が「減った」とする事業所割合（それぞれ21.1%、28.4%、14.6%）をそれぞれ**上回っている**。

事業所規模別にみると、**30人以上の各事業所規模**では、正社員数が「増えた」とする事業所割合が「1,000人以上」55.8%、「300～999人」50.0%、「100～299人」39.5%、「30～99人」33.1%で、「減った」とする事業所割合（それぞれ25.1%、29.1%、31.7%、29.6%）をそれぞれ**上回っている**一方で、「**5～29人**」では「増えた」とする事業所割合（21.5%）が「減った」とする事業所割合（25.8%）を**下回っている**。

## 2. 正社員以外の労働者比率の変化

3年前（平成28年）と比べた正社員以外の労働者比率の変化をみると、「ほとんど変わらない」とする事業所割合が**64.6%**、「上昇した」が16.2%、「低下した」が14.6%となっている。

産業別にみると、「上昇した」とする事業所割合は「**教育**、**学習支援業**」、「**サービス業**（他に分類されないもの）」でそれぞれ24.9%、21.8%と高く、一方、「低下した」とする事業所割合は「**金融業**、**保険業**」、「**宿泊業**、**飲食サービス業**」でそれぞれ18.0%、17.1%と高くなっている。

また、今後の変化予測をみると、正社員以外の労働者比率は「ほとんど変わらない」とする事業所割合が**57.6%**、「上昇する」が14.9%、「低下する」が7.0%となっており、産業別にみると、「上昇する」とする事業所割合は「**運輸業**、**郵便業**」で19.2%と、「低下する」とする事業所割合は「**不動産業**、**物品賃貸業**」で12.3%

とそれぞれ他の産業に比べて高くなっている。

事業所規模別にみると、**事業所規模が大きいほど**、3年前（平成28年）と比べた正社員以外の労働者比率は「**上昇した**」とする事業所割合が高く、今後の変化予測についても「**上昇する**」とする事業所割合が概ね高くなっている。

3年前（平成28年）と比べた正社員数の変化の状況別にみると、正社員数が「増えた」事業所では、3年前と比べた正社員以外の労働者比率が「**上昇した**」とする事業所割合が23.1%、「**ほとんど変わらない**」が**52.5%**、「低下した」が20.6%となっており、正社員数が「減った」事業所では、3年前と比べた正社員以外の労働者比率が「**上昇した**」が26.1%、「**ほとんど変わらない**」が**47.6%**、「低下した」が21.3%となっている。

### 3. 3年前と比べて労働者比率が上昇した正社員以外の就業形態及び今後比率が上昇すると思われる正社員以外の就業形態

3年前（平成28年）と比べて正社員以外の労働者比率が上昇した事業所について、比率が上昇した正社員以外の就業形態（複数回答）をみると、「**パートタイム労働者**」が**63.0%**と**最も高く**、次いで「嘱託社員（再雇用者）」が22.8%、「派遣労働者（受け入れ）」が12.5%などとなっている。

産業別にみると、多くの産業で「パートタイム労働者」と回答した事業所割合が最も高い中で、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では、「**嘱託社員（再雇用者）**」がそれぞれ55.9%、52.7%、51.7%、39.4%と最も高くなっている。「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」では、「**派遣労働者（受け入れ）**」がそれぞれ42.0%、41.7%と最も高くなっている。

さらに、今後正社員以外の労働者比率が上昇すると回答した事業所について、比率が上昇すると思われる正社員以外の就業形態をみると、「**パートタイム労働者**」が**62.4%**と**最も高く**、次いで「嘱託社員（再雇用者）」が24.2%、「契約社員（専門職）」が13.6%などとなっている。

## 3 正社員以外の労働者の活用

### 1. 正社員以外の労働者を活用する理由

正社員以外の労働者がいる事業所について、正社員以外の労働者を活用する理由（複数回答）をみると、「**正社員を確保できないため**」とする事業所割合が**38.1%**（前回 27.2%）と**最も高く、前回に比べて上昇**している。次いで、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が31.7%、「賃金の節約のため」が31.1%となっており、これらの理由の事業所割合は、**前回に比べて低下**している。

主な正社員以外の就業形態別にみると、「契約社員」では「専門的業務に対応するため」54.4%が最も高く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」35.8%、「嘱託社員」では「高齢者の再雇用対策のため」80.0%が最も高く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」44.3%、「パートタイム労働者」では「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」37.4%が最も高く、次いで「賃金の節約のため」34.8%、「派遣労働者」では「正社員を確保できないため」47.8%が最も高く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」33.3%となっている。

### 2. 正社員以外の労働者を活用する上での問題点

正社員以外の労働者がいる事業所について、正社員以外の労働者を活用する上での問題点（複数回答）をみると、「**良質な人材の確保**」**56.8%が最も高く**、次いで「定着性」が52.5%、「仕事に対する責任感」が46.0%などとなっている。

就業形態別にみると、「出向社員」、「契約社員」、「派遣労働者」、「パートタイム労働者」、「臨時労働者」では「**良質な人材の確保**」がそれぞれ41.5%、59.2%、55.6%、55.1%、49.3%と**最も高く**、「嘱託社員」では「仕事に対する責任感」が36.8%と最も高くなっている。

## 4 就業の実態

### 1. 職種

正社員と正社員以外のそれぞれの職種別の割合をみると、「正社員」では、「**事務的な仕事**」が**36.0%と最も高く**、次いで「管理的な仕事」が21.0%、「専門的・技術的な仕事」が19.7%となっている。「正社員以外の労働者」では、「**事務的な仕事**」が**27.8%**、「専門的・技術的な仕事」が18.2%、「サービスの仕事」が17.4%などとなっている。

正社員以外の就業形態別にみると、「契約社員（専門職）」、「臨時労働者」では「専門的・技術的な仕事」がそれぞれ40.5%、30.5%、「出向社員」、「嘱託社員（再雇用者）」、「パートタイム労働者」、「派遣労働者」では「事務的な仕事」がそれぞれ28.8%、26.3%、26.9%、38.7%と最も高い割合となっている。

さらに男女別にみると、男は、「契約社員（専門職）」、「臨時労働者」で「専門的・技術的な仕事」がそれぞれ41.2%、36.8%、「派遣労働者」で「生産工程の仕事」が31.8%、「出向社員」で「管理的な仕事」が30.2%、「嘱託社員（再雇用者）」で「事務的な仕事」が24.6%、「パートタイム労働者」で「サービスの仕事」が22.9%とそれぞれ最も高くなっている。女は、「契約社員（専門職）」、「嘱託社員（再雇用者）」で「専門的・技術的な仕事」がそれぞれ39.8%、33.7%、「出向社員」、「パートタイム労働者」、「派遣労働者」で「事務的な仕事」がそれぞれ38.1%、32.3%、61.8%、「臨時労働者」で「サービスの仕事」が34.8%とそれぞれ最も高くなっている。

職種ごとに、正社員、正社員以外の労働者別の労働者割合をみると、「保安の仕事」、「運搬・清掃・包装等の仕事」、「サービスの仕事」、「販売の仕事」などでは、正社員以外の労働者が過半数を超えている。

### 2. 9月の平均的な1週間の実労働時間数

令和元年9月の平均的な1週間の実労働時間数階級別労働者割合をみると、「正社員」では、「**40～45時間未満**」が**36.6%と最も高く**、次いで「45～50時間未満」が19.7%、「35～40時間未満」が19.2%となっている。

正社員以外の就業形態別に労働者割合が最も高い実労働時間数階級をみると、

「出向社員」、「契約社員（専門職）」、「派遣労働者」では、「40～45 時間未満」でそれぞれ 37.6%、29.1%、28.6%、「嘱託社員（再雇用者）」では、「35～40 時間未満」で 30.5%、「パートタイム労働者」、「臨時労働者」では、「20 時間未満」でそれぞれ 20.6%、24.4%となっている。

さらに、現在の実労働時間数についての考えをみると、正社員、正社員以外の労働者ともに「今のままでよい」がそれぞれ **66.6%、70.1%と最も高く**なっている。

就業形態別にみても同様に「今のままでよい」がおおむね 7 割前後を占めているが、「正社員」、「出向社員」、「契約社員（専門職）」、「嘱託社員（再雇用者）」では、「減らしたい」が「増やしたい」を上回っており、「臨時労働者」、「派遣労働者」では、逆に「増やしたい」が「減らしたい」を上回っている。

### 3. 9月の賃金総額（税込）

就業形態別に令和元年9月の1か月に支払われた賃金総額（税込）階級別労働者割合をみると、「正社員」では「**20～30 万円未満**」が **33.0%と最も高く**、次いで「30～40 万円未満」が 25.4%、「40～50 万円未満」が 15.6%となっている。「パートタイム労働者」、「派遣労働者」、「契約社員（専門職）」では、「10～20 万円未満」がそれぞれ 43.5%、40.9%、37.7%、「臨時労働者」では「10 万円未満」が 41.9%、「嘱託社員（再雇用者）」では「20～30 万円未満」が 40.0%、「出向社員」では「30～40 万円未満」が 22.9%と最も高くなっている。

### 4. 雇用契約期間及び現在の会社における在籍期間

正社員以外の労働者について、現在の労働契約における雇用期間の定めの有無をみると、「**雇用期間の定めがある**」が **58.0%**、「雇用期間の定めがない」が 40.8%となっている。雇用契約期間階級別では、「**1年～2年未満**」が **31.5%と最も高く**、次いで「6か月～1年未満」が 10.9%となっている。

「雇用期間の定めがある」が「雇用期間の定めがない」より高い割合の就業形態別にみると、「契約社員（専門職）」、「嘱託社員（再雇用者）」では「1年～2年未満」が、「派遣労働者」では「3か月～6か月未満」が最も高くなっている。また、「出向社員」、「パートタイム労働者」では「雇用期間の定めがない」が「雇用期間の定めがある」よりも高くなっている。

また、正社員以外の労働者について、現在の会社における在籍期間をみると、「5年～10年未満」が20.2%と最も高く、次いで「10年～20年未満」が20.1%、「3年～5年未満」が15.9%などとなっている。

## 5. 期間を定めない雇用契約への変更希望

雇用期間の定めのある正社員以外の労働者について、期間を定めない雇用契約への変更希望の有無をみると、「希望しない」が**47.1%**、「希望する」が35.0%となっている。

就業形態別にみると、「派遣労働者」では、「希望する」が**46.0%**と、5割近くとなっている。

## 6. 各種制度等の適用状況

各種制度等の適用状況をみると、「正社員」では「雇用保険」(92.7%)、「賞与支給制度」(86.8%)、「福利厚生施設等の利用」(55.8%)で前回に比べて上昇している。

一方、「**正社員以外の労働者**」では、「雇用保険」(71.2%)、「健康保険」(62.7%)、「厚生年金」(58.1%)、「賞与支給制度」(35.6%)、「福利厚生施設等の利用」(25.3%)、「退職金制度」(13.4%)など**全ての項目において前回に比べて上昇**している。

正社員以外の就業形態別にみると、「契約社員(専門職)」、「嘱託社員(再雇用者)」、「パートタイム労働者」、「臨時労働者」、「派遣労働者」では、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」、「退職金制度」、「賞与支給制度」の**いずれもが前回に比べて上昇**している。

## 5 正社員以外の労働者の仕事に対する意識

### 1. 現在の就業形態を選んだ理由

正社員以外の労働者(出向社員を除く)について、現在の就業形態を選んだ理由(複数回答3つまで)をみると、「**自分の都合のよい時間に働けるから**」が**36.1%**と最も高く、次いで「家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから」が29.2%、「家計の補助、学費等を得たいから」が27.5%などとなっている。

このうち、「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」、「専門的な資格・技能を活かせるから」などが前回より上昇している。

就業形態別にみると、「契約社員（専門職）」では「専門的な資格・技能を活かせるから」が49.9%と最も高く、次いで「正社員として働ける会社になかったから」が23.9%、「嘱託社員（再雇用者）」では「専門的な資格・技能を活かせるから」が45.6%と最も高く、次いで「家計の補助、学費等を得たいから」が24.6%、「パートタイム労働者」では「自分の都合のよい時間に働けるから」が45.4%と最も高く、次いで「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」が36.7%、「臨時労働者」では「自分の都合のよい時間に働けるから」が39.5%と最も高く、次いで「専門的な資格・技能を活かせるから」が29.5%、「派遣労働者」では「正社員として働ける会社になかったから」が31.1%と最も高く、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が20.9%となっている。

男女別にみると、男では「専門的な資格・技能を活かせるから」が**34.1%と最も高く**、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が31.7%、「勤務時間や労働日数が短いから」が21.2%となっている。女では「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」が**40.5%と最も高く**、次いで「自分の都合のよい時間に働けるから」が38.4%、「家計の補助、学費等を得たいから」が34.8%となっている。

## 2. 今後の就業に対する希望

正社員以外の労働者について、今後の就業に対する希望をみると、「現在の会社で働きたい」が**72.8%**、「別の会社で働きたい」が12.8%などとなっている。

就業形態別にみると、「現在の会社で働きたい」は「嘱託社員（再雇用者）」での77.5%、「出向社員」での75.9%などが、「別の会社で働きたい」は「派遣労働者」での22.9%が高くなっている。

また、「今後も会社で働きたい」と回答した正社員以外の労働者について、今後の働き方に対する希望をみると、「現在の就業形態を続けたい」が**64.9%**、「他の就業形態に変わりたい」が34.5%となっており、「他の就業形態に変わりたい」とする正社員以外の労働者の希望する就業形態の内訳は、「正社員に変わりたい」が26.7%、「正社員以外の他の就業形態に変わりたい」が7.8%となっている。

就業形態別にみると、「現在の就業形態を続けたい」は、「パートタイム労働者」、「嘱託社員（再雇用者）」、「出向社員」でそれぞれ72.6%、71.2%、70.8%と高くなっ

ている。一方、「契約社員（専門職）」、「派遣労働者」では「他の就業形態に変わりたい」と回答した割合が、それぞれ 52.4%、50.6%と高くなっており、その希望する就業形態の内訳は、「正社員に変わりたい」がそれぞれ 45.7%、42.4%、「正社員以外の他の就業形態に変わりたい」がそれぞれ 6.7%、8.2%となっている。

### 3. 正社員になりたい理由

正社員に変わりたいと回答した正社員以外の労働者について、正社員になりたい理由（複数回答3つまで）をみると、「**正社員の方が雇用が安定しているから**」が **73.6%**、「**より多くの収入を得たいから**」が **71.8%**となっており、また、いずれの就業形態でもこれらの理由が高くなっている。

## 6 現在の職場での満足度

仕事の内容・やりがいや賃金など 11 の項目と職業生活全体について、「満足」又は「やや満足」とする労働者割合から「不満」又は「やや不満」とする労働者割合を差し引いた満足度 D.I. を正社員と正社員以外の労働者で比較してみると、「雇用の安定性」（正社員 61.4 ポイント、正社員以外の労働者 33.1 ポイント）、「仕事の内容・やりがい」（正社員 58.8 ポイント、正社員以外の労働者 57.5 ポイント）、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」（同 50.5 ポイント、同 50.7 ポイント）となっている。「雇用の安定性」は、正社員の満足度 D.I. が最も高いが、正社員以外の労働者では低い。「賃金」（同 21.7 ポイント、同 6.7 ポイント）、「教育訓練・能力開発のあり方」（同 19.1 ポイント、同 4.2 ポイント）、「人事評価・処遇のあり方」（同 16.2 ポイント、同 16.5 ポイント）などは両者ともに低い。

就業形態別にみると、「契約社員（専門職）」、「嘱託社員（再雇用者）」、「派遣労働者」で「賃金」が、「派遣労働者」で「教育訓練・能力開発のあり方」が、それぞれマイナスポイントとなっている。



P6に記載したように、数字は丸めてOKです。細かい数字は意識しないでください！

それよりも、傾向と順位に注意です！

## Chapter3

# 雇用動向等

雇用動向等に関するデータをまとめました。具体的には、令和元年雇用動向調査、平成 29年就業構造基本調査、令和 2 年労働力調査です。雇用に関する全体像を示すデータになります。

## 1 令和元年雇用動向調査

### 1. 入職と離職の推移

#### (1) 令和元年の入職と離職

令和元年 1 年間の入職者数は **8,435.4 千人**、離職者数は **7,858.4 千人**で、**入職者が離職者を 577.0 千人上回っている**。

就業形態別にみると、一般労働者は、入職者数 4,348.2 千人、離職者数 4,171.2 千人で、入職者が離職者を 177.0 千人上回っている。パートタイム労働者は、入職者数 4,087.2 千人、離職者数 3,687.2 千人で、入職者が離職者を 400.0 千人上回っている。

年初の常用労働者数に対する割合である入職率、離職率をみると、入職率は **16.7%**、離職率は **15.6%**で、入職超過率は 1.1 ポイントとなっている。前年と比べると、入職率が 1.3 ポイント、離職率が 1.0 ポイント **それぞれ上昇**し、入職超過率は **拡大**した。

性別にみると、男性の入職率が 14.0%、離職率が 13.4%、女性の入職率が 20.0%、離職率が 18.2%、就業形態別にみると、一般労働者の入職率が 11.9%、

離職率が11.4%、パートタイム労働者の入職率が29.2%、離職率が26.4%で、**いずれも入職超過**となっている。前年と比べると、男女ともに**入職率、離職率は上昇**した。また、一般労働者、パートタイム労働者ともに**入職率、離職率は上昇**した。

「入職超過」、「上昇」に注意！



## (2) 各就業形態の雇用形態別入職と離職の状況

令和元年1年間の入職者数と離職者数を就業形態、雇用形態別にみると、入職者数のうち、一般労働者では「雇用期間の定めなし」が3,095.6千人、「雇用期間の定めあり」が1,252.6千人、パートタイム労働者では「雇用期間の定めなし」が1,832.4千人、「雇用期間の定めあり」が2,254.8千人となっている。

離職者数のうち、一般労働者では「雇用期間の定めなし」が3,047.3千人、「雇用期間の定めあり」が1,123.9千人、パートタイム労働者では「雇用期間の定めなし」が1,144.8千人、「雇用期間の定めあり」が2,542.5千人となっている。

前年と比べると**一般労働者、パートタイム労働者ともに「雇用期間の定めなし」は入職者数、離職者数ともに増加し、「雇用期間の定めあり」は一般労働者が入職者数、離職者数ともに減少し、パートタイム労働者が入職者数、離職者数ともに増加した。**

## (3) 職歴別入職者数、入職率の状況

令和元年1年間の入職者数を職歴別にみると、転職入職者数は5,409.9千人で、転職入職率が10.7%、未就業入職者数は3,025.5千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は1,416.2千人で、未就業入職率が6.0%となっている。前年と比べると、転職入職率は0.7ポイント、未就業入職率は0.5ポイント**それぞれ上昇**した。

性別にみると、男性は転職入職者数が2,532.0千人、未就業入職者数が1,284.2千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は770.6千人で、転職入職率は9.3%と1.0ポイント、未就業入職率は4.7%と0.2ポイント**それぞれ上昇**した。女性は転職入職者数が2,877.9千人、未就業入職者数が1,741.3千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は645.6千人で、転職入職率は12.5%と0.6ポイント、未就業入職率は7.5%と0.9ポイント**それぞれ上昇**した。

就業形態別にみると、一般労働者は転職入職者数が 3,057.8 千人、未就業入職者数が 1,290.4 千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は 890.4 千人で、転職入職率は 8.4%、未就業入職率は 3.5%となっている。パートタイム労働者は転職入職者数が 2,352.1 千人、未就業入職者数が 1,735.1 千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は 525.9 千人で、転職入職率は 16.8%、未就業入職率は 12.4%となっている。

## 2. 産業別の入職と離職

令和元年 1 年間の労働移動者を主要な産業別にみると、入職者数は**宿泊業、飲食サービス業**が 1,671.8 千人と**最も多く**、次いで**卸売業、小売業**が 1,539.1 千人、**医療、福祉**が 1,210.5 千人の順となっている。離職者数は**宿泊業、飲食サービス業**が 1,548.0 千人と**最も多く**、次いで**卸売業、小売業** 1,468.3 千人、**医療、福祉**が 1,070.5 千人の順となっている。

前年と比べると、入職者数は、**宿泊業、飲食サービス業**が 396.0 千人増と**最も増加幅が大きく**、次いで**卸売業、小売業**が 310.8 千人増となっており、一方、**生活関連サービス業、娯楽業**が 51.1 千人減と**最も減少幅が大きく**、次いで**情報通信業**が 34.2 千人減となっている。離職者数は、**宿泊業、飲食サービス業**が 378.0 千人増と**最も増加幅が大きく**、次いで**卸売業、小売業**が 254.5 千人増となっており、一方、**医療、福祉**が 65.2 千人減と**最も減少幅が大きく**、次いで**生活関連サービス業、娯楽業**が 48.6 千人減となっている。

入職率、離職率をみると、いずれにおいても**宿泊業、飲食サービス業**が**最も高く**（入職率 36.3%、離職率 33.6%）、次いで**生活関連サービス業、娯楽業**（入職率 24.6%、離職率 20.5%）となっている。入職超過率をみると、**生活関連サービス業、娯楽業**が 4.1 ポイントと**最も高く**、次いで、**学術研究、専門・技術サービス業**が 3.2 ポイントとなっており、一方、**電気・ガス・熱供給・水道業**が -7.2 ポイントと**最も低く**、次いで、**鉱業、採石業、砂利採取業**が -5.2 ポイントとなっている。



それぞれ、最も多いもの（あるいは大きいもの）に注意！

### 3. 性、年齢階級別の入職と離職

#### (1) 性、年齢階級別の入職と離職

令和元年1年間の入職率と離職率を性、年齢階級別にみると、**男女ともに入職率は24歳以下が他の年齢階級に比べて高くなっている。**

入職率と離職率の大小関係をみると男女ともに24歳以下は入職率の方が高く、25～29歳から55～59歳までの各年齢階級で男性はおおむね同率、女性はやや入職率が高いもしくはおおむね同率、60歳以上で男女ともに離職率の方が高くなっている。

社会に出て→ある程度の年齢で引退し始める、というライフサイクルをイメージすると、理解できますよね。



#### (2) 入職者に占めるパートタイム労働者の割合

令和元年1年間の年齢階級ごとの入職者に占めるパートタイム労働者の割合を性別にみると、女性の年齢階級ごとの割合は、**25～29歳以降おおむね年齢が上がるともに高くなり、30～34歳で5割を超え、55～59歳で7割を超え、65歳以上で9割近くとなっている。**男性の年齢階級ごとの割合は、**25～29歳から55～59歳まで1～3割と低く、60～64歳で4割程度、65歳以上で7割近くとなっている。**

性別の大小関係をみると男女ともに24歳以下まで概ね同率、25～29歳から65歳以上まで女性が高くなっている。

### 4. 転職入職者の状況

#### (1) 年齢階級別転職入職率

令和元年1年間の転職入職率を性、年齢階級別にみると、女性の転職入職率は**19歳以下、60歳以上を除いた各年齢階級で男性より高くなっている。**また、女性の転職入職率を就業形態別にみると、19歳以下を除いた各年齢階級で一般労働者より**パートタイム労働者の方が高くなっている。**

## (2) 転職入職者の雇用形態間の移動

令和元年1年間の転職入職者の雇用形態間の移動状況をみると、「雇用期間の定めなしから雇用期間の定めなしへ移動」した割合は48.3%、「雇用期間の定めなしから雇用期間の定めありへ移動」した割合は15.3%、「雇用期間の定めありから雇用期間の定めなしへ移動」した割合は8.5%、「雇用期間の定めありから雇用期間の定めありへ移動」した割合は25.6%となっている。前年と比べると、「雇用期間の定めなしから雇用期間の定めなしへ移動」は**3.0ポイント上昇**し、「雇用期間の定めありから雇用期間の定めありへ移動」は**1.9ポイント低下**した。

## (3) 転職入職者が前職を辞めた理由

令和元年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由をみると、男性は「その他の理由（出向等を含む）」27.4%を除くと「定年・契約期間の満了」16.6%が最も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」11.2%となっている。女性は「その他の理由（出向等を含む）」26.6%を除くと「職場の人間関係が好ましくなかった」14.8%が最も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」12.5%となっている。前年と比べると、**上昇幅が最も大きい**のは、男女ともに「**職場の人間関係が好ましくなかった**」で、男性1.6ポイント、女性3.0ポイントそれぞれ上昇した。

年齢階級別にみると、男女ともに「**定年・契約期間の満了**」が**60～64歳（男性60.9%、女性31.1%）、65歳以上（男性65.5%、女性32.1%）**で多くなっている。

## (4) 転職入職者の賃金変動状況

令和元年1年間の転職入職者の賃金変動状況をみると、前職の賃金に比べ「増加」した割合は34.2%、「減少」した割合は35.9%、「変わらない」の割合は27.9%となっている。「増加」のうち「1割以上の増加」は22.7%、「減少」のうち「1割以上の減少」は27.6%となっている。前年と比べると、「増加」した割合は2.8ポイント低下し、「1割以上の増加」の割合は3.0ポイント低下した。「減少」した割合は1.7ポイント上昇し、「1割以上の減少」の割合は1.0ポイント上昇した。

前職の賃金に比べ「増加」した割合と「減少」した割合の差をみると、「**増加**」が「**減少**」を**1.7ポイント下回っている**。また、雇用期間の定めのない一般労働者間の移動では1.4ポイント、パートタイム労働者間の移動では6.6ポイント、それぞれ「増加」が「減少」を上回った。

## 5. 離職理由別離職の状況

### (1) 離職理由別離職率の推移

令和元年1年間の離職率を離職理由別にみると、「個人的理由」（「結婚」「出産・育児」「介護・看護」及び「その他の個人的理由」の合計）によるものは11.5%で、前年と比べると、1.1ポイント上昇し、「事業所側の理由」（「経営上の都合」「出向」及び「出向元への復帰」の合計）によるものは1.1%で、0.1ポイント上昇した。

性別にみると、「個人的理由」によるものは、**男性は9.1%、女性は14.3%**で、**前年と比べると男性は0.9ポイント、女性は1.2ポイント**上昇し、「事業所側の理由」によるものは、**男性は1.3%、女性は0.7%**で、**前年と比べると男性は横ばい、女性は0.1ポイント**上昇した。

### (2) 結婚、出産・育児を理由とする離職率（女性）

女性について令和元年1年間の結婚を理由とする離職率を年齢階級別にみると、**25～29歳で最も高くなっている**。就業形態別にみると、30～34歳を除いてパートタイム労働者より**一般労働者の方が離職率が高くなっている**。

また、出産・育児を理由とする離職率を年齢階級別にみると、**25～29歳、30～34歳で最も高くなっている**。就業形態別にみると、19歳以下から30～34歳までの各年齢階級で一般労働者よりパートタイム労働者の方が離職率が高くなっている。

### (3) 介護・看護を理由とする離職率

令和元年1年間の介護・看護を理由とする離職率を性、就業形態、年齢階級別にみると、**男性ではパートタイム労働者の50～54歳、女性ではパートタイム労働者の60～64歳が他の就業形態、年齢階級に比べ高くなっている**。

結婚、出産・育児や介護・看護を理由とする離職は動向を見ておく必要があります。



## 2 平成 29 年就業構造基本調査（総務省）

### 1. 就業状態

15 歳以上人口について、就業状態別にみると、有業者は 6621 万 3 千人、無業者は 4476 万 4 千人となっており、平成 24 年に比べ、有業者は 179 万 2 千人**増加**、無業者は 163 万 1 千人**減少**となっている。

男女別の有業率（15 歳以上人口に占める有業者の割合）についてみると、**男性は 69.2%、女性は 50.7%**となっており、平成 24 年に比べ、男性は 0.4 ポイント**上昇**、女性は 2.5 ポイント**上昇**となっている。

年齢階級別にみると、平成 24 年に比べ、男性は特に「**60～64 歳**」及び「**65～69 歳**」で大きく**上昇**しており、女性は**全ての年齢階級で上昇**している。



「上昇」がキーワードです！有業者は増加傾向にあります。

### 2. 育児をしている者の就業状態

15 歳以上人口について、就業状態、育児の有無別にみると、育児をしている者は 1112 万人で、うち有業者は 881 万 1 千人、無業者は 230 万 9 千人となっている。育児をしている者について、男女別の有業率をみると、**男性は 98.9%、女性は 64.2%**となっている。

年齢階級別にみると、男性は「**30～34 歳**」及び「**40～44 歳**」が共に **99.1%**と最も高く、次いで「**35～39 歳**」（99.0%）などとなっており、全ての年齢階級で 90%を超えている。女性は「**45 歳以上**」が **70.9%**と最も高く、次いで「**40～44 歳**」（68.9%）、「**35～39 歳**」（64.1%）などとなっている。平成 24 年と比べると、育児をしている女性の有業率は全ての年齢階級で**上昇**している。

### 3. 出産・育児のための離職

過去5年間（平成24年10月～29年9月）に「出産・育児のため」に前職を離職した者についてみると、**102万5千人**（過去5年間に前職を離職した者に占める割合5.1%）となっている。

就業状態別にみると、調査時点で有業者は31万4千人、無業者は71万1千人となっている。

平成24年と比べると、過去5年間に「**出産・育児のため**」に前職を離職した者は**23万1千人減少**、調査時点で**有業者は2万4千人増加**、**無業者は25万5千人減少**となっている。

### 4. 家事・育児時間

育児をしている雇用者について、1日当たりの家事・育児時間別の割合を男女、雇用形態別にみると、男性の「正規の職員・従業員」は「**1時間未満**」が**37.1%**と最も高く、男性の「非正規の職員・従業員」は「**1～2時間未満**」が**29.9%**と最も高くなっており、2時間以上とする割合は「非正規の職員・従業員」が「正規の職員・従業員」を上回っている。

一方、女性の「正規の職員・従業員」は「**4～6時間未満**」が**31.3%**と最も高く、女性の「非正規の職員・従業員」は「**8時間以上**」が**36.1%**と最も高くなっており、6時間以上とする割合は「非正規の職員・従業員」が「正規の職員・従業員」を上回っている。



やはり女性の家事等の負担が大きいのです！

### 5. 介護をしている者の就業状態

15歳以上人口について、就業状態、介護の有無別にみると、介護をしている者は627万6千人で、うち有業者は346万3千人、無業者は281万3千人となっている。介護をしている者について、男女別の有業率をみると、**男性は65.3%**、女

性は**49.3%**となっている。

年齢階級別にみると、男性は「**55～59歳**」が**87.8%**と最も高く、次いで「**40～49歳**」(87.4%)、「**50～54歳**」(87.0%)などとなっている。女性は「**40～49歳**」が**68.2%**と最も高く、次いで「**50～54歳**」(67.5%)、「**40歳未満**」(66.1%)などとなっている。平成24年と比べると、介護をしている女性の有業率は「**70歳以上**」を除く**全ての年齢階級で上昇**しており、特に「**40歳未満**」及び「**40～49歳**」で大きく上昇している。

## 6. 介護・看護のための離職

過去1年間（平成28年10月～29年9月）に「介護・看護のため」に前職を離職した者についてみると、**9万9千人**（過去1年間に前職を離職した者に占める割合1.8%）で、うち男性は2万4千人、女性は7万5千人となっており、**女性が約8割**を占めている。

就業状態別にみると、調査時点で有業者は2万5千人、無業者は7万5千人となっている。平成24年と比べると、過去1年間に「**介護・看護のため**」に前職を離職した者は**ほぼ横ばい**、調査時点で有業者は7千人増加、無業者は9千人減少となっている。

## 7. 介護の日数

介護をしている雇用者について、介護日数別の割合を男女、雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」のうち、男性は「**月に3日以内**」が**32.5%**と最も高く、次いで「**週に1日**」(22.6%)、「**週に6日以上**」(20.3%)などとなっている。女性は「**週に6日以上**」が**30.7%**と最も高く、次いで「**月に3日以内**」(25.1%)、「**週に1日**」(19.0%)などとなっている。

また、「非正規の職員・従業員」についてみると、男性は「**週に6日以上**」が**29.8%**と最も高く、次いで「**月に3日以内**」(22.9%)、「**週に1日**」(15.1%)などとなっている。女性は「**週に6日以上**」が**32.9%**と最も高く、次いで「**月に3日以内**」(20.7%)、「**週に1日**」(17.3%)などとなっている。

男性 / 正規の介護日数だけ少なくなっていることに注意！



## 8. 就業調整

「非正規の職員・従業員」のうち就業調整をしている者についてみると、558万6千人で、「非正規の職員・従業員」に占める割合は**26.2%**となっている。

男女別にみると、男性は94万9千人（男性の「非正規の職員・従業員」に占める割合14.2%）、女性は463万6千人（女性の「非正規の職員・従業員」に占める割合31.7%）となっている。

就業調整をしている者について、**所得階級別の割合をみると、「50～99万円」（49.6%）及び「100～149万円」（32.9%）で8割を超えている。**

## 9. 起業者

「自営業主」及び「会社などの役員」のうち起業者についてみると、477万1千人で、うち「自営業主」の起業者は343万人、「会社などの役員」の起業者は134万1千人となっている。

男女別にみると、男性の起業者は384万9千人（起業者に占める割合80.7%）、女性の起業者は92万2千人（同19.3%）となっており、**男性が約8割**となっている。平成24年と比べると、**女性の起業者の割合が1.4ポイント上昇**している。

## 10. 副業者比率等

副業者比率（有業者に占める副業がある者の割合）についてみると、**4.0%**となっており、平成24年に比べ0.4ポイント**上昇**している。

追加就業希望者比率（有業者に占める追加就業希望者の割合）についてみると、**6.4%**となっており、平成24年に比べ0.7ポイント**上昇**している。

# 3 令和2年労働力調査

## 1. 労働力人口

### ◆労働力人口は18万人の減少

労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、2020年平均で**6868万人**と、**前年に比べ18万人の減少（8年ぶりの減少）**となった。男女別にみると、男性は**3823万人**と**5万人の減少**、女性は**3044万人**と**14万人の減少**となった。また、15～64歳の労働力人口は、2020年平均で**5946万人**と、**前年に比べ34万人の減少**となった。男女別にみると、男性は**3272万人**と**14万人の減少**、女性は**2673万人**と**20万人の減少**となった。

### ◆労働力人口比率は0.1ポイントの低下

労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、2020年平均で**62.0%**と、**前年に比べ0.1ポイントの低下（8年ぶりの低下）**となった。男女別にみると、男性は71.4%と同率、女性は53.2%と0.1ポイントの低下となった。

また、15～64歳の労働力人口比率は、2020年平均で**79.6%**と、**前年と同率**となった。男女別にみると、男性は86.5%と0.1ポイントの上昇、女性は72.6%と同率となった。なお、15～64歳の労働力人口比率を10歳階級別にみると、男性は55～64歳が0.7ポイントの上昇、45～54歳が0.1ポイントの上昇などとなった。女性は15～24歳が1.0ポイントの低下、25～34歳が0.9ポイントの上昇などとなった。



「8年ぶり～」に注意！

## 2. 就業者

### ◆就業者は 48 万人の減少

就業者数は、2020 年平均で **6676 万人**と、**前年に比べ 48 万人の減少（8 年ぶりの減少）**となった。男女別にみると、男性は 3709 万人と 24 万人の減少、女性は 2968 万人と 24 万人の減少となった。また、15～64 歳の就業者数は、2020 年平均で **5771 万人**と、**前年に比べ 61 万人の減少**となった。男女別にみると、男性は 3170 万人と 32 万人の減少、女性は 2601 万人と 29 万人の減少となった。

### ◆就業率は 0.3 ポイントの低下

就業率（15 歳以上人口に占める就業者の割合）は、2020 年平均で **60.3%**と、**前年に比べ 0.3 ポイントの低下（9 年ぶりの低下）**となった。男女別にみると、男性は 69.3%と 0.4 ポイントの低下、女性は 51.8%と 0.4 ポイントの低下となった。

また、15～64 歳の就業率は、2020 年平均で **77.3%**と、**前年に比べ 0.4 ポイントの低下**となった。男女別にみると、男性は 83.8%と 0.4 ポイントの低下、女性は 70.6%と 0.3 ポイントの低下となった。

なお、15～64 歳の就業率を 10 歳階級別にみると、男性は 15～24 歳が 0.9 ポイントの低下、25～34 歳及び 35～44 歳が 0.7 ポイントの低下などとなった。女性は 15～24 歳が 1.2 ポイントの低下、35～44 歳が 0.9 ポイントの低下などとなった。

### ◆雇用者は 31 万人の減少

就業者を従業上の地位別にみると、雇用者数は 2020 年平均で **5973 万人**と、**前年に比べ 31 万人の減少（11 年ぶりの減少）**となった。就業者に占める雇用者の割合は **89.5%**と **0.2 ポイントの上昇**となった。雇用者を男女別にみると、男性は 3270 万人と 14 万人の減少、女性は 2703 万人と 17 万人の減少となった。自営業主・家族従業者数は 666 万人と 9 万人の減少となった。

### ◆正規の職員・従業員は 36 万人の増加、非正規の職員・従業員は 75 万人の減少

正規の職員・従業員数は、2020 年平均で **3539 万人**と、**前年に比べ 36 万人の増加（6 年連続の増加）**となった。非正規の職員・従業員数は、**2090 万人**と **75 万人の減少（前年と比較可能な 2014 年以降で初めての減少）**となった。

正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は 2345 万人と 3 万人の増加、女性は 1194 万人と 33 万人の増加となった。年齢階級別にみると、**15～64 歳**は 3419

万人と **30万人の増加**、**65歳以上**は120万人と **6万人の増加**となった。

非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は665万人と26万人の減少、女性は1425万人と50万人の減少となった。年齢階級別にみると、**15～64歳**は1701万人と **76万人の減少**、**65歳以上**は390万人と **1万人の増加**となった。

なお、役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は37.1%と1.1ポイントの低下となった。

#### ◆役員を除く雇用者のうち有期の契約は38万人の減少

役員を除く雇用者を雇用契約期間別にみると、無期の契約は2020年平均で **3728万人**と、**前年と同数**、有期の契約は **1429万人**と **38万人の減少**となった。

男女別にみると、男性は、無期の契約が2219万人と9万人の減少、有期の契約が593万人と17万人の減少、女性は、無期の契約が1509万人と8万人の増加、有期の契約が836万人と21万人の減少となった。

#### ◆就業者が最も減少した産業は「宿泊業、飲食サービス業」で29万人の減少

就業者を産業別にみると、「**宿泊業、飲食サービス業**」は2020年平均で391万人と、**前年に比べ29万人の減少**、「**製造業**」は1045万人と18万人の減少などとなった。一方、「**医療、福祉**」は862万人と **19万人の増加**となった。

#### ◆休業者は80万人の増加

就業者のうち休業者数は、2020年平均で **256万人**と、**前年に比べ80万人の増加**（**8年連続の増加**）となった。なお、休業者数の256万人は、**比較可能な1968年以降で過去最多**、80万人の増加は、**前年と比較可能な1969年以降で過去最大の増加幅**となっている。

## 3. 完全失業者

#### ◆完全失業者は29万人の増加

完全失業者数は、2020年平均で **191万人**と、**前年に比べ29万人の増加**（**11年ぶりの増加**）となった。男女別にみると、男性は115万人と19万人の増加、女性は76万人と10万人の増加となった。

#### ◆完全失業率は2.8%と、前年に比べ0.4ポイントの上昇

完全失業率（労働力人口に占める完全失業者の割合）は、2020年平均で **2.8%**と、**前年に比べ0.4ポイントの上昇**（**11年ぶりの上昇**）となった。男女別にみる

と、男性は3.0%と0.5ポイントの上昇、女性は2.5%と0.3ポイントの上昇となった。完全失業率の男女差は0.5ポイントとなった。また、男女、年齢階級別にみると、前年に比べ男性、女性共に**全ての年齢階級で上昇**となった。

#### ◆「勤め先や事業の都合」により前職を離職した完全失業者は14万人の増加

完全失業者を求職理由別にみると、「**非自発的な離職**」は2020年平均で**54万人**と、**前年に比べ17万人の増加**となった。このうち、「勤め先や事業の都合」により前職を離職した者は35万人と14万人の増加、「定年又は雇用契約の満了」により前職を離職した者は20万人と4万人の増加となった。

「**自発的な離職**」（自分又は家族の都合により前職を離職）は**73万人**と**3万人の増加**となった。「新たに求職」は47万人と、前年に比べ9万人の増加となった。このうち、「学卒未就職」（学校を卒業して新たに仕事を探し始めた者）は7万人と2万人の増加、「収入を得る必要が生じたから」は24万人と5万人の増加となった。



上記の完全失業者は、近年減少傾向にありましたが、2020年はコロナの影響で、違う傾向を示しました。注意しておきましょう。

## 4. 非労働力人口

#### ◆非労働力人口は7万人の増加

非労働力人口は、2020年平均で**4204万人**と、**前年に比べ7万人の増加（8年ぶりの増加）**となった。このうち65歳以上は15万人の増加となった。

#### ◆若年無業者は13万人の増加

若年無業者数は、2020年平均で**69万人**と、**前年に比べ13万人の増加**となった。若年無業者の人口に対する割合は、**前年に比べ0.6ポイントの上昇**となった。

35～44歳無業者数は、2020年平均で39万人と、前年と同数となった。

35～44歳無業者の人口に対する割合は、前年に比べ0.1ポイントの上昇となった。

## Chapter4

# 若年者雇用

若年者雇用に関するデータです。平成 30年若年者雇用実態調査のデータを掲載しています。

## 1 若年者の雇用状況

### 1. 若年労働者のいる事業所の割合

平成 30 年 10 月 1 日現在で、若年労働者（満 15 ～ 34 歳の労働者）が就業している事業所の割合は **76.0 %**となっており、その内訳は「若年正社員がいる」事業所が **63.9 %**、「正社員以外の若年労働者がいる」事業所が **38.1%**となっている。

「若年正社員がいる」事業所割合を産業別にみると、「**電気・ガス・熱供給・水道業**」が **86.8%**と最も高く、次いで「**金融業, 保険業**」86.1 %となっている。一方、「正社員以外の若年労働者がいる」事業所の割合は「**宿泊業, 飲食サービス業**」が **70.5 %**と最も高く、次いで「**教育, 学習支援業**」が 55.6 %となっている。

事業所規模別にみると、**30 人以上の各事業所規模**において「若年労働者がいる」事業所割合が **9 割を超えている**のに対して、「**5 ～ 29 人**」規模では 72.0 %と **7 割強**となっている。また、前回調査（平成 25 年、以下同じ。）と比較すると「若年労働者がいる」事業所の割合は、**正社員、正社員以外ともに低下**している。

## 2. 雇用形態別若年労働者の割合

全労働者に占める若年労働者の割合は **27.3%** となっており、その内訳は若年正社員が **17.2%**、正社員以外の若年労働者が **10.2%** となっている。若年労働者の割合を産業別にみると、「**宿泊業、飲食サービス業**」が **40.2%** と最も高く、次いで「**生活関連サービス業、娯楽業**」36.0%、「**情報通信業**」32.1%の順となっている。

正社員に占める若年労働者の割合が高い産業は「**生活関連サービス業、娯楽業**」の 36.2%、「**金融業、保険業**」の 34.7% などとなっており、正社員以外の労働者に占める若年労働者の割合が高い産業は「**宿泊業、飲食サービス業**」の 44.3%、「**生活関連サービス業、娯楽業**」の 35.7% などとなっている。

事業所規模別にみると、正社員に占める若年労働者の割合は、「**1,000人以上**」規模が **34.9%** と最も高く、**事業所規模が大きいくほど高くなっている**。正社員以外に占める若年労働者割合は、「**1,000人以上**」規模で **30.4%** と最も高くなっている一方で、「**5～29人**」規模が 28.7%、「**30～99人**」規模が 28.6% と**他の事業所規模に比べて高くなっている**。



「**宿泊業・飲食サービス業**」では、非正規の形で多くの若年労働者が働いていることがわかりますね。

## 2 若年労働者の採用状況

### 1. 採用された若年労働者の有無

過去1年間（平成29年10月～平成30年9月）に正社員として採用された若年労働者がいた事業所の割合は **34.2%**、正社員以外の労働者として採用された若年労働者がいた事業所は **25.3%** となっている。

採用された若年労働者がいた事業所割合を産業別にみると、正社員では「**金融業、保険業**」（52.6%）、「**情報通信業**」（52.2%）の順で、正社員以外では「**宿泊業、飲食サービス業**」（45.6%）、「**教育、学習支援業**」（40.6%）の順で高くなっている。

## 2. 正社員の採用選考にあたり重視した点

若年正社員の採用選考をした事業所のうち、採用選考にあたり重視した点（複数回答）について採用区分別にみると、「新規学卒者」、「中途採用者」とも「**職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神**」がそれぞれ**77.9%、76.0%**と最も高くなっている。次いで「新規学卒者」、「中途採用者」とも「**コミュニケーション能力**」（71.1%、62.9%）、「**マナー・社会常識**」（61.0%、60.1%）となっており、積極性や他者との関わり合いの中で円滑に業務を遂行することができる能力、スキルが重視されている。また、「新規学卒者」に比べ「中途採用者」は「**業務に役立つ職業経験、訓練経験**」（10.7%、40.6%）が重視されている。

## 3 若年労働者の育成状況

### 1. 若年労働者の育成方針

若年労働者の育成方針についてみると、若年正社員については、「**長期的な教育訓練等で人材を育成**」する事業所割合が**53.6%**と最も高く、正社員以外の若年労働者については、「**短期的に研修等で人材を育成**」する事業所割合が**33.8%**と最も高くなっている。

### 2. 若年労働者の育成方法

若年労働者の育成方法についてみると、若年正社員の育成を行っている事業所の割合は**73.5%**、正社員以外の若年労働者の育成を行っている事業所の割合は**67.2%**となっている。

若年正社員の育成方法（複数回答）についてみると、「**OJT**」64.8%、「**OFF-JT**」33.7%、「**自己啓発への支援**」31.3%、「**ジョブローテーション**」22.6%の順となっている。

また、正社員以外の若年労働者の育成方針をみると、「**OJT**」57.0%、「**OFF-JT**」17.4%、「**自己啓発への支援**」17.3%、「**ジョブローテーション**」9.3%の順となっており、「**OJT**」以外の育成方法の割合が若年正社員よりかなり低くなっている。

## 4 正社員への転換について

正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度についてみると、「制度がある」事業所は **53.4%**、「制度がない」事業所は **39.6%**となっている。

## 5 若年労働者の定着について

### 1. 自己都合により退職した若年労働者の有無

過去1年間(平成29年10月～平成30年9月)に若年労働者がいた事業所のうち、「自己都合により退職した若年労働者がいた」事業所は **44.9%**となっており、自己都合により退職した若年労働者を雇用形態別(複数回答)でみると「若年正社員」が **28.7%**、「正社員以外の若年労働者」が **21.8%**となっている。産業別にみると、「宿泊業, 飲食サービス業」(58.2%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(55.6%)、「卸売業, 小売業」(52.6%)の順で「自己都合により退職した若年労働者がいた」事業所割合が高くなっている。

### 2. 定着のための対策

若年正社員の「定着のための対策を行っている」事業所は **72.0%**、正社員以外の若年労働者の「定着のための対策を行っている」事業所は **57.1%**となっている。若年労働者の定着のために実施している対策(複数回答)をみると、「**職場での意思疎通の向上**」が若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに最も高く、それぞれ59.0%、58.3%となっている。

若年労働者の離職(防止)は、多くの会社の人事課題になっています。



## 6 フリーターについて

### 1. フリーターの正社員への採用状況

過去3年間(平成27年10月～平成30年9月)に「正社員を採用する予定があった」事業所の割合は全体の**49.9%**、「正社員を採用する予定があった事業所」の求人フリーターからの応募があった事業所の割合は**25.4%**で実際にフリーターを正社員として「採用した」事業所の割合は**18.5%**となっている。

### 2. フリーターであったことの評価

正社員を採用する予定があった事業所について、フリーターが正社員の求人に応募してきた場合、フリーターであったことをどのように評価するかフリーターの年齢層別にみると、15～34歳では「プラスに評価する」事業所が**3.1%**、「マイナスに評価する」事業所が**13.5%**と「マイナスに評価する」事業所割合のほうが高いものの、「評価にほとんど影響しない」事業所が**68.1%**と全体の**約7割**を占めている。また、35～44歳では「プラスに評価する」事業所が**1.5%**、「マイナスに評価する」事業所が**26.0%**と15～34歳に比べ「マイナスに評価する」事業所割合が高くなるものの、「評価にほとんど影響しない」事業所が**54.9%**と全体の**半数以上**を占めている。

### 3. フリーターを正社員として採用する際に重視した点

フリーターを正社員として採用する際に重視したものについて、フリーターの年齢層別にみると、15～34歳、35～44歳ともに「**職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神**」が最も高く、それぞれ68.7%、64.0%となっている。次いで、同様に両年齢層とも「**マナー・社会常識**」(59.8%、52.5%)、「**コミュニケーション能力**」(52.5%、46.0%)の順となっている。