

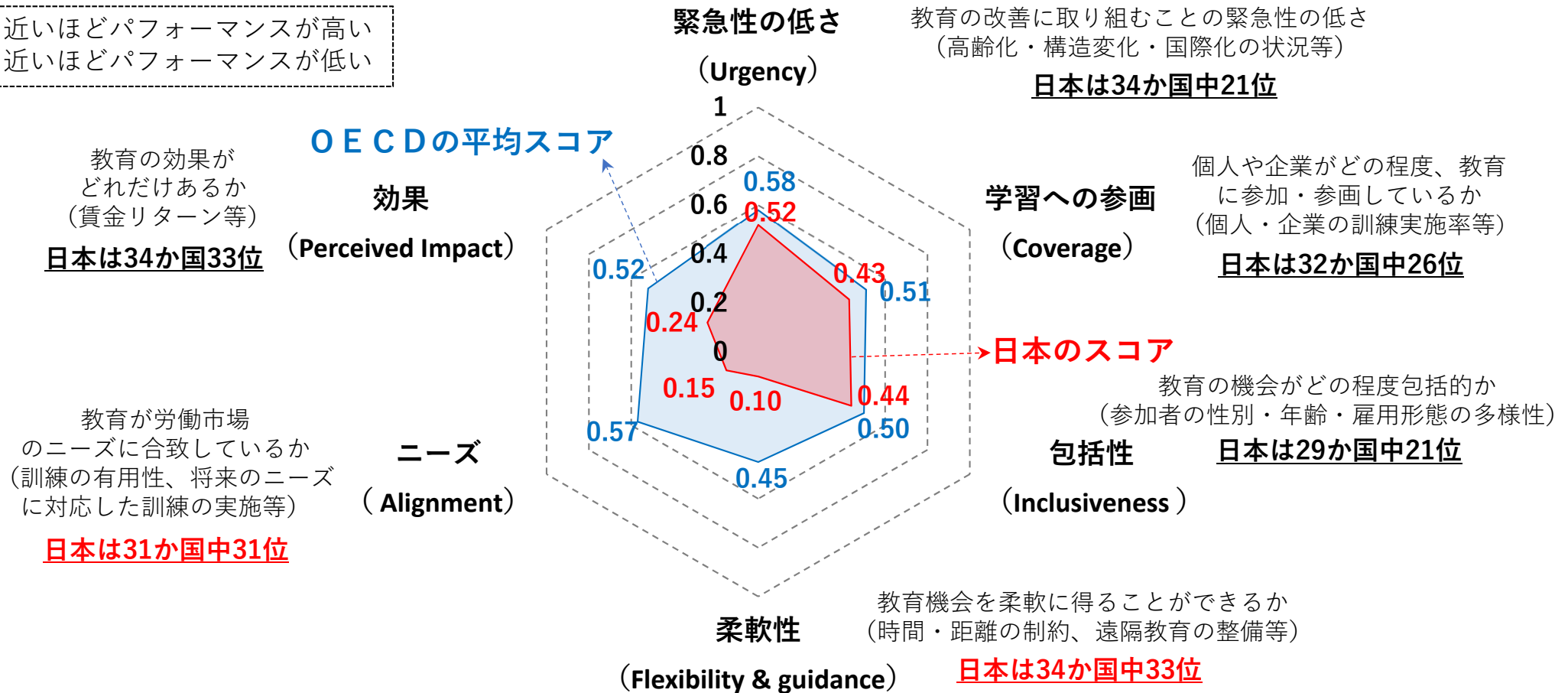
リカレント教育の現状

我が国のリカレント教育は、OECD諸国と比較すると、柔軟性が低く、労働市場のニーズに合致していない傾向。

リカレント教育の評価（OECD Dashboard on Priorities for Adult Learning）

継続職業訓練調査（CVTS）、欧州成人教育調査（AES）、国際成人力調査（PIACC）等を基に、OECDが各国の成人教育政策のパフォーマンスを7つの観点から0－1で評価

1に近いほどパフォーマンスが高い
0に近いほどパフォーマンスが低い



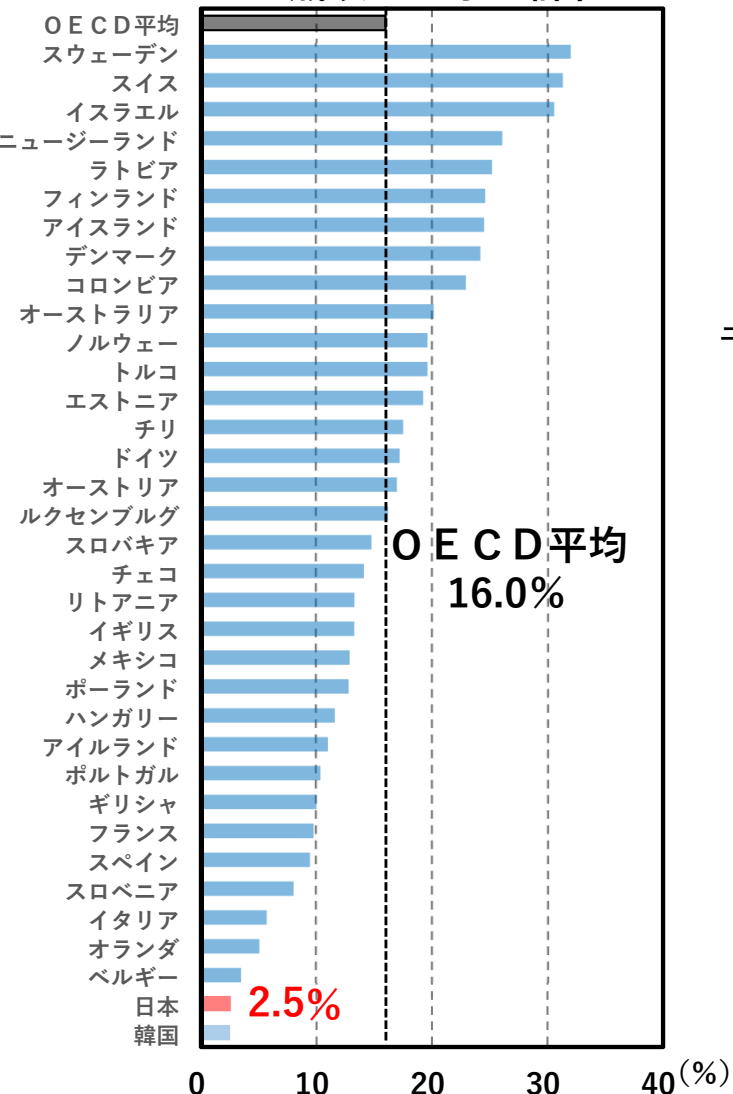
(備考) OECD「Dashboard on priorities for adult learning」、OECD (2019)「Future-Ready Adult Learning Systems」により作成。本調査の成人教育とは、OJTを含む業務に関連する教育・訓練一般を指す。具体的には、フォーマル教育（正規の資格取得に結びつく教育・訓練）、ノン・フォーマル教育（体系化されたOJTや、通信教育、セミナー、ワークショップなど必ずしも正規の資格取得に結びつかない教育・訓練）、インフォーマル教育（体系化されていないOJTなど）を含む。緊急性のスコアは、OECDの結果を1から控除して算出。なお、上図で示しているスコアのほかに経済的要因（Financing）のスコアが公表されており、日本は32か国中1位となっているが、日本はスコアの算出の際に対欧米に比べて取得できないデータが多く、比較に留意が必要のため上図では示していない。

リカレント教育の現状

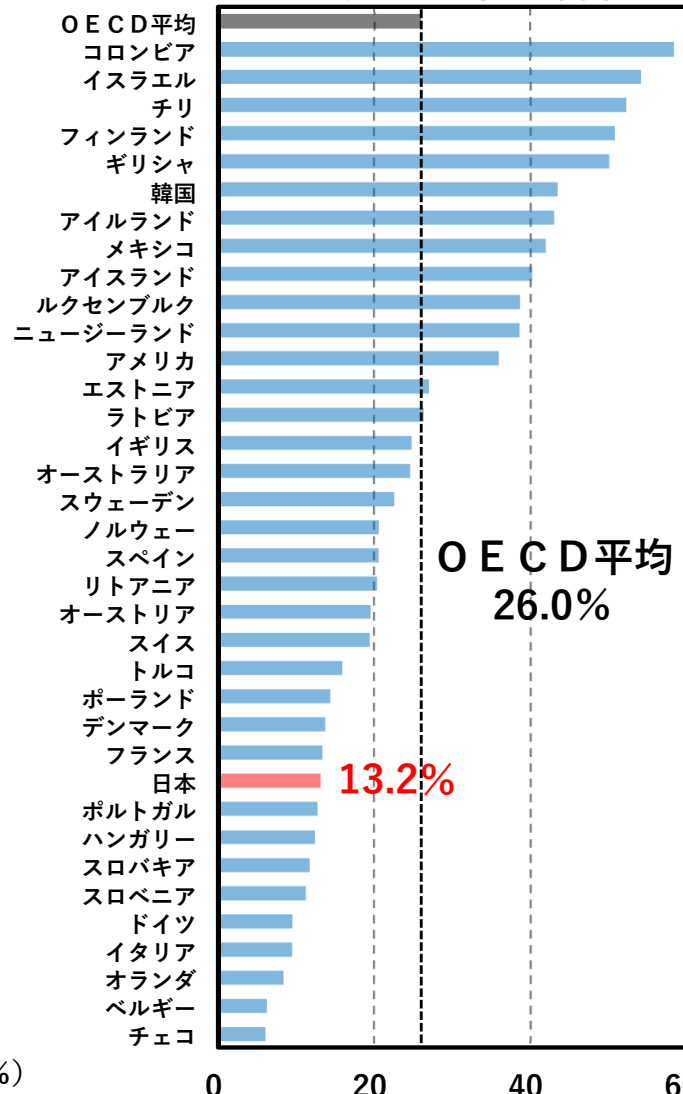
我が国では、大学・大学院の正規課程で学んでいる社会人の割合が低い。

OECD諸国における大学・大学院への25歳・30歳以上入学者割合（2018年）

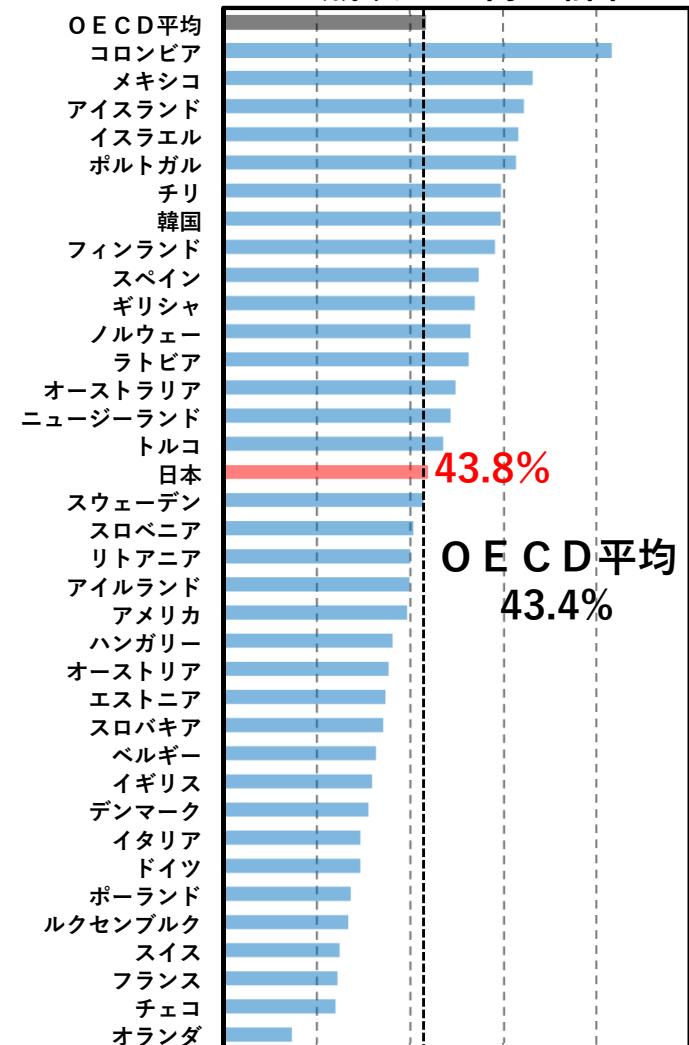
25歳以上の学士課程



30歳以上の修士課程



30歳以上の博士課程

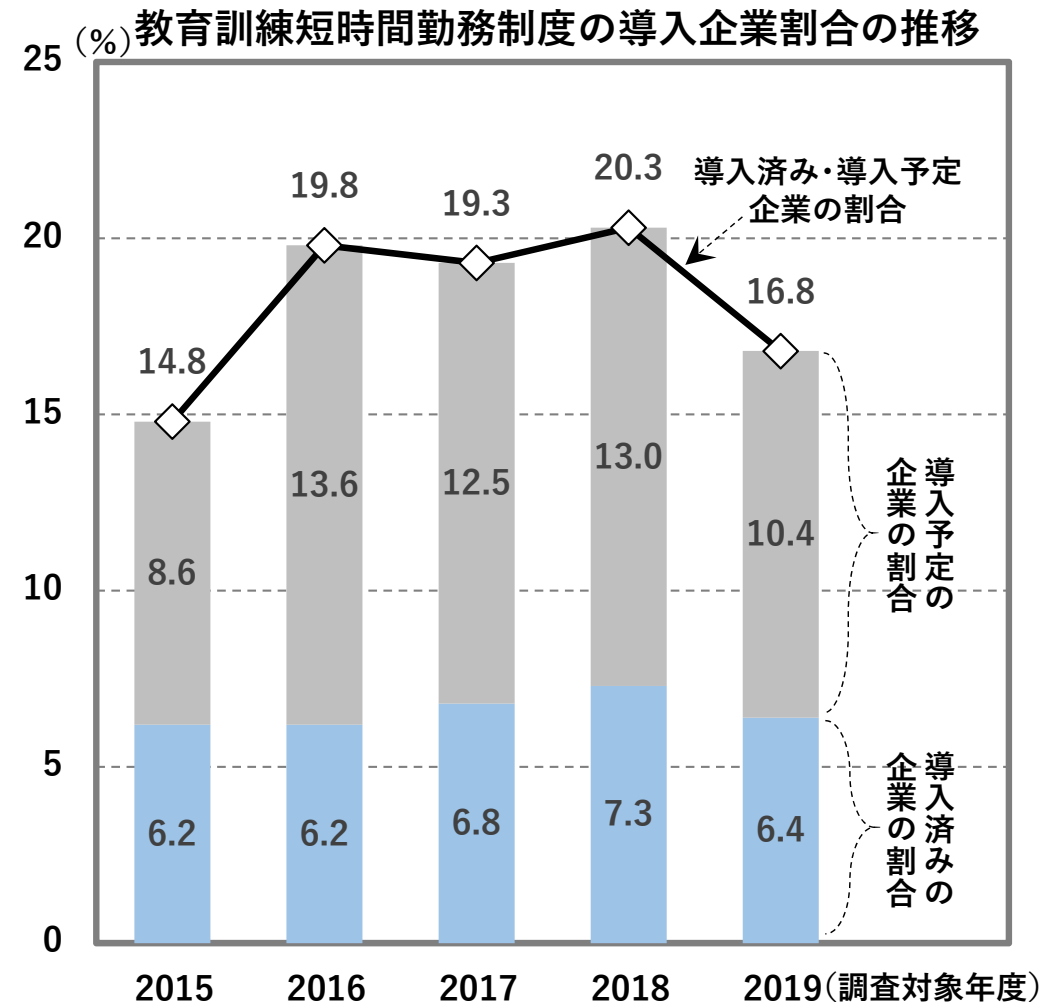
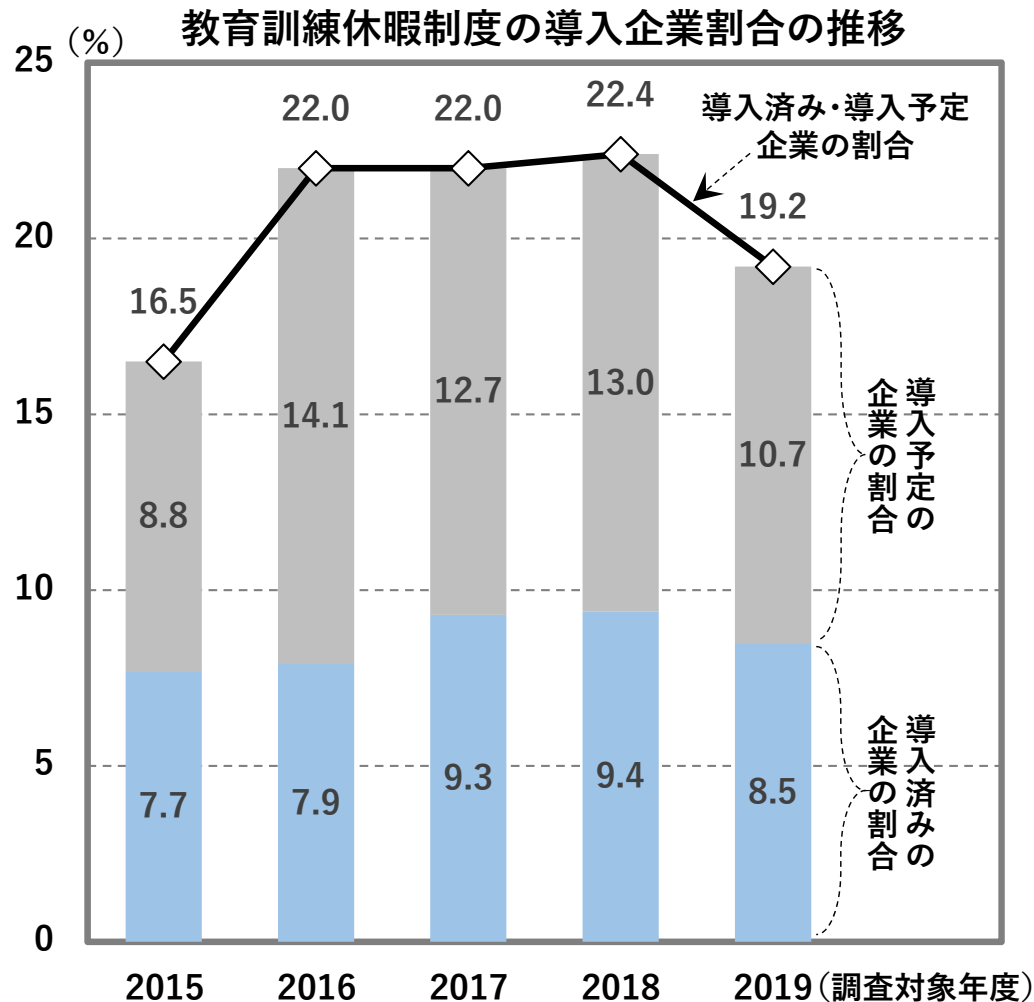


(備考) 諸外国の値はOECD「Education at a Glance (2020)」により作成。日本の値は文部科学省資料により作成しており、通信課程への入学者も含む。日本の25歳以上の学士課程への入学者割合2.5%のうち、約0.5%は通学課程、約2.0%は通信課程の入学者割合。修士課程は、修士課程と専門職学位過程の合計として定義。また、修士課程には、修士課程及び博士前期課程（医歯学、薬学（修業年限4年）、獣医学関係以外の一貫制課程の1・2年次の課程を含む。）の入学者が含まれる。

社会人の教育訓練の現状

働きながら学べる環境を整備する企業の割合は、1割程度にとどまる。

教育訓練休暇制度等の導入状況



(備考) 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇を指す。有給か無給かは問わない。教育訓練短時間勤務制度とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者が活用することのできる短時間勤務（所定労働時間の短縮措置）を指す。

O-NETの概要

職業や職務に求められる多様な能力の把握や見える化が進められている。

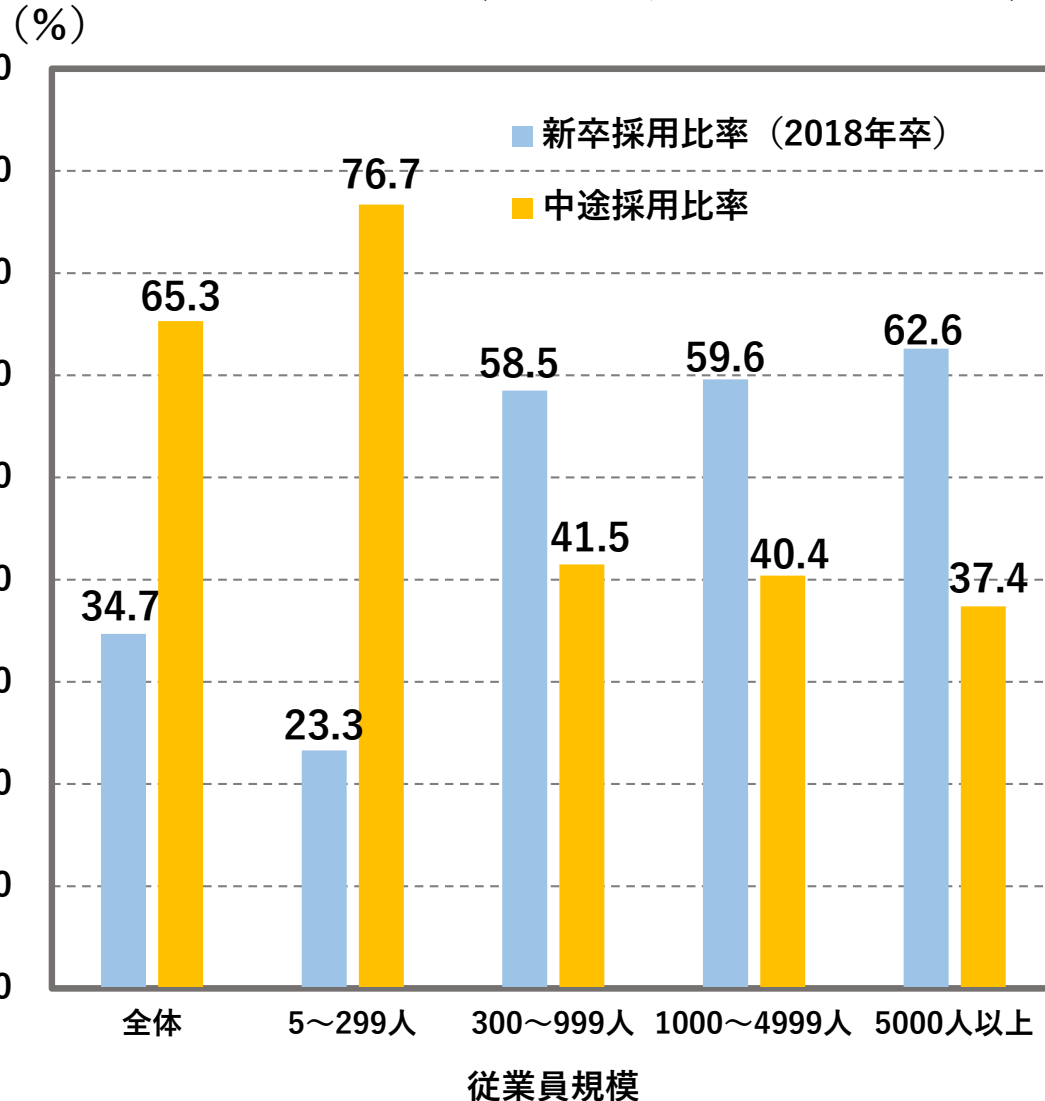
米国労働省は職業情報の総合サイト「O*NET（Occupational Information Network）」を公開し、詳細な職業情報を無償で提供。我が国でも「日本版O-NET」を2020年3月に公開。

	日本版O-NET	米国O*NET
運営主体	厚生労働省（2020年3月公開）	米国労働省（1998年に公開）
サイト概要	493の職種の職業情報を定性・定量的に評価。労働市場の共通言語としてデータベース化し、求職・求人者等の活動を支援。	約1,000の職種の職業情報を定性・定量的に評価。労働市場の共通言語としてデータベース化し、求職・求人者等の活動を支援。
利用実績	184万レビュー（2020年4月～2021年2月）	年間来訪件数3,000万件（同一人物による複数アクセスも含む）
提供データ	職業解説等：各職種の業務内容・職業紹介動画・就業者数・労働時間・賃金情報等。（米国版では10年後の雇用展望も掲載） タスク・スキル等：就業者へのアンケート調査等を基に、各職種で求められるタスクやスキル等のレベル（米国版ではレベルと重要度）を数値化。	
	興味 （現実的、研究的、社会的、芸術的等） ※日本6項目・5段階、米国6項目・5～8段階	仕事の価値観 （自律性、社会的地位、達成感、人間関係等） ※日本10項目・5段階、米国6項目・5～8段階
	知識 （法律、経営、会計、数学、医学、歴史等） ※日本33項目・6段階、米国33項目・5～8段階	仕事の性質 （対人関係、裁量、反復作業、屋外作業等） ※日本25項目・5段階、米国57項目・回答割合
	スキル （読解力、傾聴力、問題解決力、調整力等） ※日本39項目・8段階、米国35項目・5～8段階	ワーク・アクティビティ （組織外との交流・情報収集・肉体的労働等） ※米国55項目・5～8段階
		ワーク・スタイル （協調、柔軟性、指導力・ストレス耐性等） ※米国16項目・5～8段階
		能力 （記憶力、スピーチ力、独創性、聴解力等） ※米国52項目・5～8段階
		日本版・米国版の双方で提供 米国版でのみ提供
（※）この他に、学歴、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験、タスク等についても定性的・定量的に評価。また、米国版では、各職種ごとにテクノロジースキル（Facebook・Instagram等）、使用ツール（タブレットPC・スキャナー等）について定性的・定量的なデータも提供。		
主な機能	興味・価値観検査： 仕事に対する 自身の関心の程度又は重要度を4段階で回答 （60問ずつ計120問）すると、 回答者の関心分野や価値観に応じて、向いている仕事を複数提案。	適職診断ツール（Interest Profiler）： 仕事内容に対する 好き・嫌いを5段階で回答 （60問）すると、 回答者の関心分野に応じて仕事の難易度別に向いている仕事を複数提案。
利活用の範囲	今後、研究分野での基礎的な情報基盤としての活用を期待。 （例）労働政策研究・研修機構の下に、日本版O-NETの活用による研究に関する研究会を設置。（令和2～3年度）	研究分野をはじめ幅広い分野での利活用が進んでいる。 （例）米国O*NETのデータを利用し、世界経済フォーラムにおいて必要な職種転換の量やその最適な経路を推計。非営利機関において、特定の層に向けた求職ツールを開発・提供。
データの更新	令和3年度に数値データを拡充予定。 ・「仕事活動」（数値算出等）を新規収集。 ・「仕事の性質」に「感染症リスク」「他者との接触」等の項目を追加。	毎年100職種程度の数値データを更新。

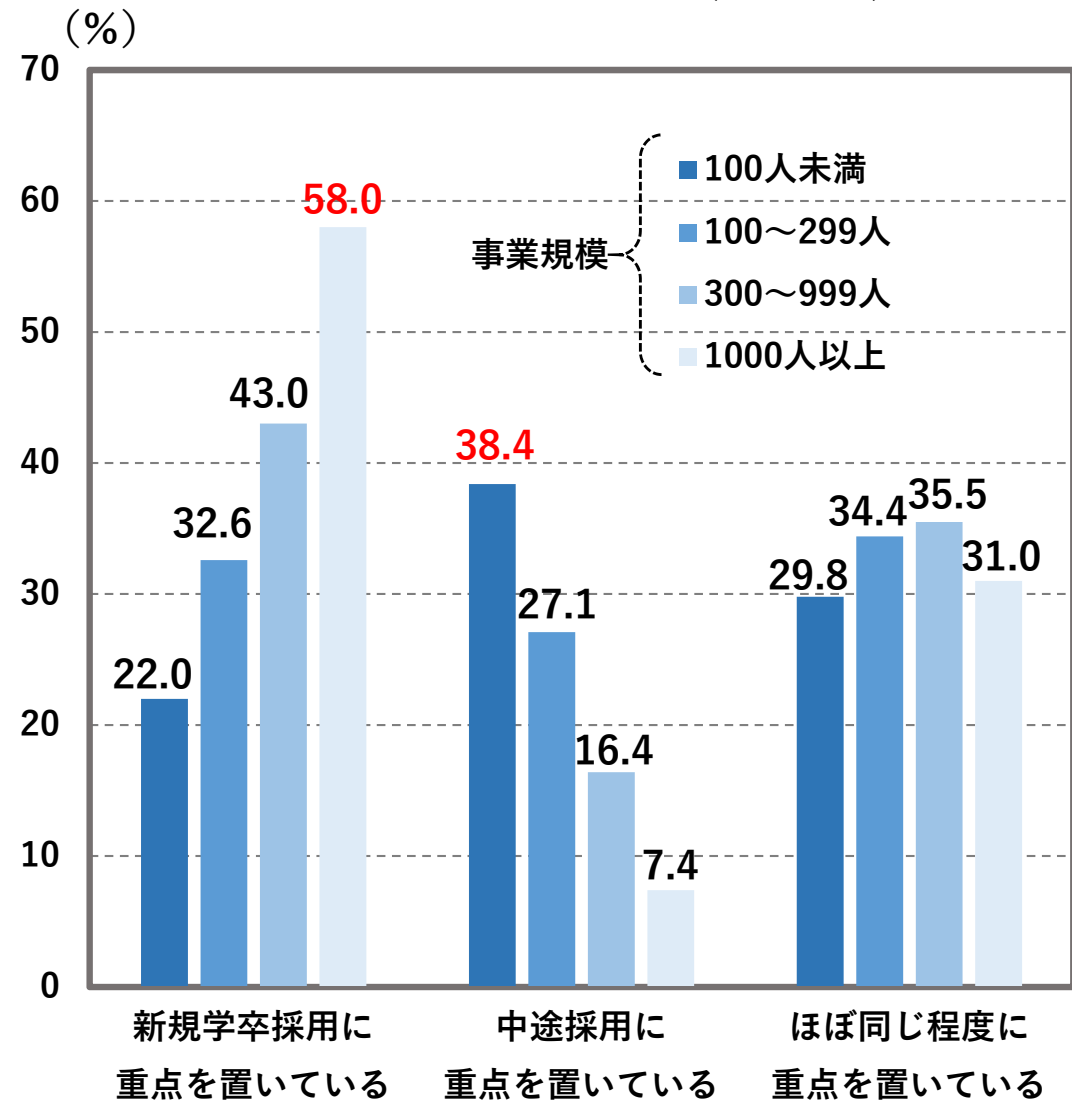
労働市場の現状

企業の規模が大きいほど、中途採用の割合が低い。

採用実態の内訳（2017年、採用人数ベース）



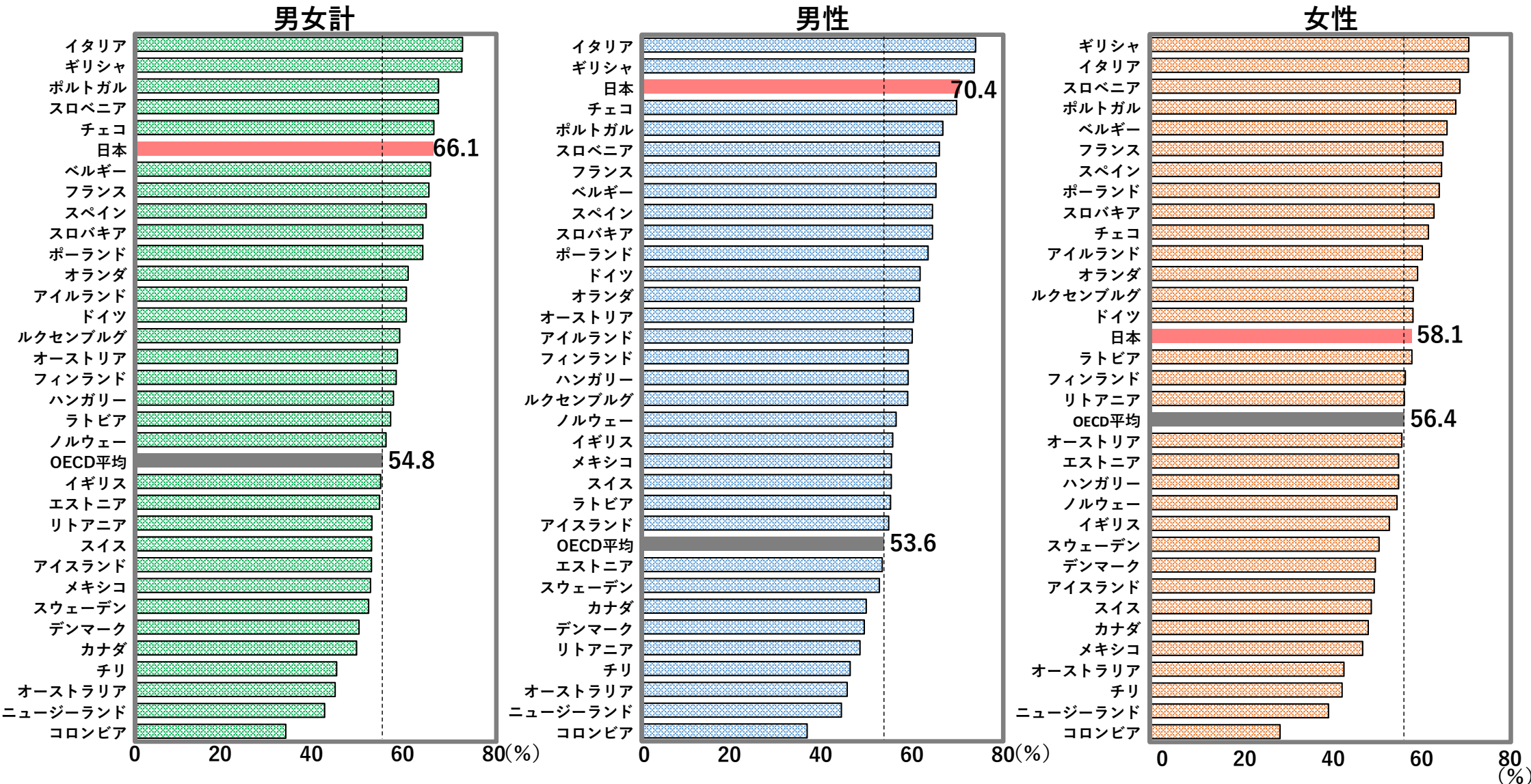
正社員の採用の方針（2017年）



労働市場の現状

我が国の勤続年数5年以上の割合はOECD平均よりも高い。

勤続年数5年以上の労働者の割合



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、OECD.stat” Employment by job tenure intervals”により作成。日本は2019年度の値。
オーストラリア、カナダ、チリ、コロンビア、メキシコ、ニュージーランドは2019暦年値。OECD平均及びその他の国は2015暦年値。

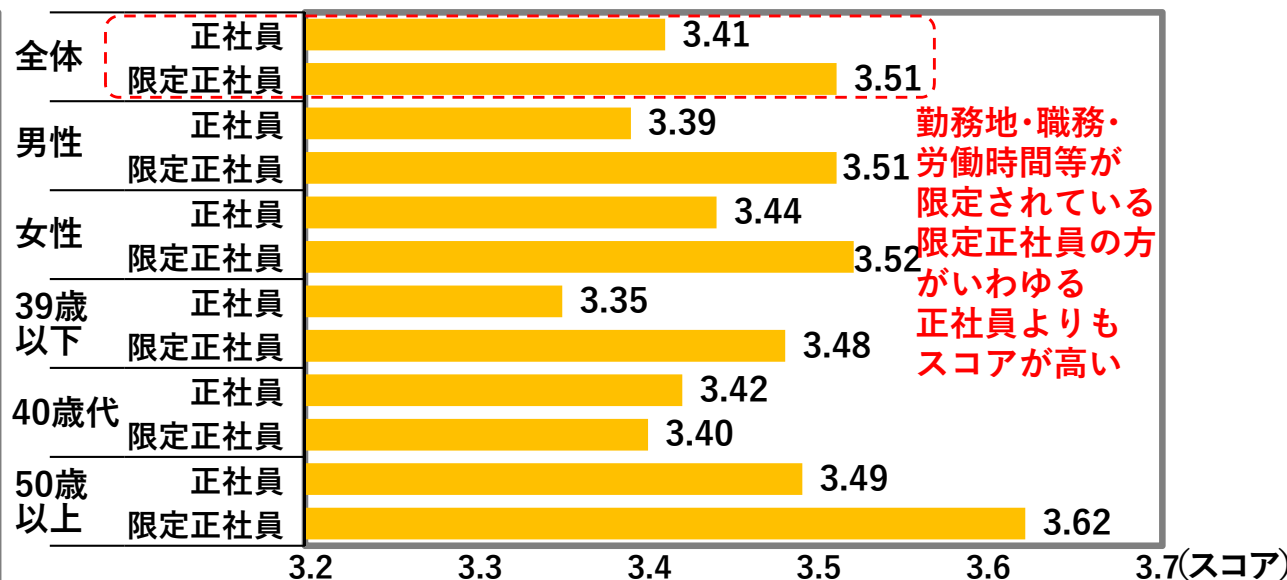
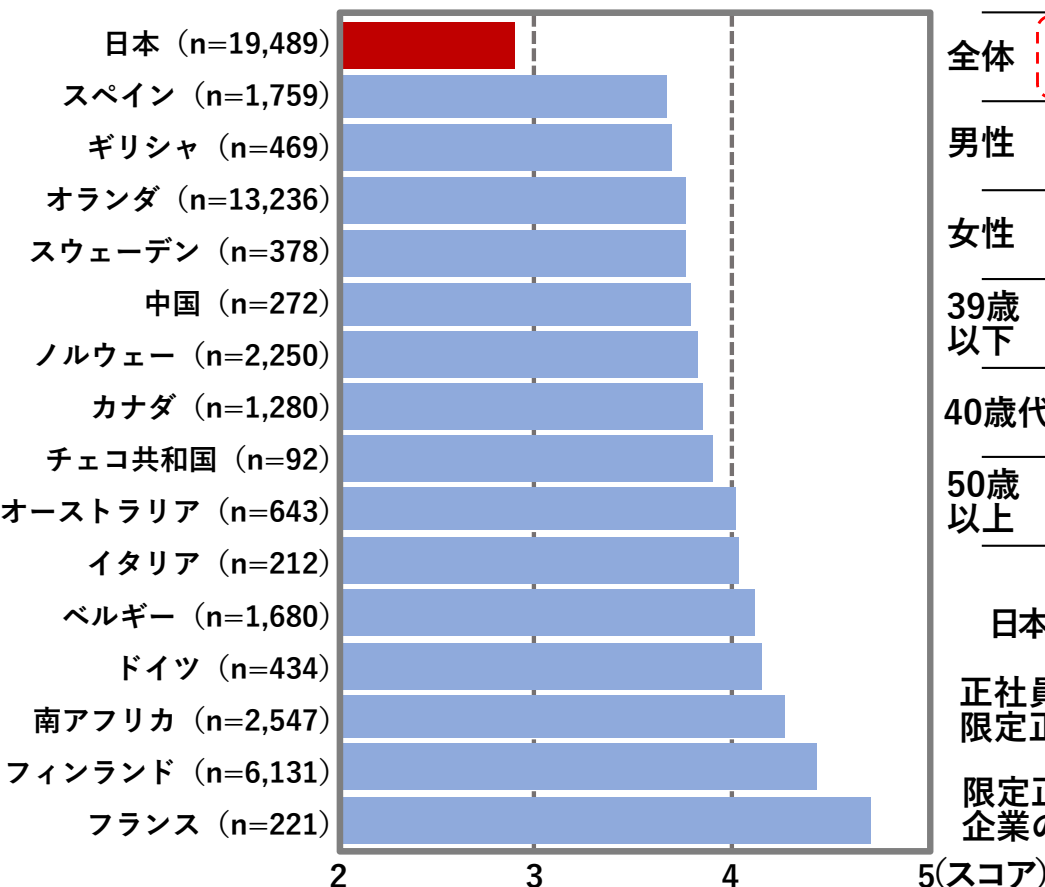
日本的雇用慣行の課題

我が国において「働きがい」を持って働いている人が、諸外国に比べて少なく、特に、労働時間等が限定されていない、いわゆる正社員で「働きがい」が低め。

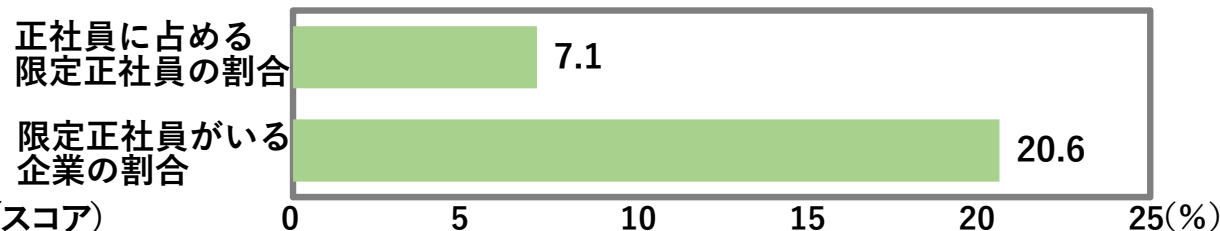
ワーク・エンゲイジメント・スコアは、オランダ・ユトレヒト大学のSchaufeli 教授らが提唱した概念であり、個人の「働きがい」を定量化する試み。「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）についての個人の意識を0～6点で評価。スコアが高い人ほど、「働きがい」を持って仕事に取り組んでいることを示している。

ワーク・エンゲイジメント・スコア

日本における正社員と限定正社員のワーク・エンゲイジメント・スコアの比較



日本における限定正社員（勤務地・職務・労働時間等が限定的な正社員）の導入状況（2018年）



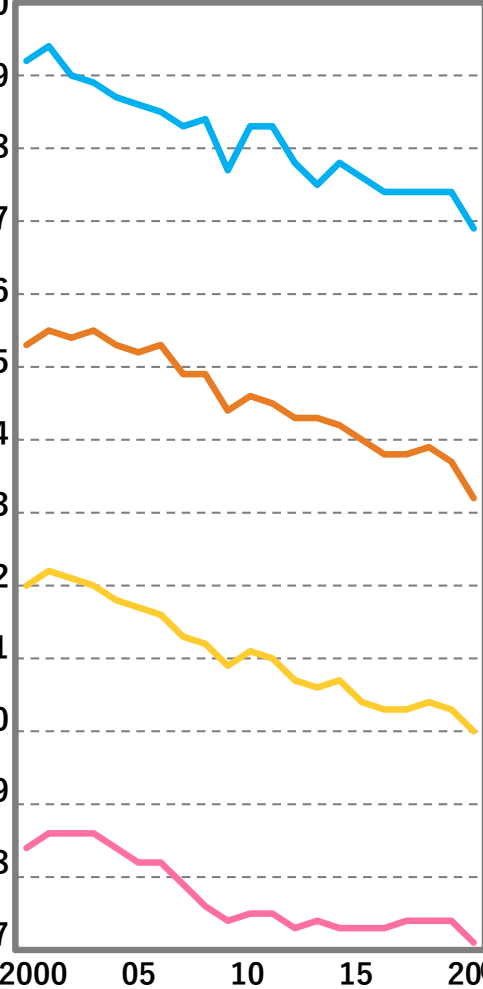
（備考）厚生労働省「令和元年度版 労働経済の分析」及び「平成30年版 労働経済の分析」により作成。右下の図は、労働政策研究・研修機構の企業・労働者アンケート調査（「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（2018年））の個票を厚生労働省にて独自集計した結果。n は回答数。

労働市場の現状

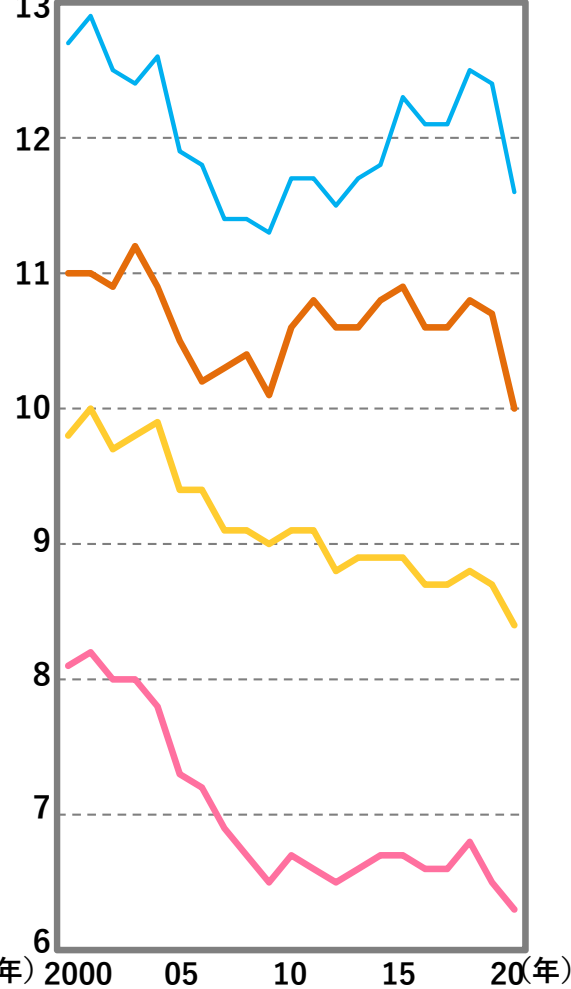
近年、若年層を中心に転職が活発化。

年齢階層別の平均勤続年数の推移

(勤続年数) 男性

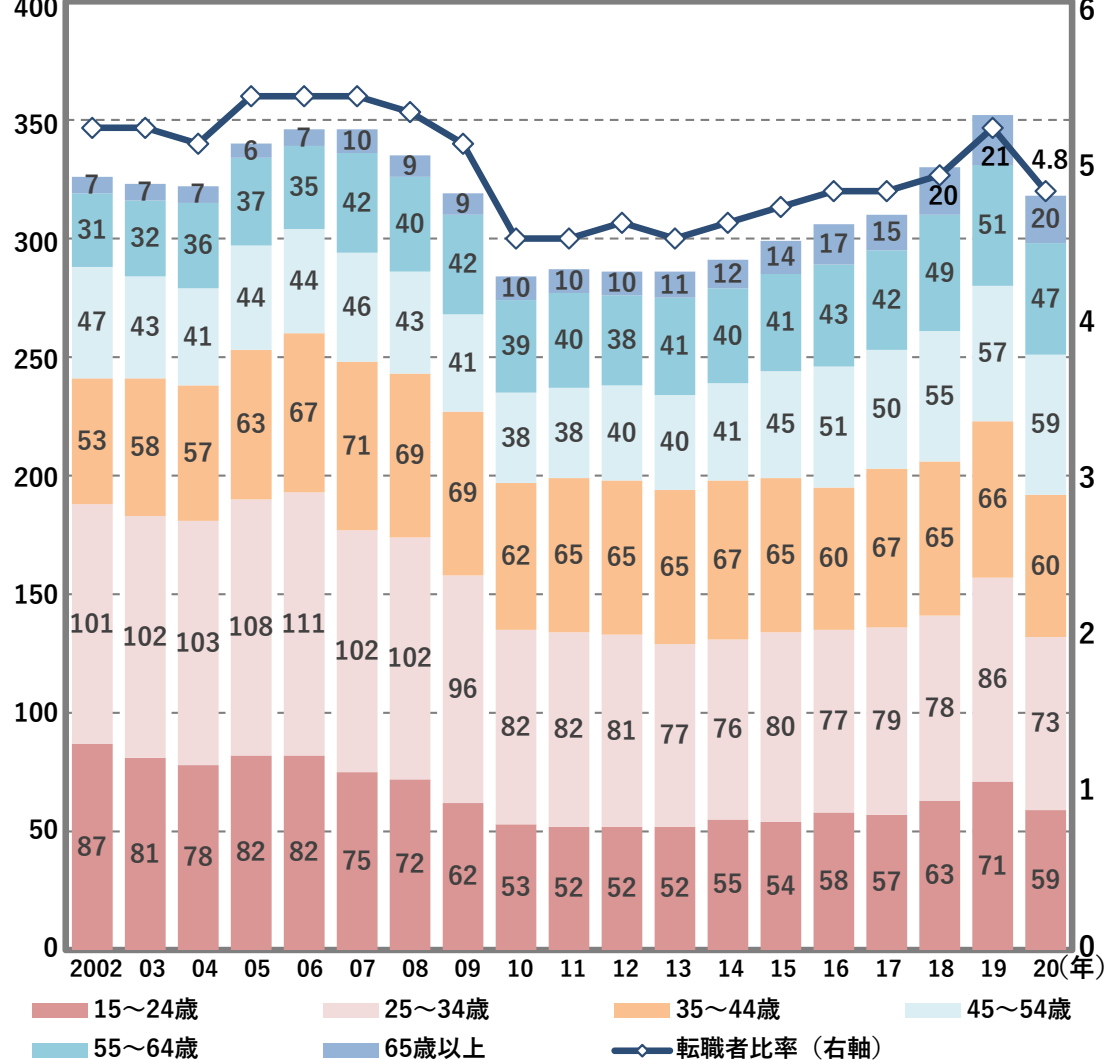


(勤続年数) 女性



年齢階層別転職者数・転職者比率の推移

(万人)

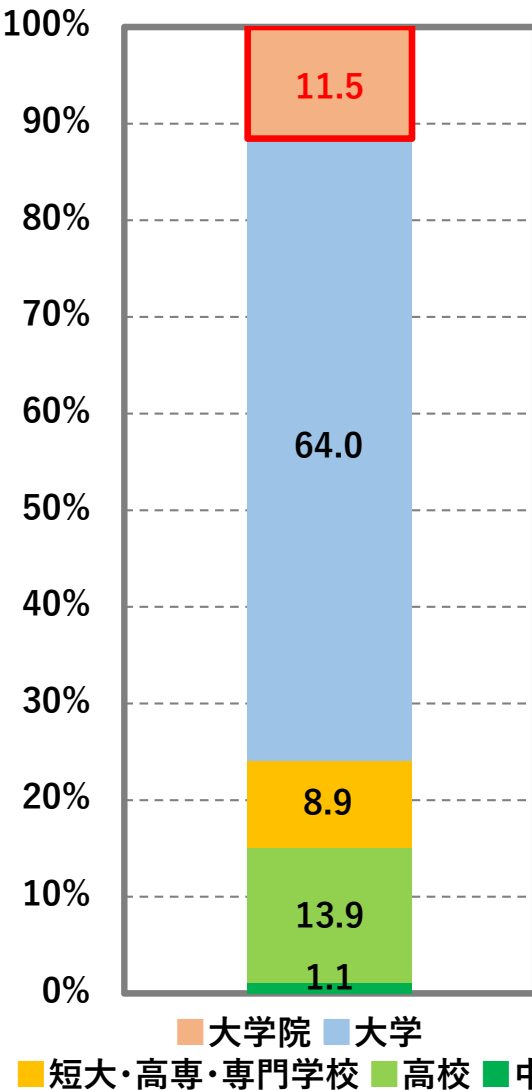


(備考) 左図：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。2000年における平均勤続年数を100とした時の各年代における年齢階層別の平均勤続年数を指数化。
右図：総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。転職者比率は「転職者数÷就業者数×100」で算出。

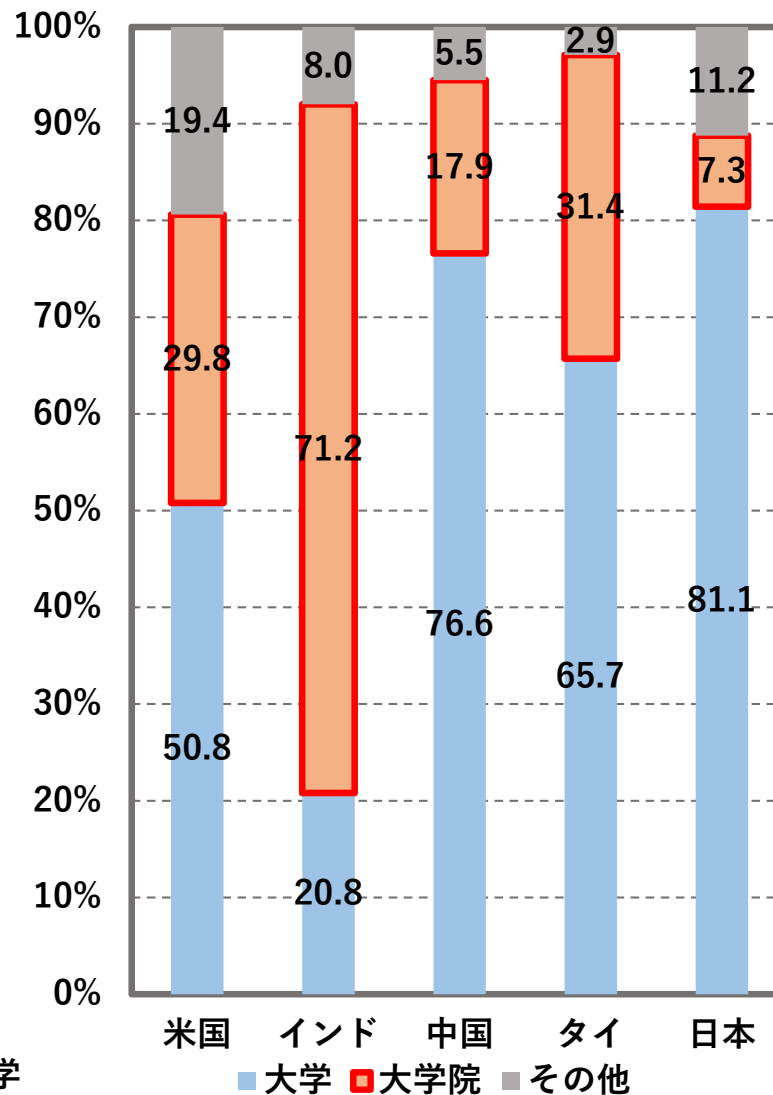
企業人材の現状

我が国企業は役員・管理職の大学院修了者の割合が低い。昇進するまでの時間も長い。

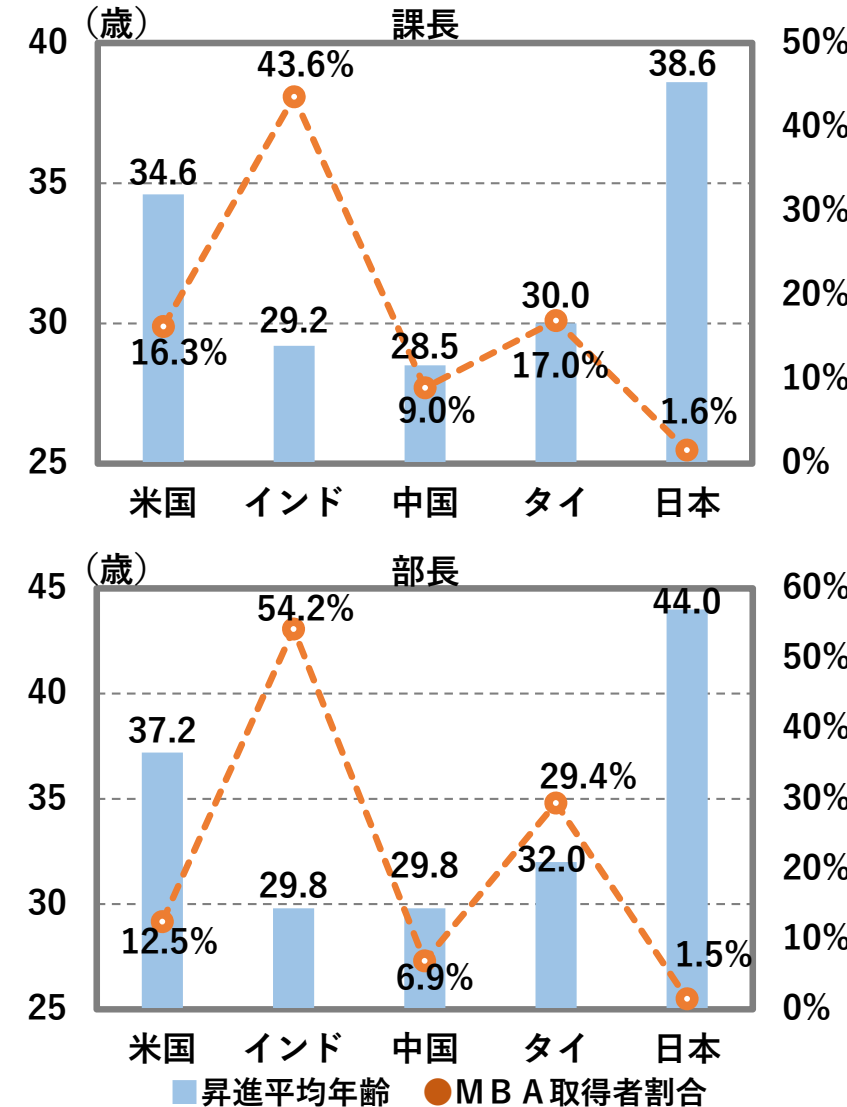
日本の大企業における
役員の最終学歴（2017年）



管理職の最終学歴（2014年）



管理職への昇進年齢とMBA取得割合（2014年）

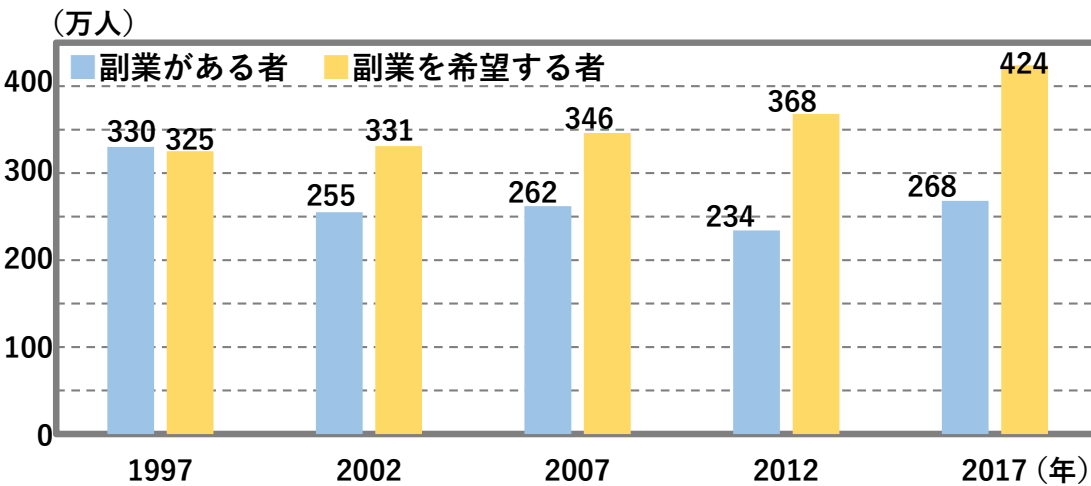


(備考) 左図：総務省「就業構造基本調査」により作成。従業員500名以上の企業の役員99,400人の最終学歴。
 中図・右図：リクルートワークス研究所「Works 128 5カ国比較 課長の定義」（2015年2月10日）により作成。従業員100人以上の企業に勤めるアドミニストレーション又は営業・販売部門に所属する勤続1年以上のマネージャー（課長職及び部長職相当）に調査。

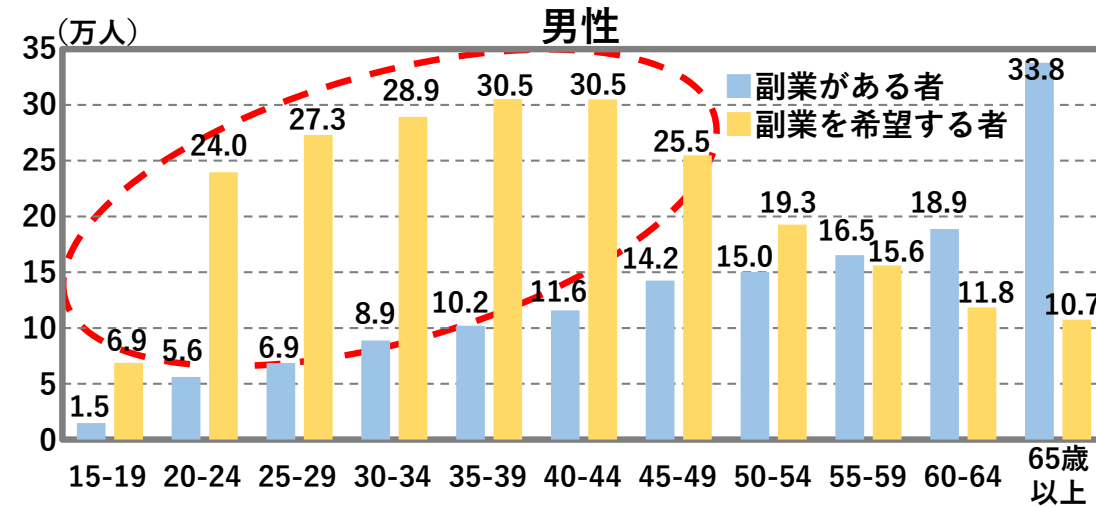
副業・兼業の現状

若者を中心に副業の希望を持ちながら、副業をできていない者は多い。

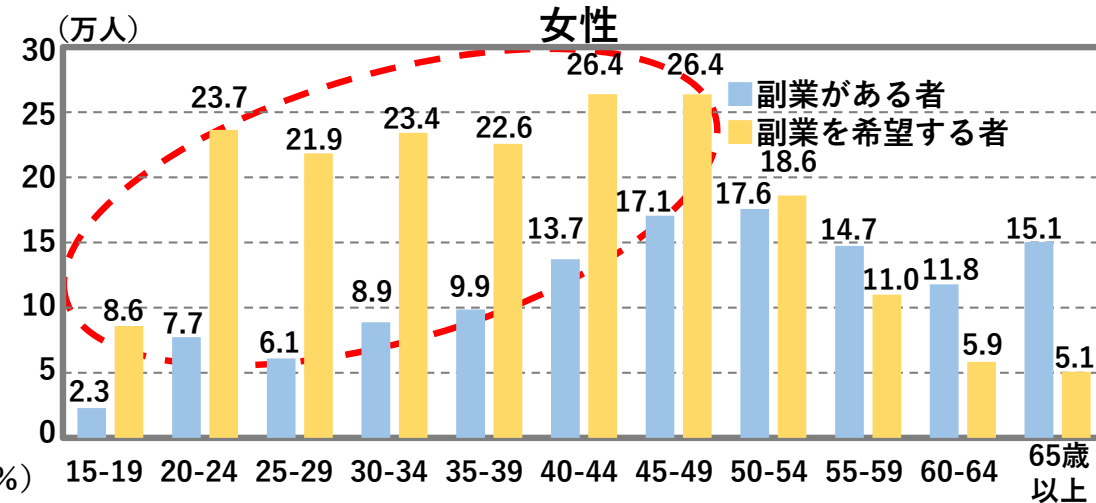
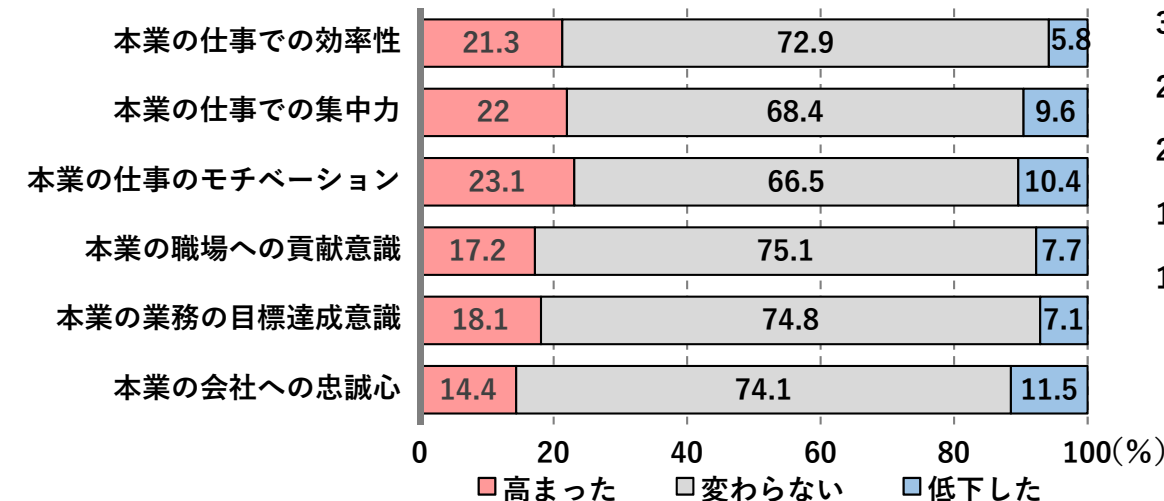
副業がある者、希望する者の推移



年齢階層別副業がある者、希望する者 (2017年)



副業による本業への変化

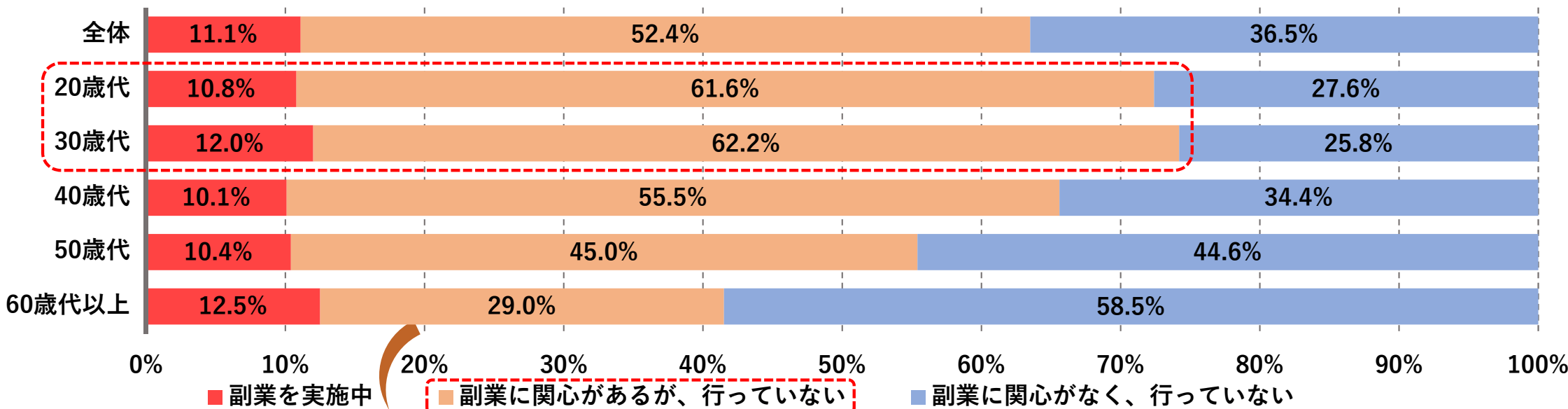


(備考) 左上図・右図：総務省「就業構造基本調査」により作成。左下図：パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」(2019年2月)により作成。

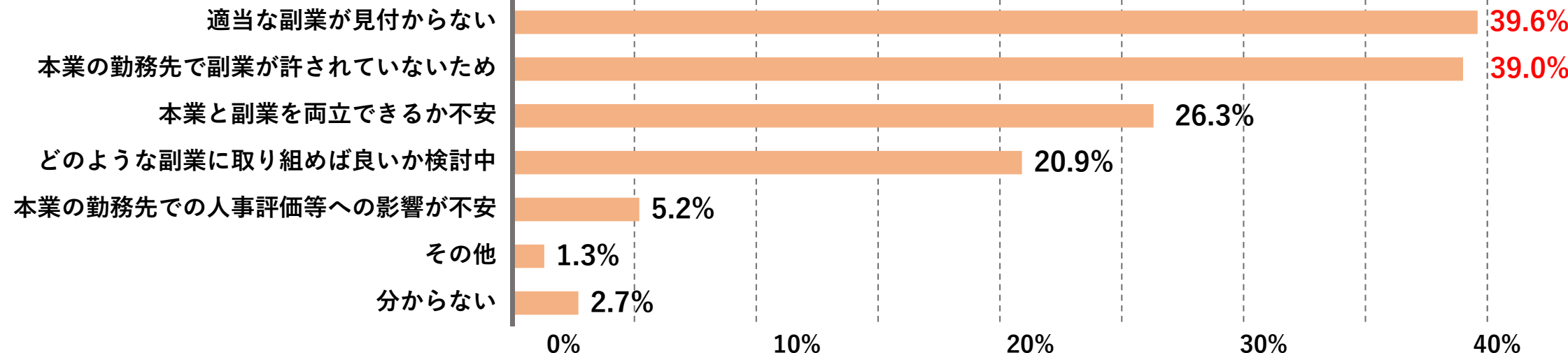
副業・兼業の現状

若者を中心に半分以上の方が副業に関心があるにもかかわらず、副業を行えていない。

副業の実施状況と関心



副業に関心があるが行っていない理由



フリーランスの現状

フリーランスは増加傾向。

フリーランスの定義

本業

副業・兼業

○雇用的自営

自営業者のうち、建築技術者やS E、保険代理人・外交員など使用従属性が高く、特定の発注者に依存する働き方の者

○独立契約者

自営業者のうち、新聞社・出版社からの依頼を受けて記事を書くライターなど、使用従属性が低い働き方の者

○家事・通学等の合間に、左のような業務を行っている者

○主な仕事としてではなく、副業・兼業で左のような業務を行っている者

など

フリーランス
雇用的自営等

(備考) 山田久 (2015、2020)、内閣府調査(2019)、内閣官房調査 (2020) により作成。

雇用的自営等の推移 (内閣府推計)

2005年時点 149万人

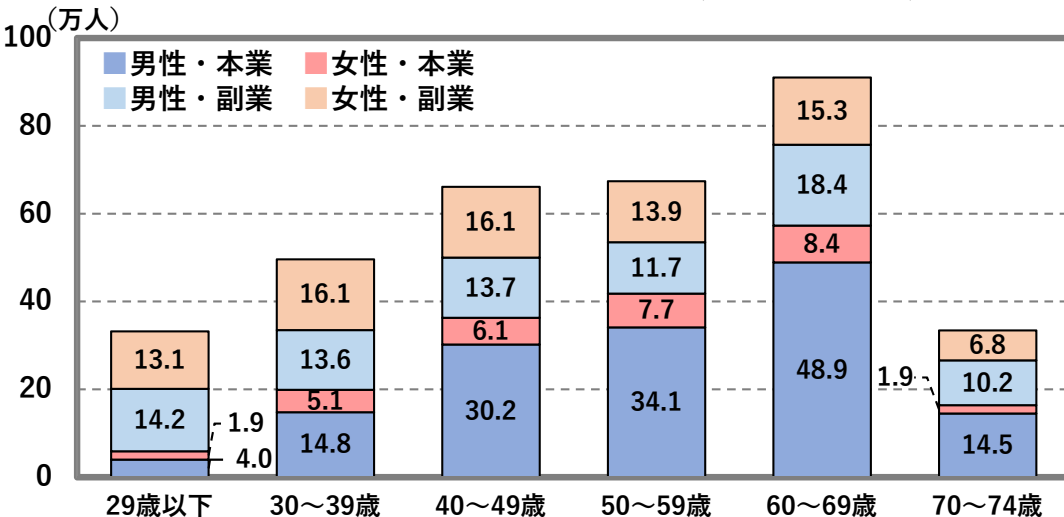
2015年時点 164万人 (10.1%増)

直近のフリーランス人口 (本業・副業別、内閣官房調査)

2020年時点 本業214万人
副業248万人
計 462万人

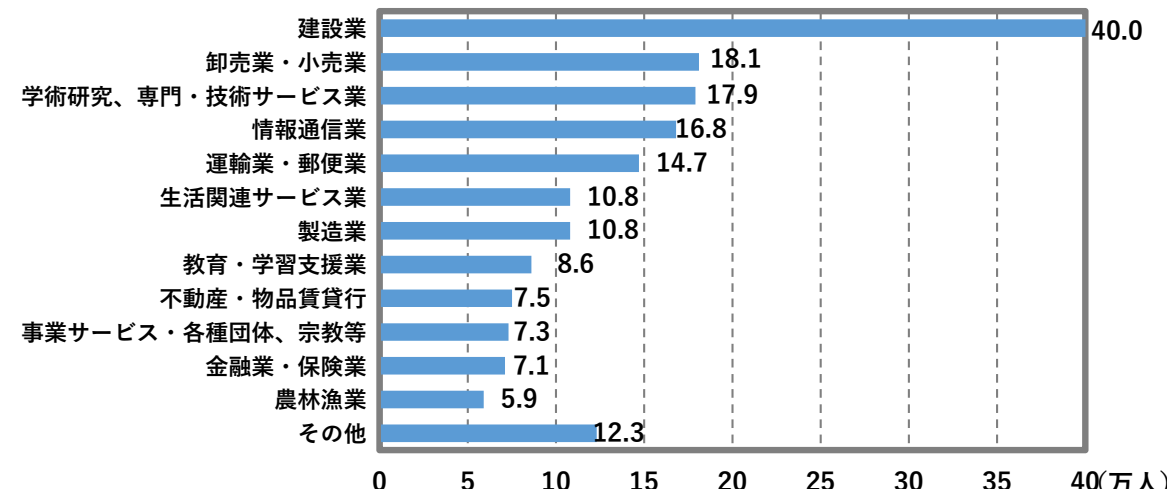
(備考) 上段：内閣府「政策課題分析シリーズ17『日本のフリーランスについて』」(2019) により作成。
フリーランスの定義は副業・兼業を含む数値。
下段：内閣官房「フリーランス実態調査結果」(2020)。調査期間2020年2月10日～3月6日。

年齢別フリーランス人口 (内閣府調査)



(備考) 内閣府「政策課題分析シリーズ17『日本のフリーランスについて』」(2019) により作成。フリーランスの定義は副業・兼業を含む数値。

産業別フリーランス人口 (内閣府調査)



自営業者へのセーフティネット

欧州の一部の国では、自営業者向けの失業給付・労災給付が整備されている。

欧州における自営業者向け失業・労災給付制度の整備状況

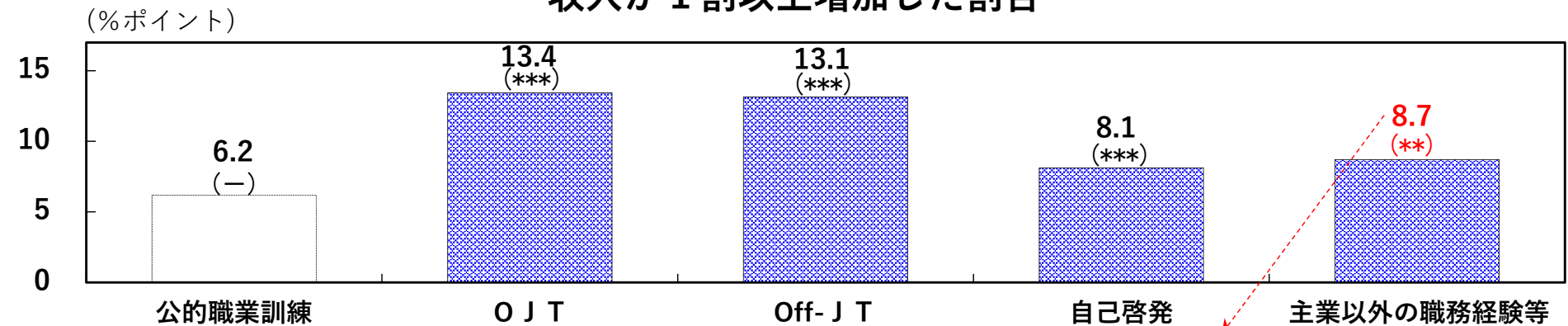
国名	失業給付	労災給付	国名	失業給付	労災給付
オーストリア	任意加入	全面適用	ラトビア	無し	無し
ベルギー	無し	無し	マルタ	無し	全面適用
ブルガリア	無し	無し	オランダ	無し	任意加入
キプロス	無し	無し	ポーランド	部分適用	全面適用
チェコ	全面適用	全面適用	ポルトガル	全面適用	任意加入
ドイツ	無し	任意加入	ルーマニア	任意加入	任意加入
デンマーク	部分適用	任意加入	スウェーデン	部分適用	全面適用
エストニア	部分適用	部分適用	スロベニア	全面適用	全面適用
ギリシャ	部分適用	部分適用	スロバキア	全面適用	無し
スペイン	任意加入	任意加入	イギリス	部分適用	無し
フィンランド	部分適用	全面適用	アイスランド	全面適用	全面適用
フランス	無し	無し	スイス	無し	無し
クロアチア	全面適用	全面適用	リヒテンシュタイン	無し	無し
ハンガリー	全面適用	全面適用	マケドニア	無し	全面適用
アイルランド	部分適用	無し	ノルウェー	無し	無し
イタリア	無し	全面適用	セルビア	全面適用	全面適用
ルクセンブルク	全面適用	全面適用	トルコ	無し	全面適用
リトアニア	無し	無し			

主業以外の職務経験の効果

主業以外の職務経験等は収入に有意にプラスとの分析もある。

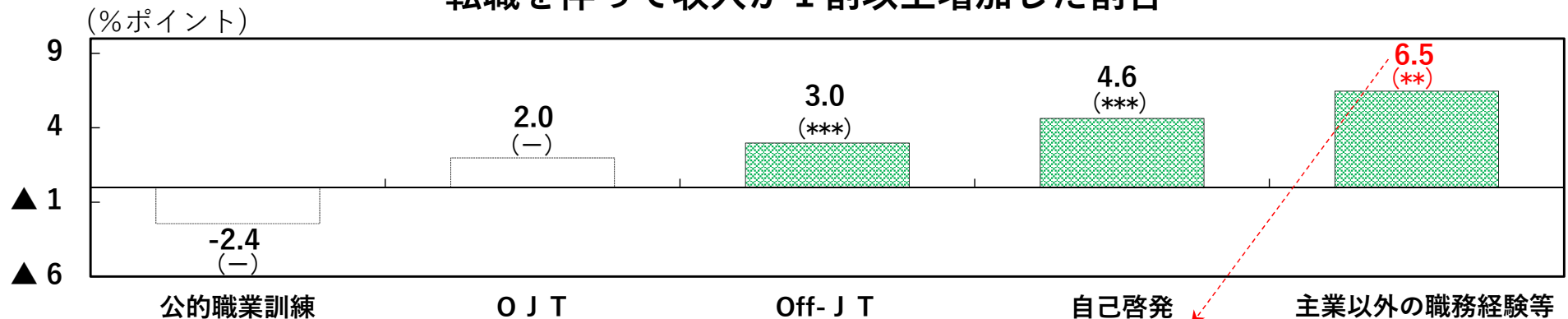
内閣府による分析（2021年）

収入が1割以上増加した割合



主業以外の職業経験等を得た者は、そうでない者と比べて、収入が1割以上増加した者の割合が8.7%ポイント程度高い

転職を伴って収入が1割以上増加した割合



主業以外の職業経験等を得た者は、そうでない者と比べて、転職後に収入が1割以上増加した者の割合が6.5%ポイント程度高い

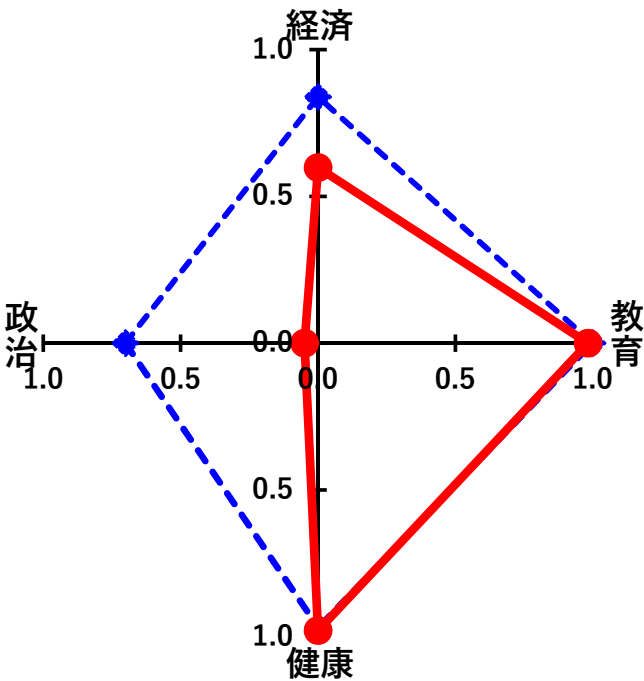
(備考) 内閣府 政策課題分析シリーズ「リカレント教育による人的資本投資に関する分析－実態と効果について－」（2021年1月26日）により作成。
括弧内は、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意、括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないことを示す。ここでの収入の増加とは、主な仕事（主業）の収入（副業・兼業などによる収入は含まない）の変化について「概ね1～3割程度増加した」ないしは「概ね3割以上増加した」と回答したことを指す。自己啓発には自習、大学等の講座受講・学位取得又は海外留学、主業以外の職業経験等にはNPO活動のほか講師活動、兼業・副業又は社会人インターン等が含まれる。

女性活躍に向けた課題

我が国の2021年のジェンダーギャップ指数は、2006年の80位から悪化し、120位。

日本のジェンダーギャップの状況（2021年）

— 日本（120位/156か国）
 - - - アイスランド（1位/156か国）



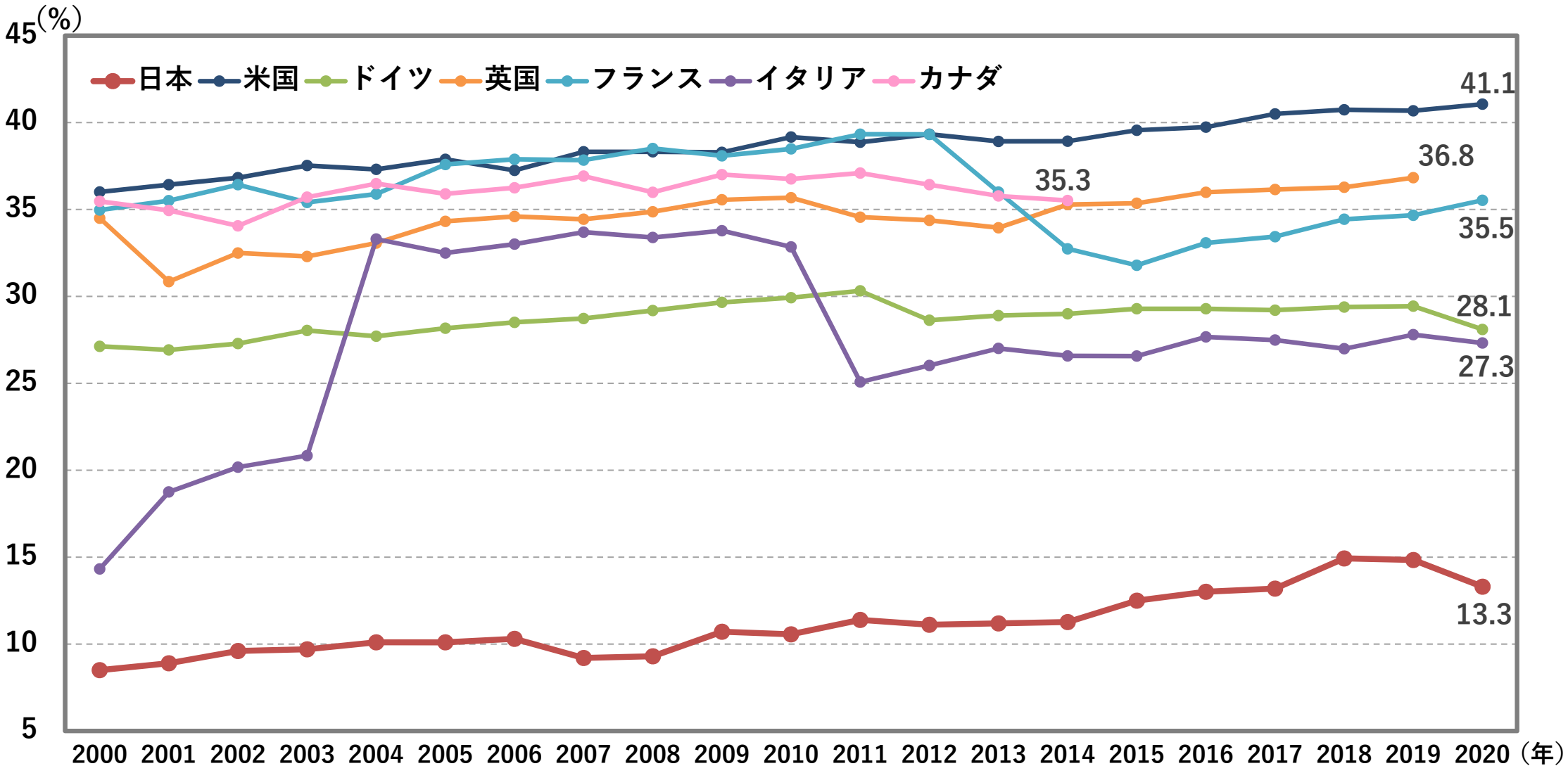
各構成要素の値を加重平均

(備考) 世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」及び内閣府男女共同参画局公表資料により作成。ジェンダーギャップ指数は、経済・教育・健康・政治の分野ごとに当該分野の構成要素の値を各国間の標準偏差の逆数をウェイトにした加重平均によって指数を算出し、各分野の指数を単純平均して全体の指数を算出。1が完全平等を示す。

女性活躍に向けた課題

我が国における管理職に占める女性の割合は、G7の中で最も低い。

管理職に占める女性の割合の推移（G7）



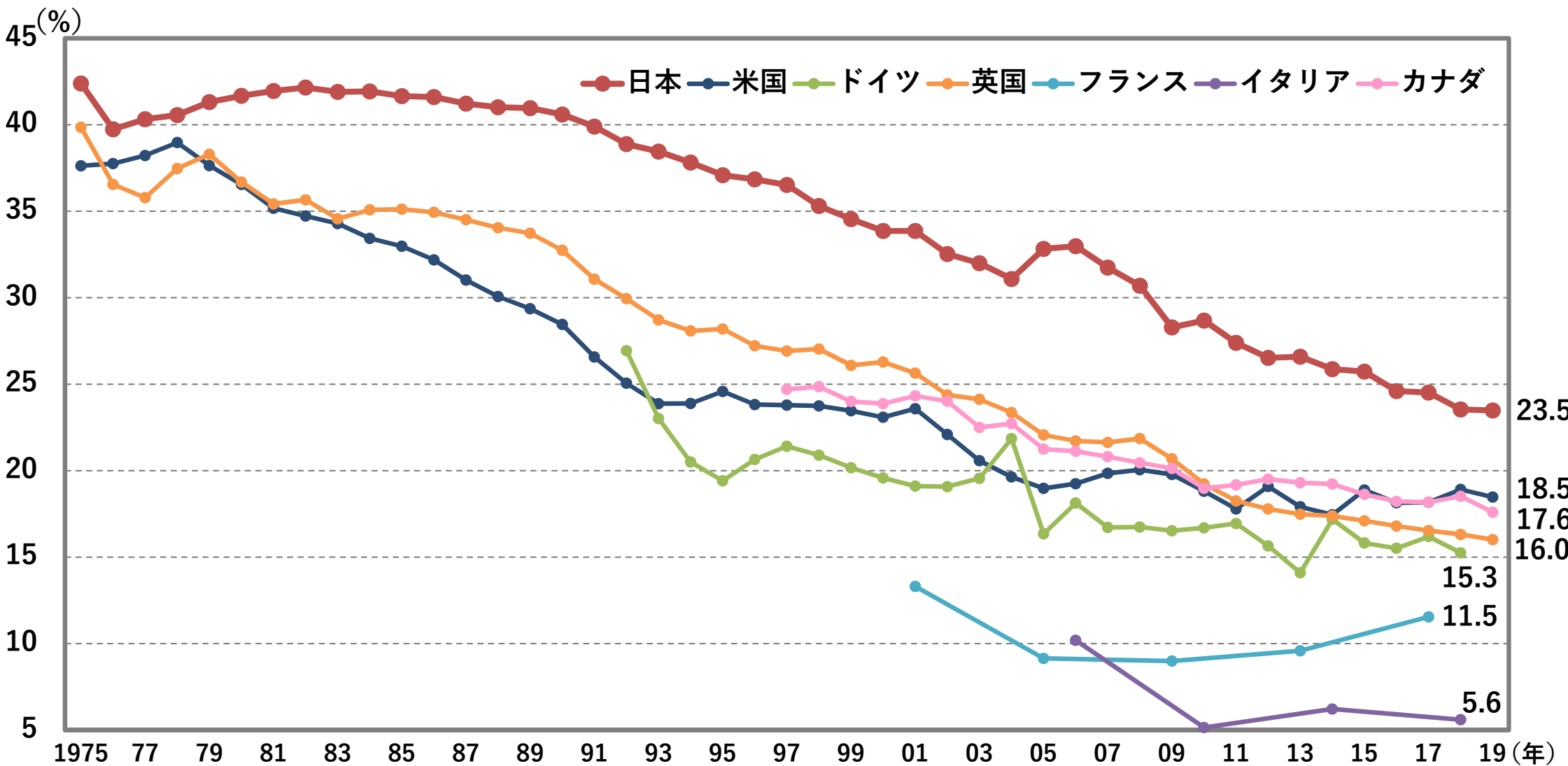
(備考) 2010年以降の数値：国際労働機関（International Labour Organization: ILO）公表データにより作成。

2009年までの数値：総務省「労働力調査（基本集計）」及び国際連合公表データにより作成。

女性活躍に向けた課題

我が国の男女間賃金格差は、徐々に縮小してきたものの、G7の中で高い水準。

男女間賃金格差の推移（G7）



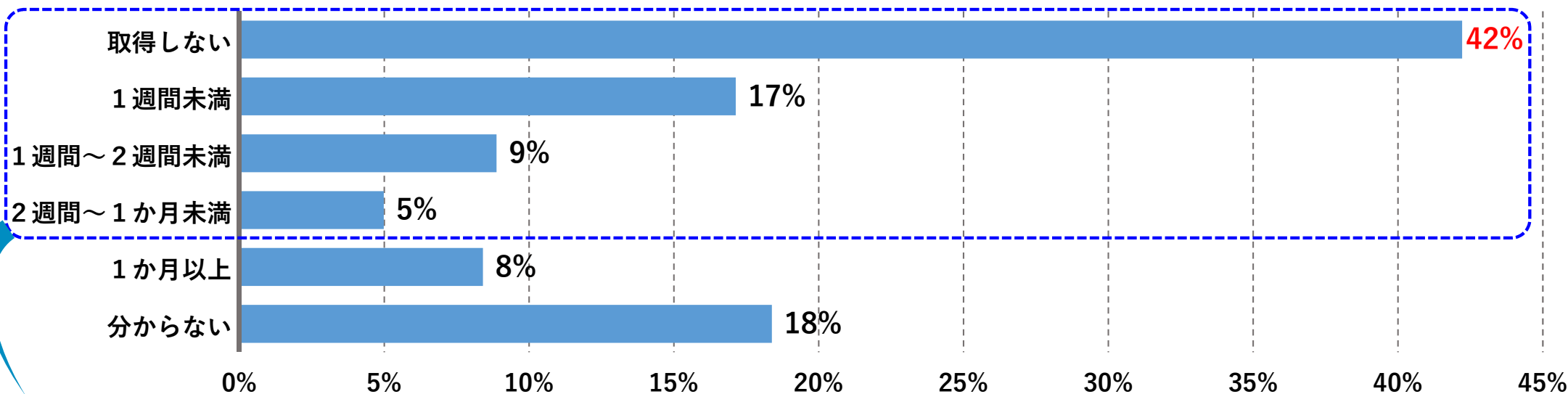
(備考) O E C D. statにより作成。

数値は、フルタイム労働者における男性の平均賃金（中央値）に対する男女間平均賃金（中央値）差の比率。

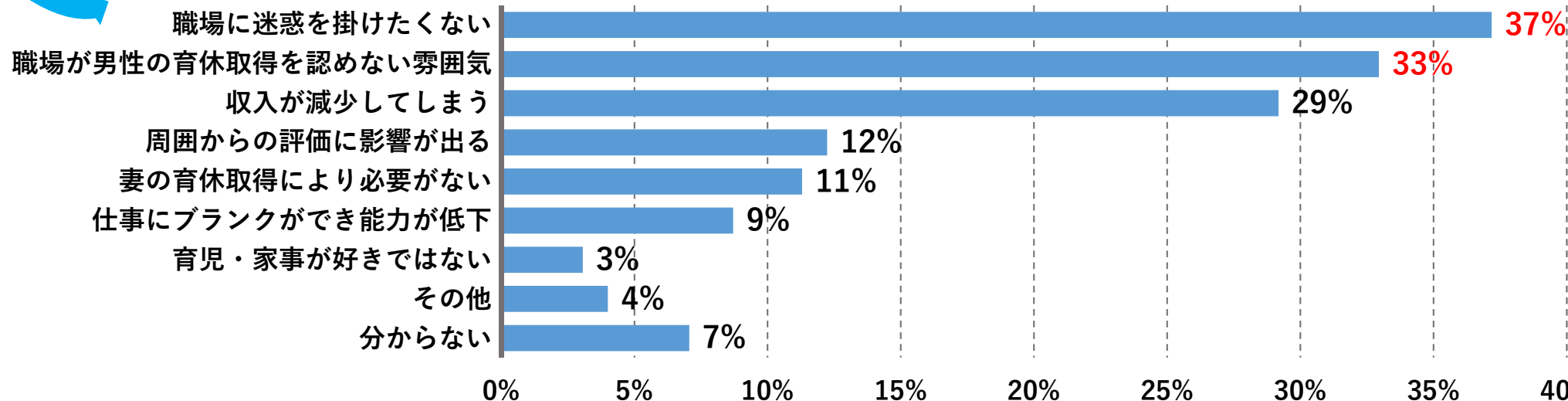
男性の育休取得の現状

職場の迷惑や雰囲気を気にして、育児休暇の取得を希望しない男性が多い。

男性の育児休暇の取得希望



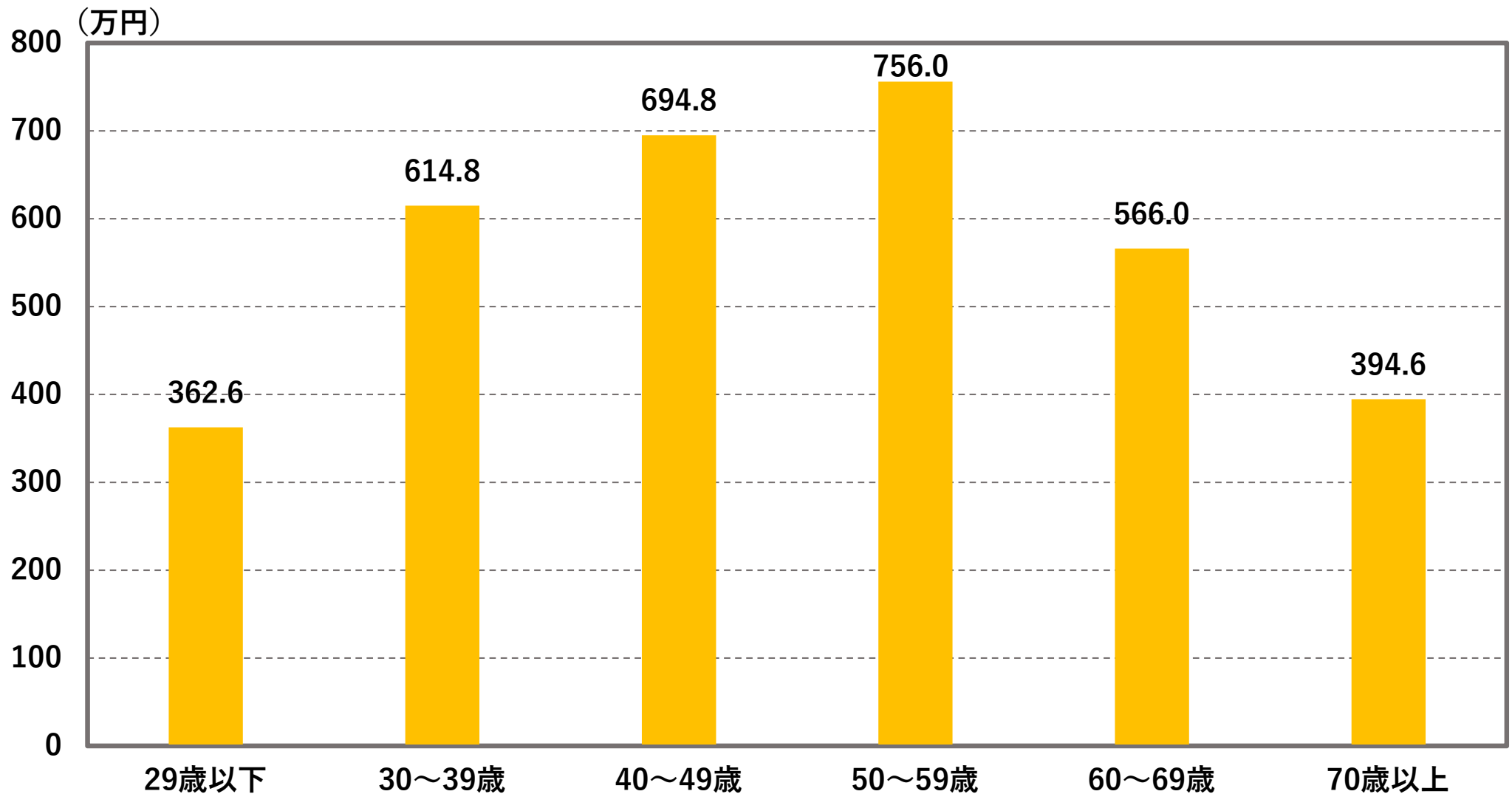
1か月以上の育児休暇を取得しない理由



若者の所得の現状

平均世帯年収は、世帯主29歳以下の階層では400万円未満。

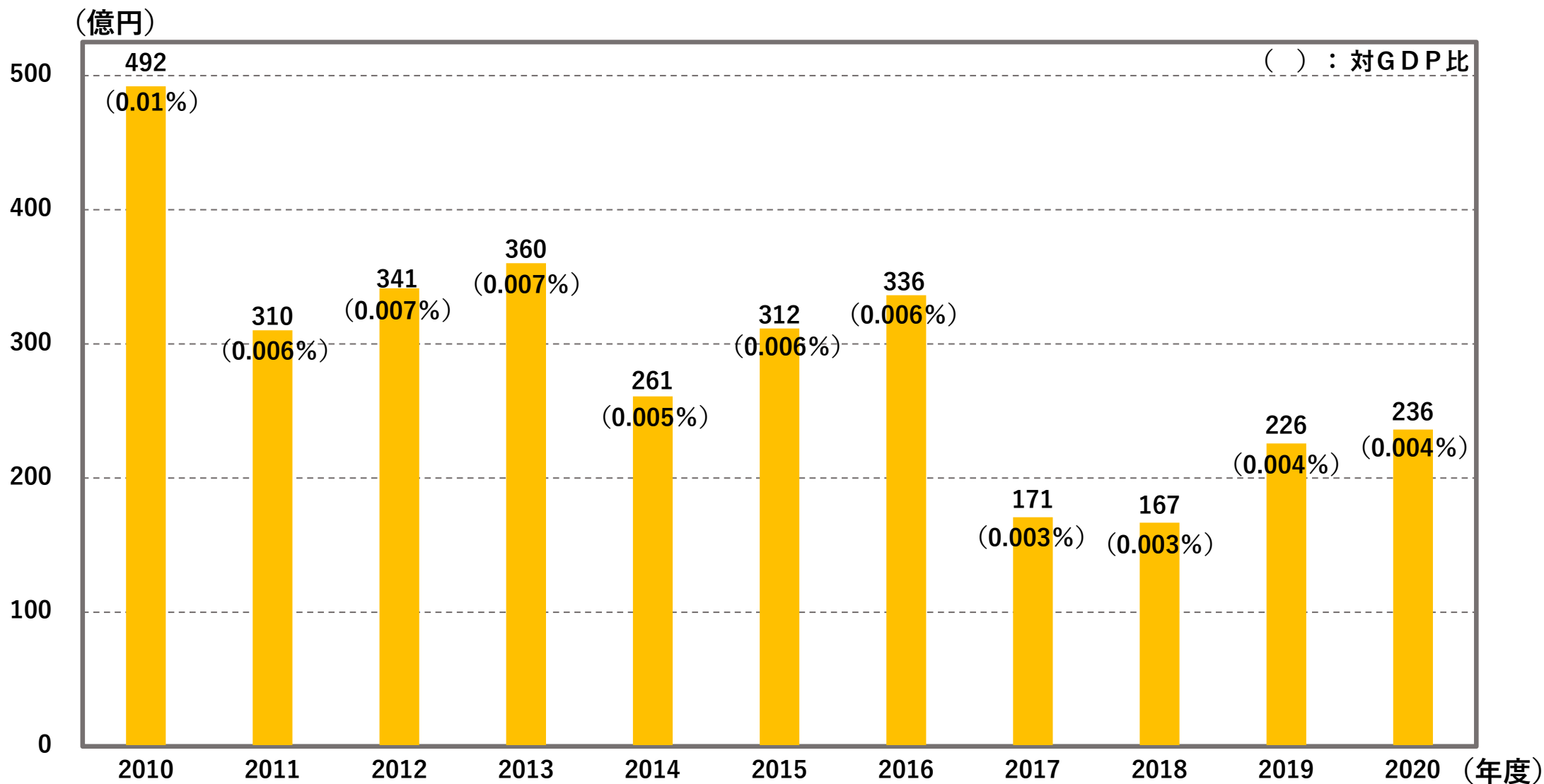
年齢階層別 平均世帯年収（2018年）



若者就労支援の現状

直近の若者就労支援の予算額は、200億円程度。

若者就労支援の当初予算額の推移

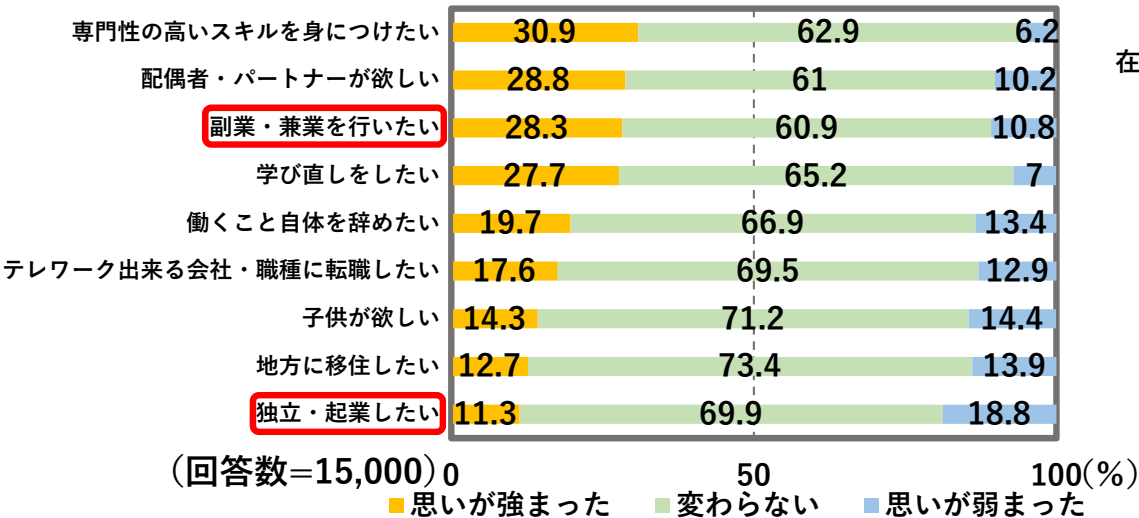


(備考) 内閣府「子ども・若者の状況及び子ども・若者育成支援施策の実施状況」「国民経済計算」により作成。
予算額は「若者の職業的自立、就労等支援」における「職業能力・意欲の習得」「就労等支援の充実」の合計。

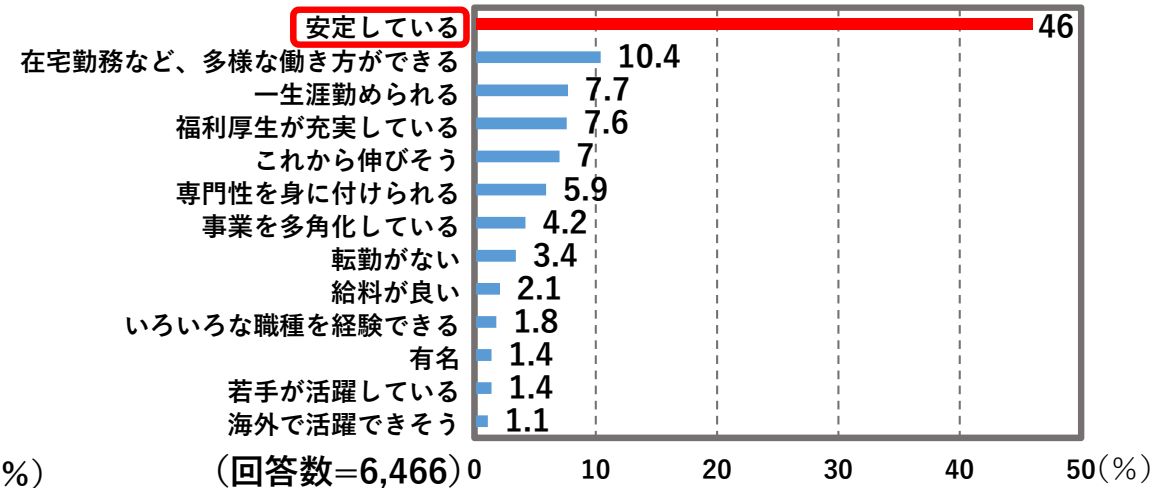
若者の安定志向の現状

新型コロナウイルスの下で、若者の安定志向がより高まっている。

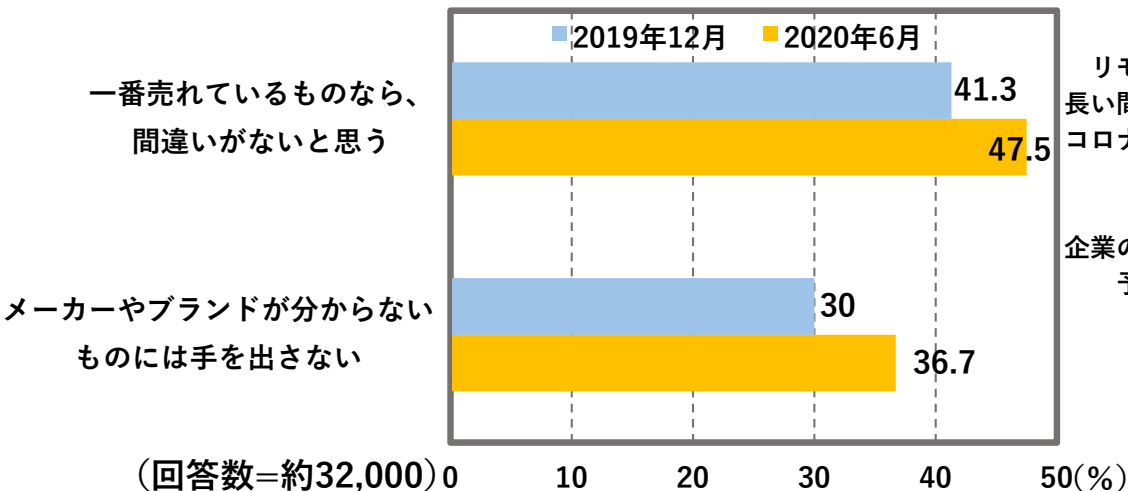
キャリアや人生設計に関する考え方の変化（2020年11月）



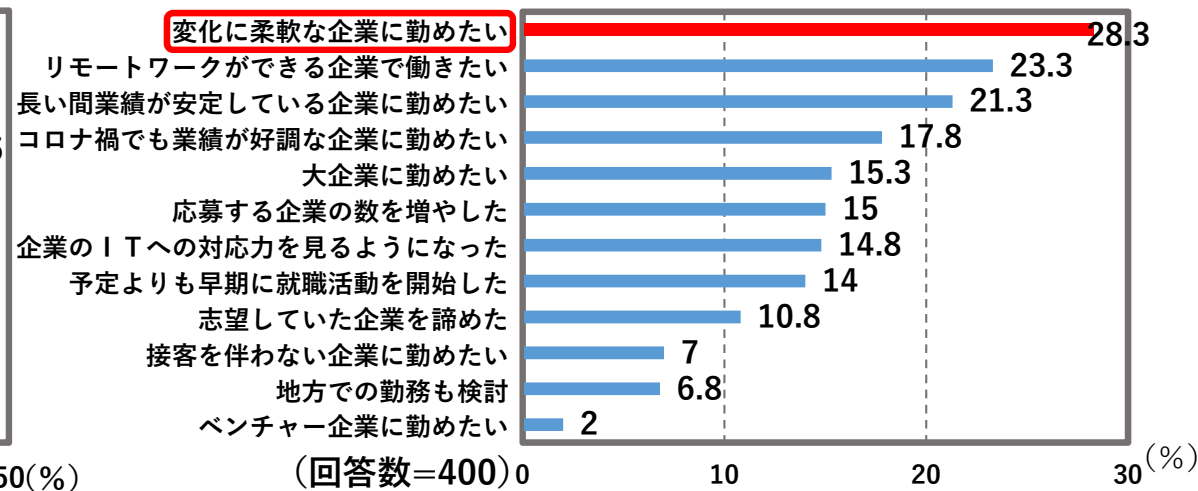
就職希望の企業選びのポイントの変化（2020年8月）



女性10代の価値観の変化



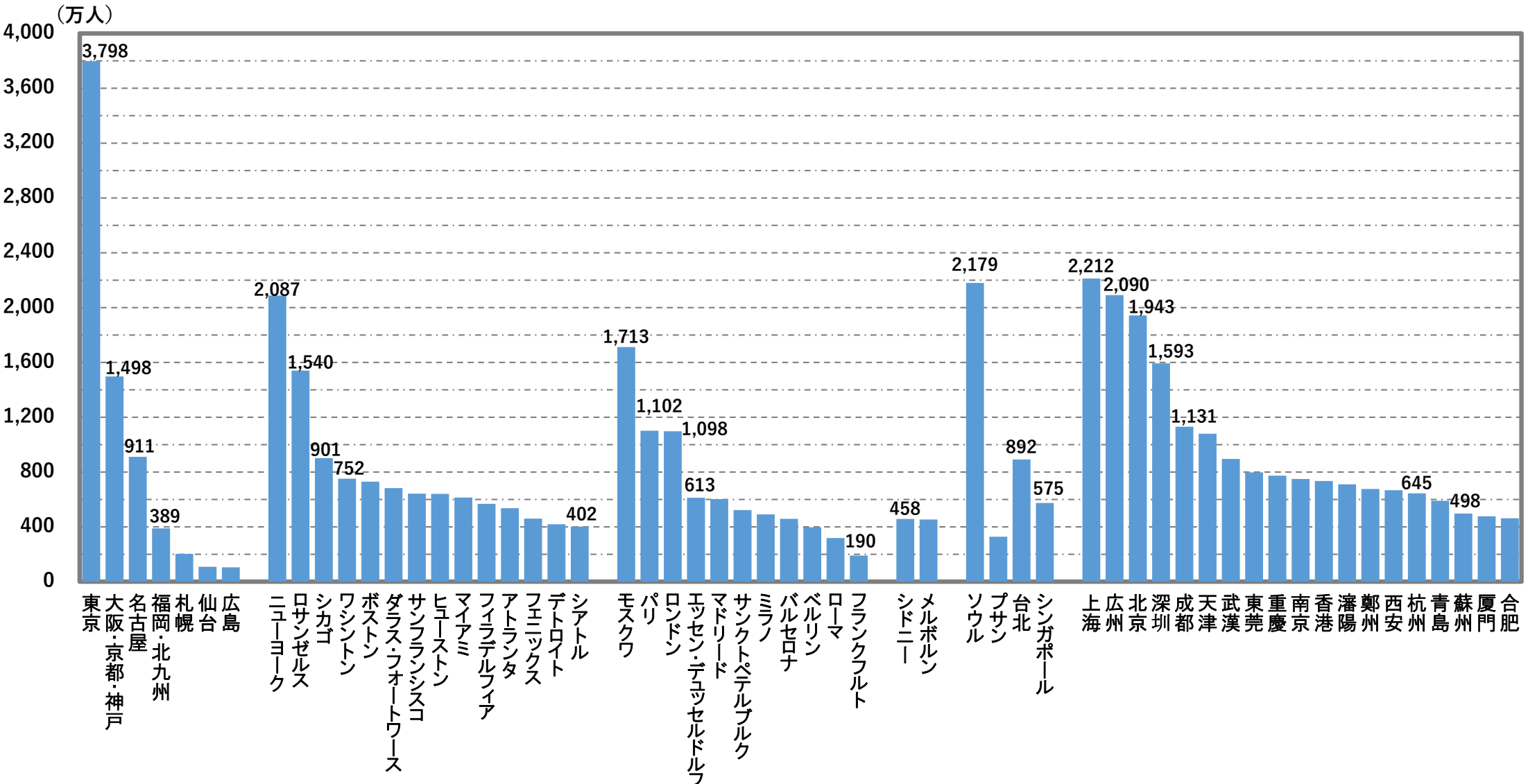
就職希望の企業選び・働き方に対する意識（2021年1月）



東京一極集中の現状

我が国では、世界最大の都市圏である東京圏に人口が集中。

先進国・主要国の主要都市・国際都市の都市圏人口（2020年）

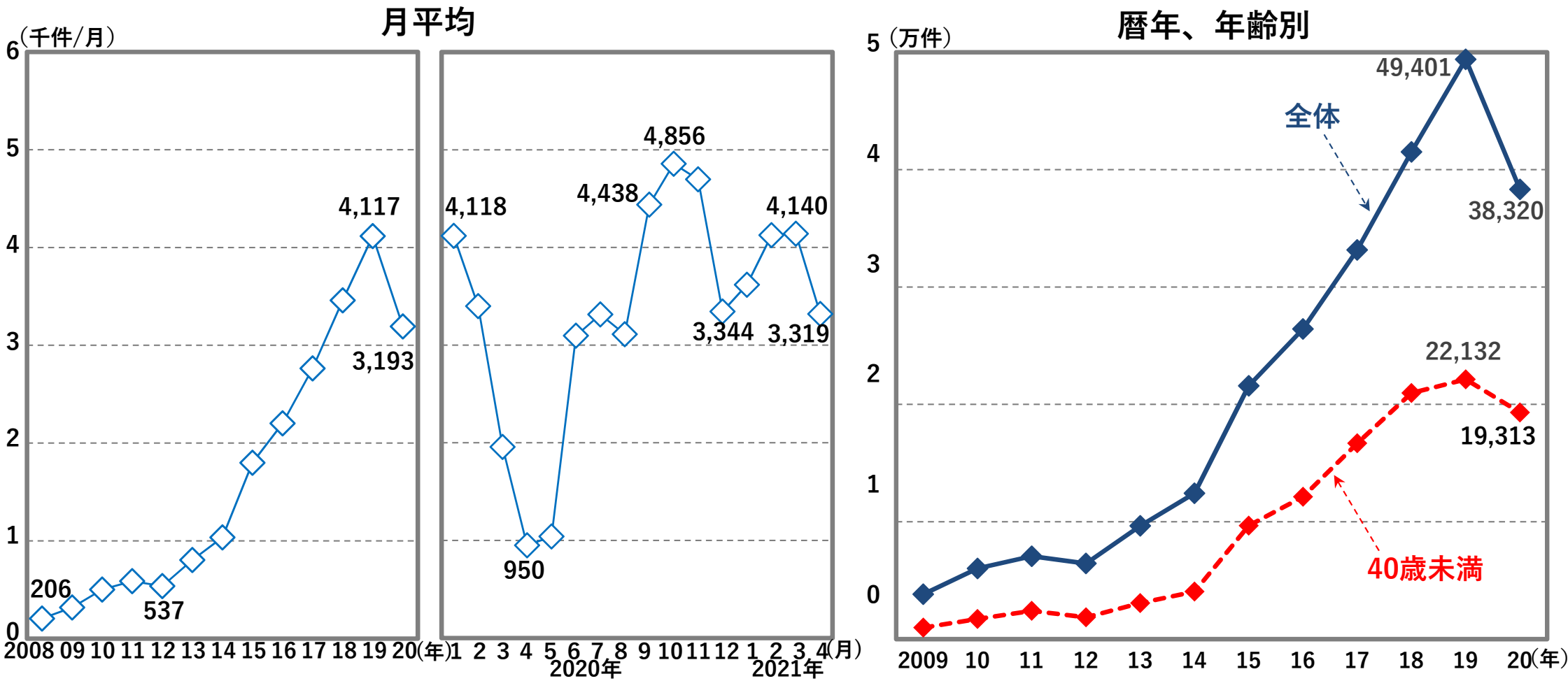


(備考) Wendell Cox「Demographia World Urban Areas 2020」より作成。各人口は推計値。掲上記掲載の各国について、世界100位以内の都市圏を全て掲載した上で、札幌・仙台・広島・福岡規模の国際都市を追加。

地方への新たな人の流れ

ふるさと回帰支援センターへの来訪等は近年急増。2019年以降も緊急事態宣言時期を除き増加。

ふるさと回帰支援センターへの来訪者・問合せ数の推移

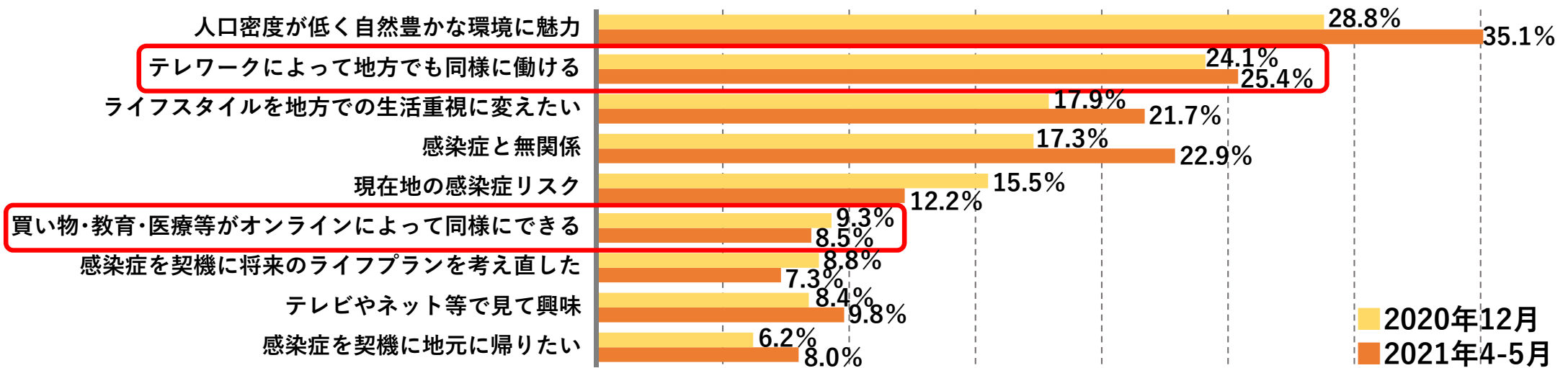


(備考) 左図は認定NPO法人・ふるさと回帰支援センター提供データにより作成。年次の計数は、1か月当たりの平均来訪者・問合せ件数。右図は認定NPO法人・ふるさと回帰支援センター「2020移住希望者の動向プレスリリース」により作成。40歳未満の来訪者・問合せ件数は、40歳未満のセンター利用者の割合を乗じて機械的に算出。なお、来訪者のうちセミナー参加者数は、各年・各月のセミナーの開催頻度に左右されることに留意。

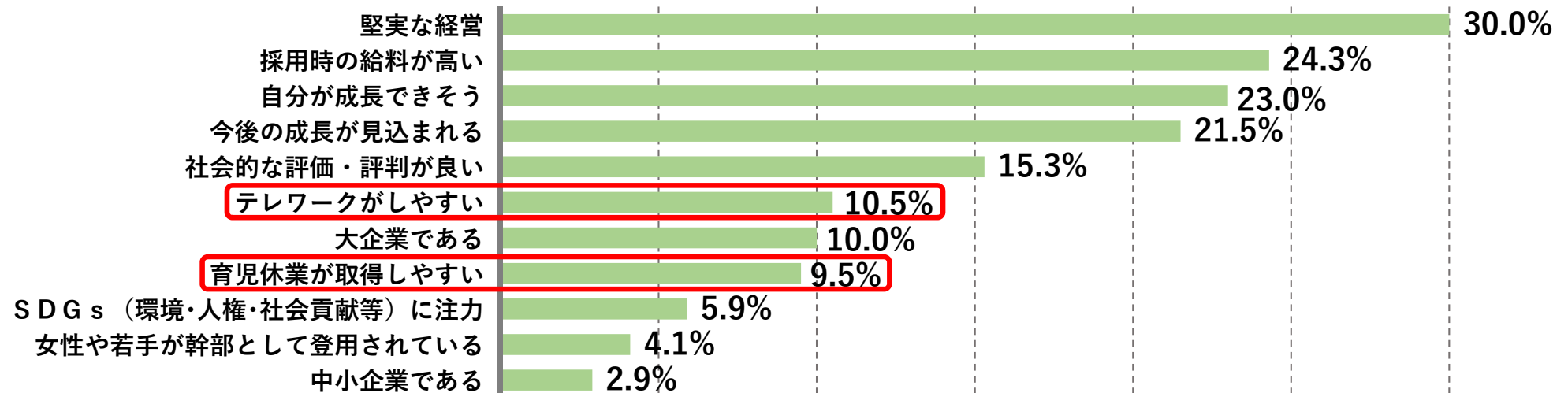
地方移住とテレワーク

テレワークを機に地方移住への関心が高まった人は約25%

地方移住に関心を持つ理由



就職・転職する企業を選ぶ際に重視する点

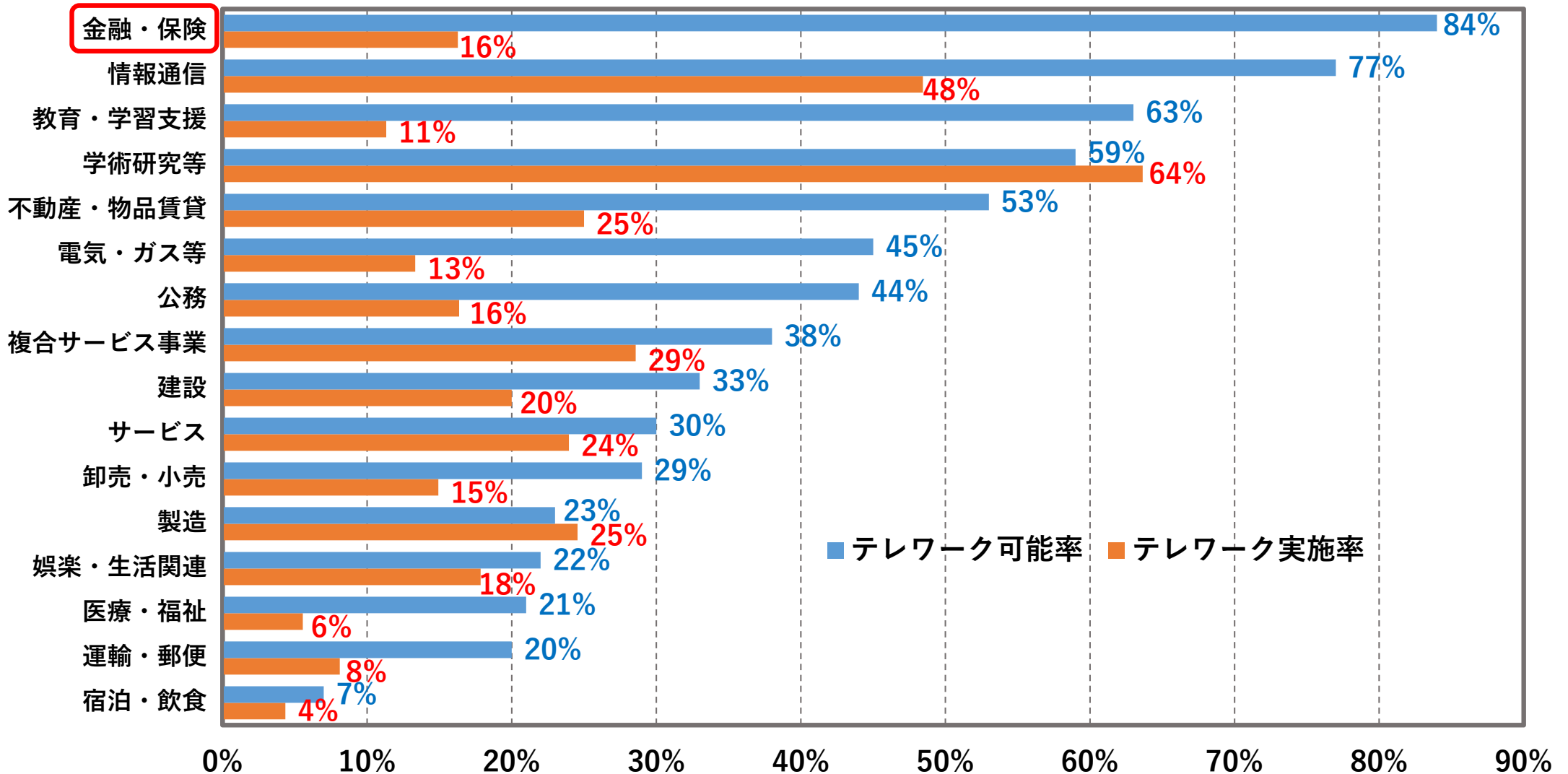


（備考）内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2021年6月4日）により作成。
上図は、地方移住への関心の程度について「強い関心がある」「関心がある」「やや関心がある」と答えた東京圏在住の者。

テレワークの現状

多くの業種で、テレワークの可能率と実施率に大きな乖離。

テレワーク可能率・実施率

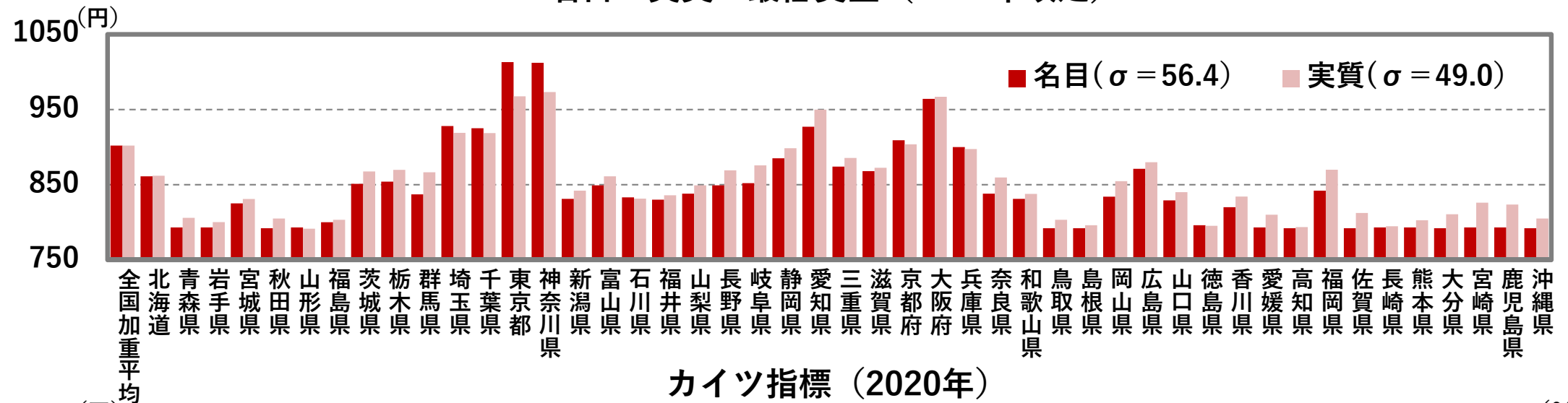


(備考) みずほ総合研究所「在宅勤務はどこまで進むか」(2020年5月22日)、日本生産性本部「第5回働く人の意識に関する調査」(2021年4月22日)により作成。

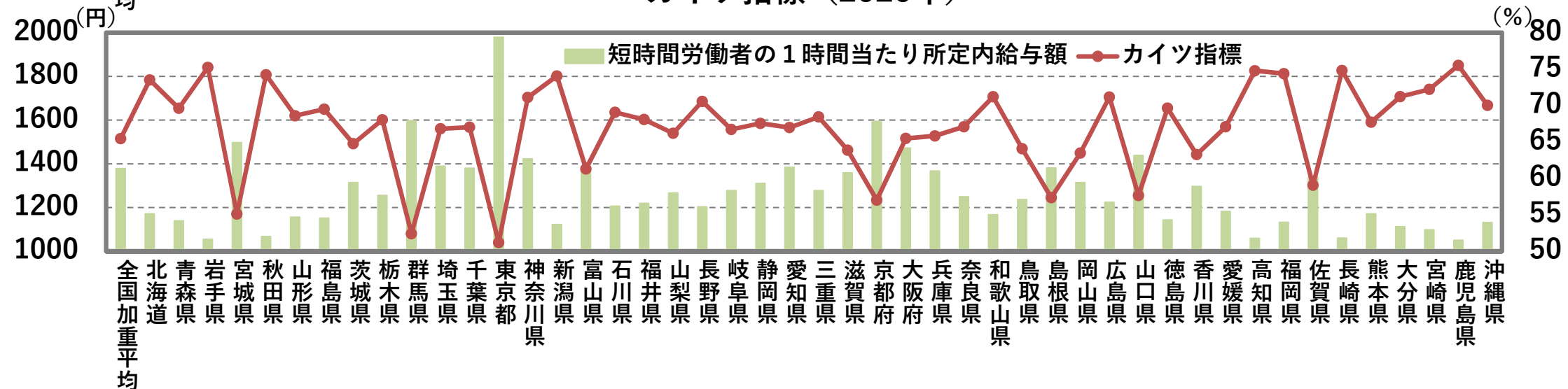
最低賃金の現状

地方経済の実情を踏まえつつ、地方の最低賃金水準の底上げに向けた取組を推進すべき。

名目・実質の最低賃金（2020年改定）



カイツ指標（2020年）

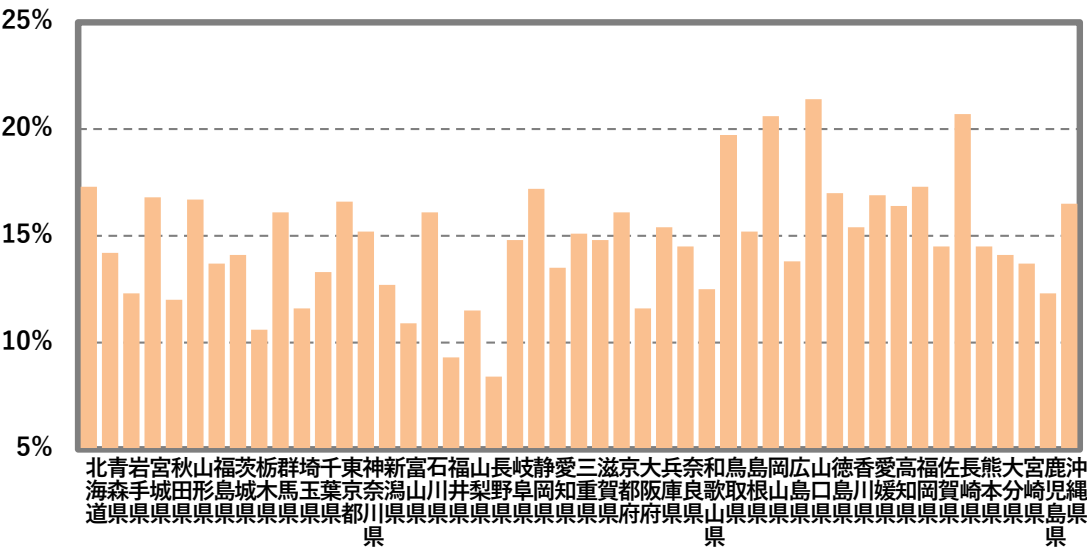


(備考) 上図：厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」「小売物価統計調査」により作成。実質の最低賃金は2020年度最低賃金を2019年消費者物価地域差指数（全国平均＝100）で除した値。 σ は各都道府県の値のばらつきを示す標準偏差。
 下図：厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」及び「賃金構造基本統計調査」により作成。**カイツ指標とは、平均賃金水準に対する最低賃金の割合**であり、最低賃金を企業規模10-99人の短時間労働者の1時間当たり所定内給与額で除して算出。

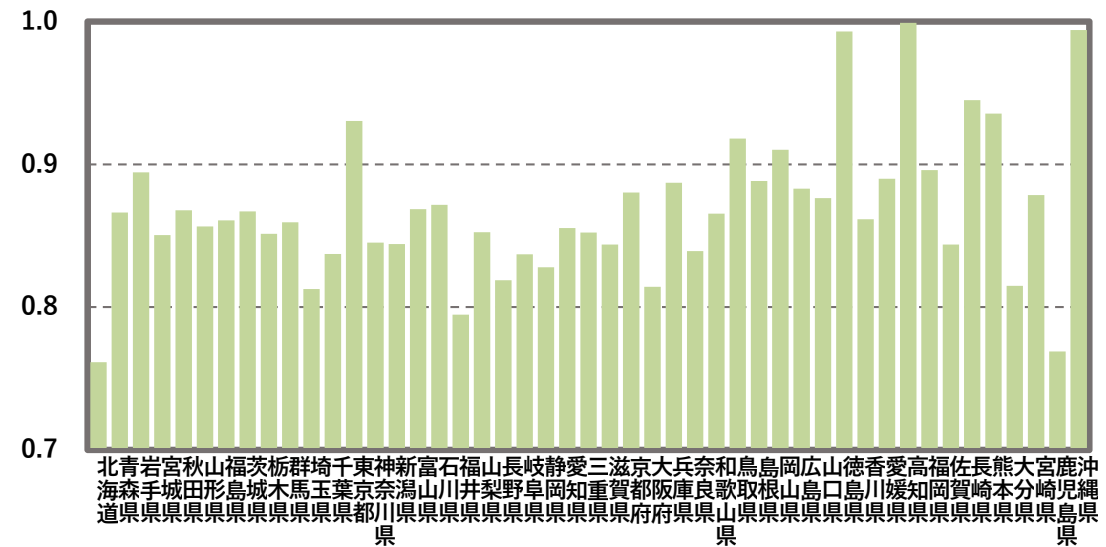
地域の暮らしやすさに関する指標の例

女性活躍に資する主な都道府県別指標には、大きなばらつきが見られる。

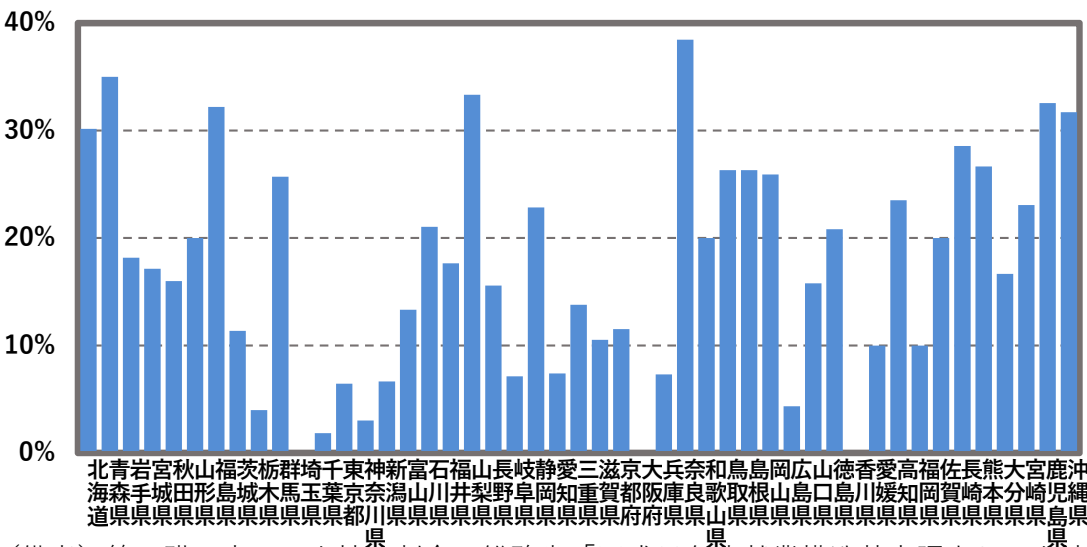
企業の管理職に占める女性の割合（2017年）



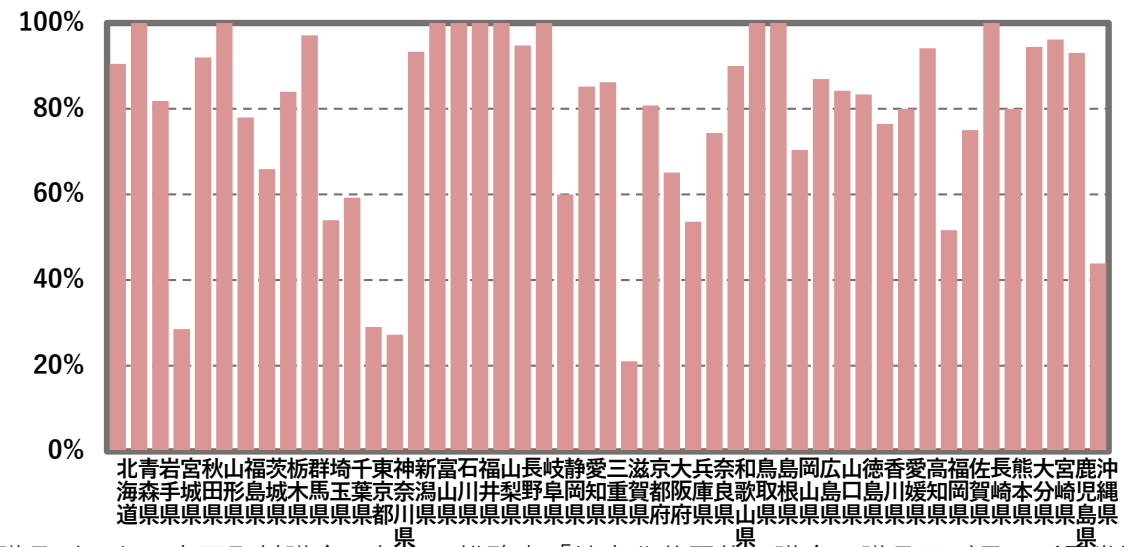
四年制大学進学率の対男性女性比率（2020年）



女性議員がいない市区町村議会の割合（2019年）



待機児童がいない市区町村の割合（2020年）



(備考) 管理職に占める女性の割合は総務省「平成29年度就業構造基本調査」、女性議員がいない市区町村議会の割合は総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」、四年制大学進学率の対男性女性比率は文部科学省「令和2年度学校基本調査」、待機児童がいない市区町村の割合は厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（令和2年4月1日）」により作成。四年制大学進学率の対男性女性比率は、女性の進学率を男性の進学率で除した値。

**多層的で個別最適化された
セーフティネットの拡充と安心の確保**

雇用の現状

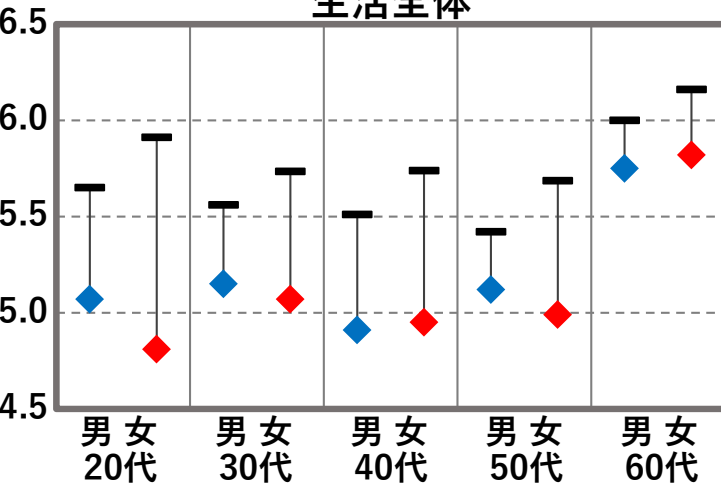
新型コロナウイルスの下で、若い女性を中心に満足度が低下。生活の維持・収入や仕事などが背景。

満足度の変化

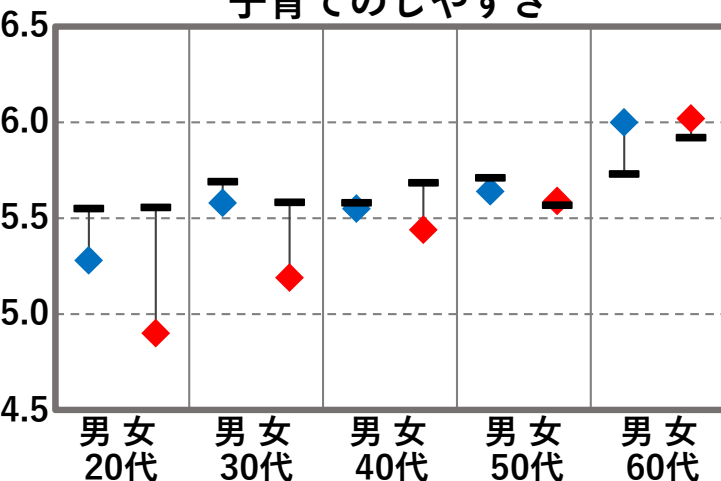
◆ 2021年5月

— 2020年2月

生活全体



子育てのしやすさ



新型コロナウイルス発生前と比べて増している不安の意識 (20～39歳女性)

