

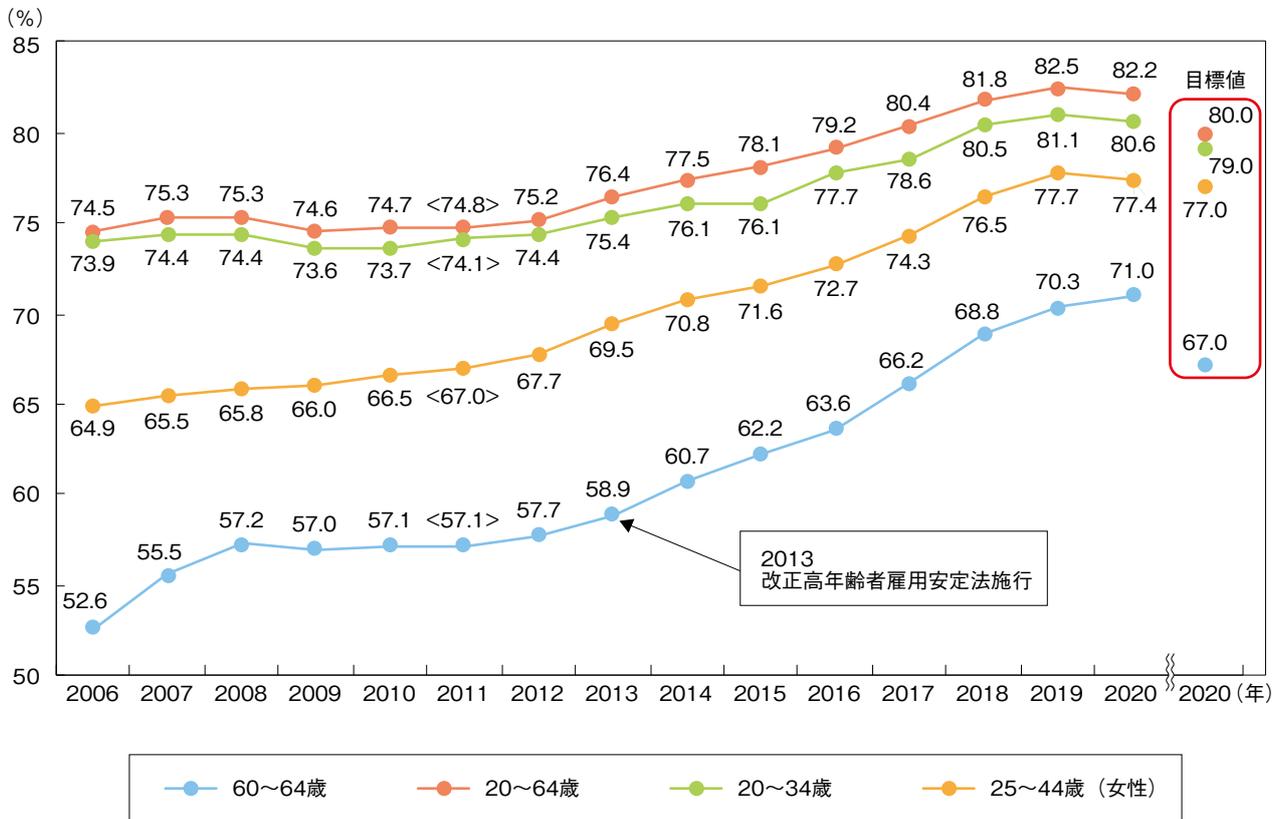
Ⅲ 就労による経済的自立が可能な社会

11. 就業率

11.1. 数値目標の推移と達成状況

新行動指針策定時（2010年6月） 行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2020年）	目標値（2020年）	評価
20～64歳：74.6%（2009年） 20～34歳：73.6%（2009年） 25～44歳女性：64.9%（2006年） 60～64歳：52.6%（2006年）	20～64歳：82.2% 20～34歳：80.6% 25～44歳女性：77.4% 60～64歳：71.0%	20～64歳：80% 20～34歳：79% 25～44歳女性：77% 60～64歳：67%	達成

各世代における目標値を2019年時点で達成しています。



(備考)

- 総務省「労働力調査」（基本集計）より作成。
- 就業率は、15歳以上人口に占める就業者の割合である。
- 2011年の数値（<>で表示）は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

20～64歳の就業率は、2010年以降おおむね上昇傾向にありましたが、2020年は前年より微減し82.2%となっています。

20～34歳の若年層の就業率は2010年以降おおむね上昇傾向にありましたが、2020年は前年より微減して80.6%となっています。

25～44歳の女性の就業率は、有配偶の女性の就

業率の上昇等から長期的には上昇傾向が続いていましたが、2020年は前年より微減し77.4%となっています。

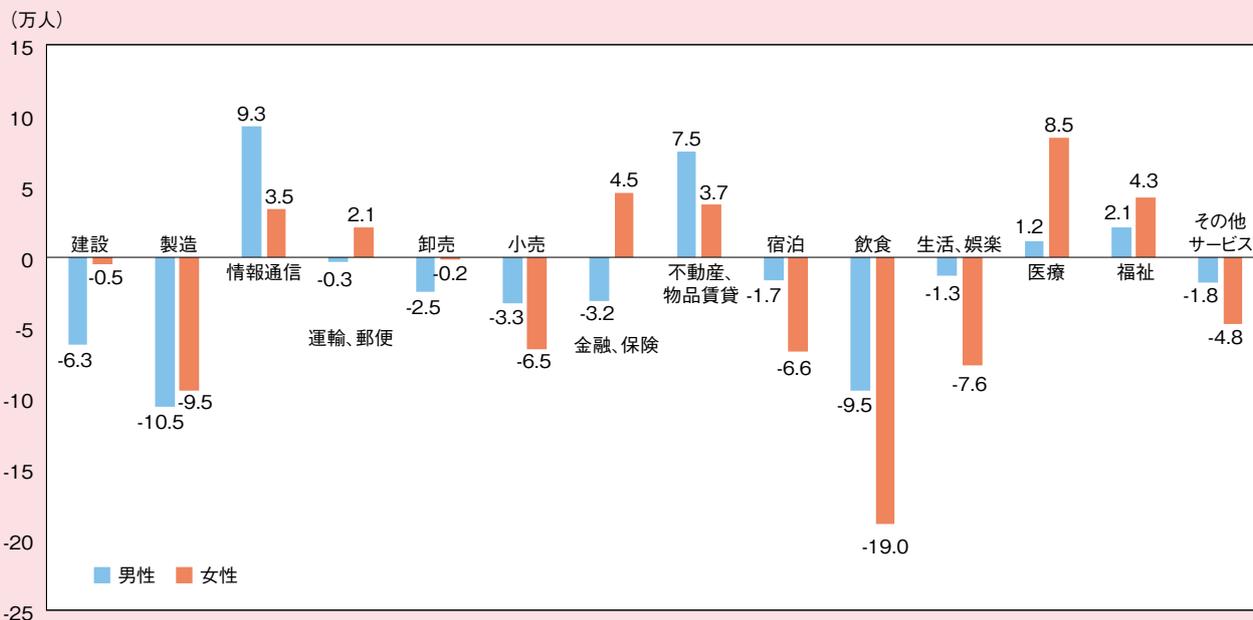
60～64歳の就業率は、2008年以降横ばいとなっていましたが、高齢者雇用確保措置の義務化等により2012年以降連続で上昇し、2020年は71.0%となっています。

【コロナが与えた影響⑤】

2020年は2019年との比較において20～64歳、20～34歳、25～44歳（女性）において、0.3%ポイント～0.5%ポイントの範囲で就業率が減少しています。これは、新型コロナウイルスの拡大により、飲食業、

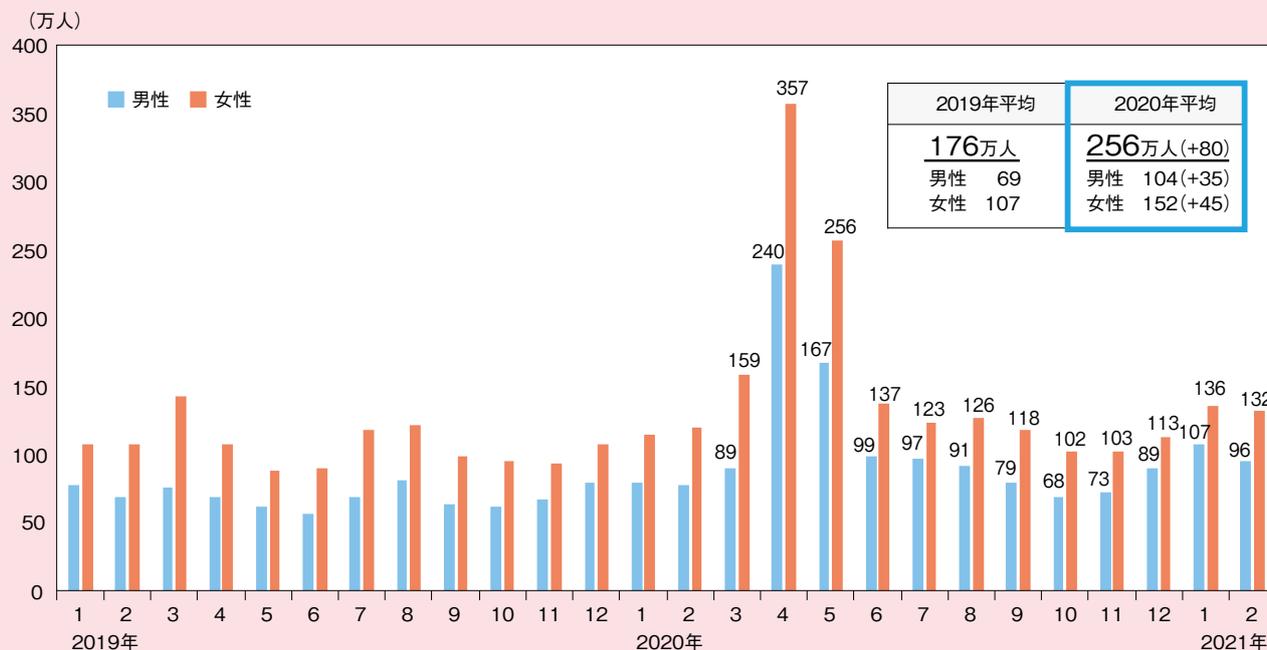
製造業、生活・娯楽業、小売等で就業者数の減少が大きかった影響と考えられます。また、就業者には該当するが実際には働いていない休業者数は年平均256万人と、前年より80万人増加しました。

【産業別就業者数の前年同月差（2020年4月～2021年2月の一月当たり平均）】



(備考)
出典：総務省「労働力調査」より作成。原数値。

【休業者数】



(備考)
出典：総務省「労働力調査」より作成。原数値。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、フリーランスの方に大きな影響が生じています。イベントの中止・延期等により発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もあ

ります。フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠です。

11.2. これまでの主な取組

(1) 若年層の就労支援・定着支援

① 関連法の改正等

- ・2015年、若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定するユースエール認定制度やミスマッチを防ぐための職場情報の積極的な提供などが盛り込まれた若者雇用促進法が成立し、公布されました。

② 具体的な施策

- ・2012年6月より「わかものハローワーク」を全国に設置し、担当者制による個別支援等により、フリーター等の正社員就職支援を実施してきました。
- ・ユースエール認定を得た企業に対し、ハローワーク等で若者との重点的なマッチング支援を行ったほか、低利融資や公共調達における加算評価などの取組を実施してきました。
- ・「若者雇用促進総合サイト」による、若者への情報発信などにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図りました。
- ・学校から社会・職業への移行を円滑に行うべく、学校と地域・社会や産業界等の連携・協働によるキャリア教育・職業教育を推進してきました。2011年度よりキャリア教育推進連携シンポジウムを開催し、また2015年度より地域を担う人材育成のためのキャリアプランニング推進事業を実施してきました。
- ・各学校種におけるキャリア教育の指導内容・指導方法の充実を図るため、「キャリア教育の手引き」を教員向けに作成、配信をしてきました。また2016年度より小・中学校における起業体験推進事業を展開してきました。

(2) 女性の活躍促進、子育て環境整備

- ・仕事と家庭の両立支援を実施しました（10. 第1子出産前後の女性の継続就業率 参照）
- ・女性の就業継続の支援を実施しました（10. 第1子出産前後の女性の継続就業率 参照）
- ・保育等の子育てサービスの充実を図りました（11. 保育等の子育てサービスを提供している数 参照）

(3) 高齢者の就労支援

① 関連法の改正等

- ・2013年4月、定年に達した人を再雇用等で引き続き雇用する継続雇用制度について、制度の対象となる65歳までの高齢者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などの改正が盛り込まれた「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下、「高齢者雇用安定法」という。）が施行されました。
- ・2021年4月、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対し、定年制の廃止、定年の引き上げ、継続雇用といった措置に加えて、雇用によらない創業支援等措置を含めたいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じる努力義務を設けた改正高齢者雇用安定法が施行されました。

② 具体的な施策

- ・65歳以上への定年引上げや継続雇用延長等を推進する事業主へ「65歳超雇用推進助成金」を支給す

る等、事業主への支援を行いました。

- ・2016年度からは主要なハローワークへ「生涯現役支援窓口」を設置し、高齢者向けの職業相談や職業紹介を実施しました。
- ・シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図りました。

(4) その他の就労支援

【母子家庭の母及び父子家庭の父の就労支援】

- ・2003年度より母子家庭の母に対して、就業支援サービスや生活支援サービス等を提供する母子家庭等就業・自立支援センター事業や資格取得を支援する高等職業訓練促進給付金等事業を実施しており、2013年度より父子家庭の父も母子家庭の母と同様の就業支援を受けられるようになりました。

【治療等を受ける者の就労支援】

- ・2013年より、疾病により通院や経過観察など長期にわたる療養を続けながら就職を希望する方に対する就職支援事業を実施しました。
- ・2016年2月策定（2019年3月改訂）の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の普及等により、治療と仕事の両立支援の導入・拡充に向けた周知・啓発等を実施しました。
- ・がん患者等に対する個々の事情に応じた就労支援を行うため、2017年度に「治療と仕事両立プラン」を開発し、そのプランを活用した「がん患者の仕事と治療の両立支援モデル事業」を2018年度、2019年度に実施しました。一定の効果がみられたため、2020年度より「がん患者の就労に関する総合支援事業」を拡充する形で、「両立支援コーディネーター」を配置し、「治療と仕事両立プラン」を活用した就労支援を推進しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2016年5月、ホワイトカラーの継続雇用者（60～65歳）に焦点を絞り現状と課題を整理するとともに、20社の企業事例を基に、活躍推進に向けた効果的な取組を取りまとめた報告書「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」を公表しました。
- ・2017年12月、「治療と仕事の両立支援セミナー」を開催し、安心して働ける職場づくりの必要性を伝えました。

【日本商工会議所の取組】

- ・中小企業の現場で女性の活躍を推進するための具体的な取組を分かりやすく解説した小冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を制作しました。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定ツール」を無料提供し、本ツールを通して、中小企業における計画策定を支援しました。
- ・改正女性活躍推進法への対応セミナーを開催し、法制度について理解促進を図りました。

11.3. 結果の分析

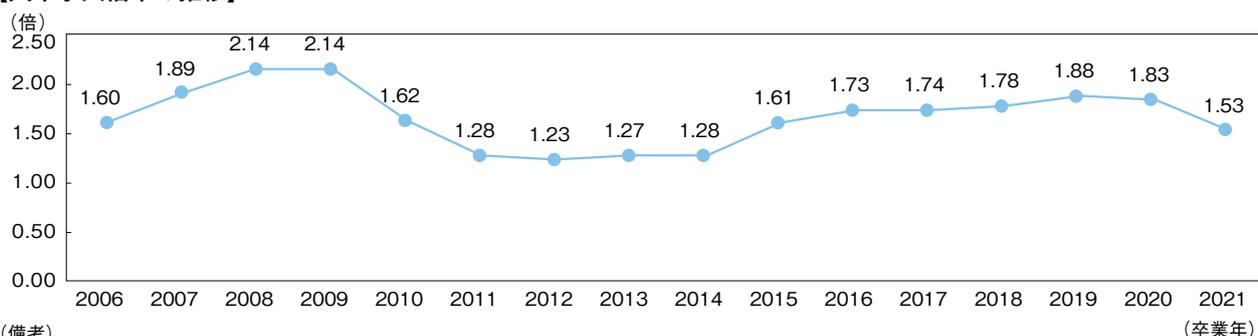
目標達成の背景として、以下のように考えられます。

(1) 若年層の雇用状況の改善

大卒者の求人倍率は2015年卒業者から2019年卒業者まで上昇し、また新規大卒者の就職内定状況も2015年より上昇し続け、2020年には98%に達する過去最高水準を記録するなど、若者層の雇用状況が改善されてきました。完全失業率においても、2010年か

ら2019年にかけて20～24歳層で4.9ポイント低下、25～29歳層で3.5ポイント低下と大幅に改善しており、同期間の全体の2.7ポイント低下と比較しても若者層における失業者の減少が確認出来ます。一方で、2020年は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、2021年卒業の大卒求人倍率は0.3ポイント低下し、若年層における完全失業率も、20～24歳層で0.4ポイント増加、25～29歳層で0.6ポイント増加、30～34歳層で0.8ポイント増加しています。

【大卒求人倍率の推移】



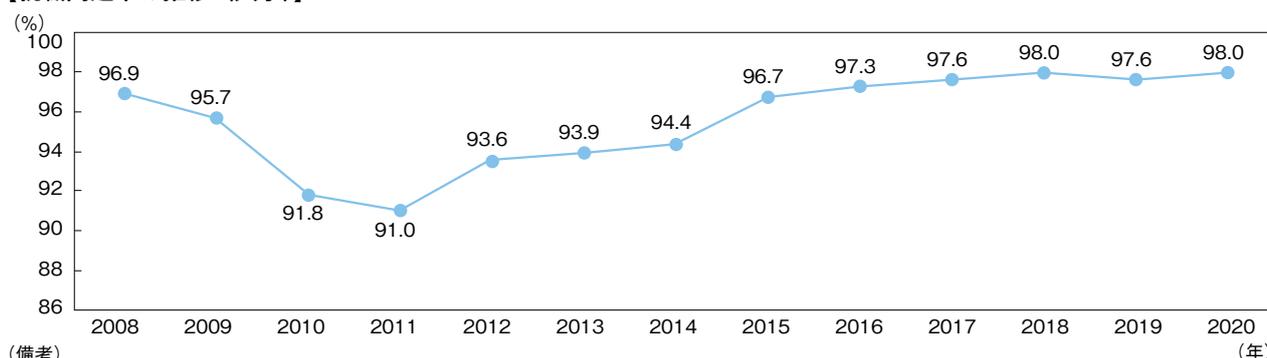
(備考)

1.リクルートワークス研究所「第37回ワークス大卒求人倍率調査(2021年卒)」より作成。

2.大卒求人倍率の定義は、民間企業への就職を希望する学生ひとりに対し、企業から何件の求人があるのかを算出したもの。

3.各卒業年3月の数値を、前年2月に調査したもの。但し、2021年は2020年6月調査によるもの。

【就職内定率の推移(大学)】

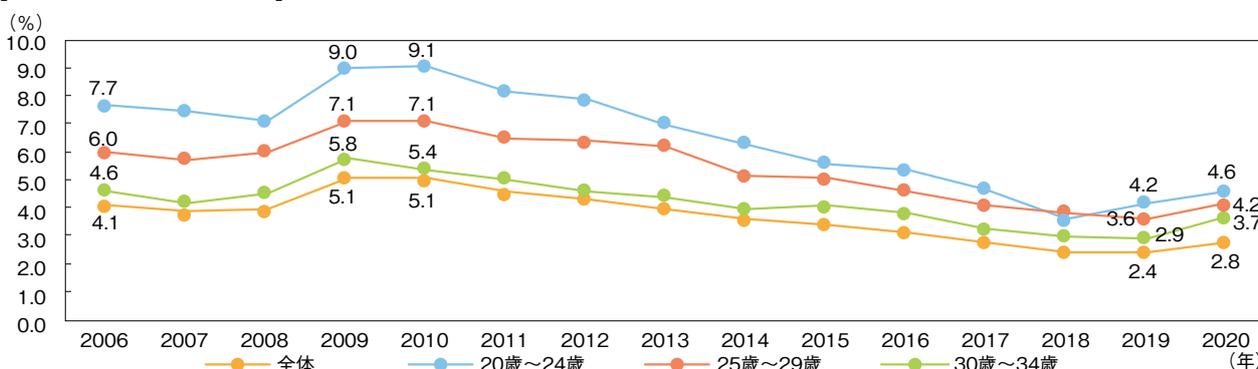


(備考)

1.文部科学省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(12月1日現在)」より作成。

2.各年の4月1日時点での就職内定率。

【若年層の完全失業率推移】



(備考)

1.総務省「労働力調査(基本集計)(5歳階級)」より作成。

2.2011年の数値は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

3.1982年から5年ごとに算出の基礎となるベンチマーク人口の基準を切り替えており、それぞれ切替えに伴う変動がある。

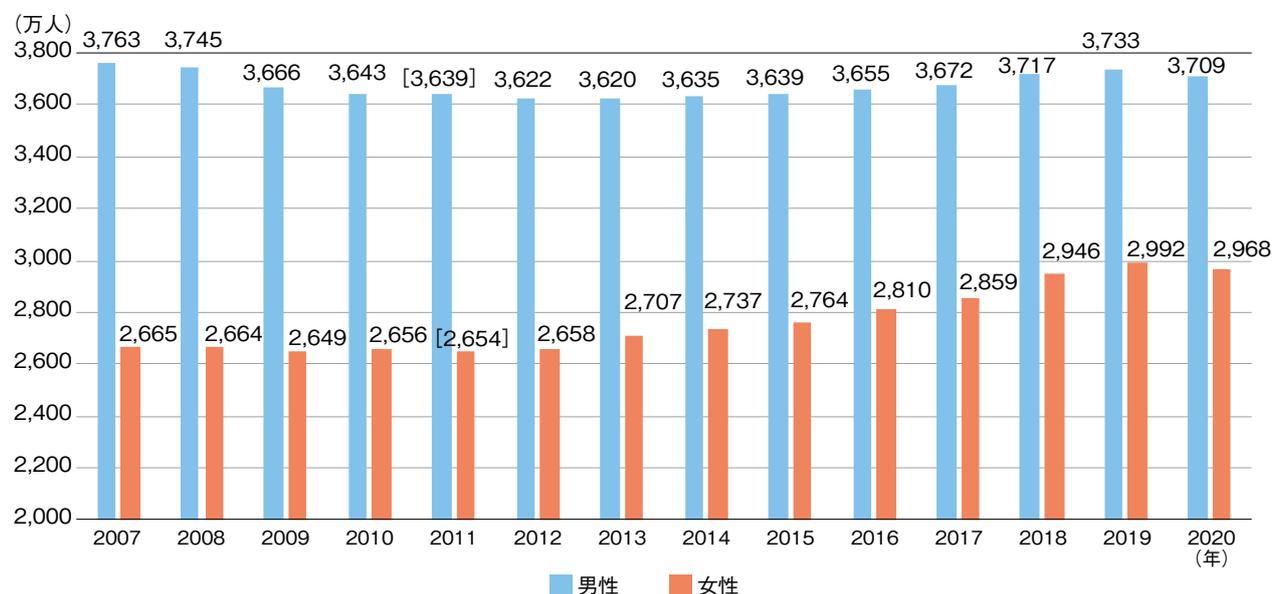
【参考】<https://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/10.pdf> このうち、2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。このため、当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Stat上のデータベースの数値とは異なる。

(2) 女性就業者数の増加

2012年から2019年にかけて、就業者数は444万人増加し、その内75%が女性でした。これは有配偶の女性の労働力率の大きな上昇が背景として考えられま

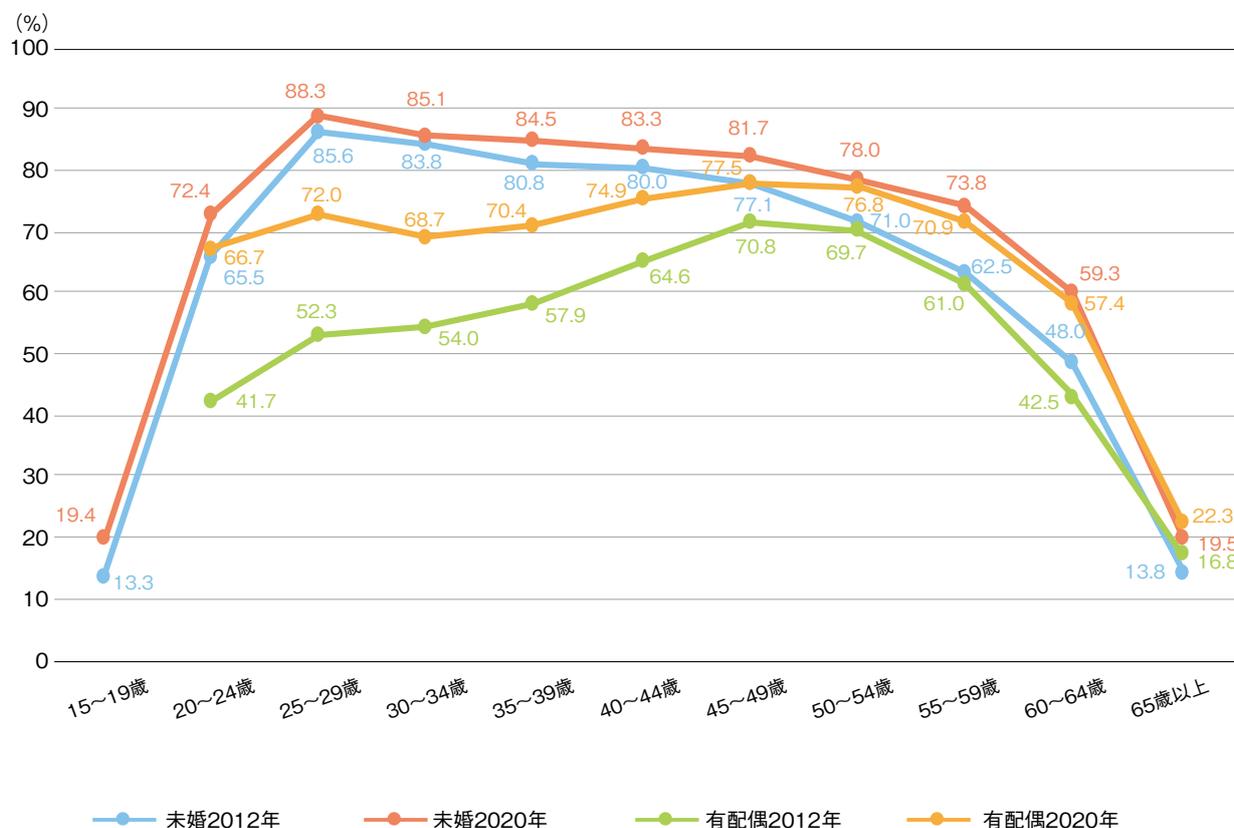
す。2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で男女ともに就業者数は減少したものの、女性の就業者数は2019年に次ぐ多さを保っています。

【就業者数の推移】



(備考)
1.総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2.2011年値は、総務省が補完的に推計した値。

【女性の配偶関係、年齢階級別就業率】



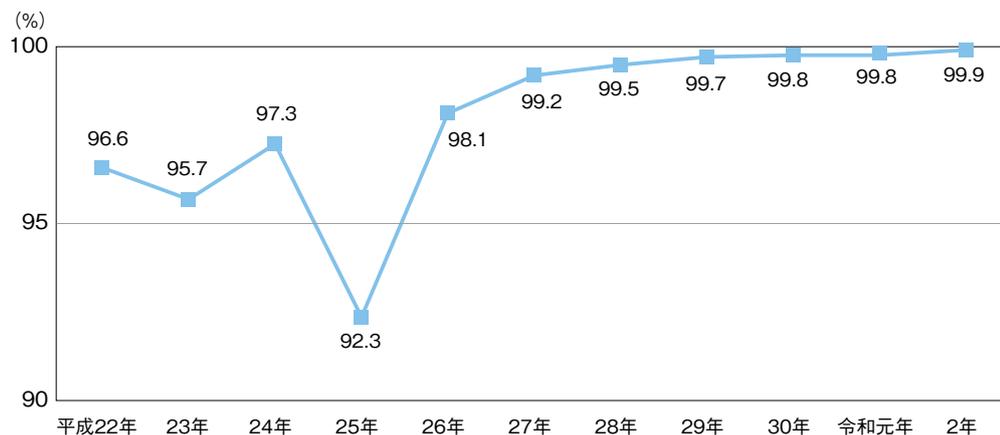
(備考)
総務省「労働力調査」(平成24年、令和2年)より作成。

(3) 高齢者雇用安定法の影響

2006年以降、定年を65歳未満に定めている事業主には、65歳までの継続雇用制度を導入する義務がありました。制度の対象となる高齢者を一定の基準を設けて限定することができることとされていました。2013年4月に改正された高齢者雇用安定法により、65歳までの継続雇用制度において、対象者を限定する仕組みが廃止されました。現在、ほとんどの企業が65歳ま

での定年年齢の引き上げや定年制の廃止、65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を実施しています。2015年以降は高齢者雇用確保措置の実施率は99%以上となっており、2020年には99.9%となっています。2013年以降の60歳～64歳の就業率は毎年1.2%以上の上昇幅で増加しています。

【高齢者雇用確保措置の実施状況】



(備考)

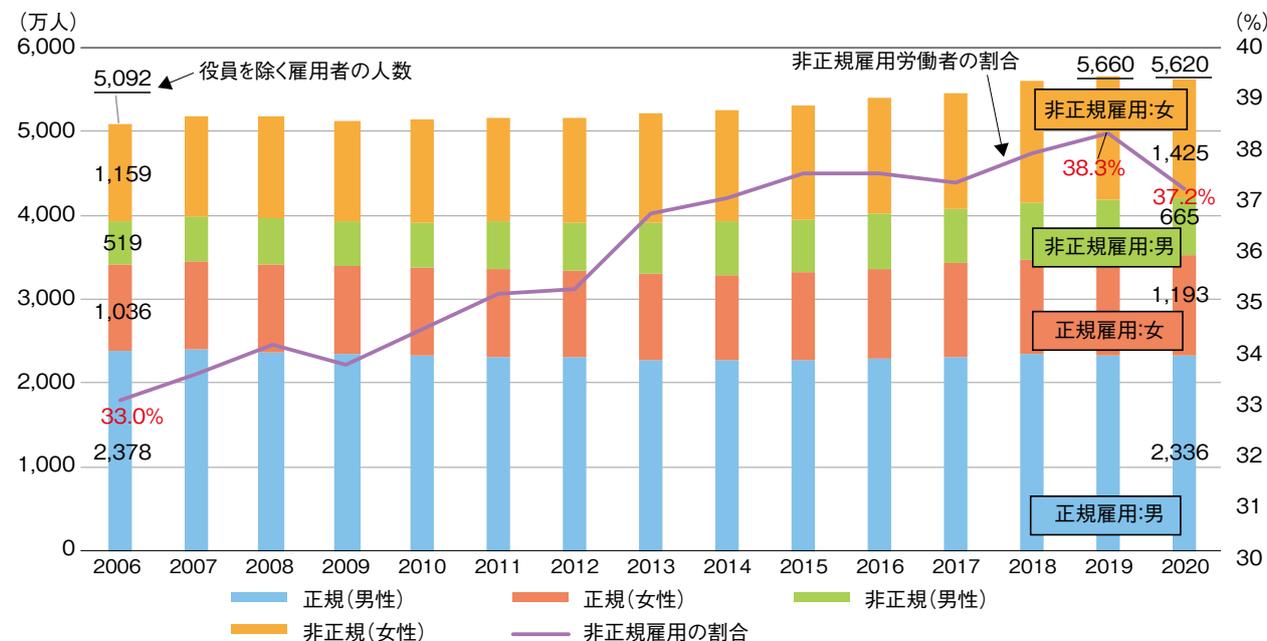
1. 出典:厚生労働省「令和2年『高齢者の雇用状況』集計結果」31人以上の企業を集計。
2. 平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

(4) 非正規雇用労働者の増加

全体の就業率が上昇する中で、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は2006年から2020年の間に、33.0%から37.2%に上昇しています。その一方で、正

規雇用を希望しながら、不本意に非正規雇用で働く労働者(不本意非正規労働者)の数及び割合は、データが取れる2013年以降、7年連続で減少しています。

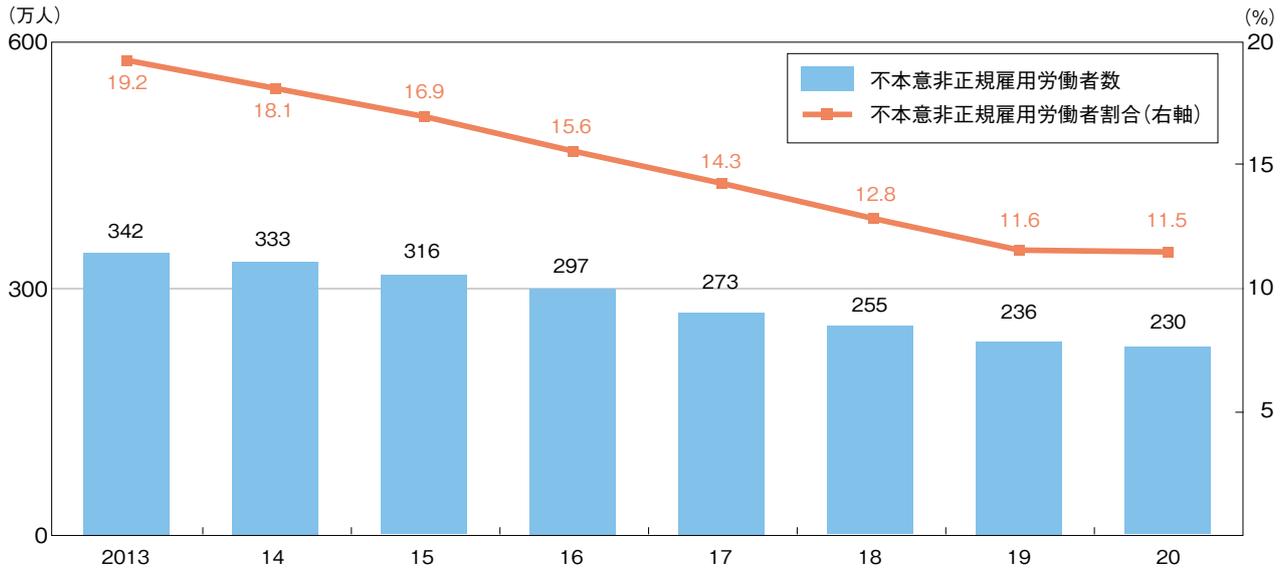
【正規雇用者と非正規雇用者の推移】



(備考)

1. 出典:総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
2. 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
3. 2010年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
4. 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2011年国勢調査基準)。
5. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6. 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。
7. 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。
8. 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

【不本意非正規雇用労働者の割合の推移】



(備考)

1. 出典: 総務省「労働力調査(詳細集計)」II-16表

2. 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。

3. 不本意非正規雇用労働者: 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

11.4. 今後予定されている主な取組

(1) 若年層の就労支援・定着支援

- ・ 新卒応援ハローワークや正社員を目指す若者を支援するわかものハローワーク等の設置や、都道府県が主体のワンストップ就職支援施設ジョブカフェの設置により若年者雇用の安定化を図っていきます。
- ・ 若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援を行っていきます。
- ・ 学校におけるキャリア教育や職業教育の充実を図り、若者の入職後早期のキャリアコンサルティング実施によるキャリア自律に向けた支援などを行っていきます。

(2) 女性の活躍推進、子育て環境の整備

- ・ 未だ顕在する待機児童の解消に向け、引き続き、保育の受け皿整備や保育人材の確保を行います。また、放課後児童クラブ・放課後子供教室の整備並びに両事業の適切な運営及び一体的な実施に取り組めます。

- ・ 男女共に仕事と子育てを両立できる環境を整備するため、引き続き、育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度の定着促進・充実を図り、雇用形態にかかわらず、企業において産前・産後休業や育児休業を取得しやすい職場環境整備が行われるよう取り組みます。
- ・ 希望する女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう支援するとともに、出産・育児等のため一旦退職し、再就職を希望する女性への再就職支援を行います。

(3) 高齢者の雇用対策

- ・ 高齢者の70歳までの就業機会の確保する高齢者就業確保措置について、事業主の取組が広がるよう啓発指導を実施します。
- ・ 65歳超雇用推進助成金の支給や、シルバー人材センター事業の推進等による地域における高齢者の多様なニーズに応じた就業機会の確保等を引き続き実施します。

12. 時間当たり労働生産性の伸び率

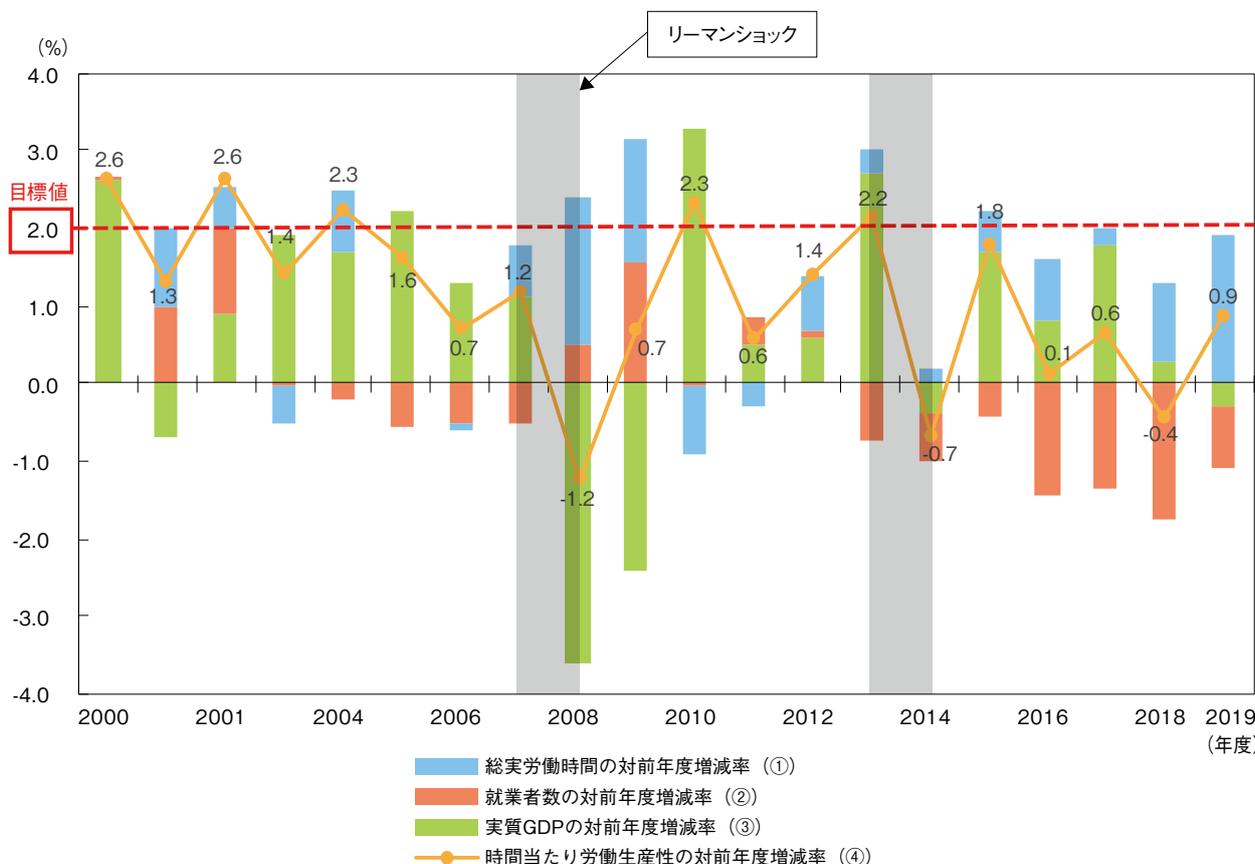
12.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
1.6% (1996-2005年度の10年間平均) ⇒遡及改定値1.8%	0.6% (2010-2019年度の10年間平均) [注1]	実質GDP成長に関する目標 (2%を上回る水準) より高い水準 [注2]	未達成

注1 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」のうち、「毎月勤労統計調査」は、岩手県、宮城県及び福島県を中心に、2011年3月～5月値について東日本大震災による影響が出ている可能性がある。

注2 「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

2019年時点の最新値では0.6%であり、2%を上回る水準という目標値を1.4%ポイント下回り、未達成です。



(備考)

- 内閣府「国民経済計算」（連鎖方式）、総務省「労働力調査（基本集計）」（年度平均）、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所）より作成。
- 実質GDPは、2020年10～12月期 1次速報(2021年2月15日公表)の各年度値による。
- 「時間当たり労働生産性=実質GDP/(就業者×一人当たり平均総実労働時間)から対前年度増減率で表示すると、「時間当たり労働生産性増減率(④)=実質GDP増減率(③)-(就業人口増減率(②)+一人当たり平均総実労働時間増減率(①))」となるため、グラフ上は①及び②は符号を逆にしている。
- 総実労働時間は、2011年3～5月分について、岩手県、宮城県及び福島県の被災3県を中心に、一部調査の中止や有効回答率の低下という東日本大震災による影響が出ている。
- 就業者数は、2011年3～8月分について、総務省統計局による補完推計値を用いて年度値を算出している。

2000年度から2007年度にかけては実質GDPの対前年度増減率が概ね高水準であることを反映して、対前年度の時間当たり労働生産性の増減率については期間平均1.7%となっていました。2008年度にリーマン・ショックに伴う景気の急激な悪化の影響を受け、時間あたり労働生産性の増減率は前年度比-1.2%と落ち込み、実質GDPの対前年度増減率について

は2009年度まで低調でしたが、2009年度から2013年度の期間は景気の回復に伴い時間当たり労働生産性の増減率は期間平均1.4%でした。2013年度より実質GDP対前年増減率は概ね増加している一方、就業者数は毎年増加しており、2014年度から2019年度にかけての時間当たり労働生産性の増減率は期間平均0.4%と目標と比べて低い数値となっています。

12.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【長時間労働の抑制】（総実労働時間の増減に関連）

- ・2019年4月、時間外労働の上限規制等が盛り込まれた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下、「働き方改革関連法」という。）が施行（中小企業における時間外労働の上限規制に係る適用は2020年4月）されました。

(2) 具体的な施策

【長時間労働の抑制】

- ・「仕事と生活の調和」推進サイトを通じて国の政策、調査・研究、各主体の取組、「カエル！ ジャパン」キャンペーンやメールマガジンなどの発信を行い、ワークライフバランスに関する社会的気運の醸成を図ってきました。
- ・事業所内保育所設置や男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りなど、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して両立支援助成金の支給をするなど、仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援をしてきました。

【能力開発支援】（実質GDPの増減に関連）

- ・労働者の技能と地位向上を図るために労働者の有する技能の程度を検定し国がこれを公証する職業能力評価制度の整備や、個人が適性や職業経験等に応

じキャリア設計を行い、それに即した職業選択や能力開発を効果的に行うキャリアコンサルティングの普及促進など、自己啓発や能力開発の取組を支援してきました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2016年度を「働き方・休み方改革集中取組み年」として以降現在まで、「働き方改革 CHALLENGE 2017」「働き方改革 toward Society 5.0」を旗印に、経営トップによる働き方改革宣言（2016年7月）、働き方・休み方改革セミナーの実施、働き方改革アクションプランの策定・公表、働き方改革事例集の作成等を通じて、継続的な取組の推進を呼びかけました。

【日本商工会議所の取組】

- ・ITの利活用による生産性向上・業務効率化支援、事例紹介など相談支援、セミナー等を行いました。
- ・テレワークの推進を通じた生産性の向上を図るべく、行政等と連携し、テレワーク推進デスクの設置、セミナーの開催等、広く周知・普及を図りました。
- ・生産性向上と多様な人材の活躍推進を図り、働き方改革について企業が自ら考え実行していく気運を高めることを目的とした「働き方改革フォーラム」を開催しました。

12.3. 結果の分析

「時間当たり労働生産性増減率」は、「実質GDP増減率」－（「就業人口増減率」＋「一人当たり平均総労働時間増減率」）と定義されます。目標未達成の背景は、この定義をもとに以下のように考えられます。

(1) 就業者人口の増加と一人当たり平均総労働時間の減少

時間当たり労働生産性は、就業者の数が増える程減少し、労働時間が短縮される程増加します。就業者は2013年以降毎年増加していますが、一人当たり平均総労働時間は2012年以降毎年減少しています。これは、雇用者に占めるパートタイム労働者の割合の上昇、パートタイム労働者の労働時間の短縮、「働き方改革」に伴う企業の労働時間短縮に向けた取組の進

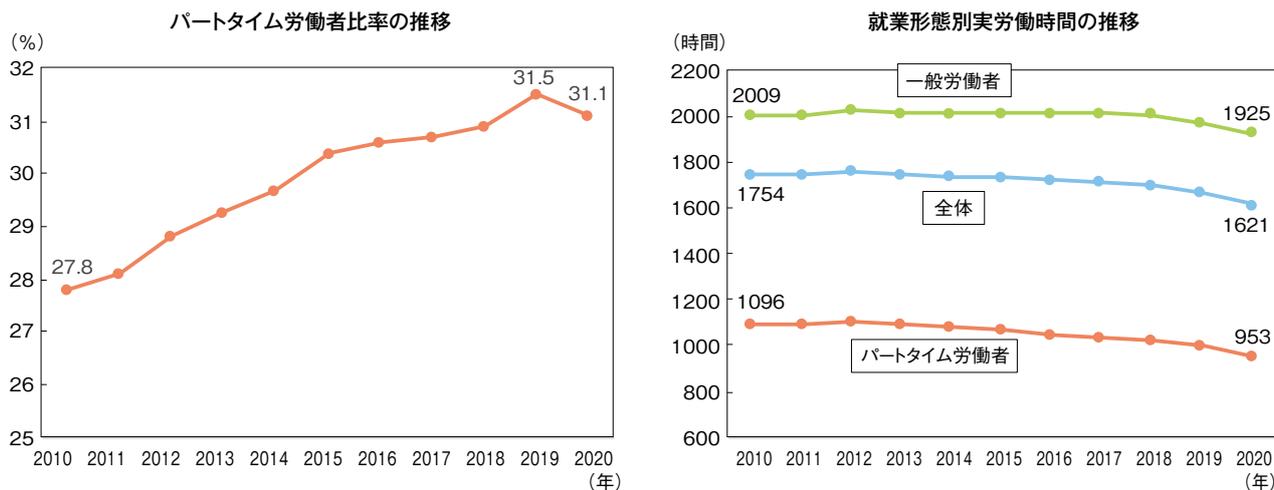
展などといった複合的な要因が寄与したものと考えられます。

なお、内閣府『令和2年度 年次経済財政報告』においては、経営者や管理職による有給休暇取得促進の定期的なアナウンスを行った企業群はそうでない企業群に比べ、全要素生産性（TFP）※上昇率は3年間で10%差が生じている等と分析しています。

近年では就業者人口の対前年増減率が総労働時間の対前年増減率を上回る年が多く、労働生産性の増減率が低調となった一因となっています。

※TFPとは生み出された付加価値から労働と資本の投入を差し引いたものであり、例えば同じ労働量と資本に対してより高い付加価値を生み出すことができればTFP水準が高いということになります。

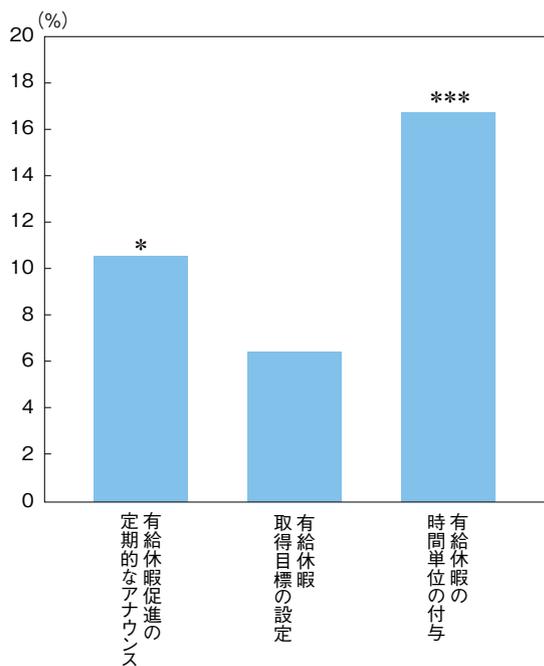
【パートタイム労働者比率の推移と就業形態別実労働時間の推移】



(備考)

- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
- 事業所規模5人以上、調査産業計。
- 実労働時間の数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 2011年以前の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。
- パートタイム労働者とは、常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する者)のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者、のいずれかに該当する者のこと。

【有給休暇取得推進の取組による生産性への効果 (2015～2018年度のTFPの伸び)】



(備考)

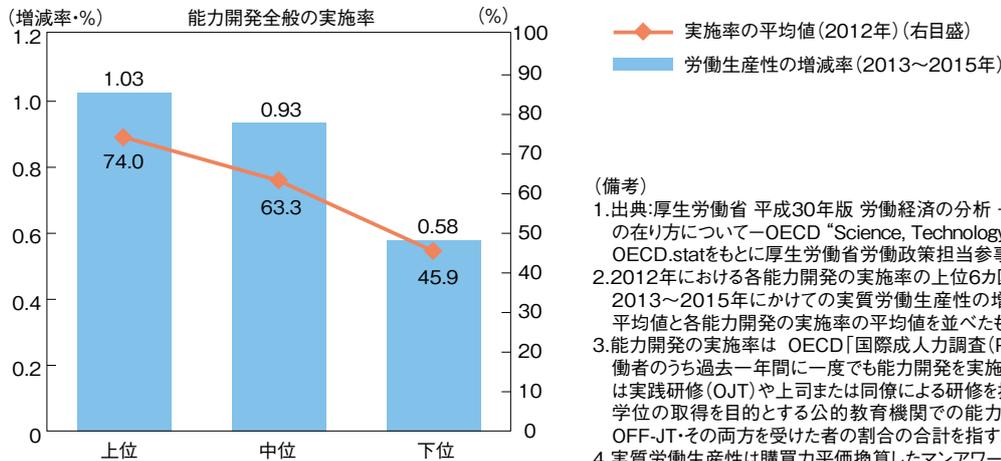
- 出典:内閣府「令和2年度年次経済財政報告」
- 内閣府「令和元年度働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
- 傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析の結果。
- ***、*はそれぞれ1%、10%の水準で有意であることを示す。

(2) 能力開発支援の不足

実質GDPを増加させるためには、労働者の能力開発が重要です。下のグラフに示されているように、労働者の能力開発（OJT、OFF-JT）の実施率が高いほど、労働生産性の増減率が高まる傾向にあります。しかしながら、次のグラフにあるように、我が国のGDP

に占める企業の能力開発費の割合は先進諸国と比較して低い水準にあり、経年的にも低下していることを踏まえると、我が国の労働者の人的資本が十分に蓄積されず、ひいては長期的にみて労働生産性の向上を阻害する要因となる懸念があります。

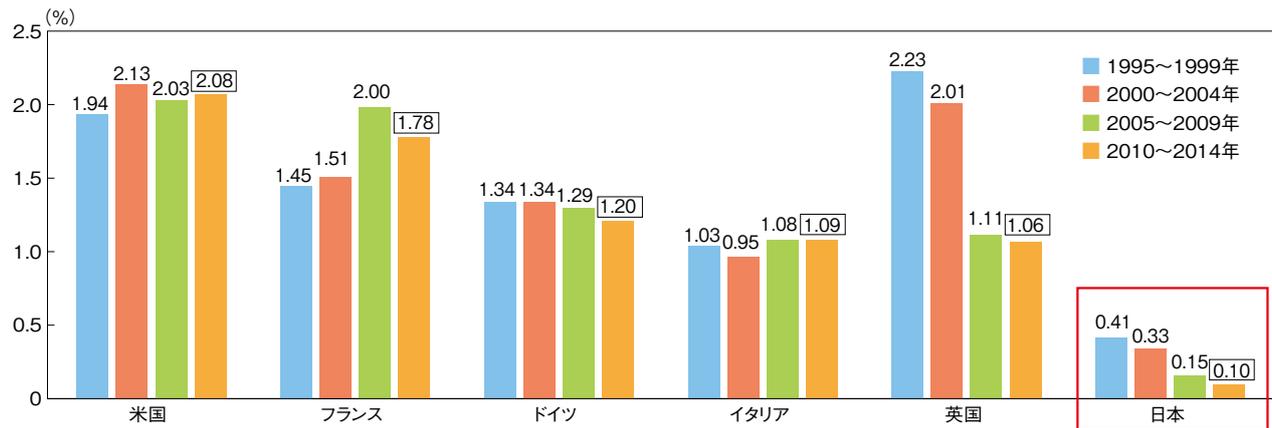
【能力開発と労働生産性との関係について】



(備考)

1. 出典:厚生労働省 平成30年版 労働経済の分析 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について—OECD “Science, Technology and Industry Scoreboard 2017”、OECD.statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。
2. 2012年における各能力開発の実施率の上位6カ国、中位7カ国、下位6カ国について、2013~2015年にかけての実質労働生産性の増減率(相乗平均をとった単年値)の平均値と各能力開発の実施率の平均値を並べたもの。
3. 能力開発の実施率は OECD「国際成人力調査(PIAAC)」から引用した国内全体の労働者のうち過去一年間に一度でも能力開発を実施した者の割合を指す。ここで、OJTとは実践研修(OJT)や上司または同僚による研修を指し、OFF-JTとは職場外で行われる学位の取得を目的とする公的教育機関での能力開発を指し、能力開発全般はOJT・OFF-JT・その両方を受けた者の割合の合計を指す。
4. 実質労働生産性は購買力平価換算したマンアワーベースの数値を示している。

【GDP（国内総生産）に占める企業の能力開発費の割合の国際比較について】



(備考)

1. 出典:厚生労働省 平成30年版 労働経済の分析 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について—内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest databaseを利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータをもとに作成
2. 能力開発費が実質GDPに占める割合の5箇年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研修費用等を示すOFF-JTの額を指し、OJTに要する費用は含まない。

12.4. 今後予定されている主な取組

(1) 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進

- ・企業における取組事例を広く普及させるため、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した情報発信を行うとともに、これらに取り組む事業主に対する相談・援助等を行います。事業主が労働時間等の設定の改善に適切に対処できるよう、労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発に取り組んでまいります。
- ・地域の実情に即した取組も重要であり、各都道府県において「地域働き方改革会議」の開催に引き続き取り組めます。
- ・仕事と生活の調和を促進するホームページやセミナーを通して発信を継続していくことで、社会的気運を醸成してまいります。

(2) 能力開発支援の実施

- ・生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明の機能を担うツールであるジョブ・カードの更なる周知・普及促進を行います。
- ・大学においては、IT人材をはじめとした専門人材の育成のため産学連携による実践教育を進めており、専修学校においては、分野を超えたりカレント教育プログラムの開発や、eラーニングを活用した講座の開催手法の実証、リカレント教育の実施運営体制の検証、非正規雇用者等のキャリアアップを目的としたプログラムの開発、実証を総合的に推進していきます。

13. フリーターの数

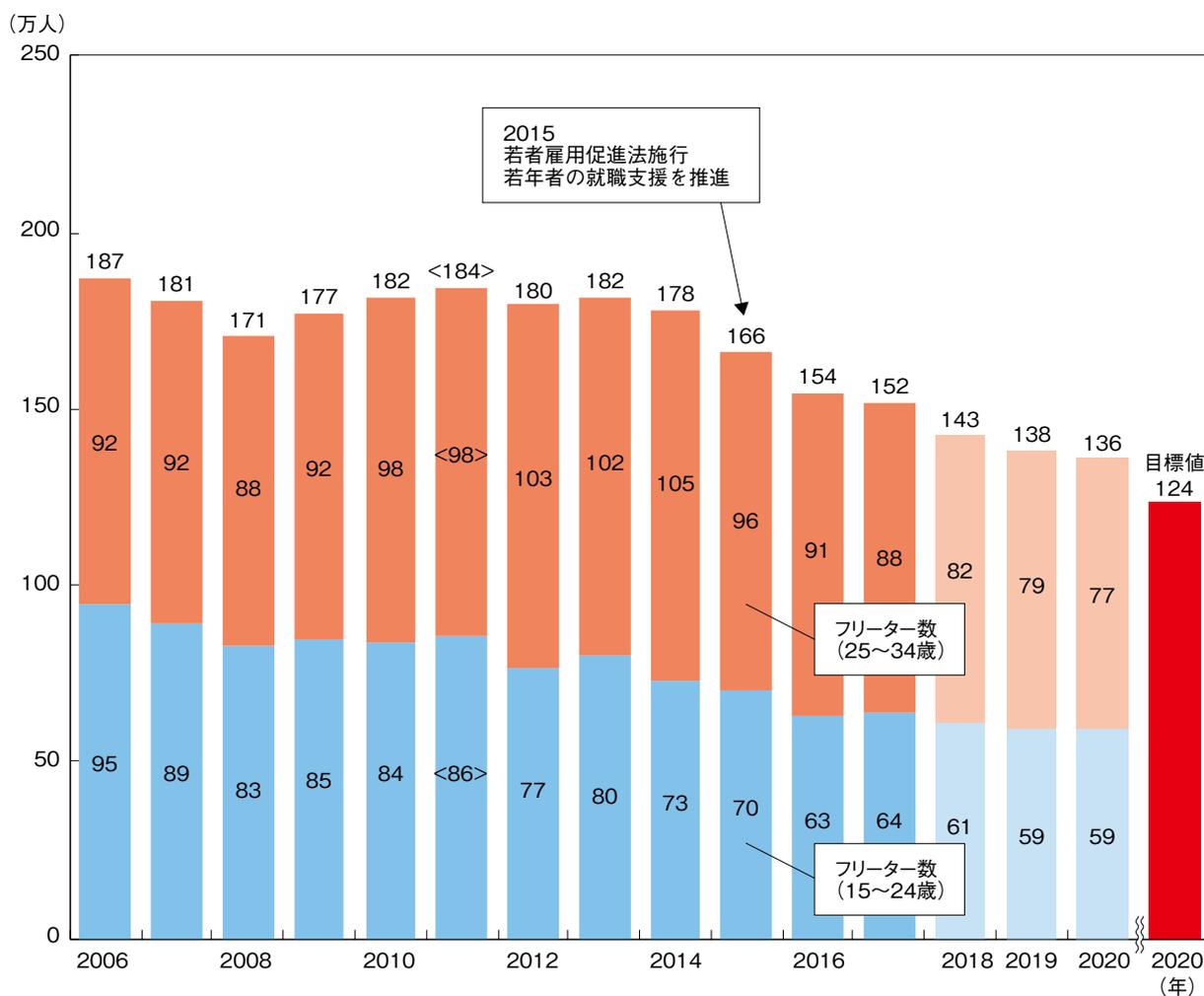
13.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2020年）	目標値（2020年）	評価
187万人（2006年） （2003年にピークの217万人）	136万人	124万人 ※ピーク時比で約半減	未達成

フリーター（15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者）の数は2020年時点の最新値では136万人であり、2020年に124万人とする目標値※より12万人多く、未達成です。

（2009年12月30日閣議決定）において、「若者フリーター約半減」とされ、「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）において、2020年までの目標として「若者フリーター数124万人」とされたことを踏まえ、2010年6月に改定されたものです。

※目標値については、「新成長戦略（基本方針）」



（備考）

- 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
- 数値は、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②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非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。なお、2018年から就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年以降の「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。
- 2011年の数値<>は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

フリーターの数、目標策定時の2006年以降減少していましたが、2009年に増加に転じ、2010年以降は、おおむね横ばいか減少傾向で推移しており、2020

年は136万人となっています。内訳を見ると、15～24歳の年齢層は59万人、25～34歳の年齢層は77万人となっています。

13.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

・2015年10月、若者雇用促進法が改正され、ユースエール認定制度の創設、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みの創設、ハローワークにおいて一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みの創設※が、順次施行されました。

※2020年3月からは、職業安定法の改正により、新卒求人を含む「全ての求人」について、一定の労働関係法令違反があった事業所の求人を受理しないことが可能となりました。

(2) 具体的な施策

①若年者の就職支援や職場定着支援

- ・2012年6月より「わかものハローワーク」を全国に設置（2021年4月1日現在全国25ヵ所）し、担当者制による個別支援等により、フリーター等の正社員就職支援を実施してきました。
- ・2015年10月に創設された、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度において、同認定を得た企業に対し、ハローワーク等で若者との重点的なマッチング支援を行ったほか、低利融資や公共調達における加点評価などの取組を実施してきました。

13.3. 結果の分析

数値の背景については、以下のように考えられます。

(1) 若者層の正規職員率増加

正規の職員・従業員の割合については、全体とし

②職業キャリアの支援

・公的職業訓練制度では、フリーター等の正社員経験が少ない方等を対象に企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供しています。2015年10月には「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直されたジョブ・カードの普及により若者の職業キャリアの支援を行い、円滑な就職などを促進してきました。

③非正規雇用対策の推進

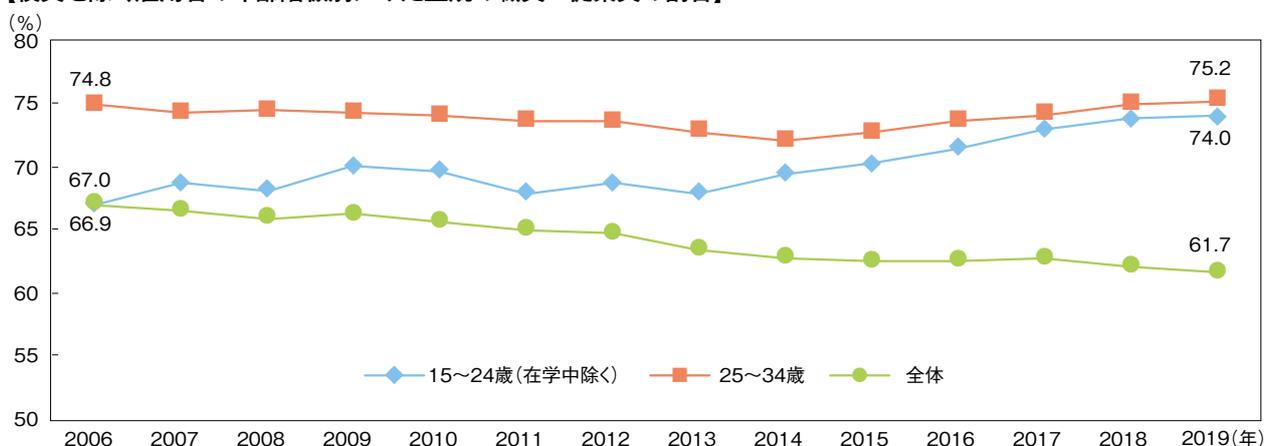
- ・正社員を希望する人の正社員転換や、非正規雇用を希望する人の待遇改善を進めるため、2016年1月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」等に基づき、各都道府県と連携して、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進しました。
- ・非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善などに取り組む事業主をキャリアアップ助成金により支援しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・「経営労働政策特別委員会報告」（2008年～2011年）において、フリーターをめぐる課題について課題提起し、フリーター対策の充実、中途採用や転換制度を積極的に活用しながら、人物本位で若年者に採用の門戸を開いていくことが大切であることを伝えました。
- ・2021年版経営労働政策特別委員会報告、冊子手引きでは、就職氷河期世代に絞った積極的な採用活動に取り組む企業の好事例を紹介しました。

てゆるやかに減少傾向であったところ、2014年から15歳～24歳の若者層、2015年から25～34歳の若者層における正規の職員・従業員の割合が上昇してきています。

【役員を除く雇用者の年齢階級別にみた正規の職員・従業員の割合】



(備考)

1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

2. 男女、年齢階級別に見た「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」の割合。

3. 15～24歳の「在学中を除く」は在学中を除いた「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」の割合。

4. 「非正規の職員・従業員」は、勤め先での呼称によって区分された、「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」の6区分をまとめたもの。

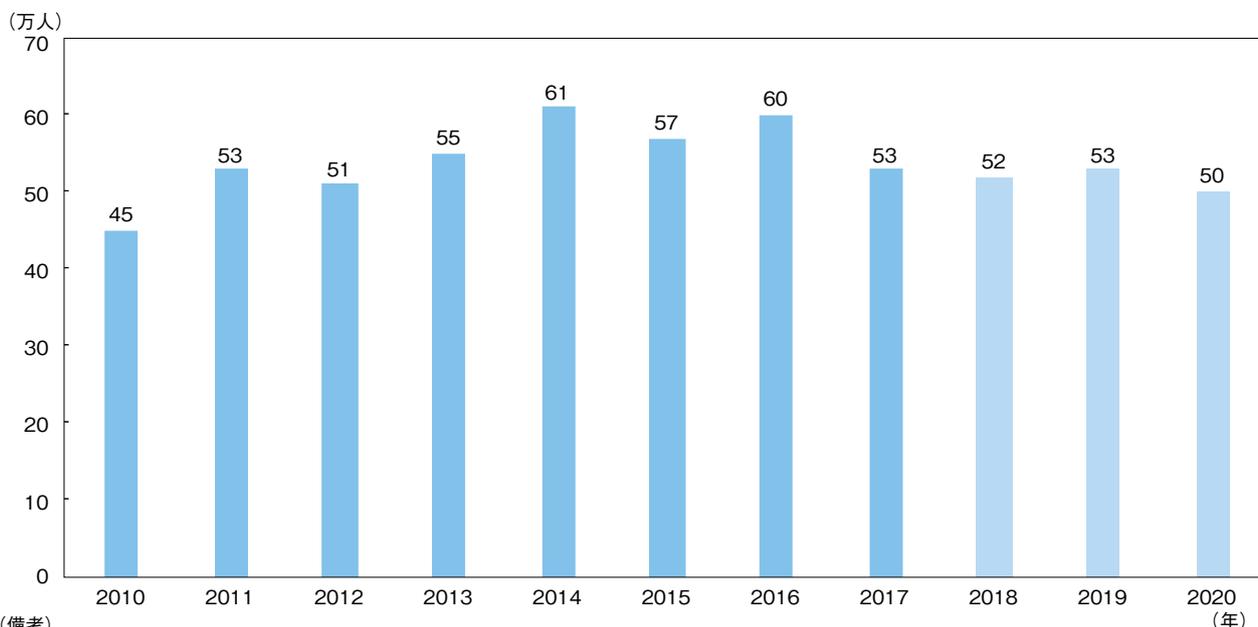
5. 2011年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

(2) フリーターの高齢化（就職氷河期世代）

フリーターの定義は「15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者」とされていますが、同じ属性の35～44歳の層（いわゆる高齢フリーター）の推移をみると、2010年からの10年間で増減を繰り返しながら

50万人前後を推移しています。34歳以下のフリーターの数明らかに減少している結果と比較すると、正規職員とならないまま年齢が上がっていくフリーター層が相当数いる実態が見えてきます。この層は就職氷河期世代と重なっています。

【35～44歳の「パート・アルバイト及びその希望者」の数の推移】



(備考)

- 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成
- 数値は、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②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非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。なお、2018年から就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年以降の「35～44歳のパート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。
- 2011年の調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

13.4. 今後予定されている主な取組

(1) キャリア教育・職業教育の充実

- 学校から社会・職業への円滑な移行を実現するため、学校におけるキャリア教育・職業教育の充実を図り、また地域における企業と学校の連携強化・情報提供等の支援活動を推進し、キャリア教育に関し先進的な取組を行う企業・経済団体等を表彰する「キャリア教育アワード」を引き続き実施します。

(2) 若年者の就職支援や職場定着支援

- 新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、学校訪問等により大学新卒者等に対する求人情報の提供、個別相談、セミナー、就職面接会の開催、職場定着支援等きめ細かな就職支援を引き続き実施していきます。
- 特にフリーターの正社員就職の支援拠点として「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等を設置し、求職者個人の状況に応じたプラン作成や担当者制による個別の職業相談等を実施していきます。

(3) 非正規雇用対策の推進

- キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇

用労働者の正規雇用労働者への転換を推進する。また、非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する。

(4) 高齢フリーターの支援

- 全国のハローワークにおいて、40代前半の不安定就労者を含むフリーター等を広く対象に、正社員就職に向けた個別支援を引き続き行っていきます。支援対象者一人ひとりの課題に応じ、初回利用時のプレ相談、正規雇用に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介、就職支援セミナー等の支援を担当者制で行います。

(5) 就職氷河期世代支援プログラムの実施

- ハローワークに専門窓口を設置しきめ細やかな伴走支援型の就職相談体制の確立、即効性のあるリカレント教育の整備、採用企業側の環境整備を推進し、これらの取組推進に民間ノウハウも活用します。また個々人の状況に合わせたアウトリーチの展開や、当事者に寄り添った支援の輪の拡大を図ります。併せて、官民協働スキームとして関係者で構成するプラットフォームを形成、活用します。