第２章　就業者を取り巻く状況

１　改善する若年者の雇用環境

（１）　若年者人口に占める若年就業者の割合は上昇傾向

東京における15歳から34歳までの就業者数は、近年横ばいで推移しており、2015年は「15 ～ 24歳」が約54万人、「25 ～ 34歳」が約158万人となっています。また、若年者人口に占める若年就業者の割合が緩やかな上昇傾向であるのに対し、就業者全体に占める若年就業者の割合は低下傾向で推移しています。**（図１）**

（２）　改善が続く若年者の雇用環境

若年者の有効求人倍率は、2010年以降いずれの年代も上昇を続けています。中でも、「20 ～ 24歳」は「全体」を上回る値が続いており、その差は年々大きくなっています。**（図２）**

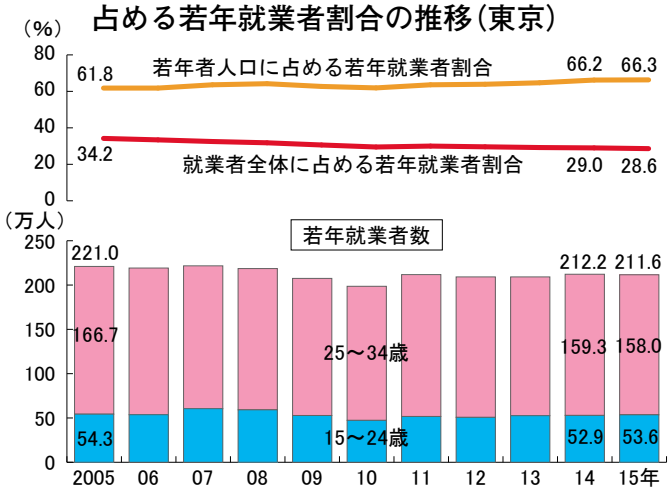
若年者の完全失業率は、いずれの年代も「全体」を上回って推移しています。しかし、2015年は、「15 ～ 24歳」が4.8％と前年より0.4ポイント低下し、「25 ～ 34歳」も4.5％と前年より0.2ポイント低下しました。**（図３）**

（３）　大学卒業者の就職者数は増加、就職率も上昇

東京の大学卒業者の就職状況をみると、大学卒業者数が横ばい傾向の中、就職者数は５年連続で増加しており、卒業者全体に占める就職者の割合も上昇傾向となっています。**（図４）**

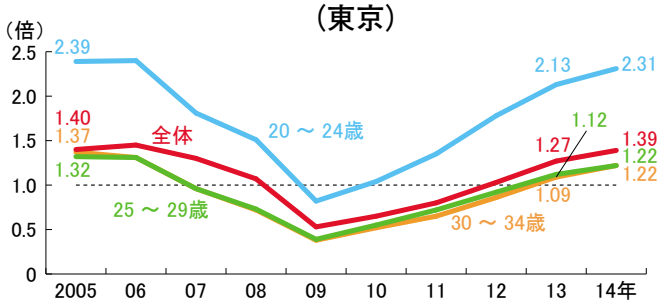
高校卒業者・大学卒業者の就職率は、経済情勢の悪化で一時的に落ち込んだものの、近年は上昇傾向で推移しており、2016年は高校卒が全国で97.7％、東京で98.4％、大学卒が全国で97.3％となりました。**（図５）**

図１　年齢階級別若年就業者数、若年者人口に占める若年就業者割合、就業者全体に占める若年就業者割合の推移（東京）



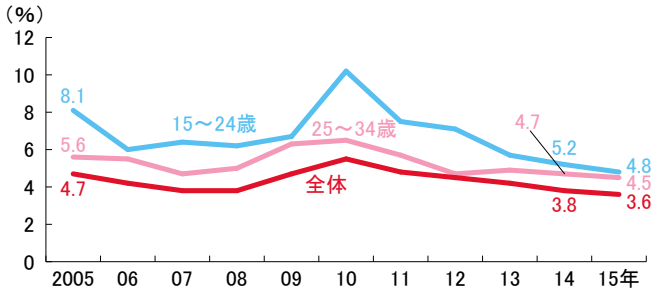
注　15～34歳を若年者とした。
資料　東京都「労働力調査」

図２　年齢階級別若年者の有効求人倍率の推移（東京）



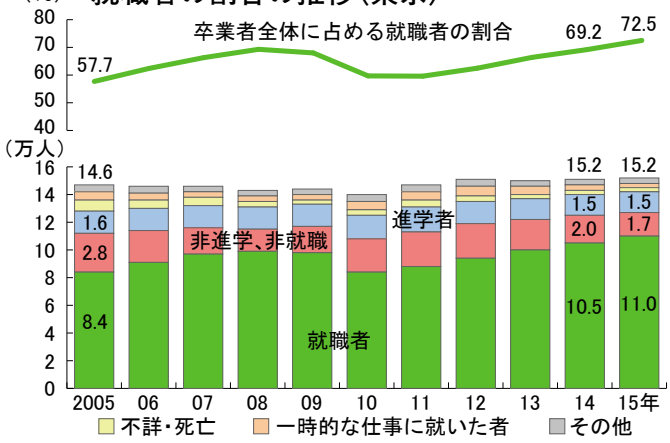
注　各年10月現在。20～34歳を若年者とした。全体は15歳以上すべての年齢階級の計。
資料　東京労働局「職業安定業務年報」

図３　年齢階級別若年者の完全失業率の推移（東京）



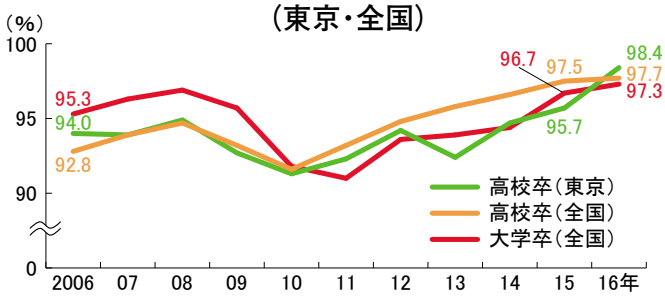
注　15～34歳を若年者とした。全体は15歳以上すべての年齢階級の計。
資料　図１に同じ

図４　進路別大学卒業者数、卒業者全体に占める就職者の割合の推移（東京）



注　各年３月卒。「一時的な仕事に就いた者」とは、臨時的な収入を目的とした仕事に就いた者。「その他」は臨床研修医（予定者を含む）と専修学校・外国の学校等入学者の合計。
資料　文部科学省「学校基本調査」

図５　高校卒業者・大学卒業者の就職率の推移（東京・全国）



注　各年３月卒。高校卒は３月末現在、大学卒は４月１日現在。
資料　厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」
文部科学省「高等学校卒業者の就職状況に関する調査」

（４）　若年雇用者の非正規雇用割合は低下

全国における若年雇用者の非正規の職員･従業員数は、長期的にみて減少傾向にあり、2015年は394万人となっています。また、雇用者に占める非正規の職員･従業員の割合の推移をみると、「全体」が６年連続で上昇している中、「15 ～ 24歳」は２年連続で低下、「25 ～ 34歳」では７年ぶりに低下に転じています。**（図６）**

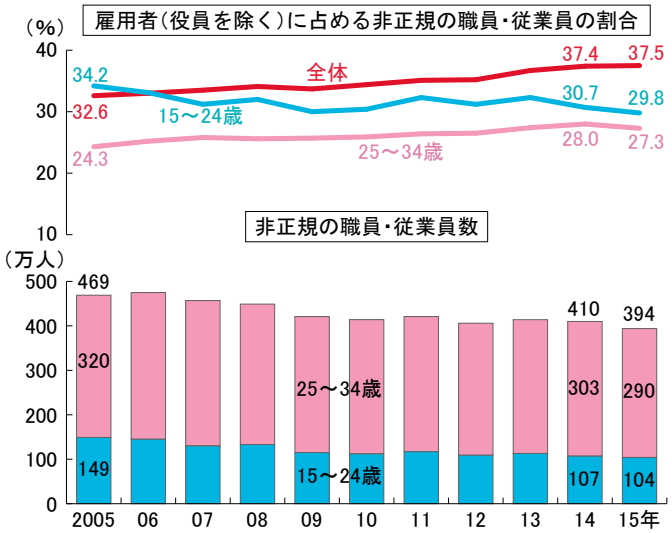
最終学校卒業から１年間のうちに正社員以外の労働者として勤務した若年者について、正社員以外で勤務した理由をみると、「15 ～ 19歳」では「元々、正社員を希望していなかった」の割合が最も高くなっていますが、「若年労働者全体」やその他の年齢階級では、「正社員求人に応募したが採用されなかった」が２割から３割を占め最も高くなっています。**（図７）**

（５）　新規大学卒業者の３人に１人は３年以内に離職

新規学卒就職者の離職率は、高校卒業者、大学卒業者ともに低下傾向にありましたが、2010年に上昇に転じています。2012年は高校卒で約４割、大学卒で約３割が３年以内に離職しました。**（図８）**

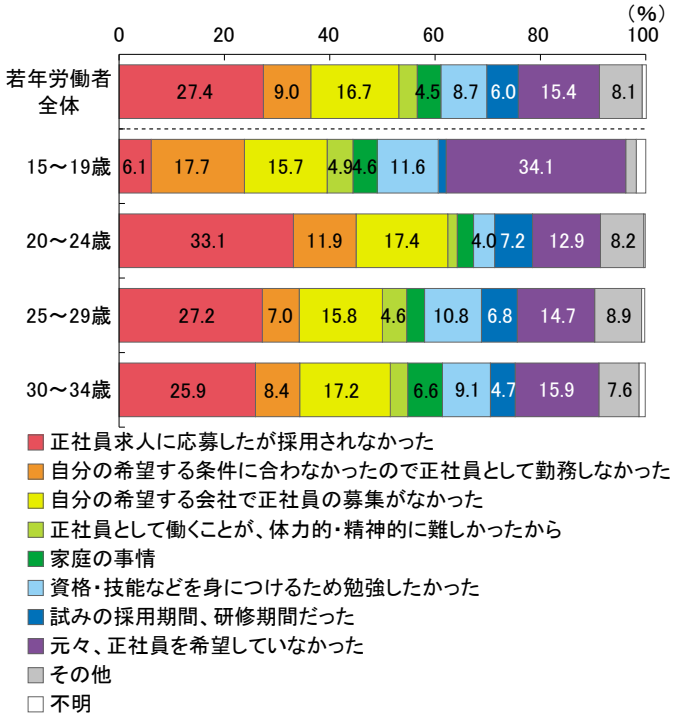
若年労働者が初めて勤務した会社をやめた主な理由をみると、「労働時間･休日･休暇の条件がよくなかった」が約22％で最も高くなっています。次いで、「人間関係がよくなかった」、「仕事が自分に合わない」、「賃金の条件がよくなかった」が続いています。**（図９）**

図６　若年雇用者の非正規の職員･従業員数、雇用者に占める割合の推移（全国）



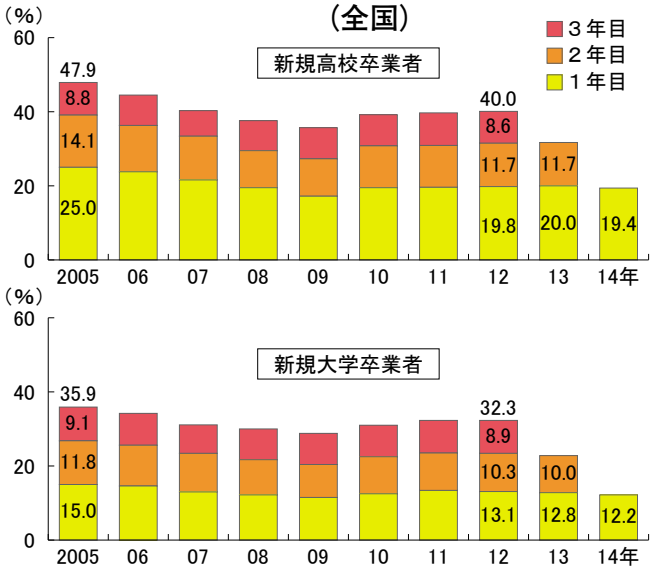
注　15 ～ 34歳を若年者とした。15 ～ 24歳は在学中を除く値。全体は15歳以上すべての年齢階級の計。2008年以前は「パート･アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員･嘱託」及び「その他」の合計。2011年の値は補完推計値。
資料　総務省「労働力調査」

図７　年齢階級別正社員以外の労働者として勤務した理由別若年労働者割合（全国、2013年）



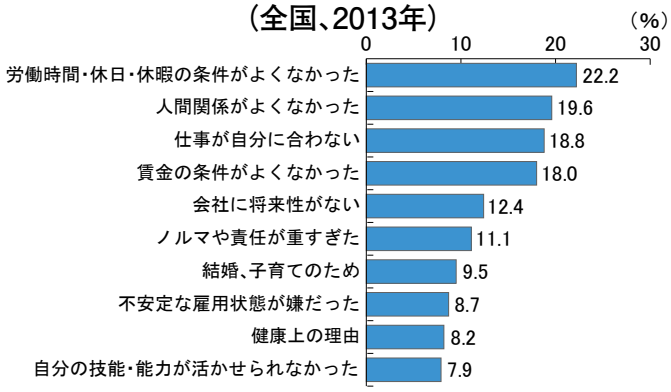
注　最終学校卒業から１年間に正社員以外の労働者として勤務した在学していない若年労働者（15 ～ 34歳）が対象。
資料　厚生労働省「若年者雇用実態調査」

図８　新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（全国）



注　各年３月卒。
資料　厚生労働省資料

図９　初めて勤務した会社をやめた主な理由（全国、2013年）



注　初めて勤務した会社をやめた在学していない若年労働者（15 ～ 34歳）が対象。複数回答。上位10位までを掲載。
資料　図７に同じ

２　拡大傾向の高年齢者雇用

（１）　東京の就業者の４人に１人が55歳以上

東京における55歳以上の就業者数は、近年ほぼ横ばいで推移しており、2015年は約183万人となりました。就業者全体に占める割合は24.7％で、全就業者のおよそ４人に１人が55歳以上となっています。年齢別にみると、就業者全体に占める「55 ～ 64歳」の割合は低下傾向にあるのに対し、「65歳以上」の割合は上昇傾向となっています。**（図１）**

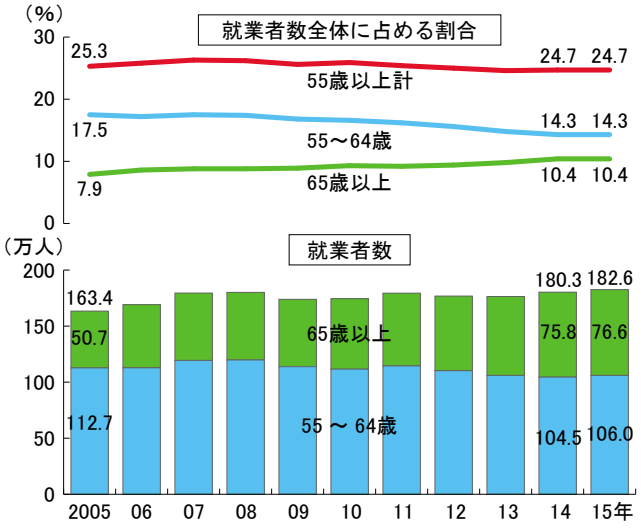
産業別の55歳以上の有業者数は、「卸売業,小売業」や「製造業」で多くなっています。また、有業者数全体に占める55歳以上の有業者数の割合をみると、「不動産業,物品賃貸業」では約５割を占めているのに対し、「情報通信業」や「金融業, 保険業」では１割程度となっています。**（図２）**

55歳以上の有業者数を男女別･年齢別にみると、男女ともに「55 ～ 59歳」と「60 ～ 64歳」の有業者数は大きくは変わりませんが、定年や継続雇用の終了を迎える「65 ～ 69歳」で大きく減少しています。また、従業上の地位･雇用形態別にみると、男性は、55歳から64歳では「正規の職員･従業員」が最も多く、65歳以上では「自営業主」や「会社などの役員」が多くなっています。一方、女性は、55歳から74歳まで「パート」が最も多くなっています。**（図３）**

（２）　ヨーロッパ諸国より高い日本の高年齢者の労働力率

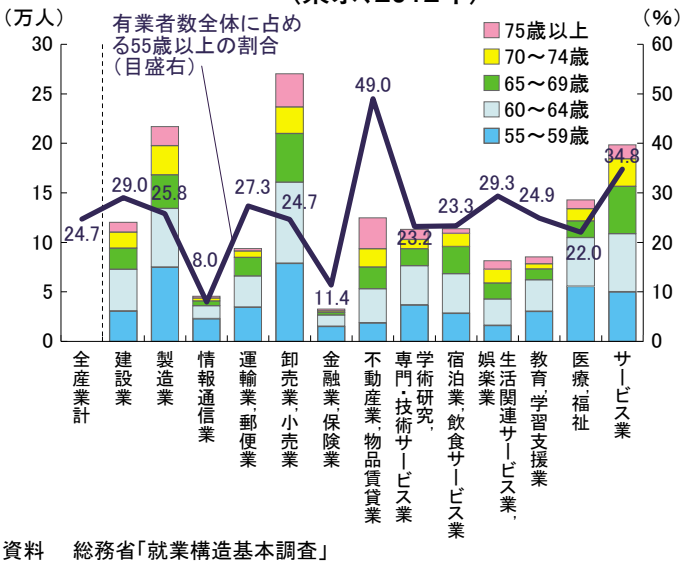
国別に55歳以上の労働力率をみると、各国とも年齢階級が上がるにつれて労働力率は低下していますが、フランスやドイツ、イギリスといったヨーロッパ諸国の労働力率が60歳から69歳の間で大きく落ち込む一方で、日本の労働力率は比較的高い水準で推移しています。**（図４）**

図１　年齢別55歳以上就業者数、就業者数全体に占める割合の推移（東京）



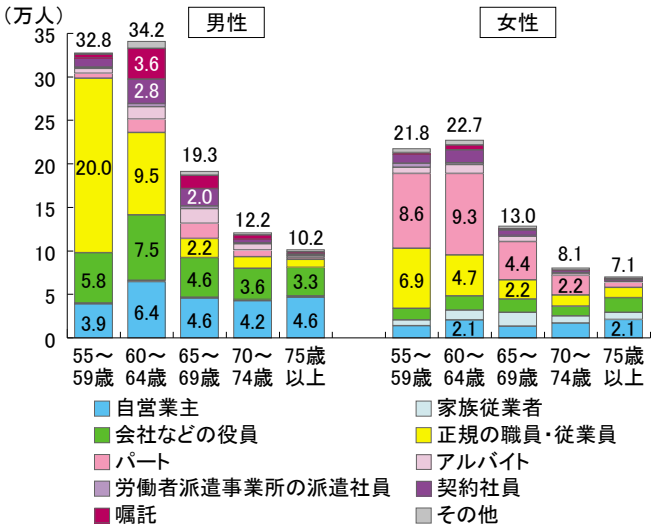
資料　東京都「労働力調査」

図２　産業別･年齢別55歳以上有業者数･有業者割合（東京、2012年）



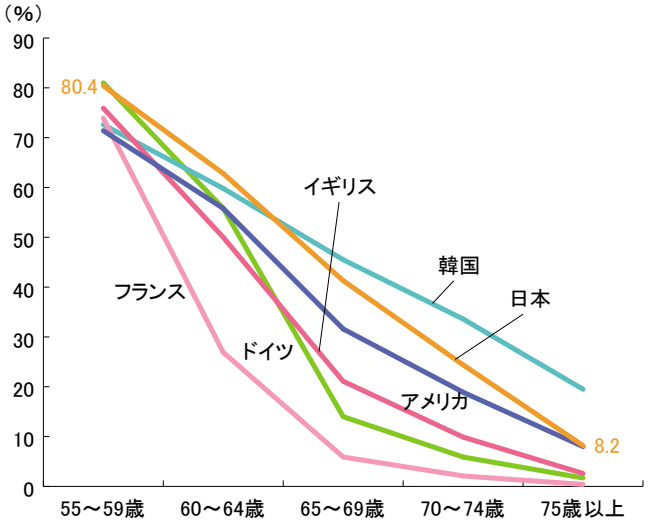
資料　総務省「就業構造基本調査」

図３　男女別･年齢別･従業上の地位･雇用形態別55歳以上有業者数（東京、2012年）



資料　図２に同じ

図４　国別･年齢階級別労働力率（世界、2014年）



資料　（独）労働政策研究･研修機構「データブック国際労働比較」

（３）　改善が進む55歳以上の完全失業率

全国における55歳以上の完全失業率を年齢階級別にみると、「55 ～ 59歳」、「65歳以上」は1990年代後半から一貫して「全体」を下回っています。一方、「60 ～ 64歳」の完全失業率は他の年代と比較して高い水準で推移していましたが、2000年代中盤以降その差は縮小し、2015年は「全体」と同水準となりました。**（図５）**

（４）　進展する高年齢者の雇用確保措置[1]

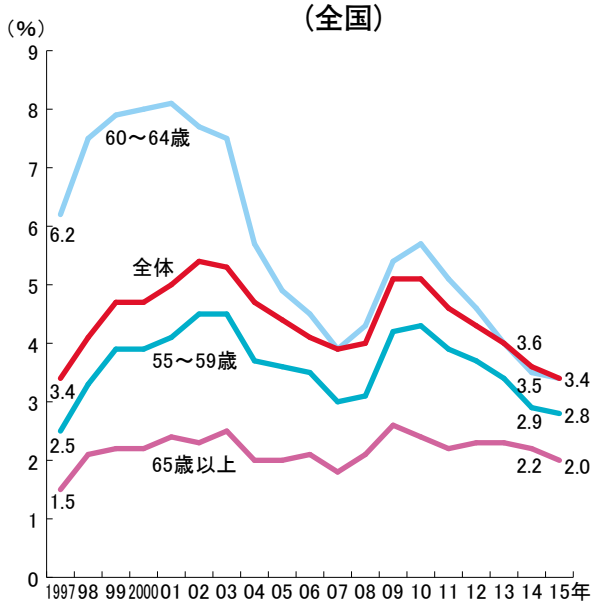
東京における雇用確保措置の実施状況をみると、2015年に雇用確保措置を実施している企業の割合は99.4％と、前年より0.5ポイント増加しました。また、「65歳まで希望者全員が働ける」企業の割合も増加し、66.9％となりました。**（図６）**

（５）「働けるうちはいつまでも」働きたい高齢者は約３割

60歳以上の高齢者を対象に、就労希望年齢を尋ねたところ、約３割が「働けるうちはいつまでも」と回答しています。**（図７）**

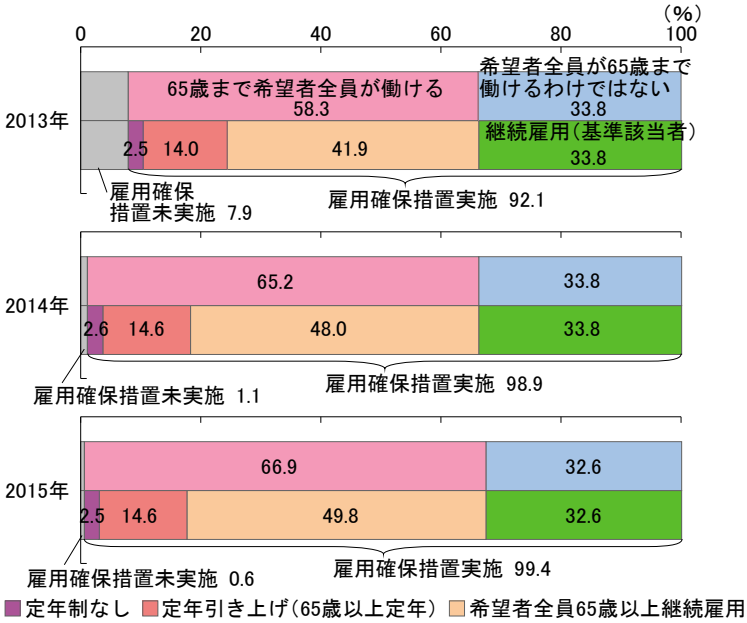
現在、仕事をしていない人の就業希望の有無をみると、約４分の１が「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」と回答しています。その理由をみると「適当な仕事が見つからなかった」が最も多く、次いで「自身の健康上の理由」、「家族の健康上の理由（介護等）」が続いています。**（図８）**

図５　55歳以上年齢階級別完全失業率の推移（全国）



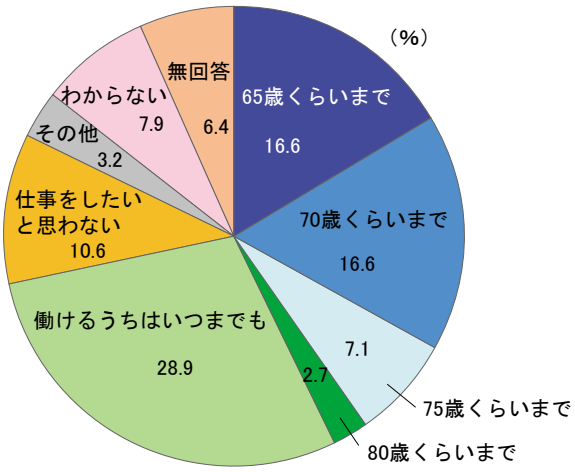
注　全体は15歳以上完全失業者総数の完全失業率をさす。
　　2011年の値は補完推計値。
資料　総務省「労働力調査」

図６　雇用確保措置実施状況（東京、2013・2014・2015年）



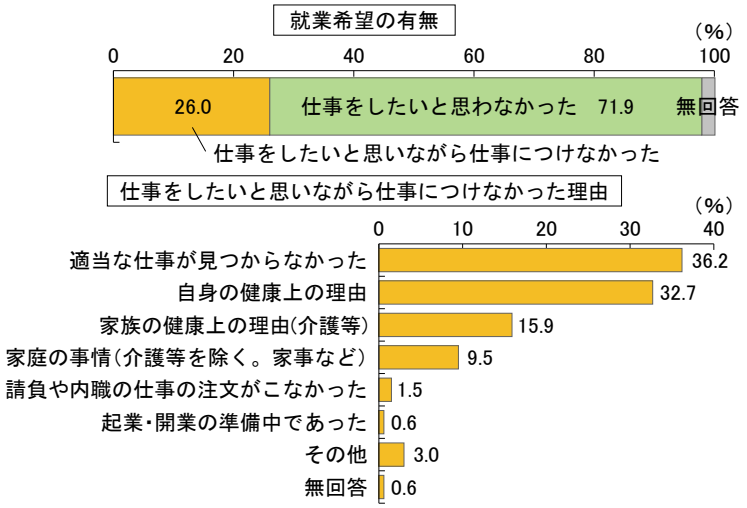
注　継続雇用（基準該当者）は経過措置適用企業。
資料　東京労働局資料

図７　高齢者の就労希望年齢（全国、2014年）



注　60歳以上が対象。
資料　内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」

図８　現在仕事をしていない60代の就業希望の有無、仕事につけなかった理由（全国、2014年）



注　調査時点で仕事をしていない60～69歳が対象。
資料　（独）労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」

注１　「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部改正により、2013年４月１日から継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止され、希望者全員を65歳までの継続雇用制度の対象とすることとなった（ただし、2025年までの経過措置あり）。

３　働く女性は増加するものの、結婚、出産、育児等を機に変化する女性の就業形態

（１）　増加する女性の有業者数

東京における2012年の女性有業者数は約311万人で、1977年と比べて約７割増となりました。また、有業者数に占める女性の割合も上昇傾向で推移しており、1977年では３割強でしたが、2012年には４割強になっています。**（図１）**

産業別にみると、女性就業者数が最も多いのは、「卸売業,小売業」で、次に「医療,福祉」、「宿泊業,飲食サービス業」と続きます。就業者数全体に占める女性の割合が最も高いのは、「医療,福祉」で７割超、次に「宿泊業,飲食サービス業」、「生活関連サービス業,娯楽業」、「教育,学習支援業」、「金融業,保険業」が続き、いずれも５割を超えています。**（図２）**

（２）　40代以降、正規雇用より非正規雇用が多くなる女性労働者

「正規の職員・従業員」として働く女性は、20代後半が最も多く、30代以降は年齢が上がるにつれて減少しています。代わってパート、アルバイト等の非正規雇用の女性が増え、40代以降では「正規の職員・従業員」よりも多くなっています。一方、「正規の職員・従業員」として働く男性は40代前半が最も多く、40代後半以降で減少しますが、20代後半から50代前半までの全年代で７割以上を占めています。**（図３）**

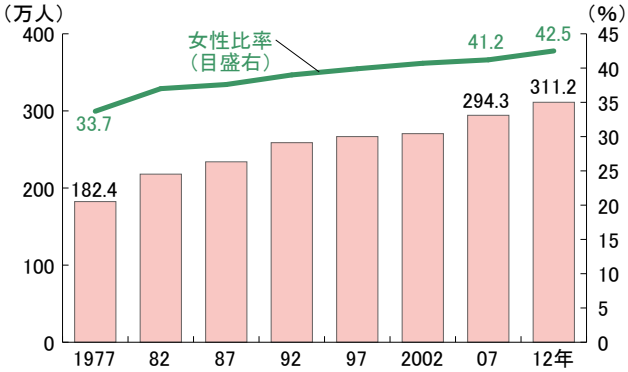
（３）　30代から40代前半で落ち込みが見られる女性労働力率

国別の女性労働力率をみると、女性の社会進出が進んでいるスウェーデンでは、20歳から59歳までの女性労働力率が一貫して高くなっています。一方、日本では、結婚・出産期に当たる年代である30代から40代前半の労働力率が落ち込むM字カーブを描いています。10年前と比較すると、M字カーブの底は上昇していますが、スウェーデンと比較すると依然として低い値となっています。**（図４）**

（４）　結婚、出産を機に離職する女性労働者

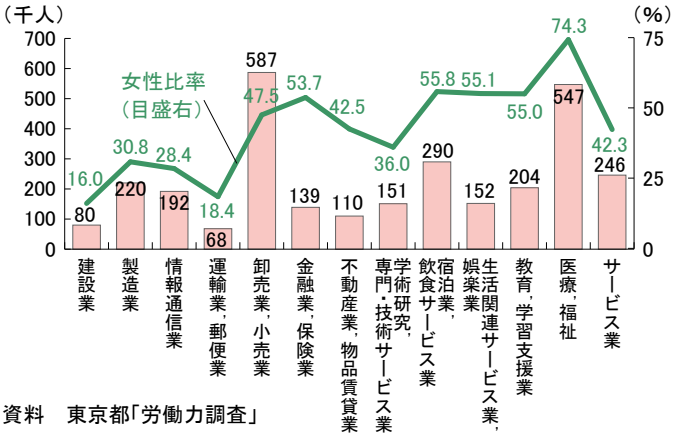
結婚や出産などのライフイベントによる女性の就業形態の変化をみると、結婚前に仕事ありの女性を100とした場合、結婚後に就業を継続している割合は約７割に、第１子出産後では約３割にまで低下しています。また、結婚前では正規雇用が約６割を占めていますが、結婚後には約４割に、第１子出産後には約２割にまで低下しており、ライフイベントにより大きく変化する様子がうかがえます。**（図５）**

図１　女性有業者数・女性比率の推移（東京）



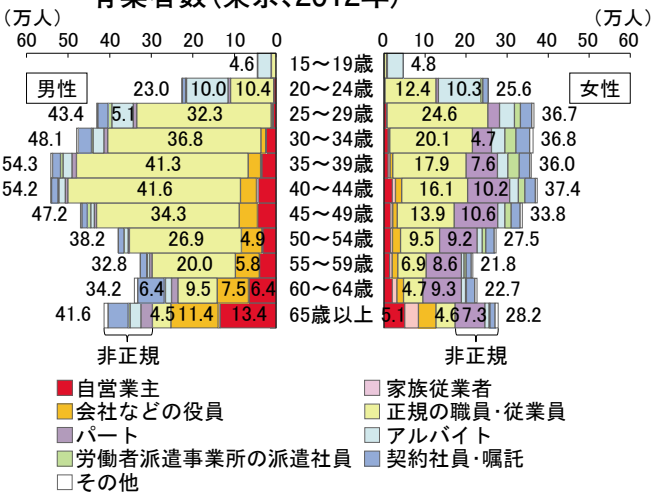
資料　総務省「就業構造基本調査」

図２　産業別女性就業者数・女性比率（東京、2015年）



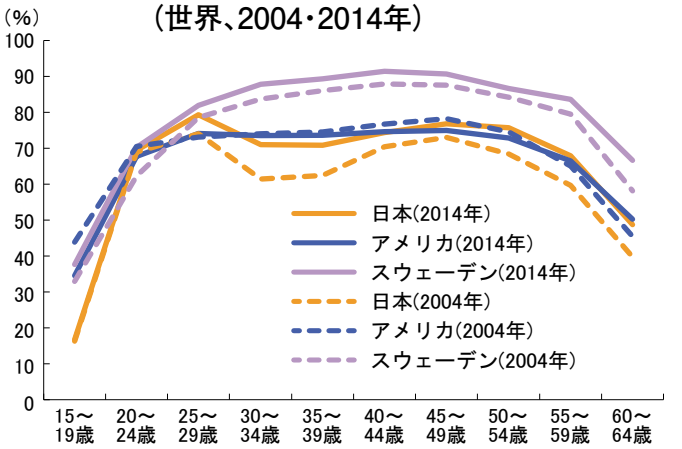
資料　東京都「労働力調査」

図３　年齢別・従業上の地位・雇用形態別有業者数（東京、2012年）



資料　図１に同じ

図４　国別・年齢階級別女性労働力率（世界、2004・2014年）



注　国によって統計上の定義、調査方法が異なるため、当該数値を直接比較できない場合がある。アメリカ及び2004年のスウェーデンは16歳以上。

資料　（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」

非労働力人口のうち就業希望者は412万人で、そのうち女性が約７割を占めています。就業希望の女性の数を年齢別にみると、「35 ～ 44歳」、「25 ～ 34歳」が多く、求職活動を行っていない理由としては、「出産・育児のため」をあげる人が最も多くなっています。（図６）

（５）　国際的に低い水準にある女性管理職の割合

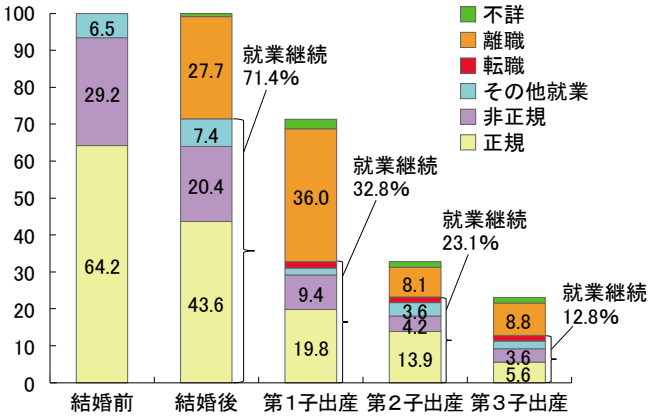
管理職に占める女性の割合を国際的に比較すると、日本では約１割となっており、フィリピン、アメリカの４分の１程度という水準にとどまっています。（図７）

東京における管理職に占める女性の割合は、2015年度はすべての役職で前年度より上昇し、「係長相当職」では女性が約２割を占めています。一方、その他の役職では、１割未満となっています。（図８）

（６）「昇進したい」、「一定の条件が変われば昇進したい」女性正社員・正職員は６割強

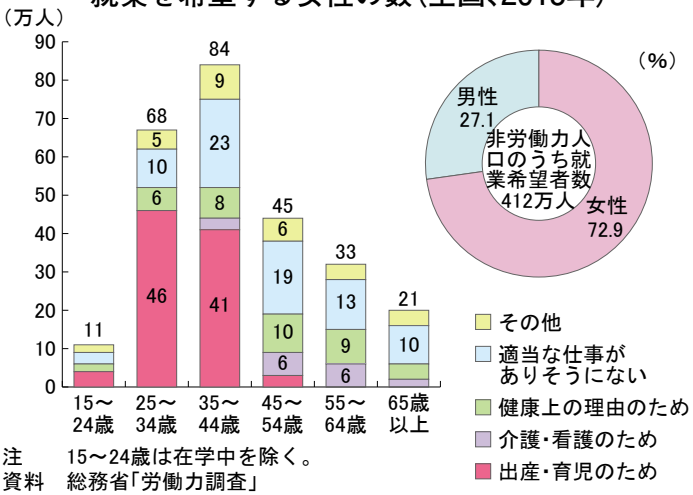
昇進に対する意識を男女別にみると、「昇進したい」、「一定の条件が変われば昇進したい」と回答した割合は、女性の正社員・正職員では６割強、女性の非正社員・非正職員では５割弱を占めています。昇進を希望するための一定の条件としては、男女ともに給与面をあげる回答の割合が最も高くなっています。そのほか、女性では、労働時間や休業・休暇の取得が自分の希望に合うことを条件とする割合が男性より高くなっています。（図９）

図５　ライフイベントによる女性の就業形態の変化（全国、2011年）



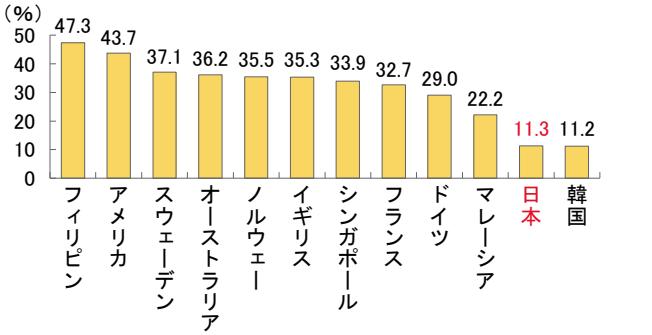
注　結婚前に仕事ありの女性（農林漁業を除く）を100としている。
資料　内閣府「男女共同参画白書」

図６　年齢別・非求職理由別、非労働力人口のうち就業を希望する女性の数（全国、2015年）



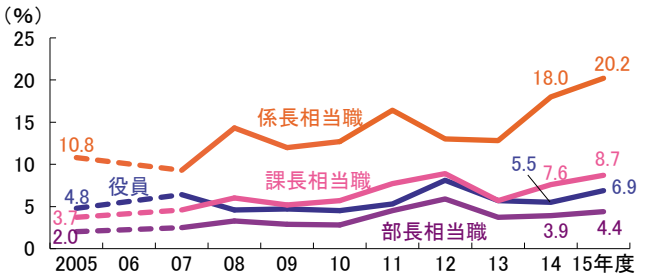
注　15～24歳は在学中を除く。
資料　総務省「労働力調査」

図７　管理職に占める女性の割合（世界、2014年）



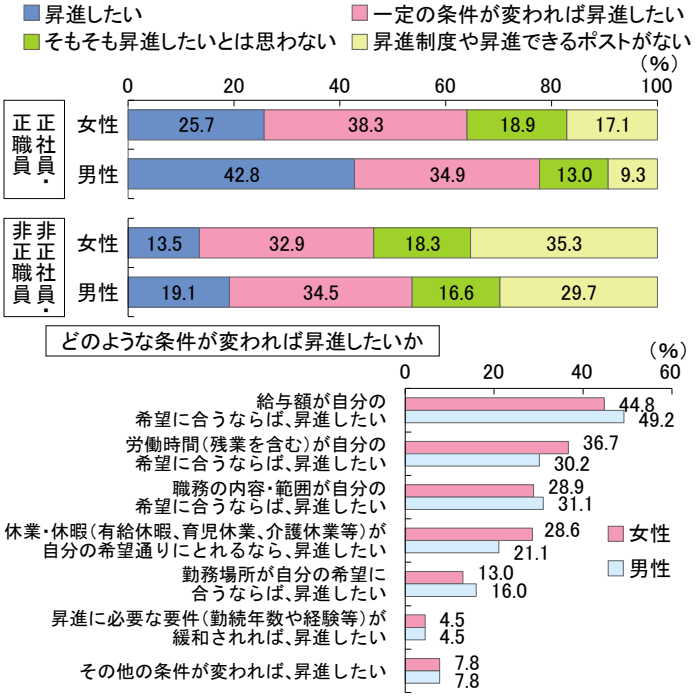
注　国によって統計上の定義、調査方法が異なるため、当該数値を直接比較できない場合がある。
資料　図４に同じ

図８　管理職に占める女性の割合の推移（東京）



注　2006年度は、管理職に占める女性割合を調査していない。
資料　東京都「男女雇用平等参画状況調査」

図９　現在の職場で昇進したいか（全国、2015年）



注　調査対象者のうち、主な職業が「正社員・正職員」又は「非正社員・非正職員（パート、派遣、契約社員など）」である者を抽出して集計。「どのような条件が変われば昇進したいか」は、「一定の条件が変われば昇進したい」に集計された者が対象で、２つまでの複数回答。
資料　図５に同じ

４　法定雇用率の達成が課題の障害者雇用

（１）　増加する雇用障害者数

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められた割合（法定雇用率）以上の障害者を雇用しなければならないとされています。民間企業の法定雇用率は、2013年４月にそれまでの1.8％から2.0％まで引き上げられました。

東京の民間企業の雇用障害者数は増加傾向となっており、2015年には約16万６千人となりました。内訳では身体障害者が最も多く、全体の約４分の３を占めています。**（図１）**

（２）　大規模な企業ほど高い実雇用率[1、2]

東京の民間企業の障害者実雇用率は、全国をやや下回って推移しています。東京、全国ともに実雇用率は上昇傾向ですが、法定雇用率には達していません。東京における2015年の実雇用率を企業規模別にみると、大規模な企業ほど実雇用率が高く、「1,000人以上」の規模では2.06％と法定雇用率を上回っているのに対し、「50 ～ 299人」の規模では1.03％にとどまっています。**（図２）**

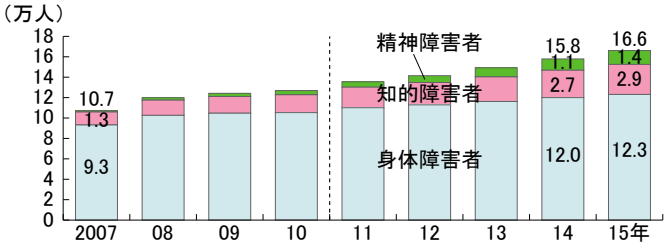
（３）　多くの企業で法定雇用率を下回る実雇用率

東京における2015年の民間企業の雇用障害者数を産業別にみると、「製造業」が約４万１千人と最も多く、次に「サービス業」が続いています。多くの産業で身体障害者の割合が最も高くなっていますが、「宿泊業, 飲食サービス業」では知的障害者の割合が最も高くなっています。また、実雇用率が法定雇用率を上回っている産業はありません。**（図３）**

全国における2015年の法定雇用率達成企業の割合は、産業計では５割弱です。産業別にみると、「医療,福祉」、「製造業」、「運輸業,郵便業」では、半数以上の企業が法定雇用率を達成していますが、「情報通信業」では、達成企業は全体の約４分の１となっています。**（図４）**

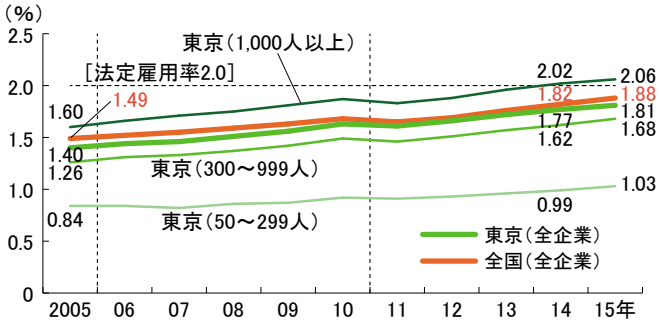
東京における民間企業の雇用障害者数構成比を障害種別、産業別にみると、身体障害者では「製造業」が約４分の１を占めています。知的障害者でも「製造業」の割合が最も高く、「卸売業,小売業」、「サービス業」がこれに続いています。一方、精神障害者では「サービス業」の割合が最も高くなっています。**（図５）**

図１　民間企業の雇用障害者数の推移（東京）



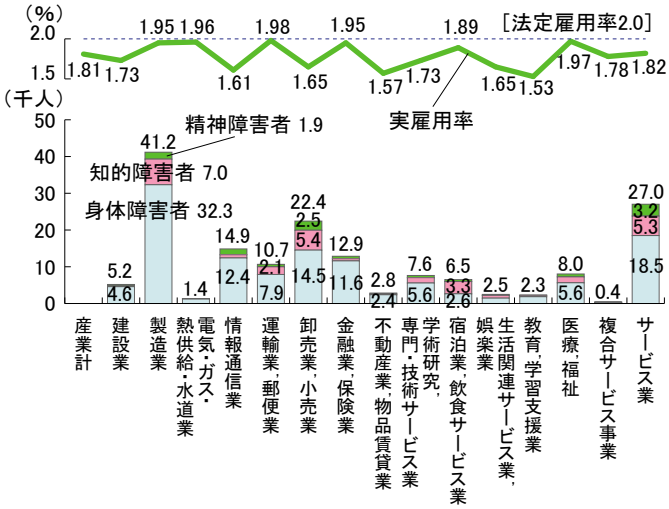
注　各年６月１日現在の値。制度改正があったため、2010年以前の値と2011年以降の値は単純に比較できない。
資料　東京労働局資料

図２　企業規模別実雇用率の推移（東京・全国）



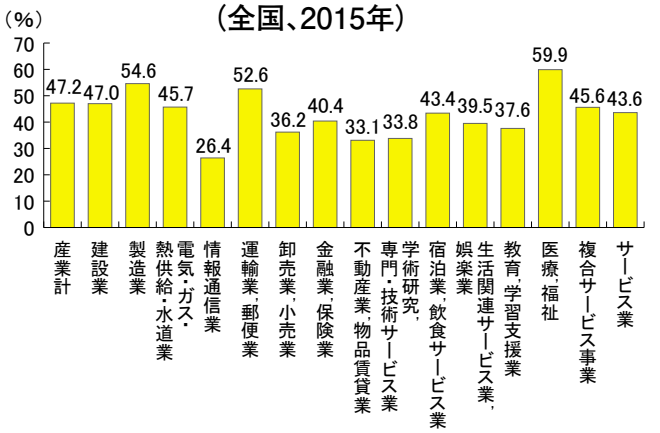
注　図１に同じ。全企業は、2012年以前は56人以上、2013年以降は50人以上の規模。「50 ～ 299人」は2012年以前は「56 ～ 299人」。
資料　厚生労働省資料、東京労働局資料

図３　産業別雇用障害者数、実雇用率（東京、2015年）



注　６月１日現在の値。
「農・林・漁業」、「鉱業,採石業,砂利採取業」を除く。
資料　図１に同じ

図４　産業別法定雇用率達成企業の割合（全国、2015年）



注　６月１日現在の値。
「農・林・漁業」、「鉱業,採石業,砂利採取業」を除く。
資料　厚生労働省資料

注１　実雇用率、雇用障害者数については、重度身体障害者又は重度知的障害者は１人を２人に、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）は１人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者は１人を0.5人に相当するものとして算定。（重度以外の身体障害者及び知的障害者の短時間労働者の算入は2010年７月から）
注２　精神障害者は2006年４月以降、実雇用率に算定されることになった。

（４）特例子会社を活用した障害者雇用

障害者の雇用の促進･安定を図るための制度として、特例子会社制度[3]があります。この制度の活用により、障害の特性に配慮した職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことが可能になるなどのメリットがあります。特例子会社の年間設立件数はここ数年ほぼ横ばいで推移しており、2014年度は32件、そのうち東京に親会社のある企業は15件です。**（図６）**

（５）ハローワークを通じた就職件数は過去最高を更新

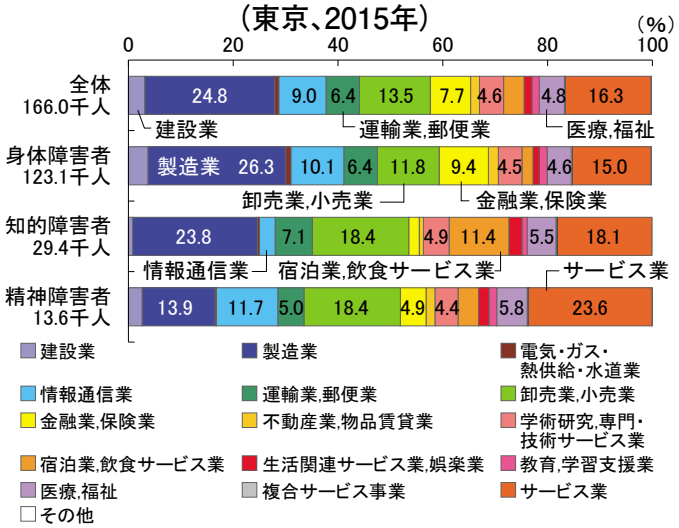
都内ハローワークを通じた障害者の就職件数は増加傾向にあり、2015年度は約６千３百件と、５年連続で過去最高を更新しました。中でも精神障害者については、精神障害者が初めて実雇用率の算定対象となった2006年度と比べて、新規求職申込件数、就職件数ともに約3.8倍に増加しています。**（図７）**

（６）障害の種別により異なる就労状況

障害者の就労状況を障害種別･年齢別にみると、知的障害者及び精神障害者では若い世代ほど「仕事をしている」の割合が高く、年齢が上がるにつれてその割合は低くなっています。また知的障害者は、60歳未満のすべての年齢階級で「仕事をしている」と「福祉的就労をしている」の合計が５割以上であるのに対し、精神障害者では５割以下となっています。**（図８）**

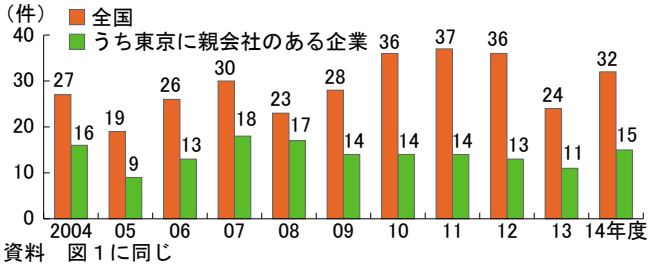
障害者が就職するために支援を受けた機関をみると、身体障害者と精神障害者では「ハローワーク」の割合が最も高くなっていますが、約４分の１は支援を受けずに就職をしています。一方、知的障害者では、「学校」から支援を受けた割合が約４割と高く、次いで「区市町村障害者就労支援センター、障害者就業･生活支援センター」が高くなっています。**（図９）**

図５　障害種別･産業別雇用障害者数構成比（東京、2015年）



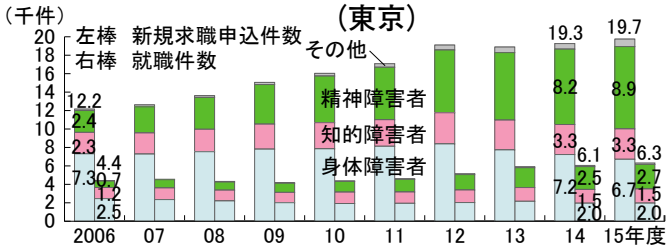
注　６月１日現在の値。その他には､「農･林･漁業」､「鉱業,採石業,砂利採取業」､その他分類不能の産業が含まれる。
資料　図１に同じ

図６　特例子会社設立件数の推移（東京･全国）



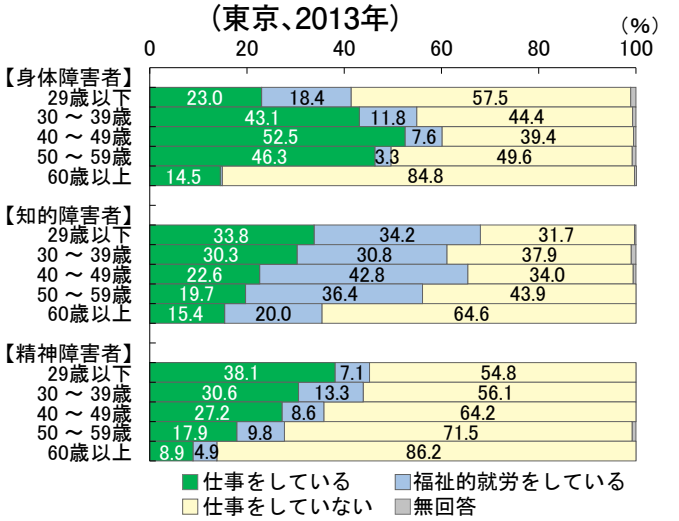
資料　図１に同じ

図７　障害種別新規求職申込件数、就職件数の推移（東京）



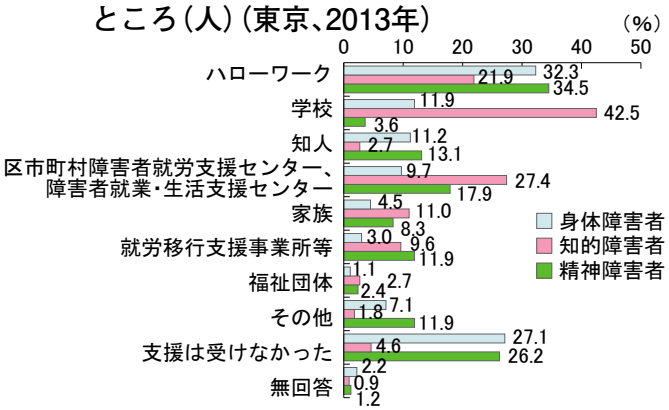
注　都内ハローワークを通じた新規求職申込件数、就職件数。
その他は、発達障害者、難病患者等。
資料　東京労働局資料、東京労働局「職業安定業務年報」

図８　障害種別･年齢別就労者数構成比（東京、2013年）



資料　東京都「東京都福祉保健基礎調査」

図９　障害種別就職をするために支援を受けたところ（人）（東京、2013年）



注　複数回答。正規の職員･従業員、会社等の役員、非正規の職員･従業員が対象。このうち、身体障害者及び精神障害者については、障害を持った後に現在の就職先に就職した人が対象。
資料　図８に同じ

注３　事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。