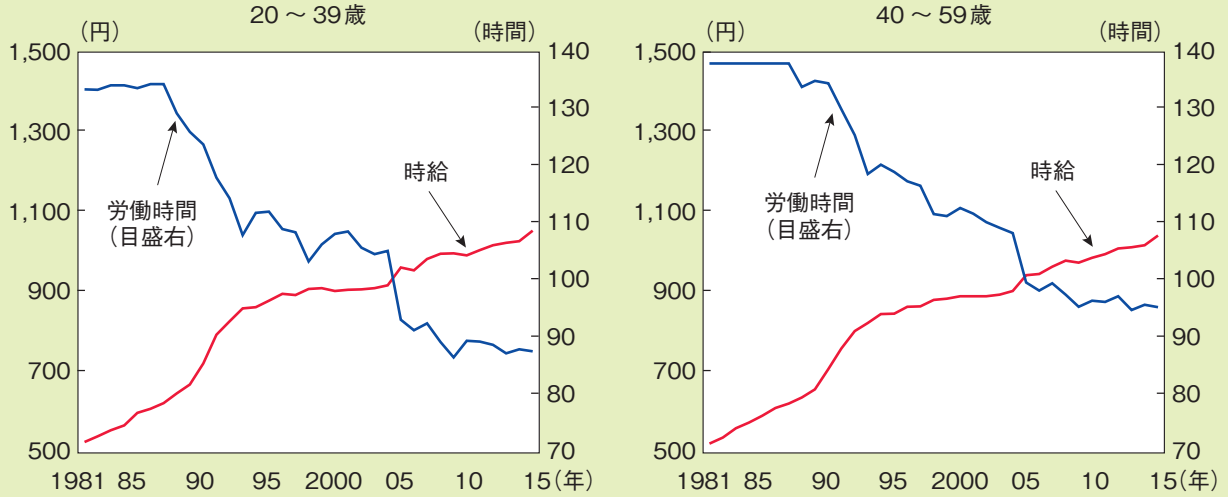


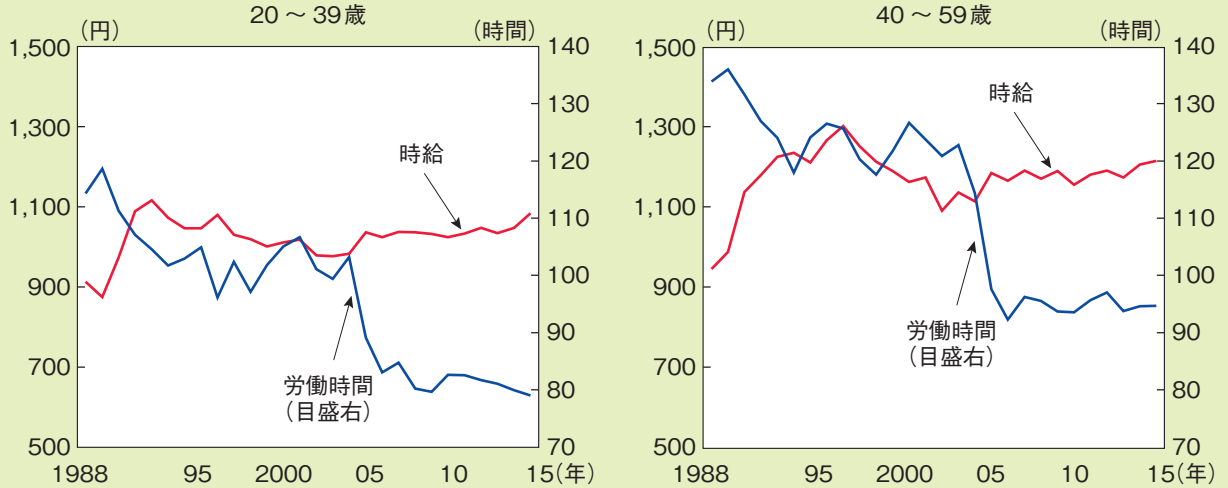
第2-1-6図 パートタイム労働者の時給と労働時間

60歳未満の女性パートタイム労働者では、時給が一貫して上昇傾向にある中で、労働時間は減少

(1) 女性パートタイム労働者



(2) 男性パートタイム労働者



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。  
 2. 時給は短時間労働者の性別、年齢階級別の1時間当たり所定内給与額を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。  
 3. 労働時間は短時間労働者の性別、年齢階級別の1日当たり所定内実労働時間数に実労働日数を乗じ、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。

う税制・社会保障制度・配偶者手当等を不断に見直していくことが重要である。

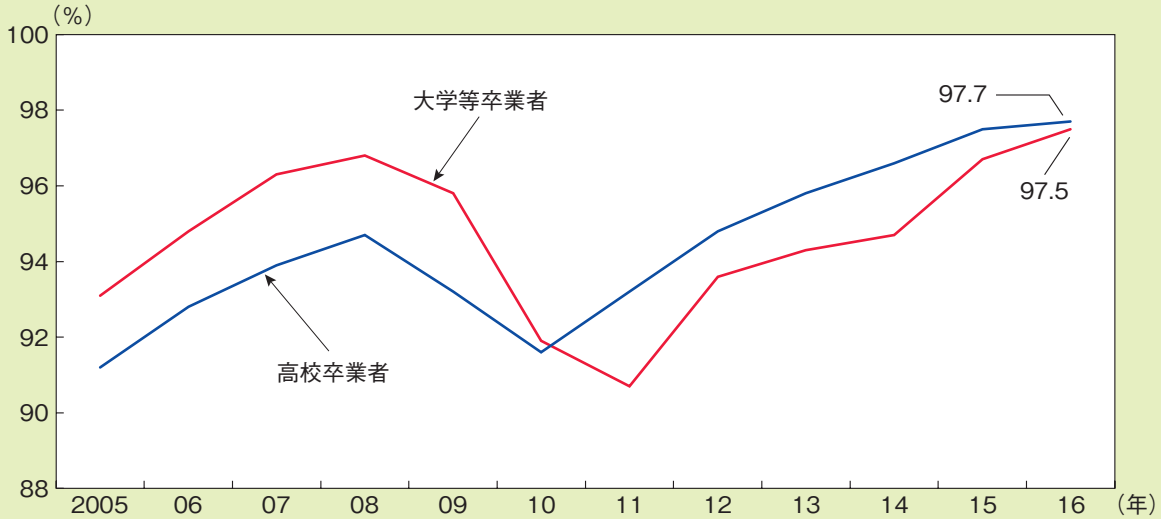
**3 成長分野への労働力の円滑なシフトに向けた課題**

前述のとおり、経済全体でみて労働需要と供給のミスマッチがかつてに比べて高まっている可能性があり、その背景には、少子高齢化の進展に関連した医療・介護等の分野に加え、IoTや人工知能(AI)などに代表される新しい成長分野における労働需要の高まりに対し、労働

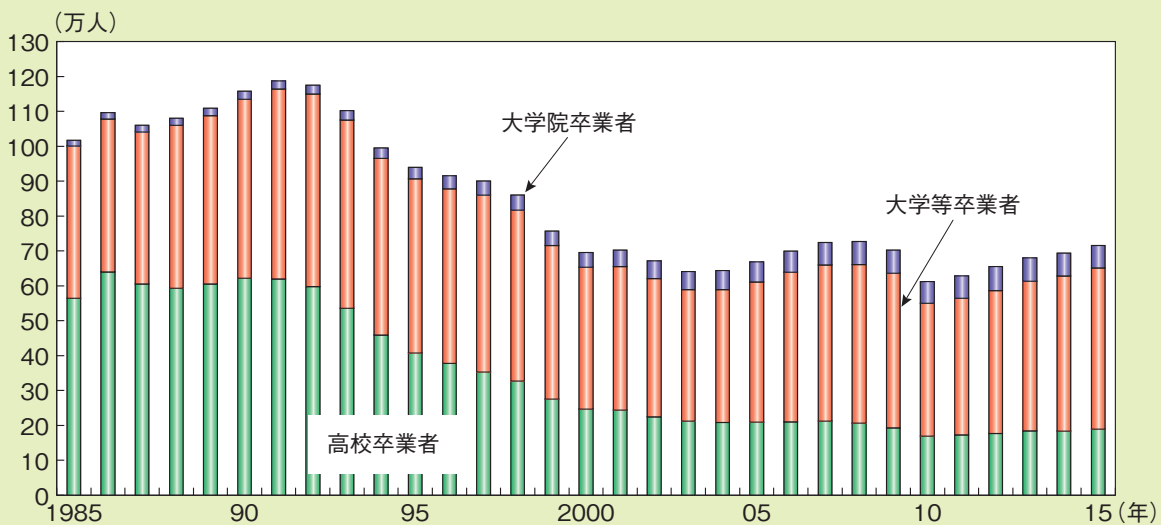
第2-1-7図 新規学卒者の労働市場

就職率（内定率）は過去最高水準だが、新卒市場の規模の拡大には限りがある

(1) 就職率（内定率）



(2) 新卒市場規模（就職者数）



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」、「大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査」により作成。  
 2. (1)は、大学等卒業生は4月1日時点の就職率、高校卒業生は3月末日時点の内定率。  
 3. (2)は、各年3月卒業生が対象。就職進学者を含む。大学院卒業生に、専門職学位課程は含まない。「卒業生数」に、「卒業生数に占める就職者の割合」を乗じて算出。  
 4. 大学等には、大学、短期大学、高等専門学校が含まれる。

供給のシフトが円滑に進んでいないことも影響していると考えられる。ここでは、ミスマッチを解消していくための転職市場の機能について焦点を当てて分析する。

●就職率は過去最高水準

新規学卒者の採用市場（新卒市場）では、最近、人手不足感が強まる中で、大学等卒業生及び高校卒業生ともに就職率（内定率）は97%台と過去最高水準まで改善しており、新卒者に

としては良好な環境が継続している（第2-1-7図（1））。

1990年代から2000年代前半にかけて少子高齢化・人口減少に加え、経済成長率の低下による労働需要の減少から、高校・大学・大学院卒業者における就職者数が減少したが、2011年以降は緩やかに増加している（第2-1-7図（2））。

### ● 転職市場の規模は小さく、企業は求める人材を見つけにくい

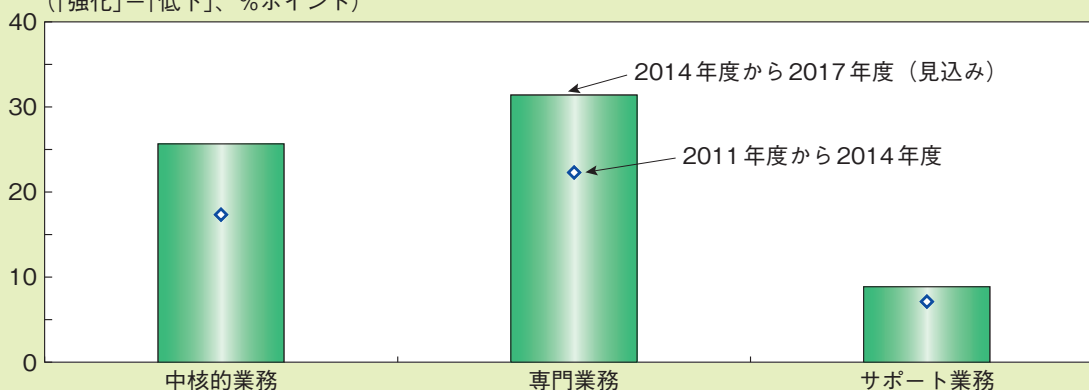
少子高齢化の下で中長期的には新卒市場の規模の拡大には限りがあるなか、多くの企業は、即戦力となる労働力の確保の必要性から、中途採用スタンスを積極化している。内閣府による「企業の人材活用に関する意識調査」<sup>31</sup>（以下、「企業意識調査」という。）で企業の中途採用スタンスをみると、2014年度から2017年度にかけて、中核的業務<sup>32</sup>や専門業務<sup>33</sup>について正社員の中途採用を強化すると回答した企業の割合が高まっている。また、その理由として「スキル

第2-1-8図 企業の中途採用スタンスと転職（中途採用）市場の規模

転職市場の規模は小さく、企業は求める人材を見つけにくい

#### (1) 企業の中途採用スタンス

（「強化」-「低下」、%ポイント）



#### (2) 中途採用強化の理由

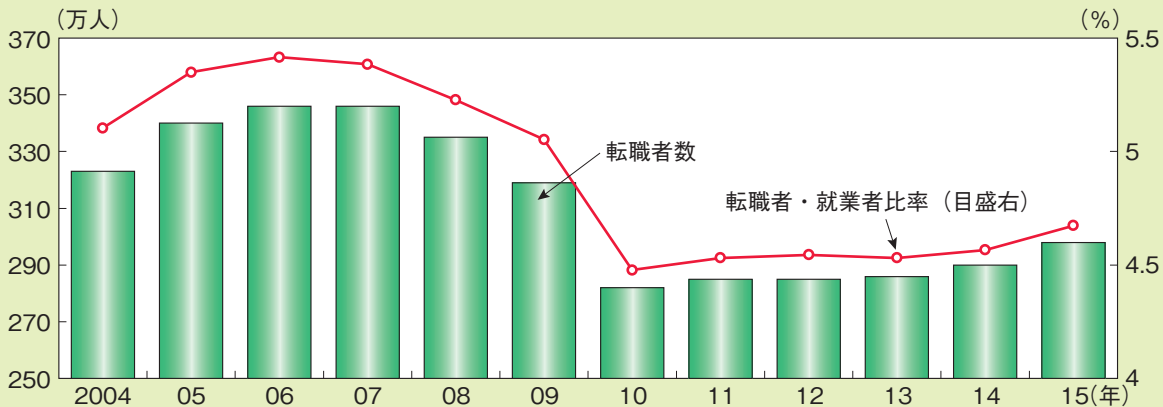
理由	回答数	(%)
スキルや経験をもち、即戦力となる人材を求めため	353	89.8
人材の世代間構成の適性化を図るため	108	27.5
少子高齢化の中、新卒者採用が困難となっているため	87	22.1
新しい技術やノウハウを得るため	68	17.3
新卒者よりも優秀な人材を採用できるため	51	13.0
グローバル化対応に必要な語学力や海外勤務経験等を持つ人材が多いため	27	6.9
その他	14	3.6
回答企業数	393	

注 (31) 内閣府では、人手不足の中における企業の人材活用に関する取組の現状及び変化などを把握する目的に「企業の人材活用に関する意識調査」を実施した。当該調査の概要については付注2-2を参照。

(32) 中核的業務とは、管理業務（管理職・経営管理）、企画業務（商品企画、商品開発・販売促進・営業企画等）、営業業務（商品の販売に関する交渉、受注、契約締結等の業務）。

(33) 専門業務とは、専門的な知識・技術を必要とする業務。

(3) 我が国の転職者数の推移



(4) 中途採用を進める上での障害

障害	回答数	(%)
求める人材が探しにくい	452	60.3
前職における働きぶりが分からない	262	34.9
中途採用候補者が求める給与水準が高い	165	22.0
経験やスキルに応じた柔軟な賃金設定が困難	138	18.4
入社後に、転職者がなじむことができない	98	13.1
転職市場が小さい	84	11.2
採用に係る負担が新卒採用よりも大きい	80	10.7
求める人材を探す方法が不明	16	2.1
その他	19	2.5
特になし	58	7.7
回答企業数	750	

- (備考) 1. 内閣府「企業の人材活用に関する意識調査」、総務省「労働力調査」により作成。  
 2. (1) は、中途採用の強化の方向性について尋ねた回答を、大きく強化=1、やや強化=0.5、さほど変わらない=0、やや低下=-0.5、低下=-1として算出。  
 3. (2) は、2011年度から2014年度まで中途採用を強化した理由について尋ねた回答の1位と2位の回答数を合算して算出。  
 4. (3) について、転職者は、就業者のうち前職があるもので、過去1年間に離職を経験した者。転職者・就業者比率は、転職者数を就業者数で除して算出。2011年は補完推計値を用いた参考値。  
 5. (4) は、中途採用を進める上での障害を尋ねた回答の1位と2位の回答数を合算して算出。

や経験をもち、即戦力となる人材を求めるため」と回答する企業が約9割を占めており、団塊世代の定年退職等を受けて減少した中核的人材や、急速に技術変化が進む中で専門的な能力を備えた人材への需要が高まっていると推察される<sup>34</sup> (第2-1-8図 (1)、(2))。

このように企業が中途採用を強化する一方で、我が国の転職者数の推移をみると、2006年～07年に346万人となった後、世界金融危機後の2009年～10年にかけて大きく減少し、2015年においても300万人程度(就業者の5%弱)にとどまっている<sup>35</sup> (第2-1-8図 (3))。

注 (34) なお、企業のサポート業務に対する正社員の需要は2014年度から2017年度(見込み)にかけてもそれほど高まっていない。サポート業務とは、定型業務(マニュアル等に従う業務)、補助業務(事務や秘書など、他者の補助を行うための職務)。  
 (35) また、先進国における勤続年数10年以上の労働者の割合をみると、我が国は高水準であるほか、青少年の転職の考え方についても、欧米先進国対比、転職を否定的に捉える者の割合が高く、好意的に捉える者の割合は低いことから、我が国の転職市場は欧米先進国対比小さいものにとどまっていることが示唆される(付図2-4)。

企業からみた中途採用を進める上での課題について、「企業意識調査」によれば、約6割の企業が「求める人材が探しにくい」と回答し、約3割が「前職における働きぶりが分からない」、約2割が「中途採用候補者が求める給与水準が高い」や「経験やスキルに応じた柔軟な賃金設定が困難」と回答している（第2-1-8図（4））。

企業は、必要な人材が探しにくいことや、企業と労働者の間の希望する賃金水準の隔たりを挙げていることから、企業が中途採用候補者のスキルや能力を判別しにくいことや、賃金水準に関して共通認識が乏しいことが我が国の転職市場が拡大していかないことの一要因と考えられる。

### ●我が国の労働市場における人材のマッチングの効率性は低水準

中途採用候補者のスキルや能力、それに相応しい賃金水準などに関する情報について、企業と中途採用候補者の間には隔たりがある。そうした中で労働市場におけるマッチングのしやすさ（効率性）は他国と比べて小さいのであろうか。こうした効率性についてマッチング関数<sup>36</sup>を推計することで各国比較してみよう<sup>37</sup>。

各国の新規雇用者数、失業者数、求人数を用いて、マッチング関数を推計し、これを基に失業者の中で就職できる人数の割合を確認すると、求人数と失業者数が一致している時には、アメリカが最も高く、次いでスウェーデン、ドイツ、英国、最後に日本となっており、我が国のマッチングの効率性は各国と比較すると低水準となっている（第2-1-9図（2））。

### ●マッチングの効率性は能力開発などの充実度と関係している可能性

各国ごとのマッチングの効率性の差は何によって生じているのであろうか。これを確かめるため、ここではアメリカとスウェーデンの労働市場の慣行や経済政策の違いを確認してみよう。

まず、アメリカでは、雇用者保護法制は他国と比較して緩く、比較的解雇が容易である中で、雇用調整速度が速いことが特徴として挙げられる<sup>38</sup>。これにより、従業員の解雇が容易である分、企業の雇用も積極的になっているものと推察される。こうした雇用慣行が、労働市場のマッチングの効率性を高めている可能性がある。

一方、スウェーデンでは、解雇手続きや解雇理由の定義が厳格であり解雇法制の客観性・透明性が高いとされる<sup>39</sup>。また、就業の促進を企図した職種別の職業訓練や資格取得などの雇用可能性を高めるための取組に多額の予算が当てられている。このような政府の取組もあって、転職を好意的にとらえている若年層の割合は他の国に比べ高い（付図2-4（2））。こうした手厚い公的支援により、労働市場のマッチングの効率性が高まっていることが考えられる。

注 (36) マッチング関数とは、ある一定期間に労働市場でどれだけの雇用が実現するのかについて、労働市場を企業の求人と求職者のマッチングが行われる場と捉え、新規雇用者数、求人数、失業者数を定式化したものである。詳細は付注2-3を参照。なお、労働市場の効率性の解釈としては「失業者数と求人数が同数存在した場合に、実際に雇用に結びつく失業者の割合」と捉えるとわかりやすい。

(37) マッチングの効率性については、齊藤・岩本・太田・柴田（2016）を参照。

(38) 内閣府（2009）、日本銀行（2010）を参照。

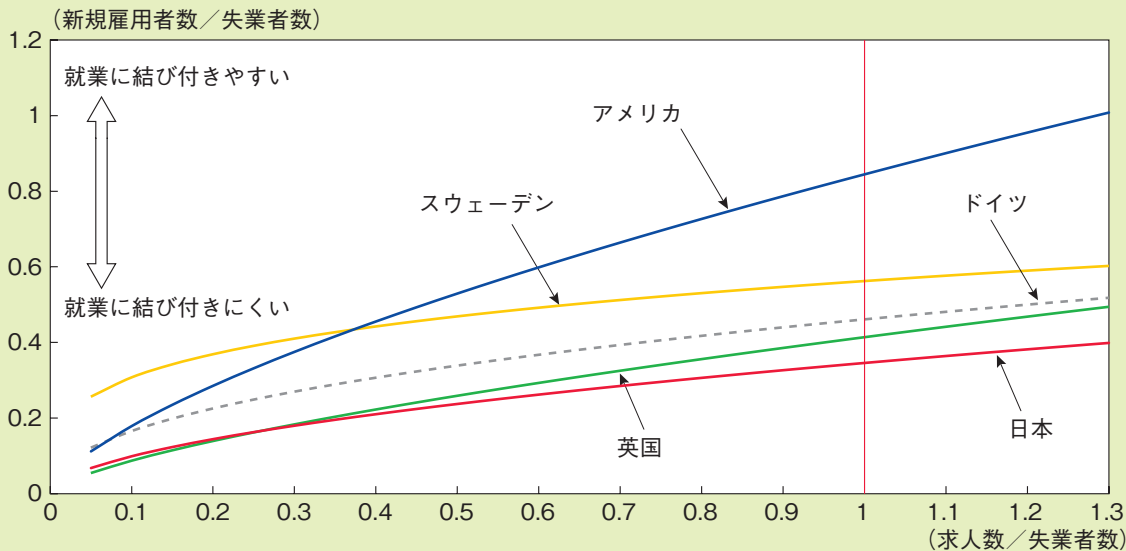
(39) OECDの雇用保護指標をみると、「解雇手続きの厳格さ」や「解雇理由の定義の厳格さ」、「不当解雇の保障」などが高い。詳細は日本銀行（2010）を参照。



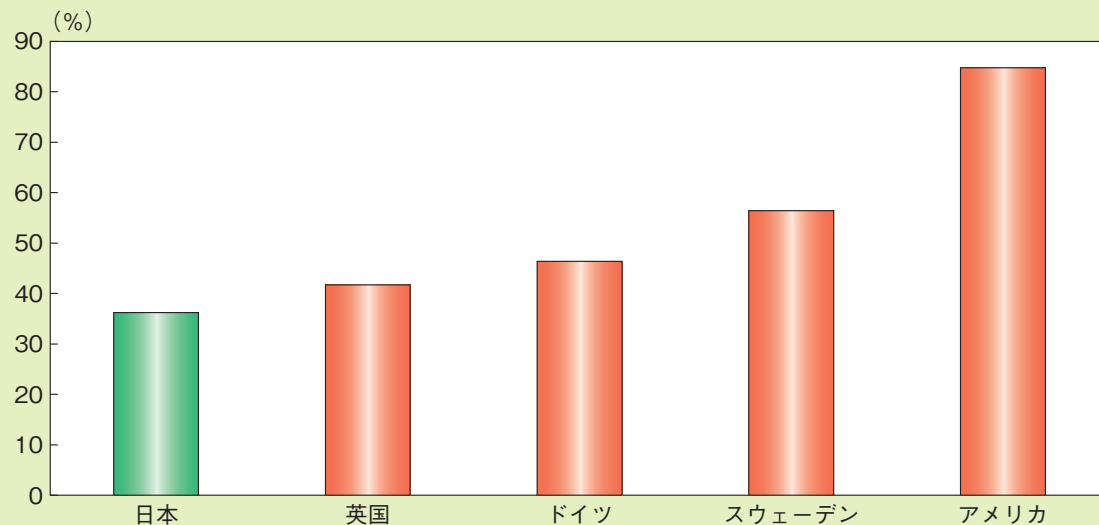
第2-1-9図 労働市場におけるマッチングの効率性

諸外国に比べ我が国のマッチングの効率性は低い

(1) マッチングの効率性の国際比較



(2) 失業者と同数の求人数が存在した場合に、1か月の間に失業者が雇用結び付く割合



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、OECD.Stat、Eurostat、BLS "Job Openings and Labor Turnover Survey"により作成。  
 2. 新規雇用者数を求人数(欠員数)と失業者数で説明する下記のマッチングモデルをOLS推計することで算出。  

$$\ln(n_t) = v_1 + v_2 \times \ln(m_{t-1}) + (1 - v_2) \times \ln(u_{t-1}) + \varepsilon_t$$

$$n_t$$
: 新規雇用者数  

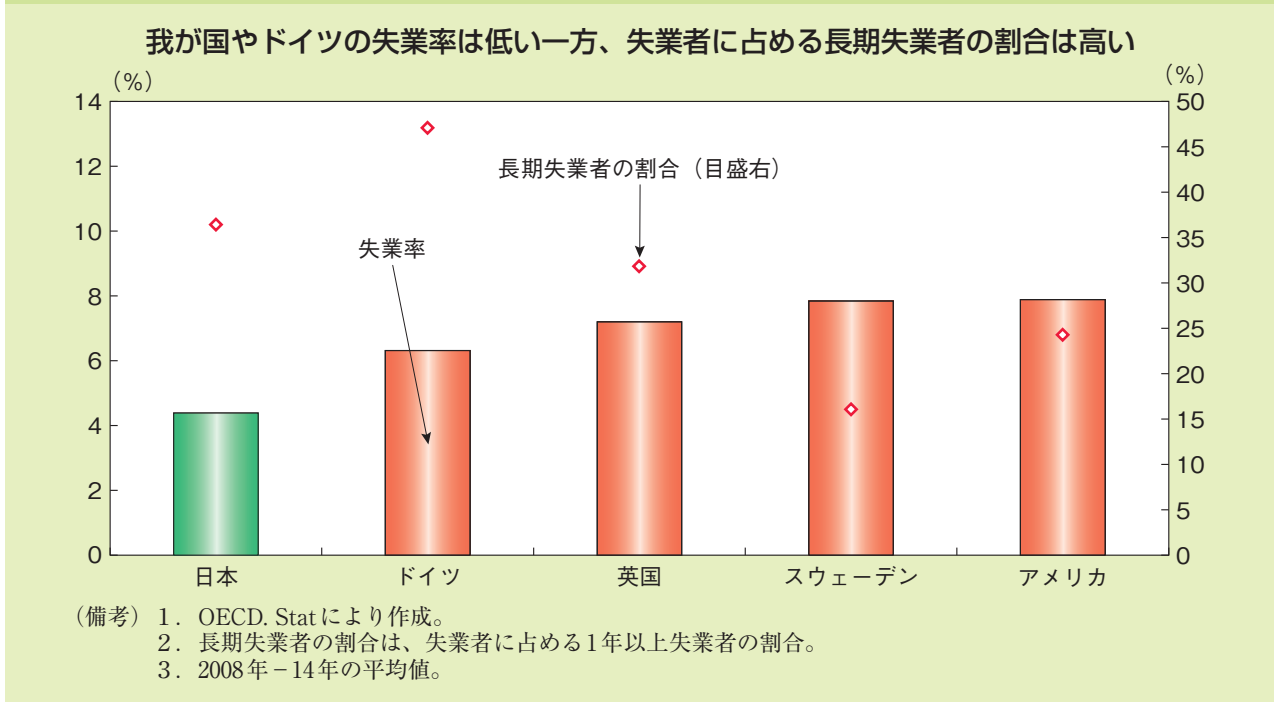
$$m_t$$
: 求人数  

$$u_t$$
: 失業者数  

$$\varepsilon_t$$
: 誤差項 ( $\sim N(0, \sigma^2)$ )  
 推計期間は、2008年1-3月期～2015年10-12月期。  
 3. (2)は(1)において求人数と失業者数が一致しているとき(求人数/失業者数=1)の値。  
 4. 詳細は付注2-3を参照。

我が国では、スウェーデンなどに比べ労働者の雇用可能性を高めるための公的支援は少ないほか、終身雇用的な働き方に特徴付けられる雇用慣行が存在するために、諸外国と比べて転職

## 第2-1-10図 諸外国の失業率と長期失業者の割合



市場の活用が遅れてきたという面がある。こうした影響が労働市場のマッチングの効率性を低いものにとどめている可能性がある。

なお、世界金融危機以降の失業率（2008年-14年の平均値）をみると、アメリカ、スウェーデンともに7.9%であり、我が国の4.4%と比べ高水準である一方、マッチングの効率性は我が国を上回っていることから、少なくとも失業率の高低は必ずしもマッチングの効率性の高低と対応しているわけではない（第2-1-10図）。ただし、失業者に占める1年以上失業している長期失業者の割合（2008年-14年の平均値）については、スウェーデンの16.0%、アメリカの23.6%と比べ、ドイツの46.8%や我が国の36.6%は高いことから、マッチングの効率性と関係している可能性がある。

以上のことから、我が国の転職市場の規模は伸び悩んでおり、その機能としてのマッチングの効率性も諸外国と比べると低水準となっている可能性があると考えられる。今後、少子高齢化に伴う産業構造の変化や技術の進歩に柔軟に対応していく上で、働き方の多様化や、各企業による月平均所定外労働時間や有給休暇の平均取得日数などの職場情報の更なる開示、適切な環境を整備した上での採用選考活動等へのインターンシップの活用等は、転職市場の規模の拡大や機能の向上に資すると考えられる。なお、最近では、若年において賃金の上昇につながる転職がみられており、中には中途採用者も重要なポストに配属される例も散見されている。こうしたキャリアアップにつながる動きを加速させることも重要である。