

前回の雇用政策研究会報告

- ・雇用政策基本方針など

平成25年9月

厚生労働省職業安定局

目次

ページ

○「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進（前回の雇用政策研究会の概要）	1
○雇用政策基本方針、全国指針、地方方針のイメージ	1 2
○雇用政策基本方針（平成 20 年 2 月 29 日）	1 3

日本の成長を支える経済・雇用の2つの主要課題と4つの対応の要

I 産業構造の転換

<現状と課題>

- ◆製造業や建設業の雇用者は減少傾向、医療・福祉、情報通信業は増加傾向
- ◆今伸びている「医療・福祉」等のサービス産業では、相対的に賃金が低い
※製造業の賃金水準は、産業計の平均水準を若干上回っている。
- ◆アジア新興国の経済成長は、アジア圏に巨大な中間層・富裕層の市場を創造

① 日本のもともとの強みを活かした産業の活性化を支援

- 成長の軸“製造業1000万人の日本”の維持
- 環境・省エネルギー分野の育成 等

② 増大するアジア市場の需要の取り込み、海外事業展開する企業への支援を推進

- 製造業の海外事業展開の支援
- 情報通信・コンテンツ、観光業、農林漁業等、日本の感性を活かした産業育成 等

<現状と課題>

- ◆人口減少社会の到来により、2060年には日本の総人口が9000万人を割り込む
- ◆生産年齢人口の減少は、「労働力の減少による経済成長の抑制」と「消費者層の減少による内需減少」の需給両面に課題。
- ◆就職未内定者の増加、女性のM字カーブ等の課題

③ 高齢者需要を取り込む産業育成

- 医療・介護分野、関連するものづくり分野の市場拡大
- 高齢者市場に適応したサービス産業などの充実 等

④ 労働力の質・量をともに改善

- 全員参加型社会の実現
- ・若年者等の就労支援、定着支援
- ・女性のM字カーブ解消に向けた支援
- 「人材育成」から「人材形成」へ 等

<4つの対応の要>

「雇用政策の重要な鍵」となる施策の方向性

日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策

緊急雇用対策として効果を発揮してきた「まもる」雇用政策から、今後は、**雇用を「つくる」「そだてる」「つなぐ」政策**に軸足を移行する。

- 雇用創出の推進 ～「雇用をつくる」人材
- 働く場の質の向上(雇用管理改善の推進)
- 人材育成支援の充実
新産業展開・職種転換等の人材育成支援
- 人材マッチング機能の強化
- グローバル人材の育成、海外市場の取り込み支援
※ 国内事業と海外事業はむしろ補完的な場合が多く、海外事業展開の結果、国内雇用が増加又は維持するケースが多く見られる。

新たな地域雇用創出の推進

産業構造の転換、リーマン・ショックの影響等により個々の地域の雇用に生じた“痛み”に対応するため、「日本の成長を担う産業」を踏まえ、地域の特徴等を活かした新たな地域雇用創出を推進する。

- 地域の産業・雇用の特性把握
- 地域に「雇用をつくる」人材の確保・育成
- 財政、金融、税制などを含む、総合的な支援策の実施

日本の将来を担う若年者等の就労支援

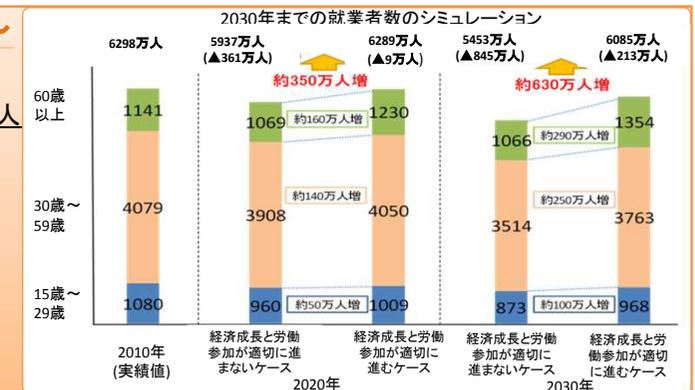
日本の将来を担う若者たちが、自身の夢や目標に向かって邁進し、充実した人生のキャリアを拓くことができるような社会を作り上げる。

- 人材育成機能としての企業のあり方の理解促進
- 雇用のミスマッチの解消
「手間ひまをかけた」就職支援の推進、中小企業とのマッチング支援、既卒三年採用の標準化
- キャリア教育の充実等
- 若者のキャリア・アップ支援

2030年・日本の姿 ～労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション～

- 経済成長と労働参加が適切に進まない場合(ゼロ成長+参加が進まないケース)は、2030年の就業者数が▲845万人(2010年比)となるが、経済成長と労働参加が適切に進むケース(成長+参加促進ケース)では、その場合よりも約630万人増となり、2010年比で▲213万人に留まる見込みである。
- 成長+参加促進ケースでは、製造業は2030年には987万人の就業者数(直近(2010年):1060万人)、医療・福祉では2030年には972万人(直近(2010年):656万人)の就業者数を生み出す見込みである。
※ (ゼロ成長+参加が進まないケース)の場合、製造業は834万人にまで減少、医療・福祉では855万人に増加

※経済成長が適切に進むケースは、「日本再生戦略」に基づき、名目3%程度、実質2%程度の成長などが実現することが前提
※(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて推計



現状と課題

- 製造業や建設業の雇用者は減少傾向、医療・福祉、情報通信業は増加傾向【下図1】
- 今伸びている「医療・福祉」等のサービス産業では、サービスの質の改善や生産性の向上が賃金水準につながらず、相対的に賃金が高い(※製造業は平均的水準を維持)【右図2】
- アジア新興国の経済成長で、アジア圏に巨大な中間層・富裕層が生まれており、日本企業も海外市場へ拡大・参入の方向性【右図3】

図1 産業別雇用者数の推移

	農林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	熱供給・水道業	電気・ガス・情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	専門・技術サービス業	学術研究、宿泊業、飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、医療・福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)
2002	39	9	5	504	1111	33	154	308	944	161	87	153	301	178	247	440	76	330	217
2005	36	7	3	458	1059	35	169	302	940	151	89	154	295	173	254	515	76	401	229
2008	46	8	3	437	1077	32	182	326	941	159	98	149	301	178	258	565	56	442	223
2009	50	7	3	422	1015	34	185	332	935	161	97	147	308	182	261	588	51	420	222
2011	53	(6)	(3)	406	990	(34)	181	333	943	156	98	157	313	183	266	644	43	411	221
※(2010)																			
→2005	▲3	▲2	▲2	▲46	▲52	2	15	▲6	▲4	▲10	2	1	▲6	▲5	7	75	0	71	12
2005																			
→2008	10	1	0	▲21	18	▲3	13	24	1	8	9	▲5	6	5	4	50	▲20	41	▲6
2008																			
→2011	7(▲2)		(0)	▲31	▲87	(2)	▲1	7	2	▲3	0	8	12	5	8	79	▲13	▲31	▲2
※(2010)																			

図2 産業別賃金カーブ(年収ベース)

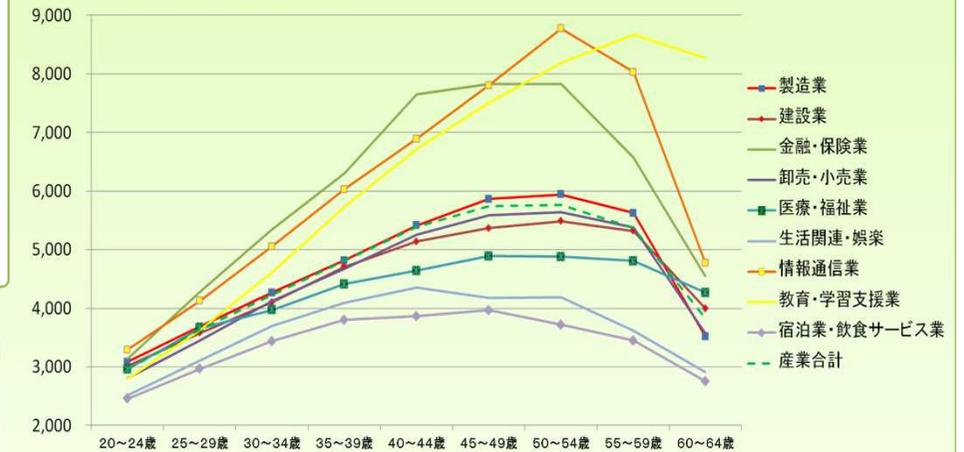
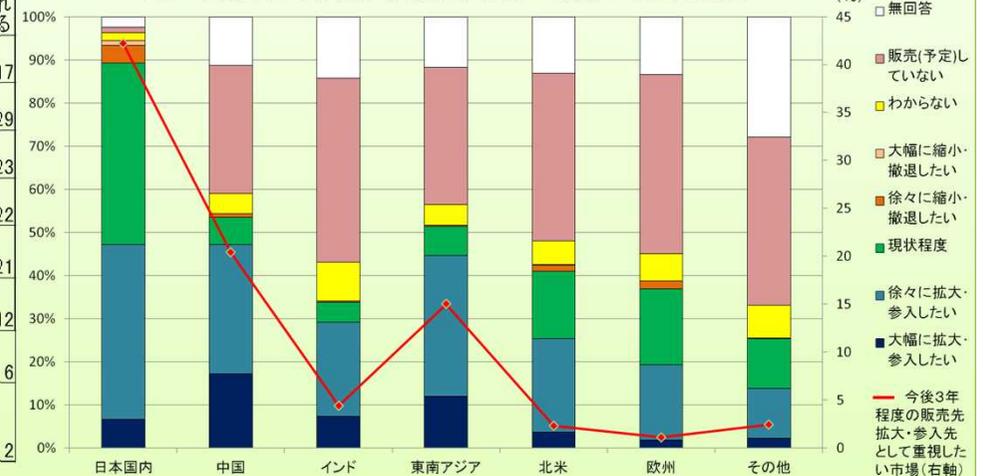


図3 今後の日本企業による海外市場への拡大・参入の動向



対応策

日本のもともとの強みを活かした産業の活性化を支援

- 成長の軸～ “製造業1000万人の日本” の維持
- 環境・省エネルギー分野の育成 等

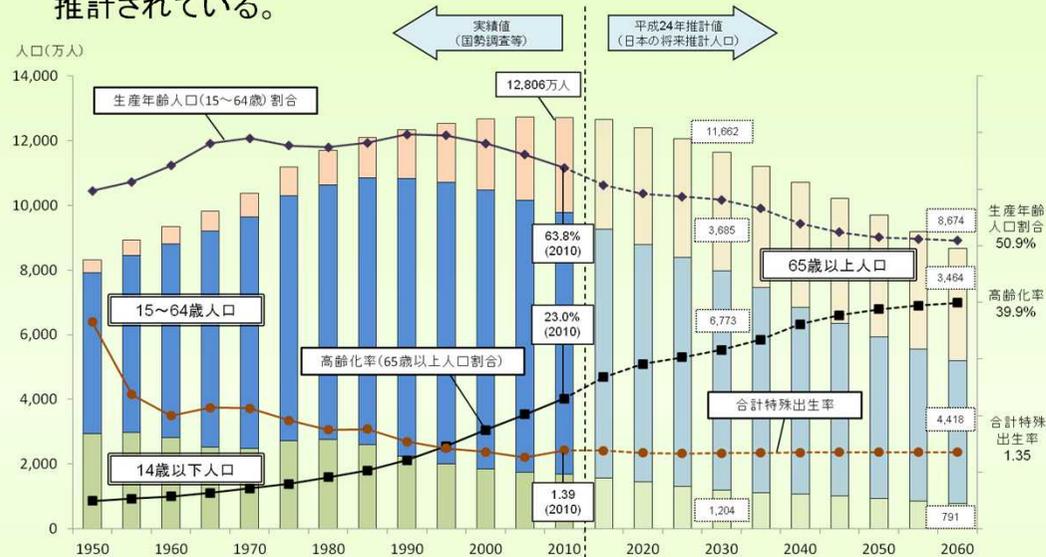
増大するアジア市場の需要の取り込み、海外事業展開する企業への支援を推進

- 製造業の海外事業展開の支援
- 情報通信・コンテンツ、観光業、農林漁業等、日本の感性を活かした産業育成 等

高齢者需要を取り込む産業育成

- 医療・介護分野、関連するものづくり分野の市場拡大
- 高齢者市場に適応したサービス産業などの充実 等

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



課題

(需要面)

○ 消費の低迷等により国内市場が縮小。【右図1】

(供給面)

○ 労働投入量の減少は経済成長の阻害要因となる。女性のM字カーブや就職未内定の若者増加等も供給面の制約要因となる。【図2・3】

○ また、所得の低下により需要面にも悪影響を及ぼす懸念がある。

対応策

労働力の質・量をとともに改善

- 全員参加型社会の実現
 - ・若年者等の就労支援、定着支援
 - ・女性のM字カーブ解消に向けた支援
- 「人材育成」から「人材形成」へ等

高齢者需要を取り込む産業育成 (再掲)

- 医療・介護分野、関連するものづくり分野の市場拡大
- 高齢者市場に適応したサービス産業などの充実 等

図1 自動車から見る内需の推移と予測

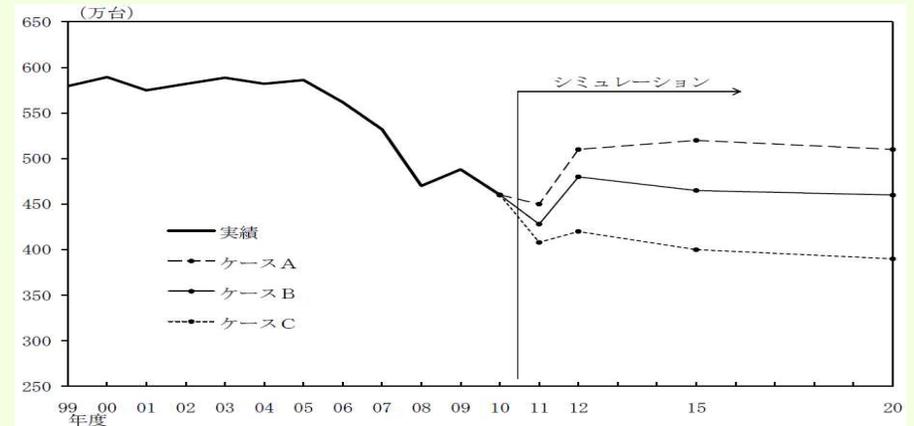


図2 女性の年齢階級別労働力率

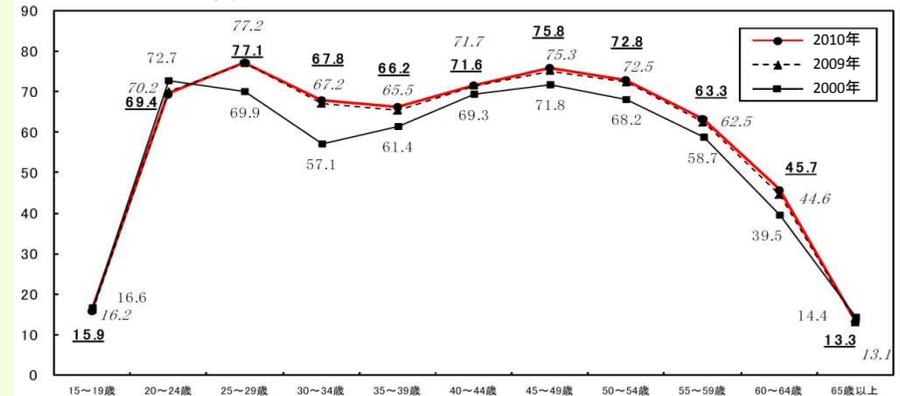
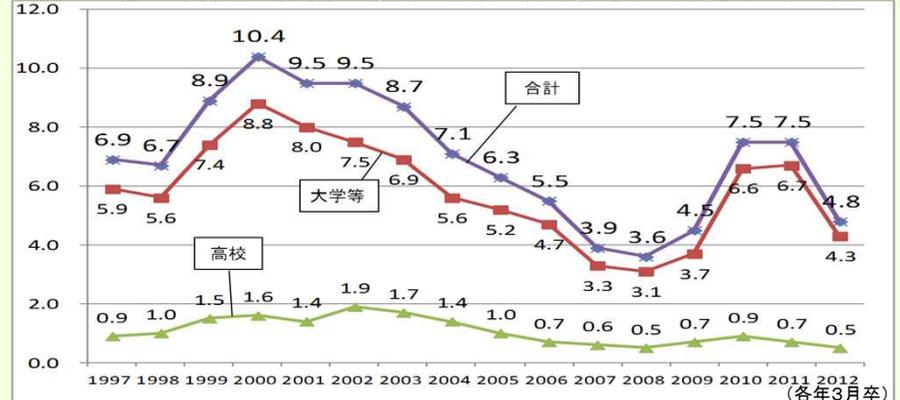


図3 未就職卒業業者数 (就職希望者のうち、就職先が決定していない者)



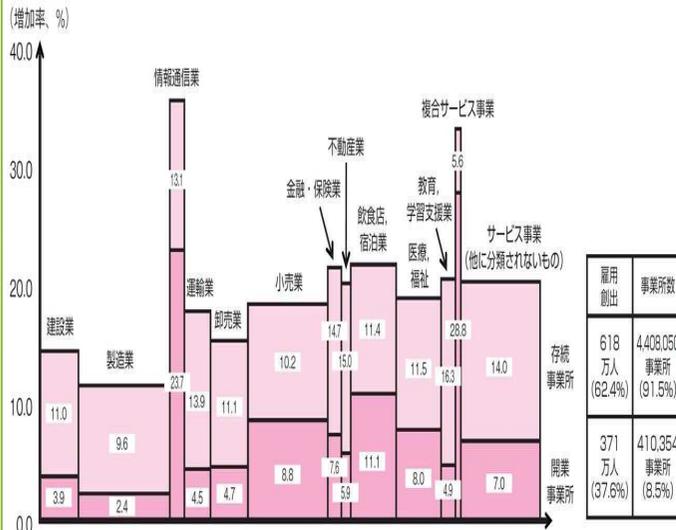
現状と今後の方向性

- リーマン・ショック後の世界金融危機による景気の悪化により、雇用情勢も急激に悪化した。その後、現在に至るまで徐々に回復してきている。
- 雇用調整助成金の支給決定数は、リーマン・ショックの2009年度に月平均で177万人に達したが、その後は概ね減少を続け、2011年度は65万人になっており、落ち着きを取り戻しつつある。
- 緊急雇用対策として効果を発揮してきた「まもる」雇用政策から、今後は、雇用を「つくる」「そだてる」「つなぐ」政策に軸足を移行するべき。



<新たな課題①：質の高い雇用の創出>

- 例えば開業事業所(下図)など、高い雇用創出効果を有するにも関わらず、人材確保等に問題を抱えている事業所に対して、支援が必要
- 例えば、女性の働く場の改善が企業の経営状況を向上させるという研究成果もある中で、企業経営陣にこうした成果の周知が必要 等

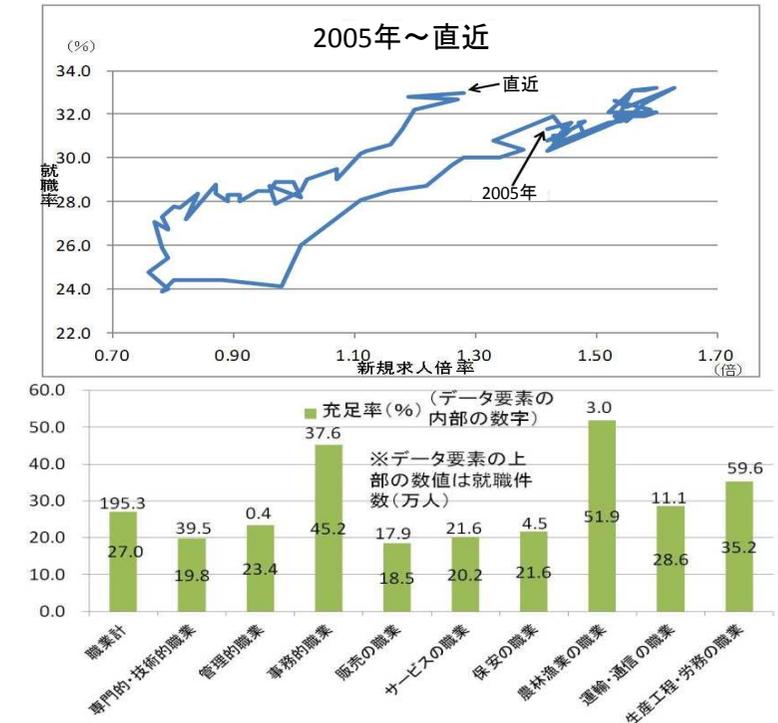


<新たな課題②：人材育成支援>

- 産業構造が転換する中、健康、環境等の分野に加え、その他の成長分野(アジア市場を取り込むものづくり分野など)における人材の育成が課題
- 海外事業展開が進む際に、「マザー工場の機能は意図的に国内に残している」((独)労働政策研究・研修機構報告)等を踏まえると、職の高度化が進むと考えられるため、開発部門やソリューション、アフターサービス等の人材育成も課題
- 労働者の高齢化が進む中、人材も若い内に育てるということではなく、常にブラッシュアップするという感覚への転換が大切

<新たな課題③：マッチングの促進>

- ハローワークのマッチング機能は、以前と比較して効率的に(上図)。ただし、産業構造が大きく転換する中、ミスマッチは依然大きな課題(下図)



～緊急時の「まもる」雇用政策から、今後は、「つくる」「そだてる」「つなぐ」雇用政策に軸足を移行～

「つくる」

- ・「雇用をつくる」人材
 - －未知の世界、時に非常に厳しい環境に、「面白そうだ」「やってみよう」という気持ちで、積極的に飛び込んでいく前向きな気持ち、姿勢・行動力、「最後までやり抜く」「タフネス」、自分の頭で考え課題を解決しようとする素養のある人材のこと
 - こうした人材は、「企業の潜在的な成長力を顕在化させ、成長産業等への事業展開を支える」「雇用管理の改善等による雇用の質を高め企業の魅力を向上させる」「自ら開業・起業し、社会の潜在的なニーズを顕在化させる」「中小企業の海外事業展開の礎となる」などにより雇用を創出する
- ・雇用創出企業の支援
- ・開業・起業、ベンチャー企業等の支援
- ・中小企業等の雇用管理改善の推進
- ・女性の働く場の改善と企業実績の改善
- ・高齢化に対応した働きやすさの推進

「そだてる」

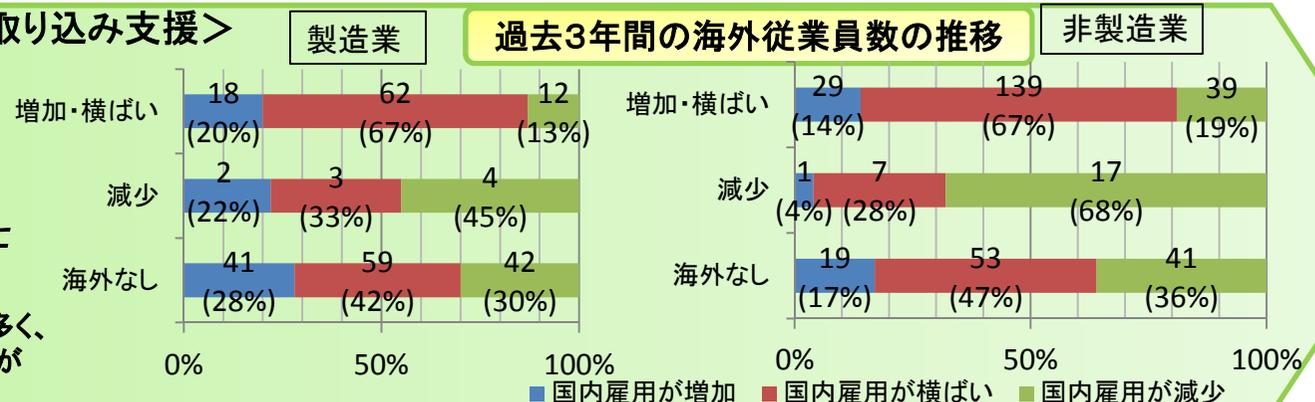
- ・構造転換に対応した人材育成支援の方策
 - －日本の成長を担う産業（健康、環境及び関連するものづくりのほか、アジア市場を取り込む製造業、観光・農林漁業等）の人材育成支援
 - －イノベーティブな職種、ソリューションなど付加価値寄与度の高い職業への転換に必要な人材育成支援
- ・「人材育成」から「人材形成」へ
 - 年齢に関係なく教育訓練を続け、「人材そのものを形作っていく」必要
- ・社会人の学び直し支援
- ・日本的長期雇用慣行の再評価

「つなぐ」

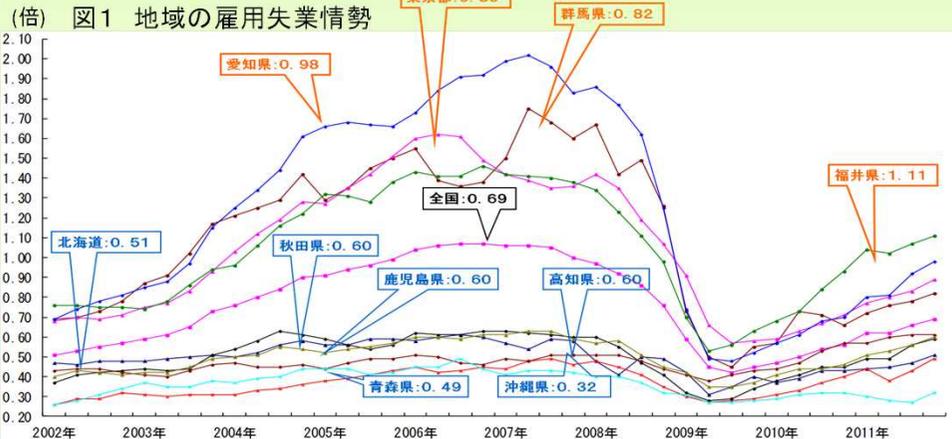
- ・ハローワークのマッチング機能向上のための取組の推進
 - 特に成長分野の企業、同分野を希望する求職者、教育訓練機関などには、特化した支援を実施
- ・福祉人材ハローワークや農林漁業就職支援コーナーによる産業ごとの効率的なマッチングの実施
- ・民間の人材ビジネス、教育訓練機関との連携の検討

<グローバル人材の育成、海外市場の取り込み支援>

- ・「グローバル人材」の育成
 - －海外事業展開に寄与する人材の育成
 - －海外現地での実践的育成の支援
 - ・海外利益の国内雇用への還元の促進
 - 海外展開の利益が国内雇用、設備投資等に還元される仕組みの中期的検討の必要性
- ※ 国内事業と海外事業はむしろ補完的な場合が多く、海外事業展開している企業のほうが、国内雇用が増加又は維持するケースが多く見られる。



○ 地域の雇用失業情勢は、景気後退後には格差が縮小する一方で、景気拡大時には格差が増大する傾向にある。



主な課題

- 一部の産業に依存するタイプから主要産業の多様化を図る等、産業構造の転換等を図る地域の取組に合わせた雇用対策が必要。【図2】
- 地域での企業誘致等のためには、雇用創出のノウハウ等を有する地域雇用のキーパーソンのほか、地域ネットワークの構築等を通じた必要な人材の確保・育成が重要。【図3、4、5】

対応策

- 地域が有する雇用創出につながる社会経済的な環境の把握、キーパーソン確保・育成のための地域の取組を支援。
- 産業構造が転換する中、今後の地域を支える産業の育成を図る産業政策と一体となった人材育成等の雇用対策を推進。都道府県レベルで地域の関係者(産・学・官・金融機関等)の協議会等による取組を支援。

図2 リーマンショック後、地域の主要産業の多様化を図る動き(静岡県)

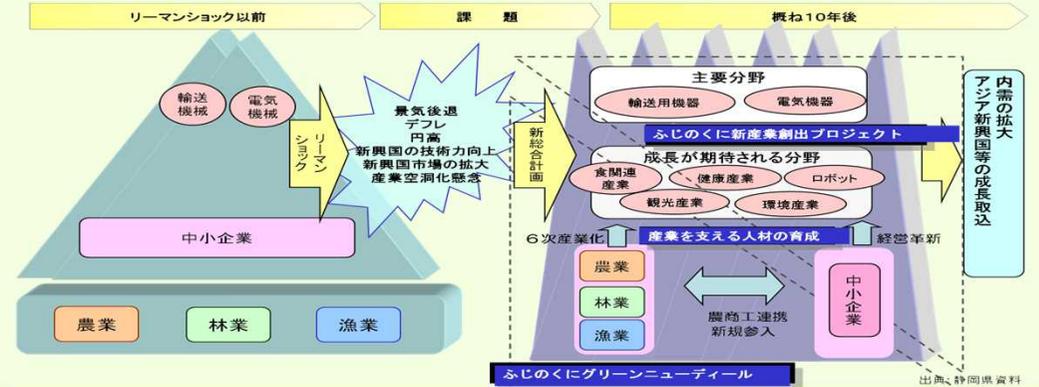
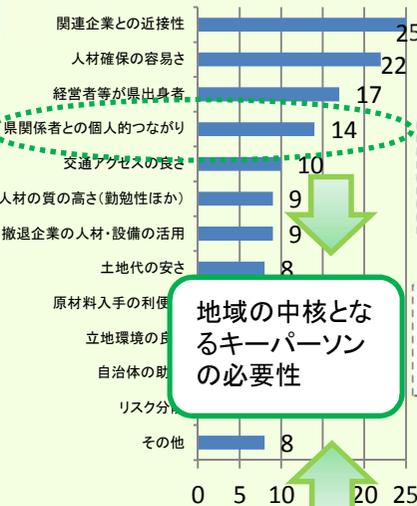


図3 島根県誘致企業の立地理由 (100社へのアンケート調査) 単位: 件



地域の中核となるキーパーソンの必要性

図4 ネットワークの構築により、雇用創出のための人材育成を推進(島根県)

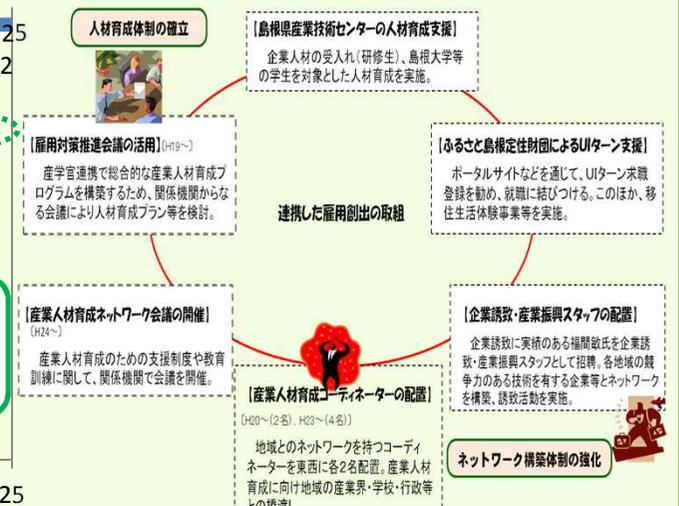
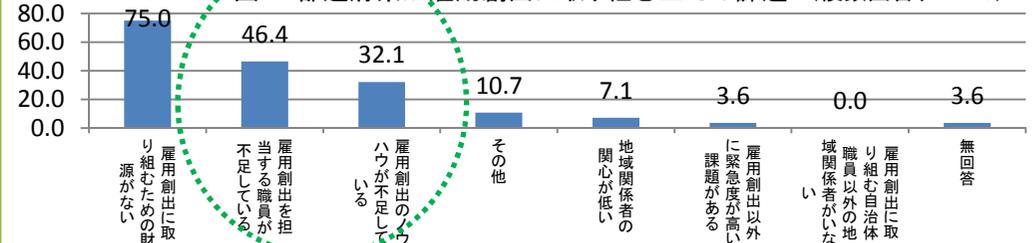


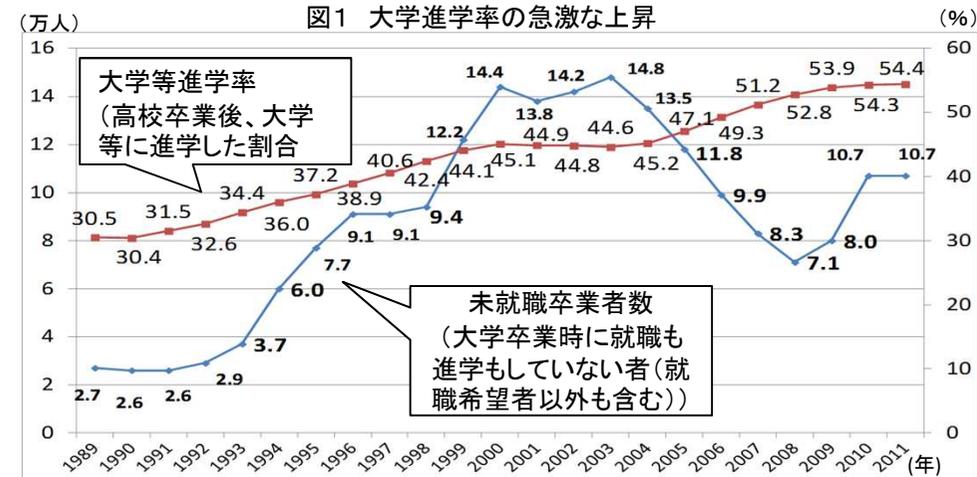
図5 都道府県が雇用創出に取り組む上での課題 (複数回答、N=26)



報告書概要VI ～日本の将来を担う若年者等の就労支援～

現状

大学定員増加や少子化の影響等により、大学進学率が急激に上昇している一方で、大学卒業時に就職も進学もしていない者も増加している。



主な課題

- 新規卒業者の内定率が低下。また、以前と比較して、同程度の雇用動向の下での企業による大卒者採用意欲が減退している【図2、3】
- 学生の大企業志向が依然根強いことや、採用活動のインターネット化等による知名度優先的な就職活動など、企業規模別のミスマッチが大きな課題となっている【図4】

主な対応策

- 若年者雇用支援の鍵は「手間ひまをかけた」就職支援の推進。
※ ジョブサポーターの個別の就職支援等により、4%ポイント近くの内定率押し上げ効果があったと試算(2010年度)
- 中小企業とのマッチング支援(若者の採用や人材育成等に力を入れている中小企業にプラスの「シグナル」を付与)
- 既卒三年採用の標準化
- キャリア教育の充実、若者のキャリア・アップ支援 等

図2 新規大学卒業者の内定率の推移

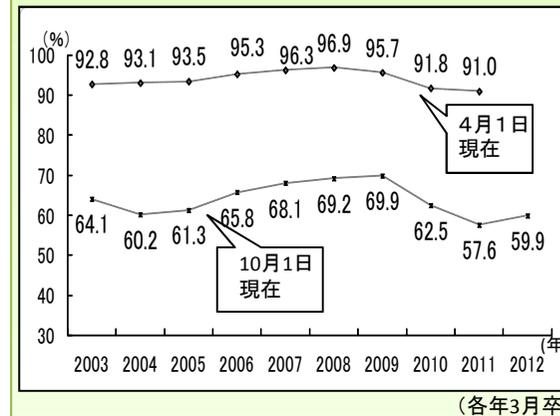


図3 大卒者の就職率と雇用人員判断

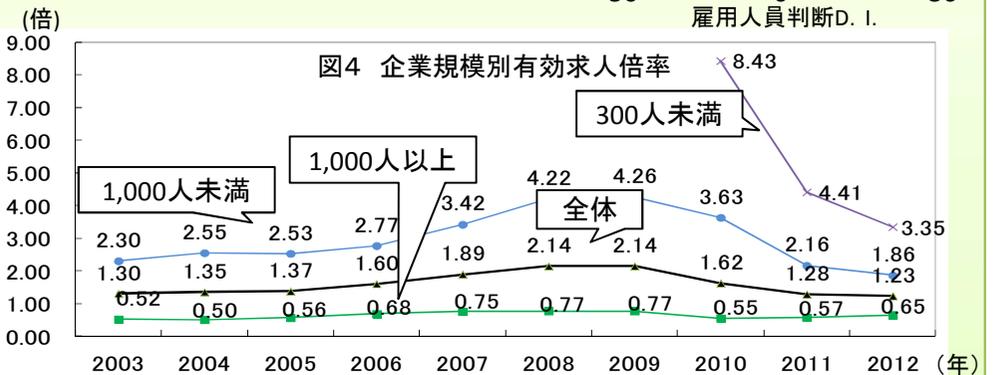
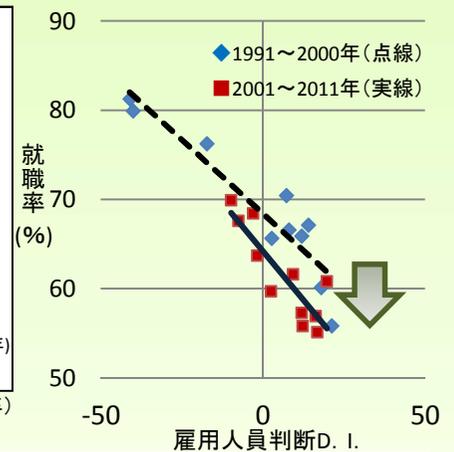


図5 ジョブサポーターの活動支援

	2010年度計	2011年4月～9月	10月	11月	12月	1月	2月	2011年度計
大卒就職者数	20,613	28,672	6,000	5,756	6,206	5,962	7,744	60,340
うち現役大学生	13,834	4,799	2,845	2,757	3,509	3,671	4,853	22,434

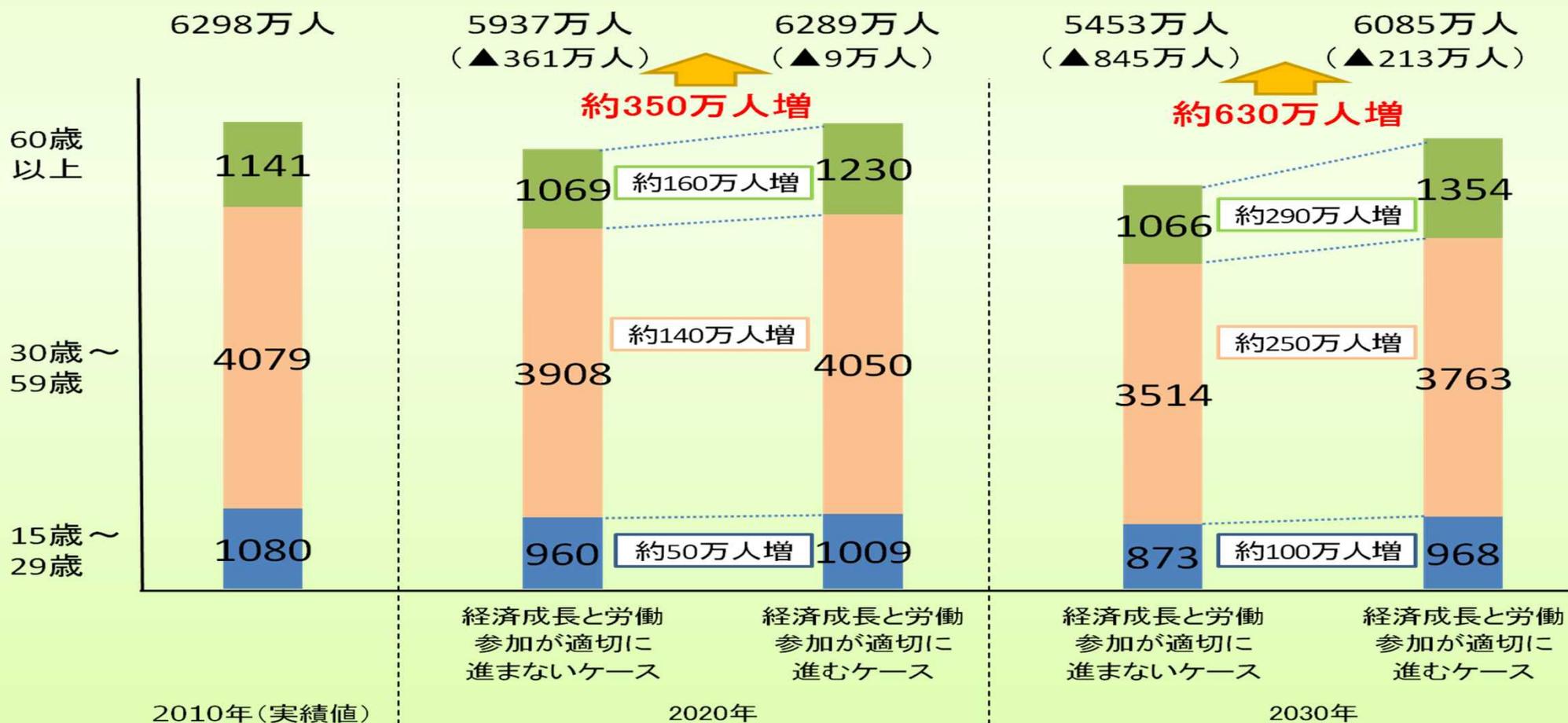
※ 2010年度はジョブサポーターの支援により約1万4千人の現役大学生が就職(9月～3月末)しており、内定率にして3.9%ポイントの押し上げ効果があったと考えることができる。

報告書概要Ⅶ～労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション(1)～

平成24年 雇用政策研究会報告書 概要

- 経済成長と労働参加が適切に進まない場合は、2030年の就業者数が▲845万人(2010年比)となるが、経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、その場合よりも約630万人増となり、2010年比で▲213万人に留まる見込みである。

2030年までの就業者数のシミュレーション(男女計)



出典：2010年実績値は総務省「労働力調査」(平成22年(新)基準人口による補間補正值)、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

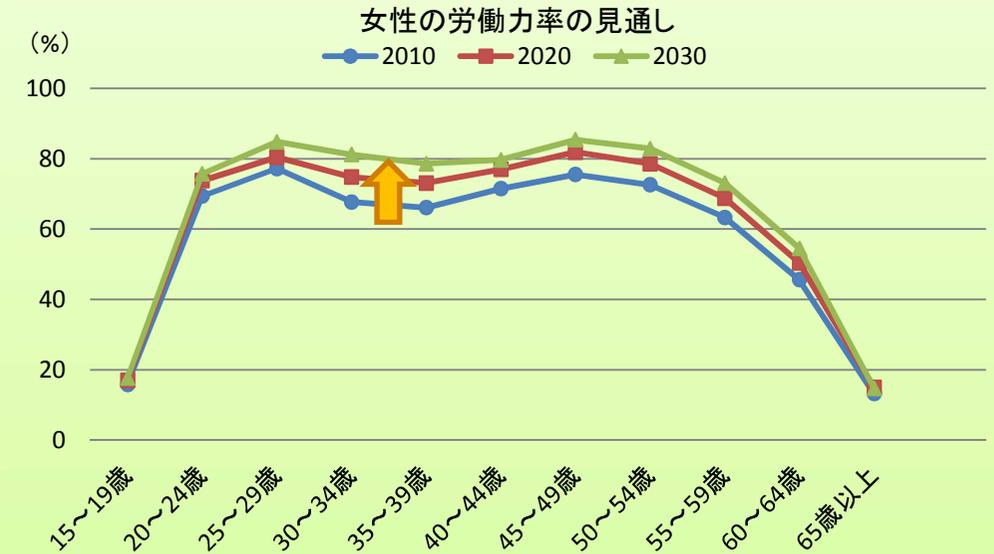
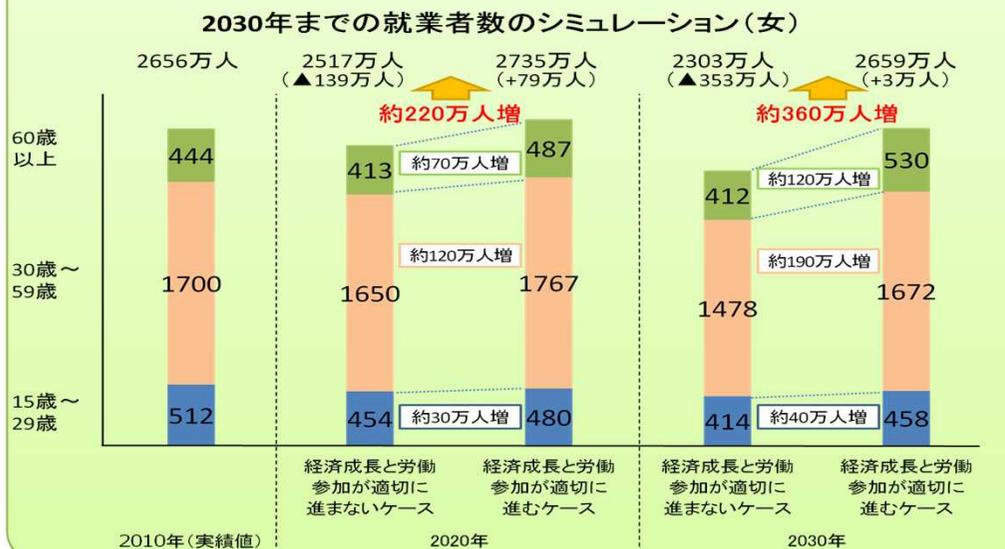
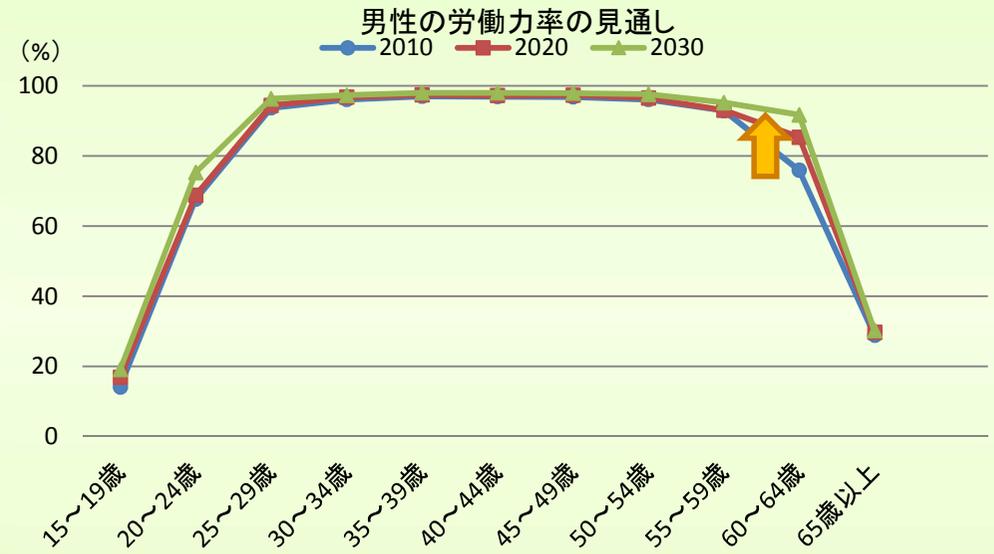
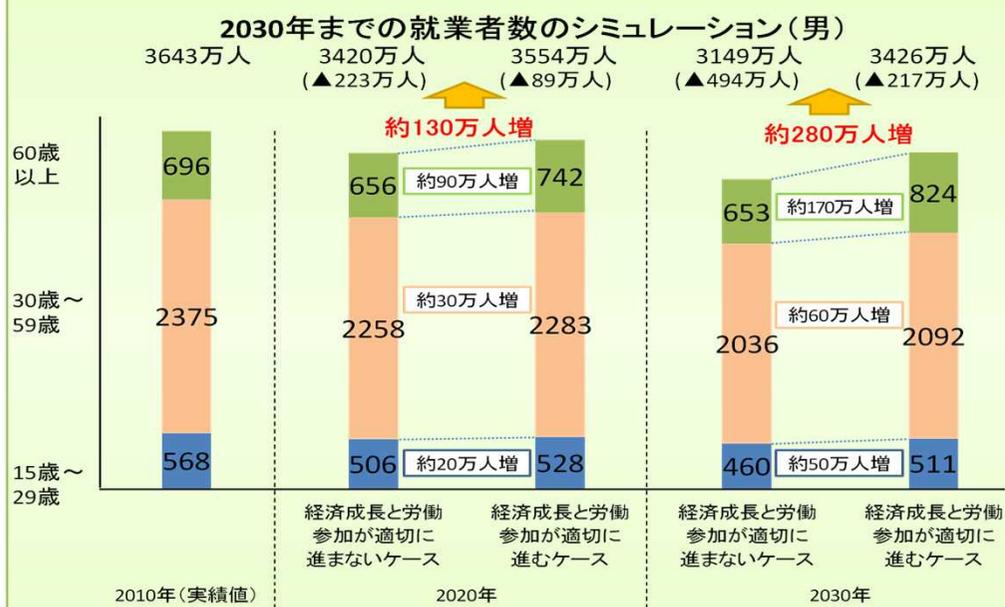
※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再生戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2015年までは経済成長が一定程度進むケースと同程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロかつ労働市場への参加が進まないケース(2010年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

報告書概要Ⅷ～労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション(2)～

- (成長+参加促進ケース)では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高齢者層の労働力率は上昇し、(ゼロ成長+参加が進まないケース)より、2030年時点での就業者数は約280万人増となるが、人口減少の影響で、2010年比で200万人以上減少する見込み。
- (成長+参加促進ケース)では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消するため、(ゼロ成長+参加が進まないケース)よりも、2030年時点での就業者数は約360万人増となり、人口減少下に関わらず、2010年比で約3万人の増加となる見込み。



報告書概要Ⅸ～労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション(3)～

平成24年 雇用政策研究会報告書 概要

(成長+参加促進ケース)の場合、大幅な人口減少下にある2030年時点でも、製造業の就業者数は987万人(2010年:1060万人)で“製造業1000万人の日本”が維持され、一方、医療・福祉は972万人(2010年:656万人)の就業者数を生み出す見込み。

	2010年実績	2020年			2030年			
		経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が一定程度進むケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース	経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が一定程度進むケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース	
産業別就業者数(万人)	農林水産業	255	219	237	244	176	217	219
	鉱業・建設業	507	479	472	458	457	426	403
	製造業	1060	952	984	1042	834	872	987
	電気・ガス・水道・熱供給	34	30	30	31	26	26	28
	情報通信業	221	221	221	225	219	220	239
	運輸業	328	284	300	314	240	269	303
	卸売・小売業	1109	965	985	1042	804	865	936
	金融保険・不動産業	247	214	209	220	178	172	203
	飲食店・宿泊業	341	319	313	326	285	278	313
	医療・福祉	656	757	821	860	855	928	972
	教育・学習支援	289	276	269	274	253	242	228
	生活関連サービス	161	148	157	171	127	144	152
	その他の事業サービス	310	314	316	320	296	301	331
	その他のサービス	452	466	469	471	461	472	495
公務・複合サービス・分類不能の産業	328	293	291	292	241	245	275	
産業計	6298	5937	6075	6289	5453	5678	6085	
2010年との差	農林水産業		-36	-18	-11	-79	-38	-36
	鉱業・建設業		-28	-35	-49	-50	-81	-104
	製造業		-108	-76	-18	-226	-188	-73
	電気・ガス・水道・熱供給		-4	-4	-3	-8	-8	-6
	情報通信業		0	0	4	-2	-1	18
	運輸業		-44	-28	-14	-88	-59	-25
	卸売・小売業		-144	-124	-67	-305	-244	-173
	金融保険・不動産業		-33	-38	-27	-69	-75	-44
	飲食店・宿泊業		-22	-28	-15	-56	-63	-28
	医療・福祉		101	165	204	199	272	316
	教育・学習支援		-13	-20	-15	-36	-47	-61
	生活関連サービス		-13	-4	10	-34	-17	-9
	その他の事業サービス		4	6	10	-14	-9	21
	その他のサービス		14	17	19	9	20	43
公務・複合サービス・分類不能の産業		-35	-37	-36	-87	-83	-53	
産業計		-361	-223	-9	-845	-620	-213	

「日本再生戦略」で成長を見込んだ産業で伸びる

出典：2010年実績値は総務省「労働力調査」(平成22年(新)基準人口による補間補正值。労働力需給推計の表章産業区分に(独)労働政策研究・研修機構で組み替え)、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再生戦略(案)」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が一定程度進むケース：経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定し、労働市場への参加が一定程度進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2015年までは経済成長が一定程度進むケースと同程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロかつ労働市場への参加が進まないケース(2010年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、産業計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

概要Ⅰ ～産業構造の転換～

図1 産業別雇用者数の推移

(資料出所)総務省「労働力調査」

(注1)2002年以前と2002年以降は、産業分類が変更になったため、単純に比較出来ない。

(注2)2011年は補完推計値を用いて算出した参考値である。

「漁業」、「鉱業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」は、補完推計値が算出されていないため、括弧内に2010年の値を記載している。

図2 産業区分別賃金カーブ(年収ベース)

(資料出所)「平成23年 賃金構造基本統計調査」

(注1)ここでの賃金とは、所定内給与額(月額)のことである。

(注2)常用労働者1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分している。

図3 今後の日本企業による海外市場への拡大・参入の動向

(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)

(注)「今後3年程度の販売先拡大・参入先として重視したい市場」に関する調査では、12.3%の企業が無回答

概要Ⅱ ～人口減少社会の到来～

左上図 日本の人口の推移

(資料出所)総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態統計」

図1 自動車から見る内需の推移と予測

(資料出所)日本銀行調査論文2012年「海外生産シフトを巡論点と事実」、日本自動車販売協会連合会「自動車国内販売」、「自動車ディーラー・ビジョン(2011年版)」、全国軽自動車協会連合会「軽自動車新車販売速報」

(注)シミュレーションはケース分けをして想定されたもの。

ケースAは、2011年度上半期の落ち込みを追い上げる勢いが強い場合、ケースBは中庸水準、ケースCは、2011年度上半期の落ち込みが大きく、下半期の追上げも不十分な形となる場合。

図2 女性の年齢階級別労働力率

(資料出所)総務省「労働力調査」(平成12、21、22年)

図3 未就職者数(就職希望者のうち、就職先が決定していない者)

(資料出所)職業安定業務統計

(注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数。

概要Ⅲ ～今後の日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策の課題～

右上図 失業率と有効求人倍率の推移

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

左下図 開業および存続事業所による雇用創出

(資料出所)中小企業庁「2011年版 中小企業白書」、総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス基礎調査」再編加工(中小企業庁試算)

(注1)横軸は、2006年期首の全事業所(非一次産業)に占める各業種

の従業者の割合を示している。期首の従業者は、存続事業所及び廃業事業所から算出。

(注2)鉱業及び電気・ガス・熱供給・水道業は、従業者数少なく、表示されていない。

(注3)事業所単位の開業には、支所や工場の開設及び移転による開設を含む。

(注4)開業事業所については、2009年時点の従業者数を、存続事業所については、平成18年事業所・企業統計調査と接続が可能な事業所の雇用変動分を用いて算出している。存続事業所は、事業所・企業統計調査における調査範囲に限定されるため、存続事業所による雇用増加が過小に算出されている可能性がある。

(注5)存続事業所4,408,050事業所のうち、雇用創出に寄与している事業所数は、1,085,387事業所。

右下図(上部) ハローワークによるマッチングの促進

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)横軸に「新規求人倍率」を、縦軸に「就職率」をそれぞれ置いて、2005年から現在に至るまでの数値を変遷を線でつなげたもの。

右下図(下部) 職業別就職件数と充足率

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」(2011年)

(注1)表は常用労働者(雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているもの)についてであり、パートを含む。

(注2)充足率=就職件数/新規求人

(注3)就職件数および充足率は2011年計の値。

概要Ⅳ ～今後の日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策～

下図 過去3年間の海外従業員数の推移

(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)

概要Ⅴ ～新たな地域雇用創出の推進～

図1 地域の雇用失業情勢

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1)上位4都県、下位6県とは、2005年4月～2011年12月平均の上位4都県、下位6県。

(注2)グラフは四半期の数値。

(注3)全国、県名の横の数値は、2011年10月～12月期の有効求人倍率(季節調整値)。

図2 リーマンショック後、地域の主要産業の多様化を図る動き(静岡県)

(資料出所)静岡県

図3 島根県誘致企業の立地理由

(資料出所)「事例に学ぶ 地域雇用再生～経済危機を超えて～」佐口和郎(2010年)

『島根県の産業と労働、2009』より引用、原資料は企業立地課によるフォローアップ調査。

図4 ネットワークの構築により、雇用創出のための人材育成を推進(島根県)

(資料出所)島根県

図5 都道府県が雇用創出に取り組む上での課題

(資料出所)「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」JILPT調査シリーズNo.101 2012年3月

概要Ⅵ ～日本の将来を担う若年者等の就労支援～

図1 大学進学率の急激な上昇

(資料出所)文部科学省「学校基本調査」

(注)縦軸は、左側が未就職卒業者数、右側が進学率に対応している。

図2 新規大学卒業者の内定率の推移

(資料出所)「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)

(注)内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

図3 大卒者の就職率と雇用人員判断

(資料出所)文部科学省「学校基本調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注1)大学卒の就職率は、当該年の就職者数を卒業者数で除したものの。

(注2)雇用人員判断は、企業に現在の雇用人員を「過剰」「適正」「不足」の中から回答してもらい、「過剰」と答えた企業の割合(%)から「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。プロットしたデータは、四半期値を単純平均して年平均を算出したもの。

(注3)1991年(平成3年)～2011年(平成23年)について、その年の卒業者の就職率と前年の雇用人員判断D.I.をプロットしたもの。

(注4)「若年者就業の経済学」(2010)(太田聰一)によれば、分析の結果として、新卒採用は「過去3年間の業績の推移」と「3年後までの業績推移の予想」の双方に強く反応すると結論付けている。

図4 企業規模別有効求人倍率

(資料出所)リクルートワークス研究所「第28回ワークス大卒求人倍率調査(平成24(2012)年卒)」

(注1)調査期間は2011年2月23日～3月31日(3月14日～21日は休止)、震災後に被災地及びその周辺に本社が所在する企業を調査対照から外した。

(注2)300人未満の区分では、2010年3月卒より集計している。

(注3)従業員規模別就職希望者数については、大学3年生・大学院1年生の2月の時点での調査に基づき推計したもの。

(注4)従業員規模別の求人総数については、リクルート社の実施した採用予定者数の調査の結果を、「事業所・企業統計調査」(総務省)における従業員規模別の構成比に併せて換算し、推計したもの。

図5 ジョブサポーターの活動支援

(注)詳細な集計は2010年10月分報告から実施。

雇用政策基本方針、全国指針、地方方針のイメージ

※雇用施策実施方針

雇用政策基本方針

【趣旨】

「進路と戦略」で示される政府としての中長期的な雇用対策の基本的考え方を踏まえつつ、改正雇用対策法第4条に規定された国が講ずべき施策に即して策定。

平成20年2月29日に策定済み
(平成25年度末までに策定予定)

全国指針(毎年度策定)

【策定主体】 厚生労働大臣

【趣旨】

毎年度、「地方方針」の策定に資するために、雇用政策基本方針に盛り込まれた内容を踏まえ、具体的な雇用施策、職業能力開発施策及びその他の施策との連携のあり方等を示すもの。

26年度予算成立後、速やかに策定

地方方針(毎年度策定)

【策定主体】 都道府県労働局長

【趣旨】

毎年度、全国指針を踏まえ、都道府県知事の意見を聞いて策定する各労働局における雇用施策の方針。

※地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策及び両立支援対策、産業振興施策等との連携についても盛り込む予定。

意見聴取

都道府県知事
(省令事項)

審議、了承

地方労働審議会

26年度予算成立及び全国指針の策定後、
速やかに策定

雇用政策基本方針(平成20年2月29日)

～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～

本格的な人口減少に伴う労働力人口不足の懸念、グローバル化や技術革新等がもたらした課題を乗り越え、経済社会の持続的な発展を強固なものとし、人々の「**雇用・生活の安定**」を確保するため、「**安定の確保**」、「**多様性の尊重**」、「**公正の確保**」を基軸とし、当面5年程度の間、以下の雇用政策を強力に推進

①誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

- ・若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上
→フリーター、派遣労働者などの不安定就労者の正社員就職支援、若者の働く意欲を高める「若者自立塾」の実施、等
- ・女性のキャリアの継続と再就職等の実現
→保育サービスの充実、短時間勤務制度などの柔軟な働き方の環境整備、マザーズハローワークにおける就職支援、等
- ・いくつになっても働ける社会の実現
→年齢制限禁止の徹底、70歳まで働ける企業の普及、シルバー人材センターによる多様な就業や地域参加の機会の確保、等
- ・障害者等への支援
→障害者の雇用機会の拡大、福祉から雇用への移行に向けた総合的取組、母子世帯等に対する「チーム支援」の強化、等
- ・地域における雇用創出の推進
→雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域における雇用創出支援、U・Iターンの促進、等
- ・労働力需給調整機能の強化
→労働者派遣事業に係る厳正な指導監督と派遣制度の見直し、セーフティネットとしてのハローワークの機能強化、等

②働く人すべての職業キャリア形成の促進

- ・職業キャリアを支援するインフラの充実、職業生涯を通じたキャリア支援
→多様な教育訓練システムの充実、キャリア・コンサルティングの普及、経営団体と協力した「ジョブ・カード」制度の普及、等
- ・専門的・技術的分野の外国人の就業促進と就業環境の改善
→専門的・技術的分野の外国人の就業促進、外国人労働者の雇用管理の改善、外国人研修・技能実習制度の適正化と見直し、等
- ・中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策
→熟練技能者の技能継承支援、中小企業の人材ニーズに応える教育訓練制度、福祉・介護分野の人材確保、等

③多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

- ・仕事と生活の調和が可能な働き方のための企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発
- ・多様な働き方を主体的に選択できる就業環境の整備
→パートの均衡待遇の確保、パート・有期契約労働者の処遇の改善や正社員転換支援、等

雇用・生活の安定確保