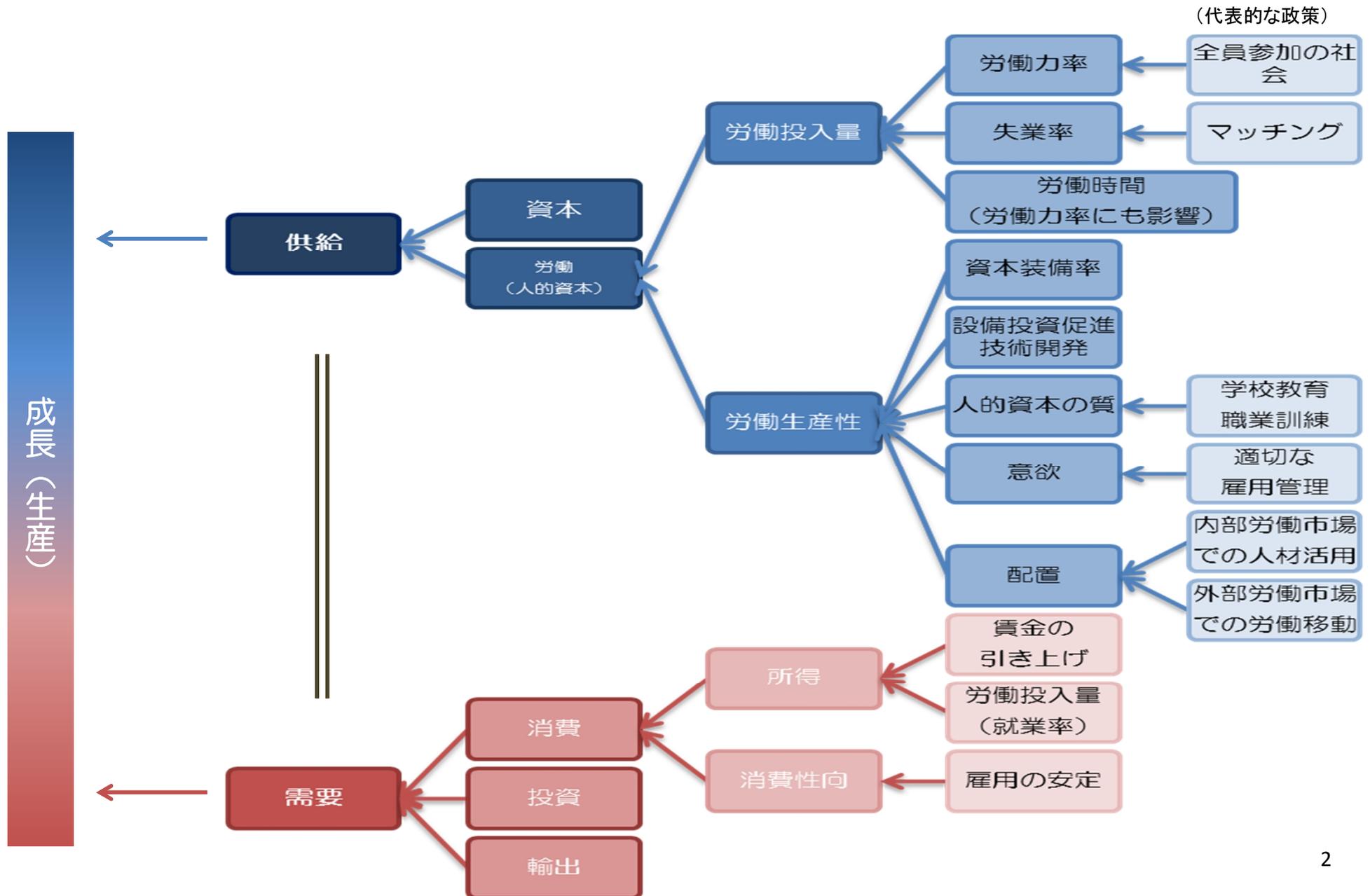


# 雇用政策研究会報告書（案） 参考資料集



図表1 成長と労働政策

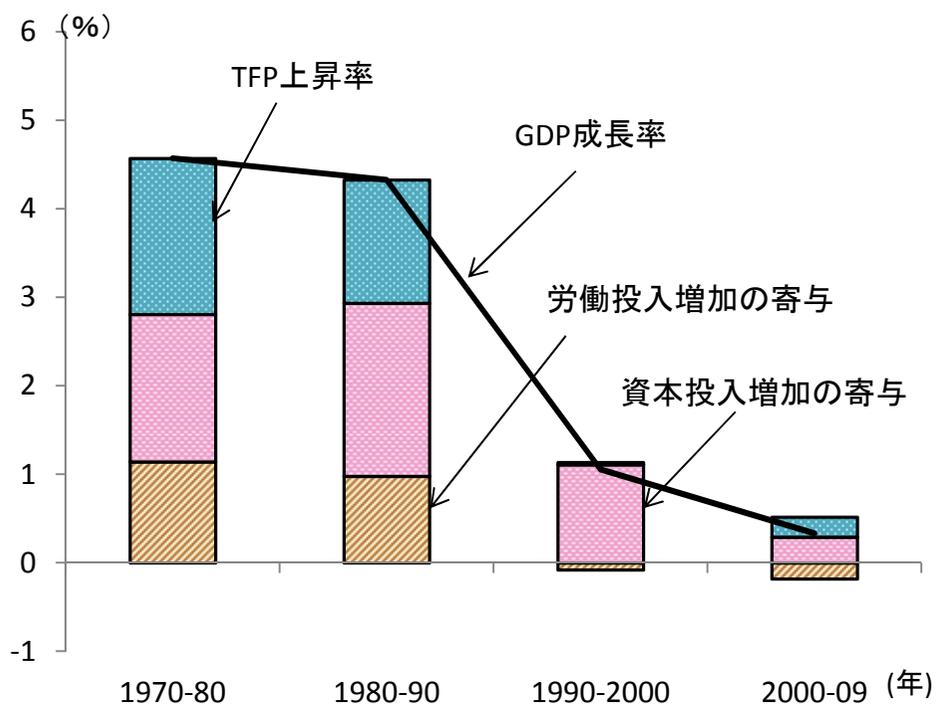


## 図表2 実質経済成長率の要因分解(成長会計)

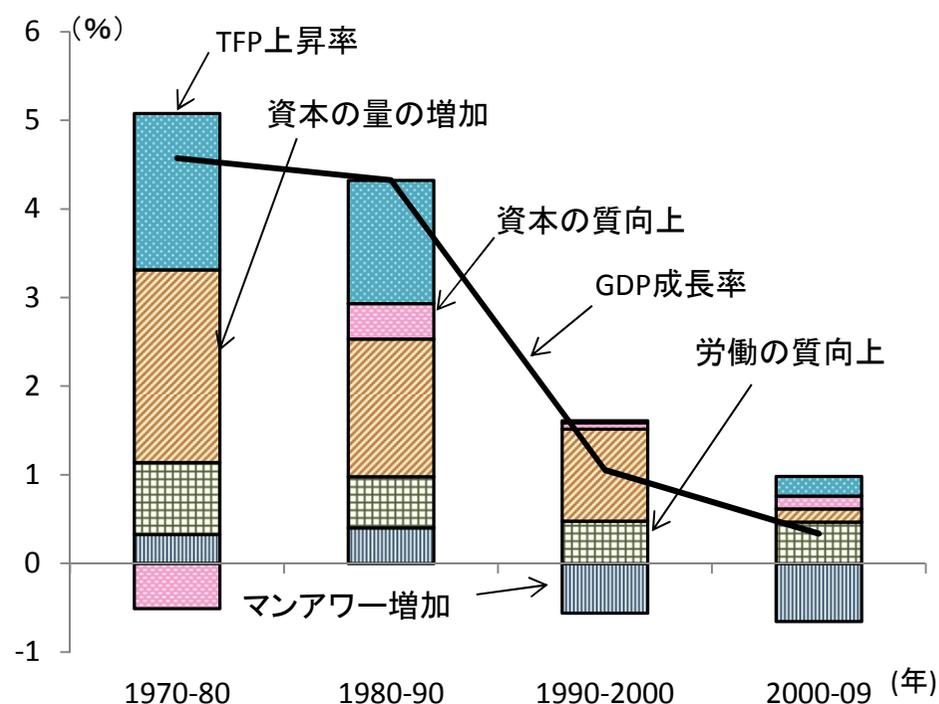
平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 経済成長への寄与は資本や全要素生産性の向上が大きく、労働投入の寄与は小さい。
- 1990年代以降、労働投入が減少したが、労働の質の向上が成長を下支えした。

《投入量に質の変化を含めた場合》



《質の変化を分けてみた場合》



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

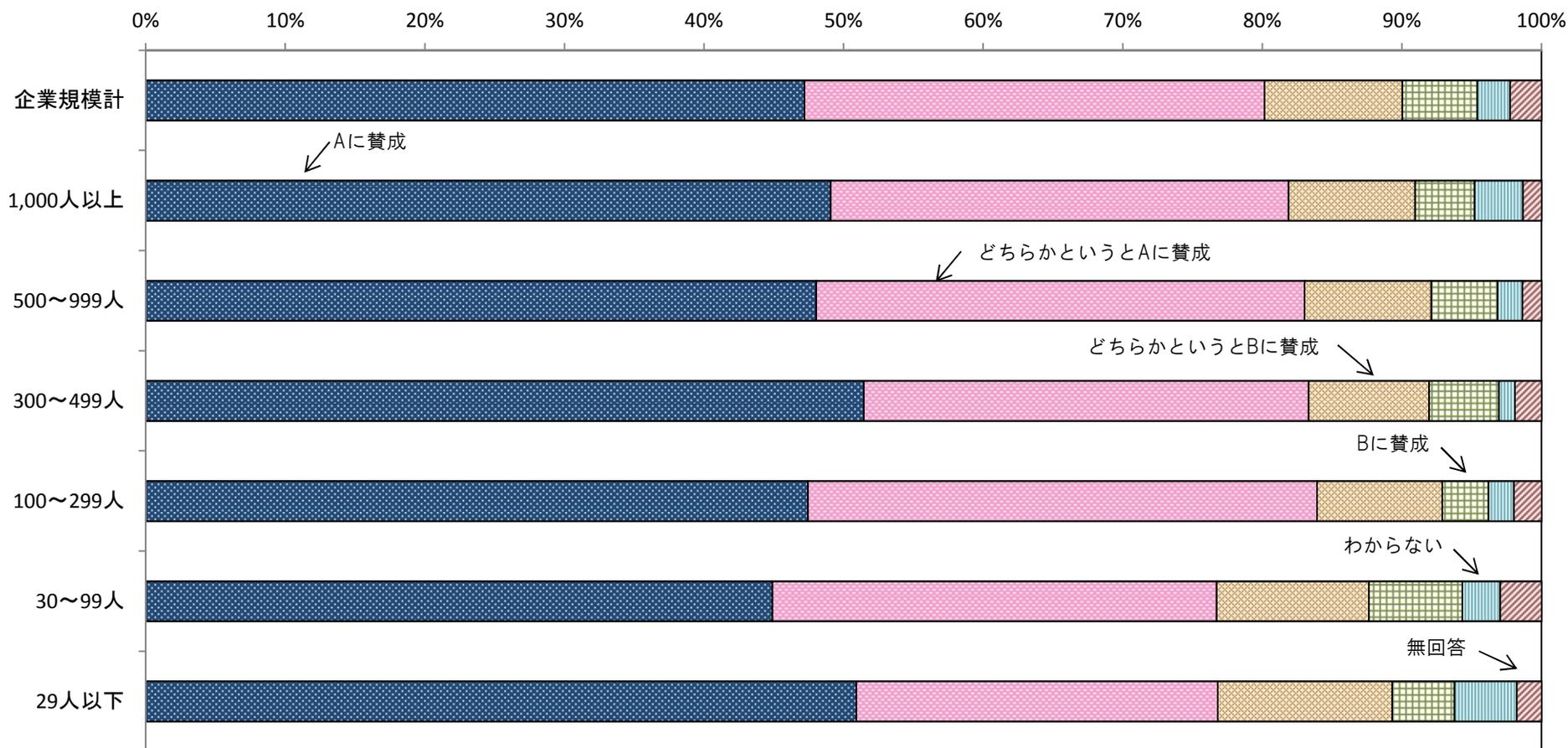
厚生労働省労働政策担当参事官室が(独)経済産業研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2012」をもとに作成。

- (注) 1) 労働の質は労働者の属性別時間当たり労働コストのシェアの変化を考慮したもの、資本の質は産業部門、資本別資本サービス価額のシェア変化を考慮したものである。詳しくは<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2012/>を参照。
- 2) 成長率は各年の前年比成長率(%)の平均であり、期中成長率の年率ではない。

# 図表3 正社員の雇用についての企業の考え方(企業規模別)

○ 正社員の長期雇用の維持については、約8割の企業が肯定的となっている。

正社員の長期雇用は維持すべき (A) ← → 正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき (B)



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

(独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

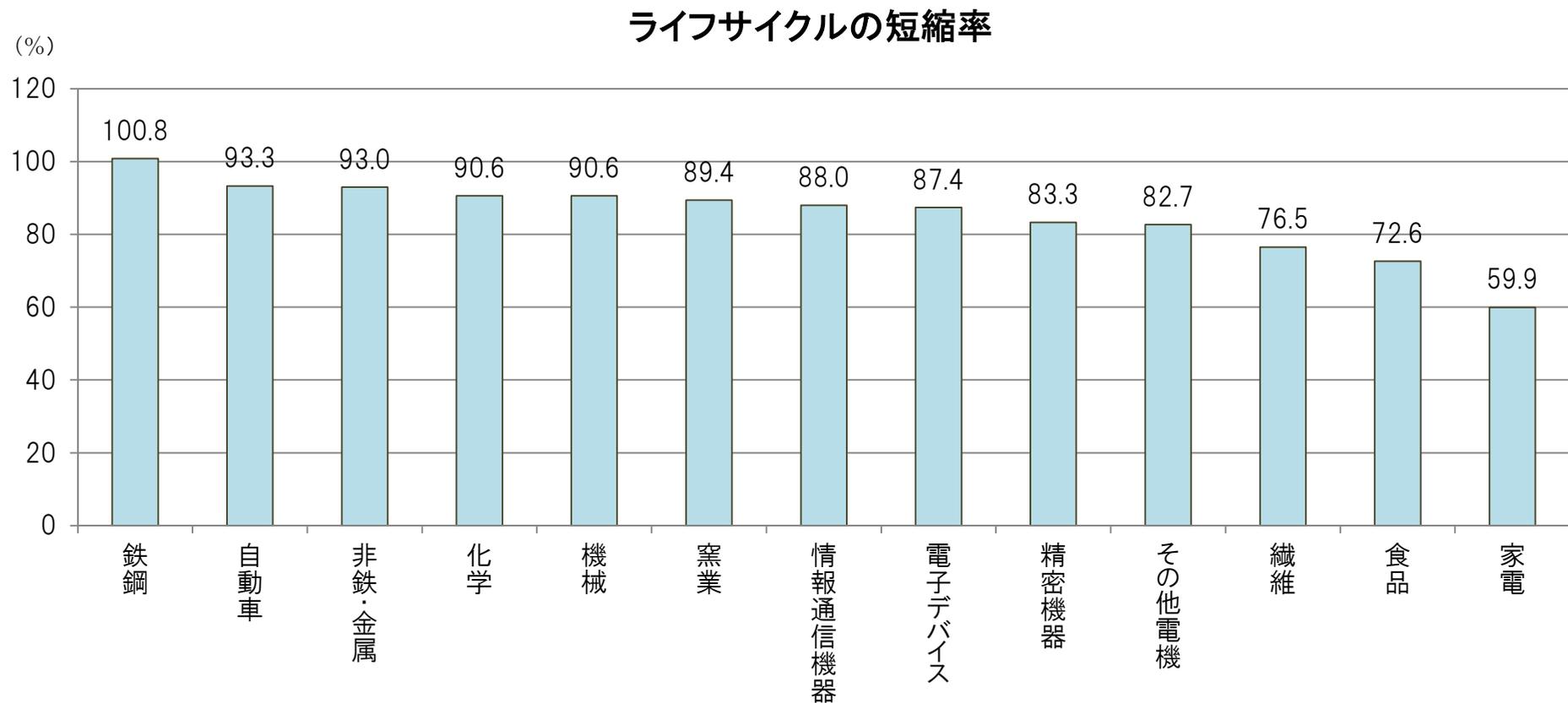
(注) 1) Aとは「正社員の長期雇用は維持すべき」という考え、Bとは「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」という考え。

2) 規模計には規模不明の内訳も含まれる。

## 図表4 内部労働市場に影響する環境変化

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 近年の急激な技術革新、市場ニーズの多様化等により、製品が市場に投入されてから、成長、成熟、衰退までの製品のライフサイクルの期間は短くなる傾向がある。ライフサイクルが短縮する中で、企業は効率性と新規性を求められるようになっている。
- 業種別にみると、特に家電産業における短期化が著しく、5年前の59.9%になっている。その他、食品、繊維産業で短縮率が大きい。



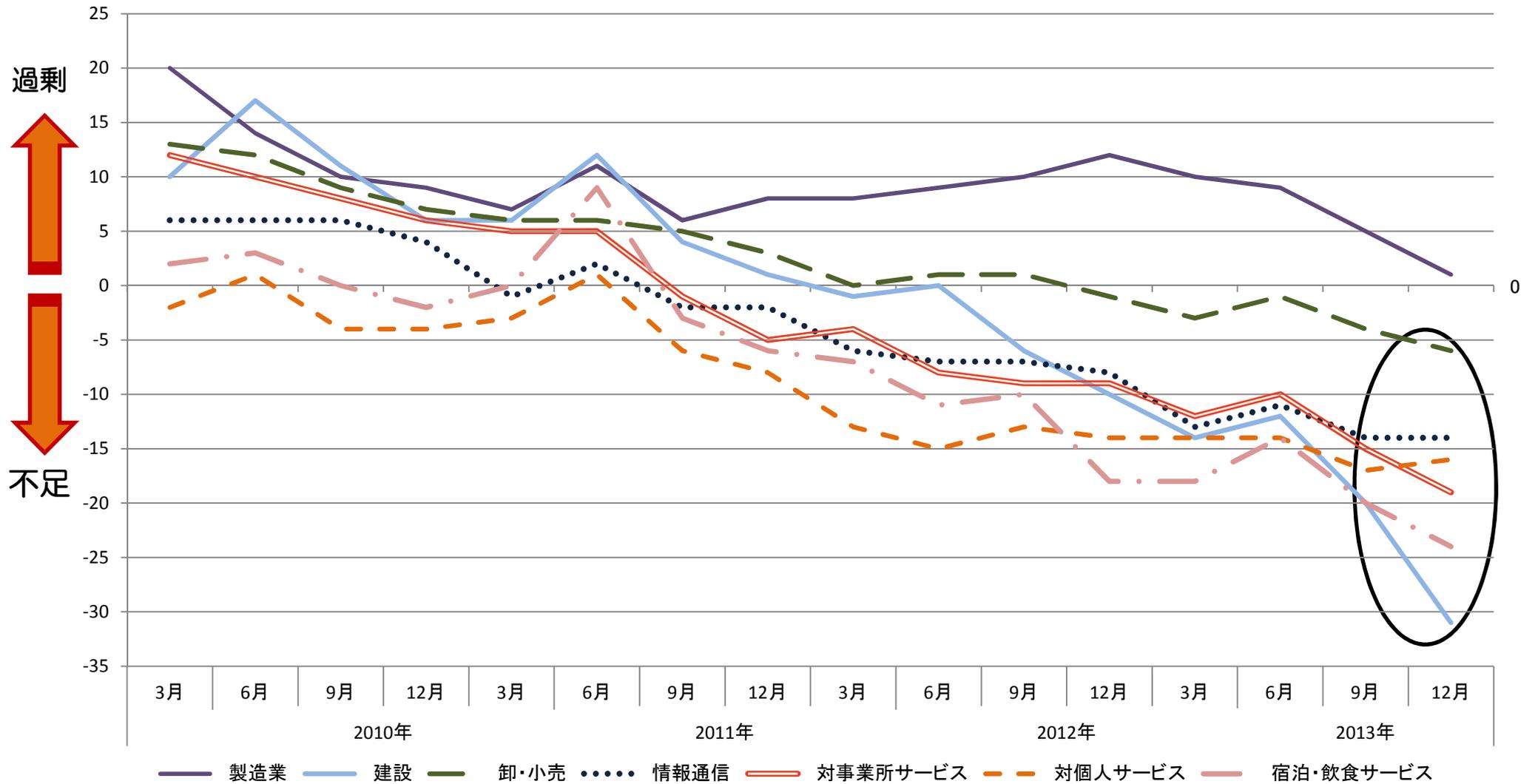
(資料出所) 経済産業省・厚生労働省・文部科学省「ものづくり白書2007」

注1) 上場している製造業企業を対象にしたアンケート調査結果、有効回答数227社

注2) 主力製品の現在のライフサイクル年数(産業別平均値)／主力製品の5年前のライフサイクル年数(産業別平均値)

図表5 産業別日銀短観(雇用人員判断)[2010年～2013年:四半期毎]

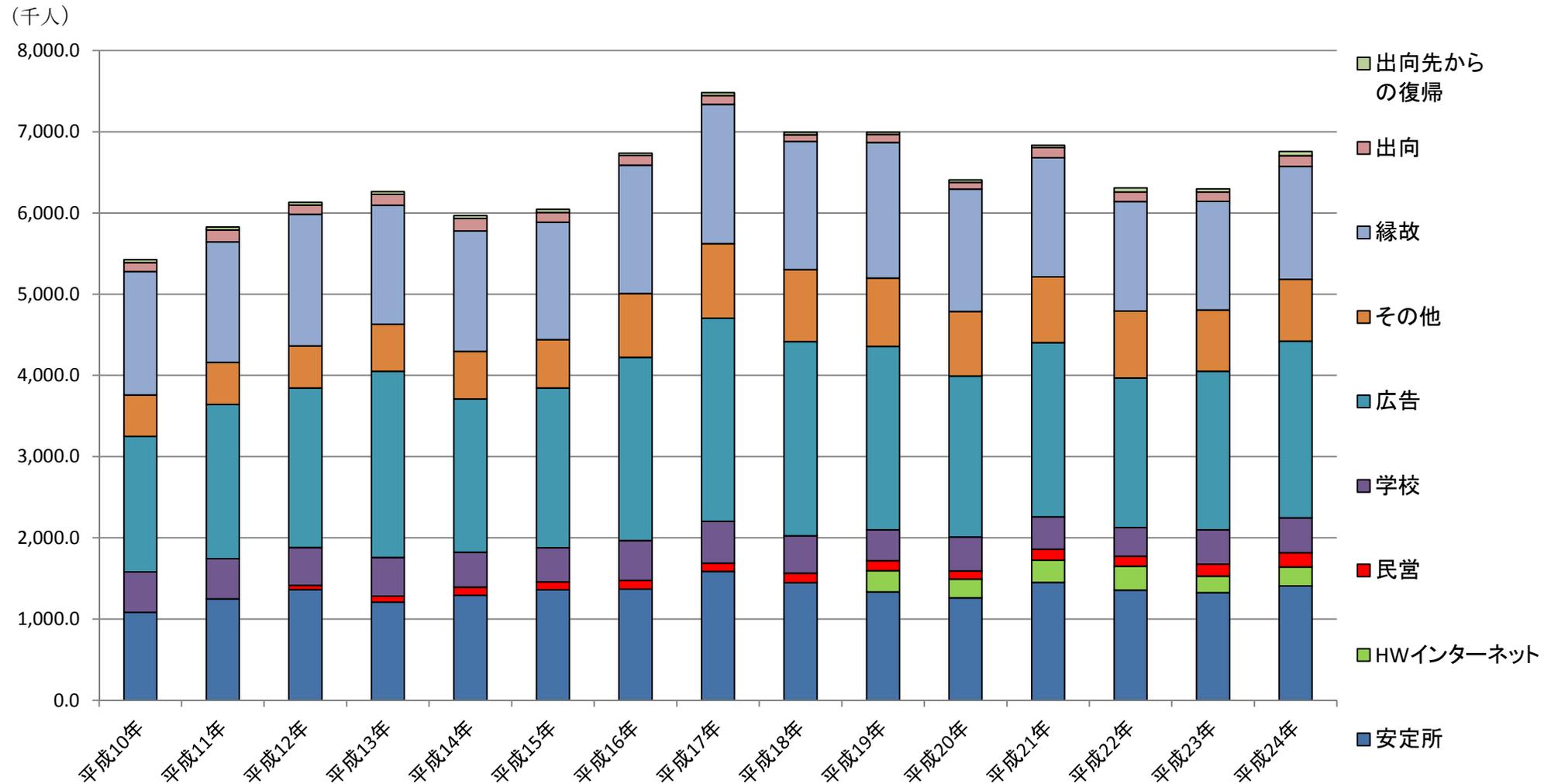
○ 建設業、サービス業で人員不足感が強い。



(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」  
 注) %ポイントは「過剰」-「不足」にて算出

# 図表6 入職経路と入職者数

○ 雇用動向調査によると、平成24年の入職者数(約680万人)のうち、入職経路として安定所を利用した者は、約141万人(20.8%)。民営職業紹介所を利用した者は、約18万人(2.6%)となっている。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

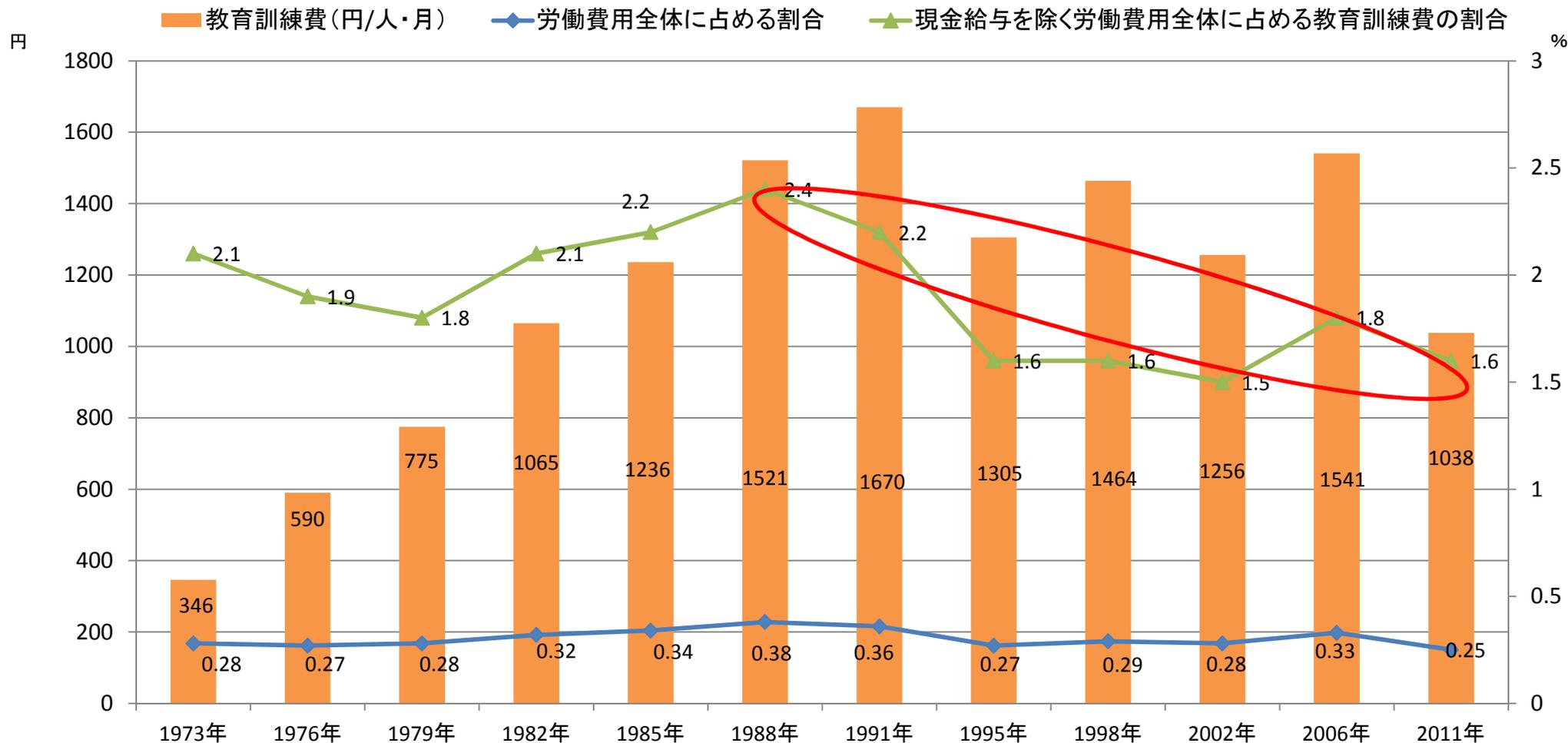
注1) 民営(民営職業紹介所)は平成12年より調査している。

注2) HWインターネット(ハローワークインターネットサービス)は平成19年より調査している。

注3) 平成16年から新産業分類で「教育, 学習支援業」を含む。 注4) 平成21年新産業分類。

# 図表7 企業の支出する教育訓練費の推移

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



出典：・労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

・ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

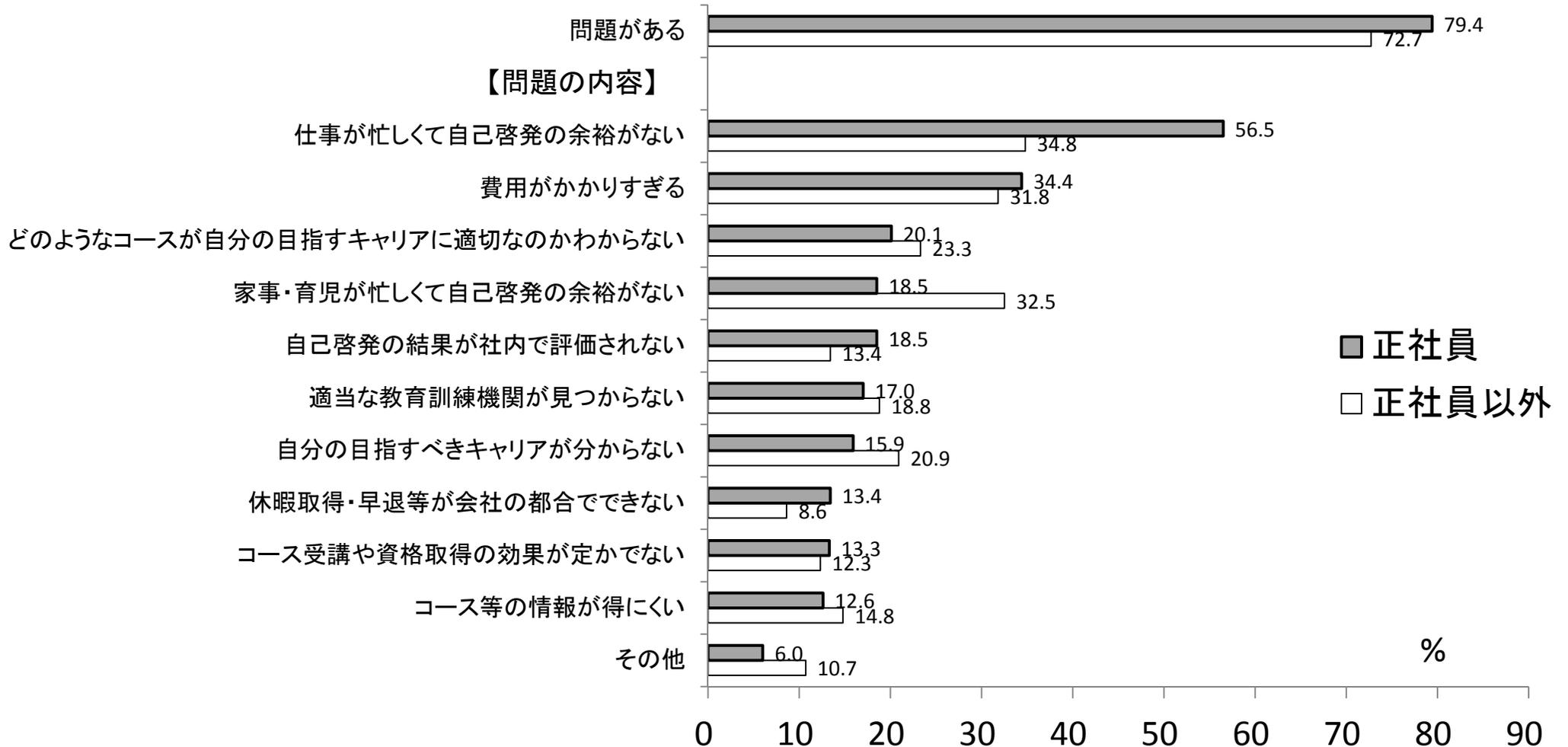
・現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

# 図表8 自己啓発の問題点

- 正社員・非正社員ともに7割超が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
- ※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

【個人調査】

自己啓発に問題があるとした労働者の問題点(複数回答)



出典:平成24年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成23年度)

# 図表9 キャリア・コンサルタントについて

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約81,000人**。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

## キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。

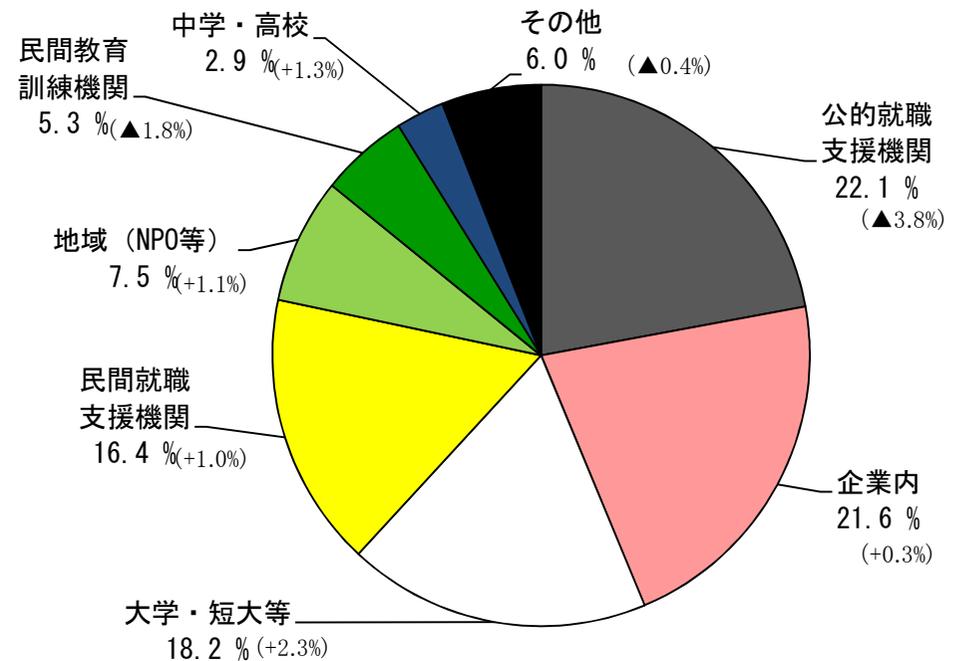
## 標準レベルキャリア・コンサルタント

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
- ※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

## 登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(8時間程度)を修了した者等。
- ※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
- ※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
- 登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



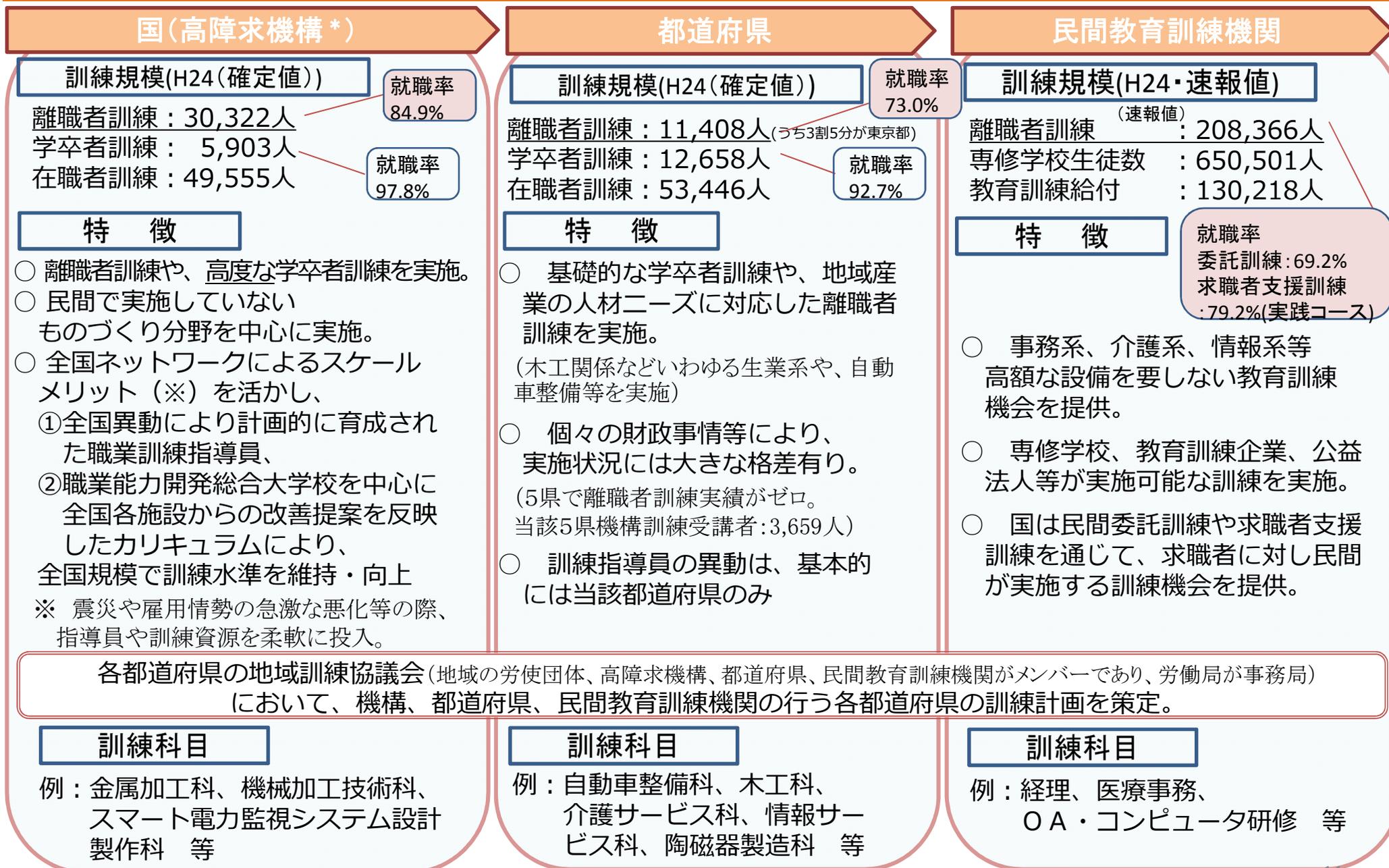
資料出所: 厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ(平成25年度)  
※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

## キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人

図表10 職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

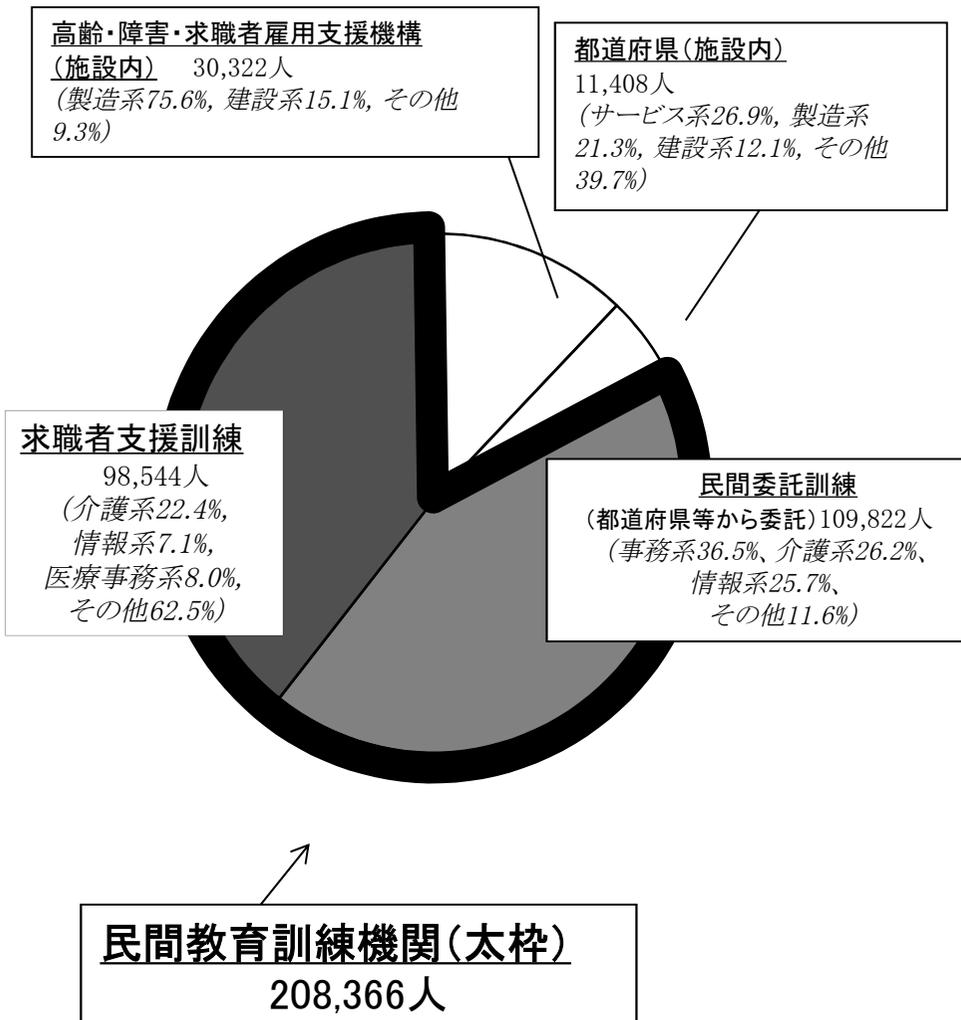


\* 高障求機構：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

図表11 民間教育訓練機関の現状

離職者訓練の実施状況

平成24年度は**250,096人**に訓練を実施。  
**約8割は**民間教育訓練機関により実施。



○民間教育訓練プロバイダーの

推計数 15,105

(内訳)

－ 民間企業	4,351
－ 経営者団体	5,196
－ 公益法人	2,650
－ 専修・各種学校	2,142
－ 大学等	766

○市場規模 約1.3兆円

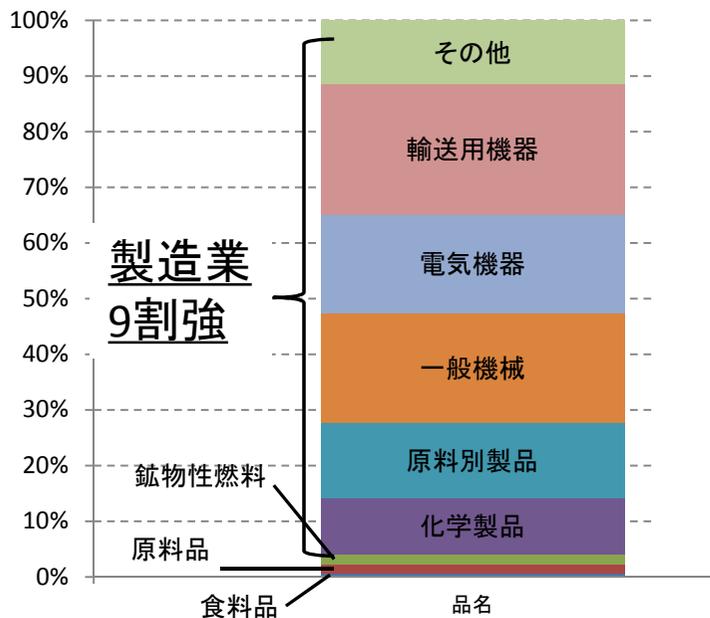
(資料出所)「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(労働政策研究・研修機構2007年)

※ 求職者支援訓練は平成24年度速報値

# 図表12 ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

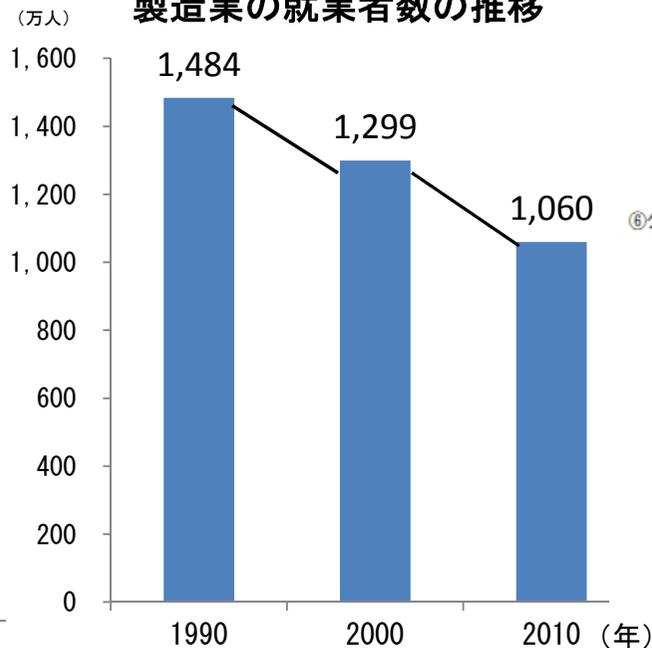
- 製造業は、日本の輸出額の9割強を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約64兆円)に占める製造業の割合



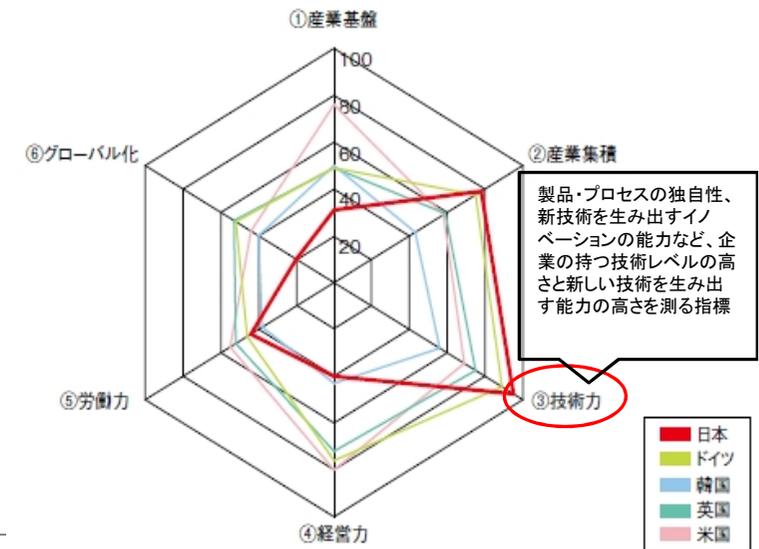
出典:財務省貿易統計(平成24年度分)

製造業の就業者数の推移



出典:総務省労働力調査(2010年は平成22年(新)基準人口による補間補正值)

主要国の製造業競争力チャート  
(日本・ドイツ・韓国・英国・米国)



出典:2013年版ものづくり白書

技能者育成が進まず、ものづくり人材の減少が続けば、失業率の悪化だけでなく、日本の競争力の源泉である技術力が低下し、日本の研究・開発の基盤も失われるおそれがある。

図表13 「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

○個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「ものさし」を作り、「スキル見える化」を図ることで、身についた職務スキルの適切な評価、ステップアップへの結びつけ。また、「スキルの向上」に資する能力開発機会を提供。  
 →労働者がスキルを身につける意欲を高め、キャリアアップを促進。企業にとっても、的確な人材採用、配置等が可能に。

■背景・課題

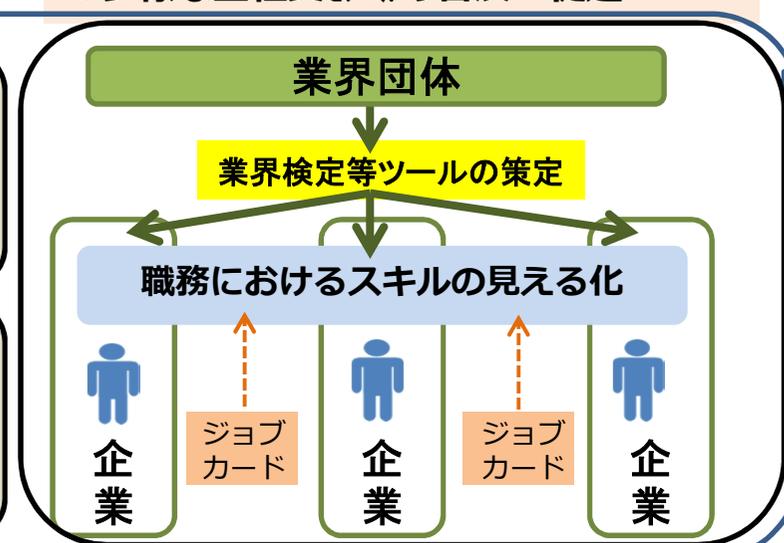
○経済のグローバル化、少子高齢化の中での「人材力強化」の必要性の一層の高まり  
 ○産業構造の変化、ジョブ型労働市場の拡大に対応した、個人の円滑な転職支援の必要性  
 ○非正規雇用労働者が増加する中での、それぞれのライフスタイルや希望に応じた、多様な働き方の実現支援の必要性

○いずれの観点からも、ジョブ型労働市場を重点に、各業界共通の能力評価の「ものさし」を整備し、経験・能力に応じた採用、処遇等がなされる基盤を整備することが急務。

■方向性イメージ

●多様な正社員モデルの普及・促進

○技能検定等の既存の資格制度の見直しを含む積極展開  
 ○職業能力評価基準等の能力評価の基盤整備



活用促進  
 訓練の成果評価等

●非正規雇用労働者等を対象とした職業能力開発プログラムの拡充(公的職業訓練、学び直し)

■当面の取組

○平成26年度予算案に「業界検定スタートアップ支援事業(約1.5億円)」を新たに盛り込み、ジョブ型労働市場の形成された雇用吸収力の高い業界を対象に、実践的な評価ツール整備のモデル創出と、課題検証を推進。

○並行し、従来の技能検定制度、新たな業界検定等を含む職業能力評価制度・体系の在り方について、労働市場政策の観点から検討に着手(25年9月より有識者による「労働市場政策における職業能力評価の在り方に関する研究会」を開催。)

- 「日本再興戦略」(抄)(平成25年6月14日閣議決定)
- 2 雇用制度改革・人材力の強化
- ③ 多様な働き方の実現
  - 「多元的で安心できる働き方」の導入促進
  - ・業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の見える化を促進する。

# 図表14 入職経路別に見た入職後の職業の割合

- 入職後の職業について、「入職経路計」での割合と比較して、
  - ・「安定所」を入職経路として利用した者の入職後の職業については、事務従事者(約20.2%)、生産工程従事者(約16.8%)、等の割合が高い。
  - ・「民営職業紹介所」を入職経路として利用した者の入職後の職業については、専門的・技術的職業従事者(約34.2%)、事務従事者(約26%)等の割合が高い。

(単位:%)

	計										
	全経路計	安定所	HWインターネットサービス	民営職業紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の会社	出向	出向先からの復帰
職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的職業従事者	2.6	1.1	1.0	3.4	0.6	0.8	5.2	3.6	6.0	22.3	21.6
専門的・技術的職業従事者	19.0	15.8	17.8	34.2	42.4	11.0	29.8	18.6	15.9	29.8	30.0
事務従事者	16.6	20.2	16.7	26.0	19.2	13.6	15.5	15.3	24.9	26.8	18.2
販売従事者	13.5	8.5	12.6	10.3	8.2	20.4	12.3	11.0	6.5	7.4	13.9
サービス職業従事者	25.0	21.5	27.5	6.1	15.5	35.3	20.0	23.1	12.3	4.0	0.8
保安職業従事者	1.6	1.8	1.2	0.6	0.7	1.0	2.8	2.0	3.9	0.7	0.6
生産工程従事者	11.1	16.8	13.2	17.6	9.3	7.9	8.2	11.7	17.8	5.2	12.5
輸送・機械運転従事者	3.0	4.0	4.0	0.2	0.5	2.5	1.2	4.9	4.6	0.8	0.2
建設・採掘従事者	1.7	3.4	1.0	0.8	2.0	0.5	0.8	2.8	2.5	1.2	1.5
運搬・清掃・包装等従事者	5.7	6.6	5.0	0.6	1.5	6.9	3.8	6.8	5.3	1.6	0.4
その他の職業従事者	0.2	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.3	0.4	0.1	0.4	0.4

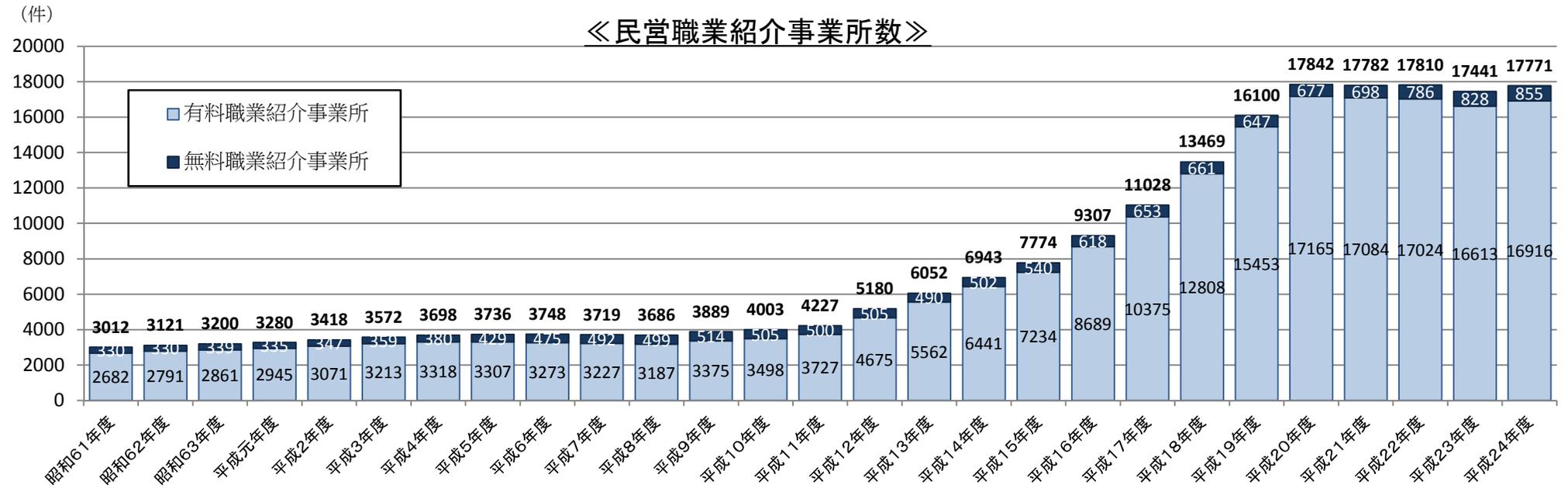
(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」

注)入職者(未就業者及び既就業者)について集計。

注)四捨五入の関係で、表の数字を足し合わせても合計が100%にならないことがある。

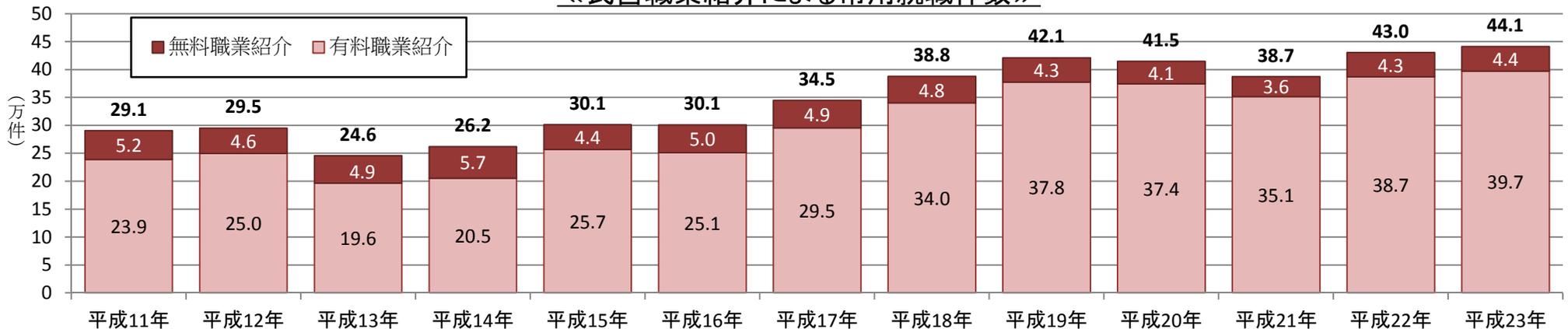
# 図表15 民営職業紹介事業所数及び常用就職件数の推移

- 民営職業紹介事業所数は平成11年度以降急激に増加したが、平成20年度を境に頭打ちとなり、平成24年度は約1万8千所となっている。
- 民営職業紹介による常用就職件数は、年々増加しており、平成23年の常用就職件数は約44万件となっている。
- 有料職業紹介による常用就職件数は増加傾向にある一方、無料職業紹介によるものは、概ね横ばいで推移している。



資料出所) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

## 《民営職業紹介による常用就職件数》



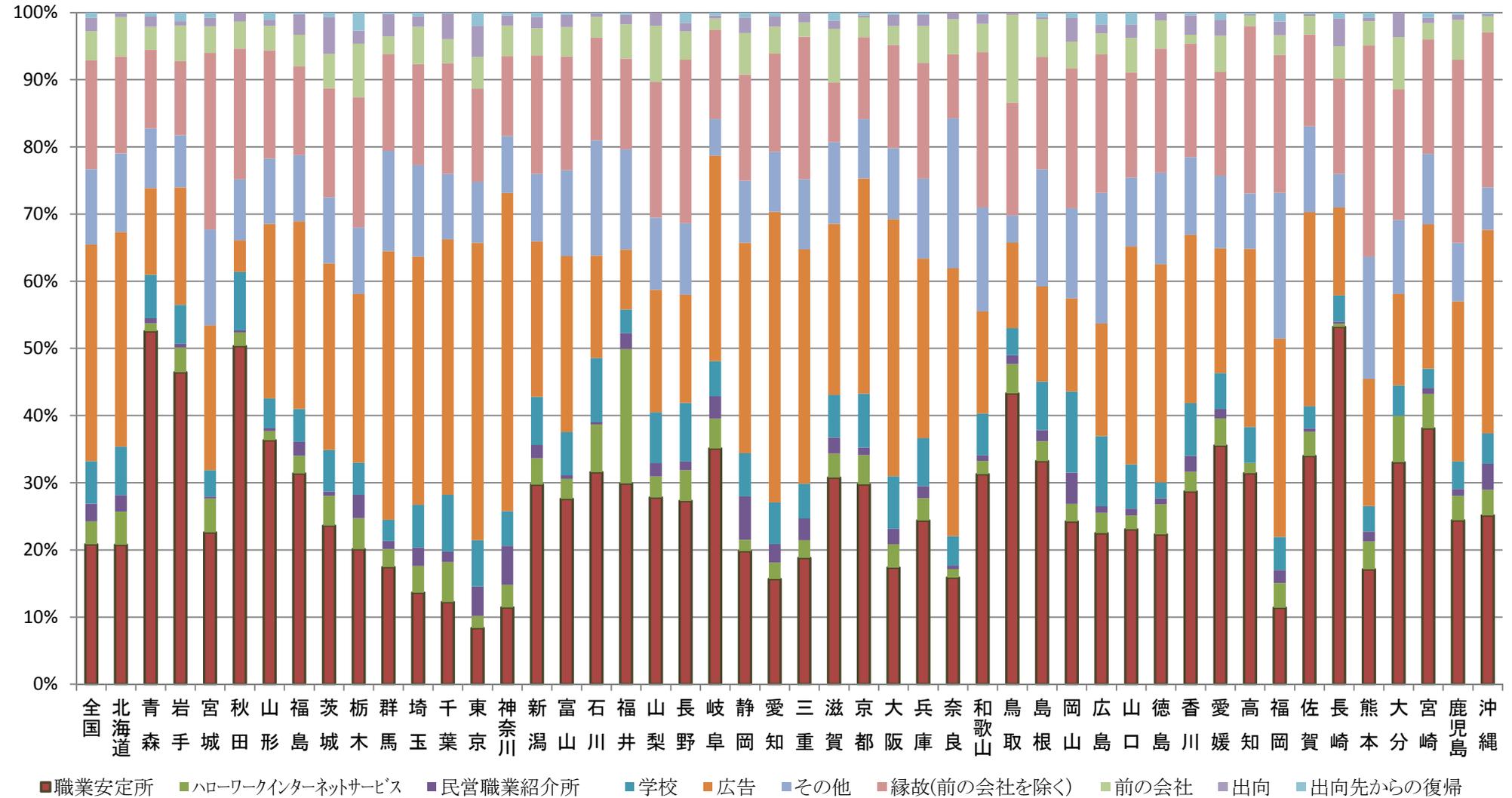
資料出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告」集計結果

※常用就職とは、4ヶ月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいう。

# 図表16 入職者の入職後の地域と入職経路割合

- 入職後の地域(47都道府県)ごとに各入職経路の割合を見ると、地域によって差が見られる。
- 埼玉、千葉、東京、神奈川等の首都圏では、全国での割合と比較して「安定所」の割合が低い。

入職経路割合



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査(平成24年)」。

注) 入職者(未就業者及び既就業者)について集計。

# 図表17 (公益社団法人)産業雇用安定センターについて

## 1 設立目的等

- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を行う。
- 昭和62年3月、13の産業団体(※)が5,250万円の基本財産を拠出して設立。

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

## 2 事業内容等

- 人材の受け入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを行う。
- また、出向・移籍が円滑に進むよう、企業の人事担当者等に相談・援助を行うとともに、対象者に対して、カウンセリングやアドバイス等を行う。
- 補助金の予算額は22年度は23.8億円、23年度は19.9億円、24年度は19.7億円、25年度は20.8億円。
- 自主事業として、円滑な労働移動の実現に向けた各種セミナーを実施している。

## 3 実績

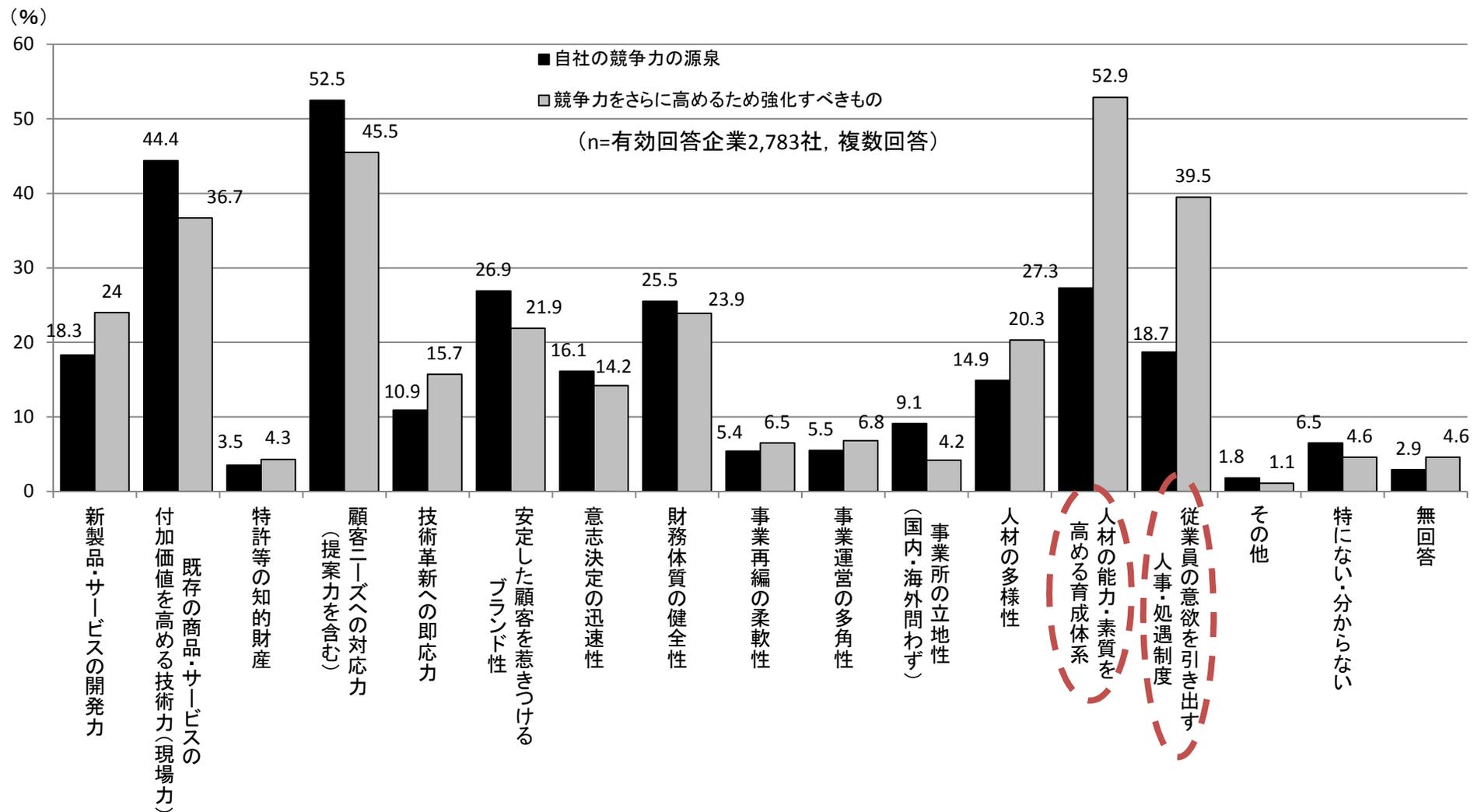
	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
送出し件数	18,532件	21,734件	14,206件	14,155件	17,664件
成立件数	7,409件	9,377件	8,591件	8,582件	10,042件
成立率	40.0%	43.1%	60.5%	60.6%	56.9%

※送り出し件数は、人材を送り出す側の企業から産業雇用安定センターに登録された件数。

成立件数は、人材を受け入れる側の企業が産業雇用安定センターのあっせんにより出向・移籍を受け入れた件数

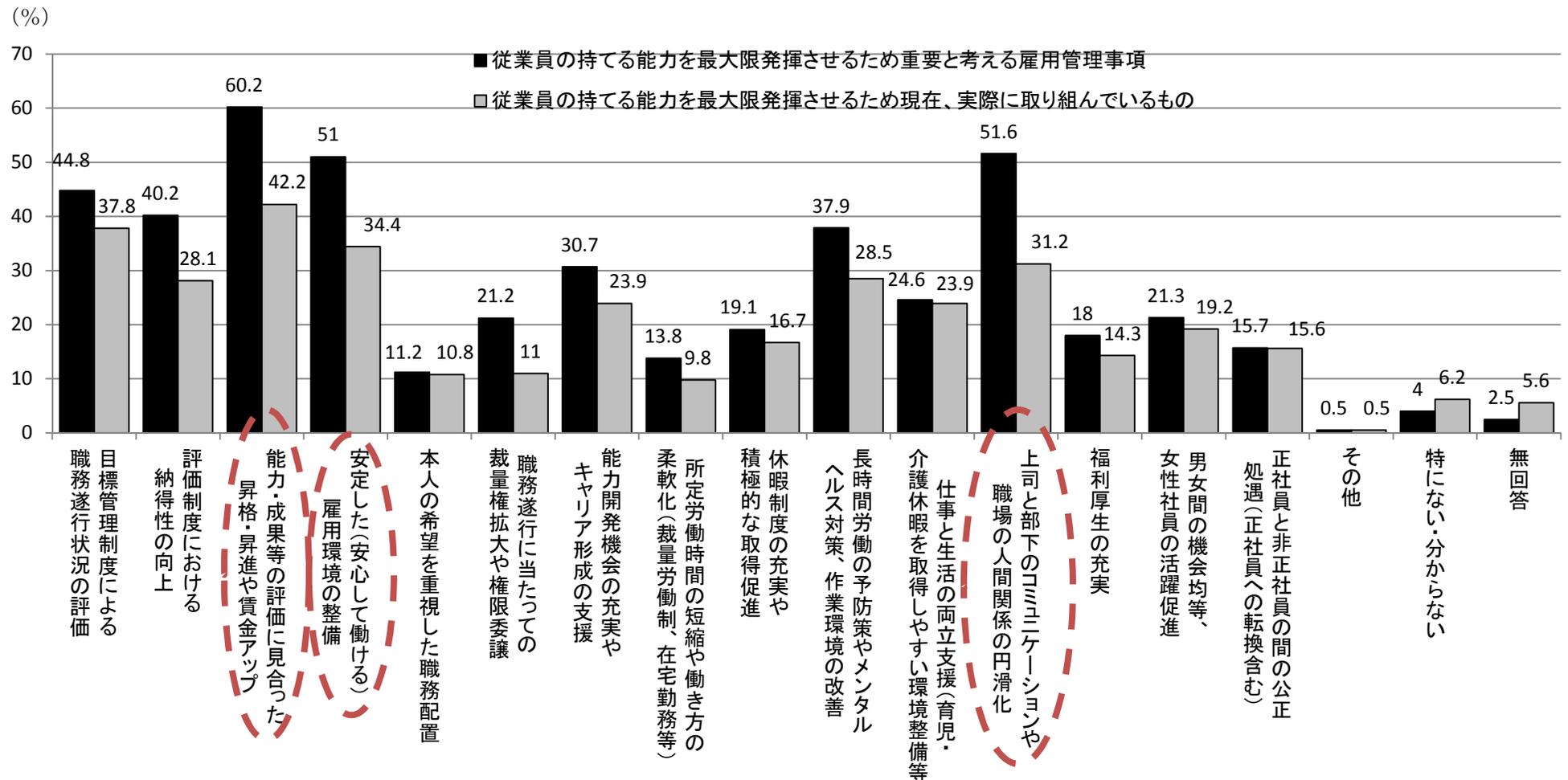
図表18 企業の雇用戦略(①競争力の源泉と競争力をさらに高めるために強化すべきもの)

○ 自社の競争力をさらに高めるために強化すべきもの(複数回答)として、「人材の能力・資質を高める育成体系(52.9%)」、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度(39.5%)」等となっている。



# 図表19 企業の雇用戦略(②従業員の能力を最大限発揮させるための雇用管理事項)

○ 従業員の持てる能力を最大限発揮させるために必要な雇用管理事項で、重要であると考えている事項と実際に取り組んでいるものとの差(重要だと考えているが実際には取り組んでいない割合)に着目すると、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化(20.4ポイント差)」、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金のアップ(18.0ポイント差)」、「安定した雇用環境の整備(16.6ポイント差)」等で差が大きくなっている。



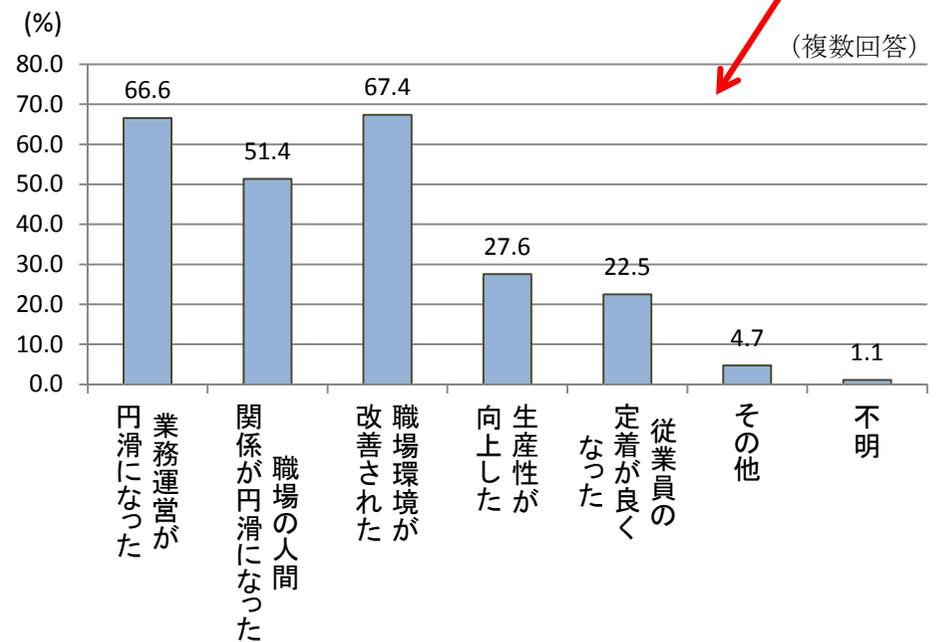
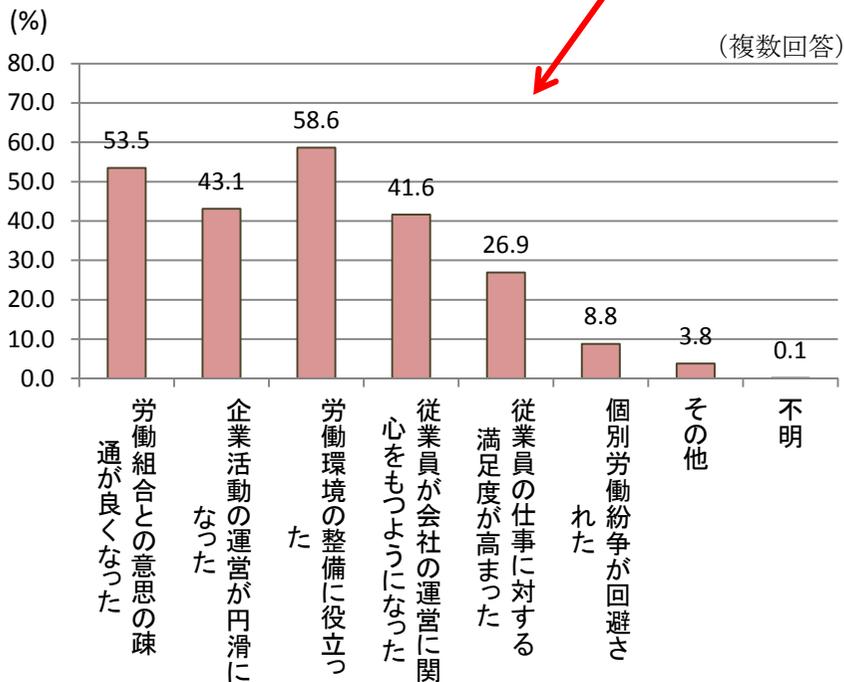
資料出所)JILPT「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査(2013年)」

# 図表20 労使協議機関及び職場懇談会の成果について

- 労使協議機関の成果としては、「労働環境の整備に役立った」が最も多い。また、「従業員の仕事に対する満足度が高まった」は20.9%となっている。
- 職場懇談会の成果としては、「職場環境が改善された」が最も多い。また、「業務運営が円滑になった」が66.6%、「職場の人間関係が円滑になった」は51.4%となっている。

労使協議機関の有無		成果の有無	
あり	39.6%	成果があった	57.2%
なし	60.3%	成果がなかった	1.2%
不明	0.2%	どちらともいえない	35.5%
		不明	6.0%

職場懇談会の有無		職場懇談会の開催の有無		職場懇談会の成果の有無	
あり	52.8%	開催された	90.7%	成果があった	76.4%
なし	46.7%	開催されなかった	8.6%	成果がなかった	0.6%
不明	0.5%	不明	0.8%	どちらともいえない	22.5%
				不明	0.5%



(資料出所): 厚生労働省「労使コミュニケーション調査(平成21年)」

注) 「労使協議機関」: 経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議機関、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。

「職場懇談会」: 管理者と従業員が課・グループを単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合をいう。

注) 調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所及び当該事業所に来ようされる常用労働者から一定の方法により抽出した労働者。

## 図表21 職場での上司とのコミュニケーションについて

平成25年度 雇用政策研究会報告書 参考資料

- 労働者のうち、不平・不満を伝えたことのある割合は平成21年に21.2%となっている。
- 不平・不満を伝えたことがある者のうち、「直接上司へ」と回答した割合は時系列にみて、7割台で推移している。

《不平・不満を伝えたことの有無別労働者割合(過去1年間)》

(%)

	計	不平・不満を伝えたこと「あり」	不平・不満を伝えたこと「なし」	不明
平成元年	100.0	22.8	75.9	1.2
平成06年	100.0	26.5	73.2	0.2
平成11年	100.0	37.4	61.9	0.7
平成16年	100.0	13.7	86.3	0.0
平成21年	100.0	21.2	78.0	0.8

《不平・不満を伝える方法》

(複数回答:%)

	不平・不満を伝えたこと「あり」計	直接上司へ	自己申告制度によって	労働組合を通して	苦情処理委員会等の機関へ	その他	不明
平成元年	100.0	73.1	20.3	15.3	1.7	2.7	2.7
平成06年	100.0	73.5	17.9	19.5	0.7	4.7	-
平成11年	100.0	75.2	10.8	15.9	1.5	10.3	0.2
平成16年	100.0	77.8	10.2	15.1	1.5	11.7	0.0
平成21年	100.0	79.6	4.7	11.6	1.5	8.6	3.1