

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 | 高齢者雇用に関するデータ |
| 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3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25分**となっており、これを産業別にみると、「**金融業、保険業**」が38時間19分で**最も短く**、「**宿泊業、飲食サービス業**」が40時間03分で**最も長く**なっている。また、労働者1人平均の週所定労働時間は**39時間04分**となっている。

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**83.5%**となっており、このうち「完全週休2日制」を採用している企業割合は**48.4%**となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業を企業規模別にみると、「1,000人以上」が**66.7%**、「300～999人」が**60.0%**、「100～299人」が**53.7%**、「30～99人」が**45.0%**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」は**84.8%**となっており、このうち「完全週休2日制」は**60.7%**となっている。

3. 年間休日総数

令和2年1年間の年間休日総数の1企業平均は**110.5日**、労働者1人平均は**116.1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**116.8日**、「300～999人」が**115.2日**、「100～299人」が**112.9日**、「30～99人」が**109.0日**となっている。

4. 年次有給休暇

令和2年の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。）をみると、労働者1人平均は**17.9日**、このうち労働者が取得した日数は**10.1日**で、取得率は**56.6%**となっており、**昭和59年以降過去最高**となっている。

取得率を産業別にみると、「**電気・ガス・熱供給・水道業**」が73.3%と**最も高く**、「**宿泊業、飲食サービス業**」が45.0%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**46.2%**となっており、計画的付与日数階級別にみると、「**5～6日**」が**69.1%**と**最も高く**なっている。



「過去最高」、「約**57%**」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 59.9%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」42.0%、「病気休暇」23.8%、「リフレッシュ休暇」13.9%、「ボランティア休暇」4.5%、「教育訓練休暇」3.2%、「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。

これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が **76.4%**、「300～999人」が **69.5%**、「100～299人」が **63.1%**、「30～99人」が **56.9%**となっており、また、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 **31.4%**、「1か月単位の変形労働時間制」が **25.0%**、「フレックスタイム制」が **6.5%**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 **48.9%**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 **17.8%**、「1か月単位の変形労働時間制」は **21.5%**、「フレックスタイム制」は **9.5%**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 **13.1%**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 **2.0%**、「企画業務型裁量労働制」が **0.4%**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 **8.2%**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 **6.7%**、「専門業務型裁量労働制」が **1.2%**、「企画業務型裁量労働制」が **0.3%**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!



8. 勤務間インターバル制度

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4.6%、「導入を予定又は検討している」が13.8%、「**導入予定はなく、検討もしていない**」が**80.2%**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**57.4%**と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が19.2%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**15.4%**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**84.7%**となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は**94.5%**、「26%以上」とする企業割合は**5.5%**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**20.0%**、「300～999人」が13.7%、「100～299人」が8.6%、「30～99人」が3.1%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**32.5%**となっており、こ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42.5%、「50%以上」とする企業割合は56.7%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28.3%、「中小企業以外」が**53.4%**となっている。

3 労働費用

1. 労働費用総額

令和2年（平成31（令和元）会計年度）の「労働費用総額」は常用労働者1人1か月平均408,140円となっている。

「労働費用総額」に占める「現金給与額」の割合は**82.0%**、「現金給与以外の労働費用」の割合は18.0%となっている。

2. 現金給与以外の労働費用

「現金給与以外の労働費用」73,296円の内訳は、「法定福利費」50,283円（構成割合68.6%）、「退職給付等の費用」15,955円（同21.8%）、「法定外福利費」4,882円（同6.7%）などとなっている。

3. 法定福利費

「法定福利費」50,283円の内訳は、「厚生年金保険料」27,905円（構成割合55.5%）、「健康保険料・介護保険料」17,496円（同34.8%）、「労働保険料」3,695円（同7.3%）などとなっている。

4. 法定外福利費

「法定外福利費」4,882円の内訳は、「住居に関する費用」2,509円（構成割合51.4%）、「医療保健に関する費用」729円（同14.9%）、「食事に関する費用」493円（同10.1%）などとなっている。

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(これが最新版になります)。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の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。



P3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2年雇用動向調査、平成29年就業構造基本調査、令和3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。

※就業構造基本調査は5年ごとの調査です。

1 令和2年雇用動向調査

1. 入職と離職の推移

(1) 令和2年の入職と離職

令和2年1年間の入職者数は7,103.4千人、離職者数は7,272.1千人で、**離職者が入職者を168.7千人上回っている**。

就業形態別にみると、一般労働者は、入職者数3,914.4千人、離職者数3,928.4千人で、**離職者が入職者を14.0千人上回っている**。パートタイム労働者は、入職者数3,189.0千人、離職者数3,343.7千人で、**離職者が入職者を154.7千人上回っている**。

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13.9%、離職率は14.2%で、入職超過率は**-0.3ポイントと離職超過**となった。前年と比べると、入職率が2.8ポイント、離職率が1.4ポイントそれぞれ低下している。性別にみると、男性の入職率が12.2%、離職率が12.8%、女性の入職率と離職率はともに15.9%、就業形態別にみると、一般労働者の入職率と離職率はともに

10.7%、パートタイム労働者の入職率が 22.2%、離職率が 23.3%で、同率もしくは離職超過となっている。

前年と比べると、男女ともに入職率、離職率は低下した。また、一般労働者、パートタイム労働者ともに入職率、離職率は低下した。

「離職超過」、「低下」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 2 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 2,943.2 千人、「雇用期間の定めあり」が 971.2 千人、パートタイム労働者では「雇用期間の定めなし」が 1,284.3 千人、「雇用期間の定めあり」が 1,904.7 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 2,897.6 千人、「雇用期間の定めあり」が 1,030.8 千人、パートタイム労働者では「雇用期間の定めなし」が 1,081.7 千人、「雇用期間の定めあり」が 2,261.9 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」、「雇用期間の定めあり」のいずれも入職者数、離職者数が減少した。**

(3) 職歴別入職者数、入職率の状況

令和 2 年 1 年間の入職者数、入職率を職歴別にみると、転職入職者数は 4,692.6 千人で、転職入職率が 9.2%、未就業入職者数は 2,410.8 千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は 1,323.8 千人で、未就業入職率が 4.7%となっている。

前年と比べると、**転職入職率は 1.5 ポイント、未就業入職率は 1.3 ポイントそれぞれ低下した。**性別にみると、男性は転職入職者数が 2,287.6 千人、未就業入職者数が 1,059.9 千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は 653.8 千人で、転職入職率は 8.3%と 1.0 ポイント、未就業入職率は 3.9%と 0.8 ポイントそれぞれ**低下**した。女性は転職入職者数が 2,405.0 千人、未就業入職者数が 1,350.8 千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は 670.0 千人で、転職入職率は 10.2%と 2.3 ポイント、未就業入職率は 5.7%と 1.8 ポイントそれぞれ**低下**した。

就業形態別にみると、一般労働者は転職入職者数が 2,686.0 千人、未就業入職者数が 1,228.4 千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は 918.6 千人で、転職入職

率は7.3%、未就業入職率は3.3%となっている。

パートタイム労働者は転職入職者数が2,006.6千人、未就業入職者数が1,182.4千人、未就業入職者数のうち、新規学卒者は405.2千人で、転職入職率は14.0%、未就業入職率は8.2%となっている。

2. 産業別の入職と離職

令和2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1,227.2千人と**最も多く**、次いで**卸売業**、**小売業**が1,142.1千人、**医療**、**福祉**が1,117.5千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1,258.5千人と**最も多く**、次いで**卸売業**、**小売業**1,243.6千人、**医療**、**福祉**が1,074.0千人の順となっている。

前年と比べると、入職者数では、**宿泊業**、**飲食サービス業**が444.6千人減と**最も減少幅が大きく**、次いで**卸売業**、**小売業**が396.6千人減となっており、一方、**情報通信業**が34.9千人増と**最も増加幅が大きく**、次いで**建設業**が25.0千人増となっている。

離職者数は、**宿泊業**、**飲食サービス業**が289.5千人減と**最も減少幅が大きく**、次いで**卸売業**、**小売業**が224.3千人減となっており、一方、**運輸業**、**郵便業**が36.2千人増と**最も増加幅が大きく**、次いで**サービス業（他に分類されないもの）**が22.5千人増となっている。

入職率と離職率をみると、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26.3%、離職率26.9%）、次いで**サービス業（他に分類されないもの）**（入職率17.5%、離職率19.3%）となっている。

入職超過率をみると、**情報通信業**が5.4ポイントと**最も高く**、次いで、**鉱業**、**採石業**、**砂利採取業**が2.3ポイントとなっており、一方、**生活関連サービス業**、**娯楽業**が-2.6ポイントと**最も低く**、次いで、**電気・ガス・熱供給・水道業**が-2.1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2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50～54歳までの各年齢階級でおおむね同率、55歳以上で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2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ことも高く**なり、35～39歳で**5割**を超え、60～64歳で**7割**を超え、65歳以上で**9割**となっている。

男性の年齢階級ごとの割合は、25～29歳から50～54歳まで**1～2割**と低く、60～64歳で**4割**程度、65歳以上で**7割**となっている。

性別の大小関係をみると20～24歳以外の各年齢階級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2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**30～34歳と60～64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、**全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2年1年間の転職入職者の雇用形態間の移動状況を見ると、「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**48.2%**、「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**13.9%**、「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**8.8%**、「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**26.7%**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**0.1ポイント低下**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**1.1ポイント上昇**した。

(3) 転職入職者が前職を辞めた理由

令和2年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由を見ると、男性は「その他の理由（出向等を含む）」31.3%を除くと「**定年・契約期間の満了**」16.0%が**最も多く**、次いで「給料等収入が少なかった」9.4%となっている。女性は「その他の理由（出向等を含む）」26.9%を除くと「**職場の人間関係が好ましくなかった**」13.3%が**最も多く**、次いで「定年・契約期間の満了」12.7%となっている。

前年と比べると、上昇幅が最も大きいのは、男性は「給料等収入が少なかった」0.7ポイントで、女性は「会社都合」2.3ポイントとなっている。

年齢階級別にみると、男性は50歳代で「会社都合」が多く、男女とも**60歳以上**では「**定年・契約期間の満了**」が多くなっている。

(4) 転職入職者の賃金変動状況

令和2年1年間の転職入職者の賃金変動状況を見ると、前職の賃金に比べ「増加」した割合は**34.9%**、「減少」した割合は**35.9%**、「変わらない」の割合は**28.4%**となっている。「増加」のうち「1割以上の増加」は24.7%、「減少」のうち「1割以上の減少」は26.8%となっている。

前年と比べると、「増加」した割合は0.7ポイント上昇し、「1割以上の増加」の割合は2.0ポイント上昇した。「減少」した割合は前年と変わらず、「1割以上の減少」の割合は0.8ポイント低下した。

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1.0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0.1ポイント、パートタイム労働者間の移動では9.5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2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10.1%で、前年と比べると、1.4ポイント**低下**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、前年と比べ**横ばい**であった。

性別にみると、「**個人的理由**」によるものは、男性は8.5%、女性は11.9%で、前年と比べると男性は0.6ポイント、女性は2.4ポイント**低下**し、「**事業所側の理由**」によるものは、男性は1.1%、女性は1.0%で、前年と比べると**男性は0.2ポイント低下**し、**女性は0.3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2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、20～24歳から40～44歳の各年齢階級で**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、**30～34歳で最も高**くなっている。就業形態別にみると、25～29歳から35～39歳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2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、男性では一般労働者の65歳以上、パートタイム労働者の60～64歳、女性ではパートタイム労働者の65歳以上が他の就業形態、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。

