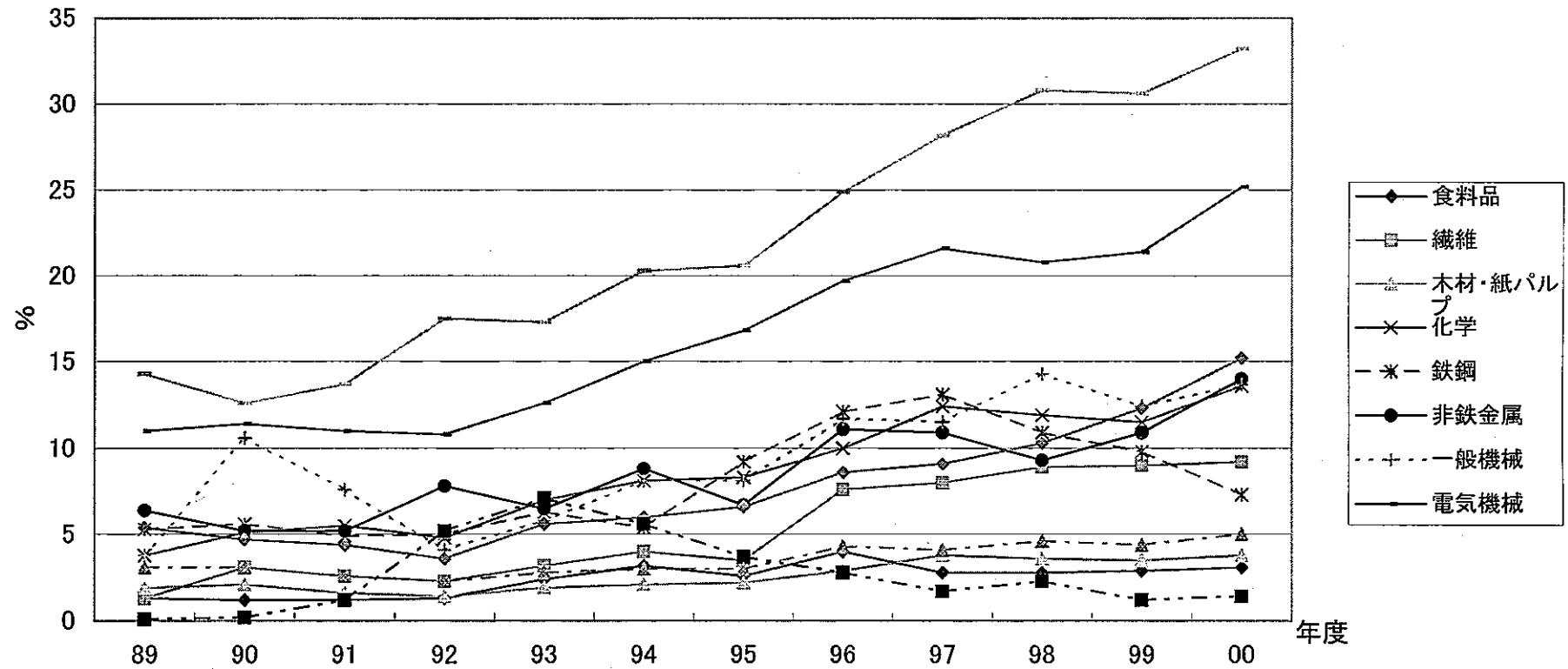


18 業種別海外生産比率

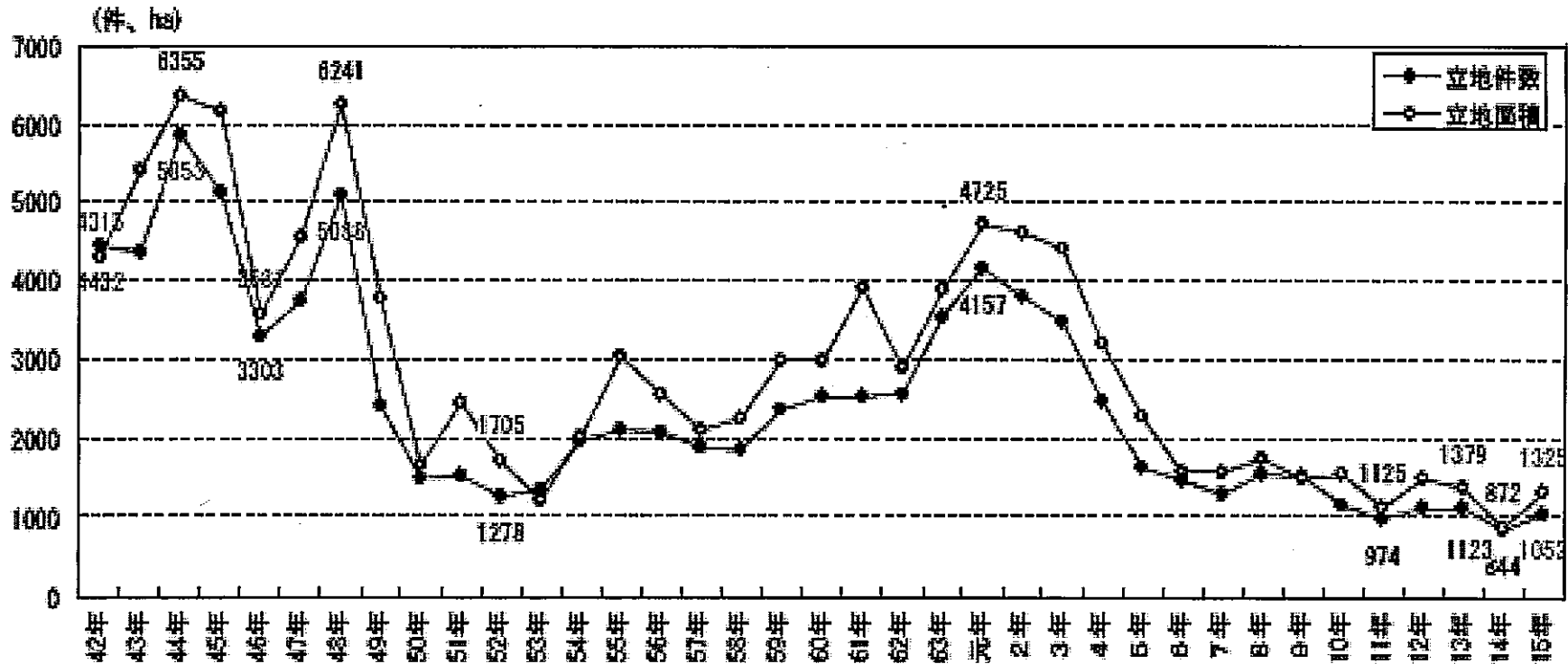
2000年度については、輸送機械が最も高く、次いで電気機械、精密機械、非鉄金属、一般機械となっている。



資料:財務省「法人企業統計」

19 全国の工場立地の推移

平成15年の工場立地件数は、1052件と、調査開始以来3番目に低い水準であり、立地面積の1,325haは4番目に低い水準となっているものの、対前年比では、立地件数が208件(24.6%)増、立地面積も同様に453ha(51.9%)の大幅増となった。



※ 経済産業省 平成15年工場立地動向調査

20 国内生産回帰の理由

理由	件数
事例総数	16
技術・品質面	14
国内の先端技術の必要性	4
技術のブラックボックス化	4
研究開発と生産の一体性	3
品質改善・安定	3
生産体制面	20
短納期への対応	8
リードタイムの短縮	4
少量生産への対応	2
部材調達の容易性	1
よい外注先の集積	3
在庫削減	1
需要変動への対応力向上	1
コスト・その他面	11
国内でのコストダウン	6
海外でコストダウンが図れない	3
その他	2

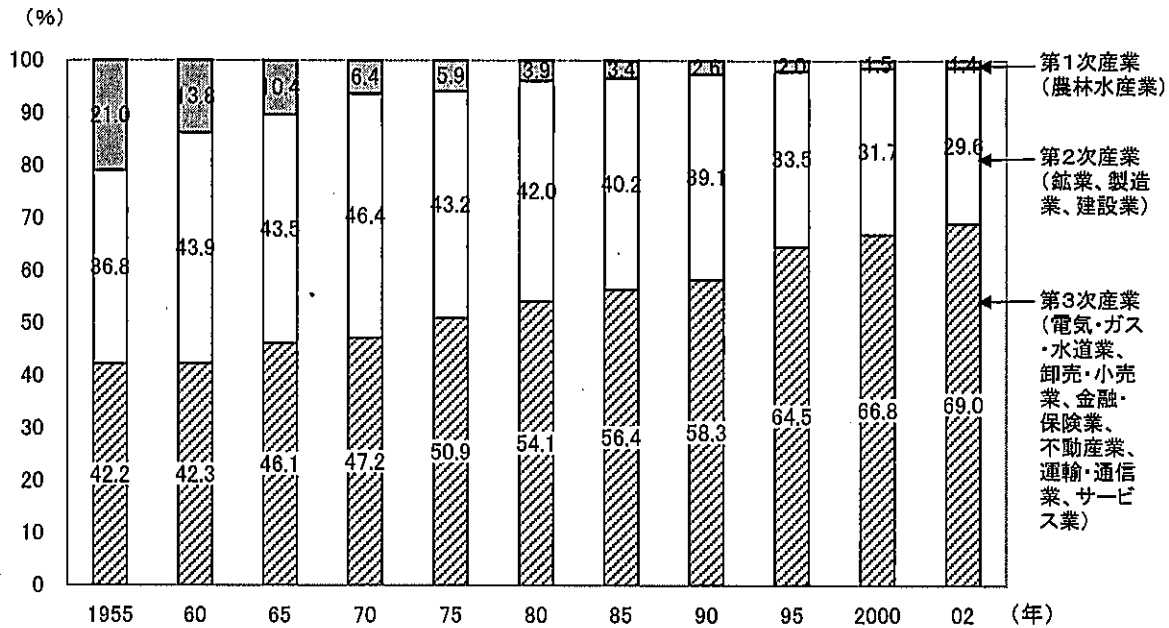
※ 件数は複数回答

資料出所：平成15年度ものづくり基盤技術振興基本法第8条に基づく年次報告

21 名目GDPに占める第1次、第2次、第3次産業の割合の推移

国内総生産(産業計)に占める第3次産業の割合は1990年代だけで10%ポイント以上上昇し、2002年時点で69.0%(名目ベース)を占めるまでに至っている。

名目GDPに占める第1次、第2次、第3次産業の割合の推移



資料出所 内閣府「国民経済計算」

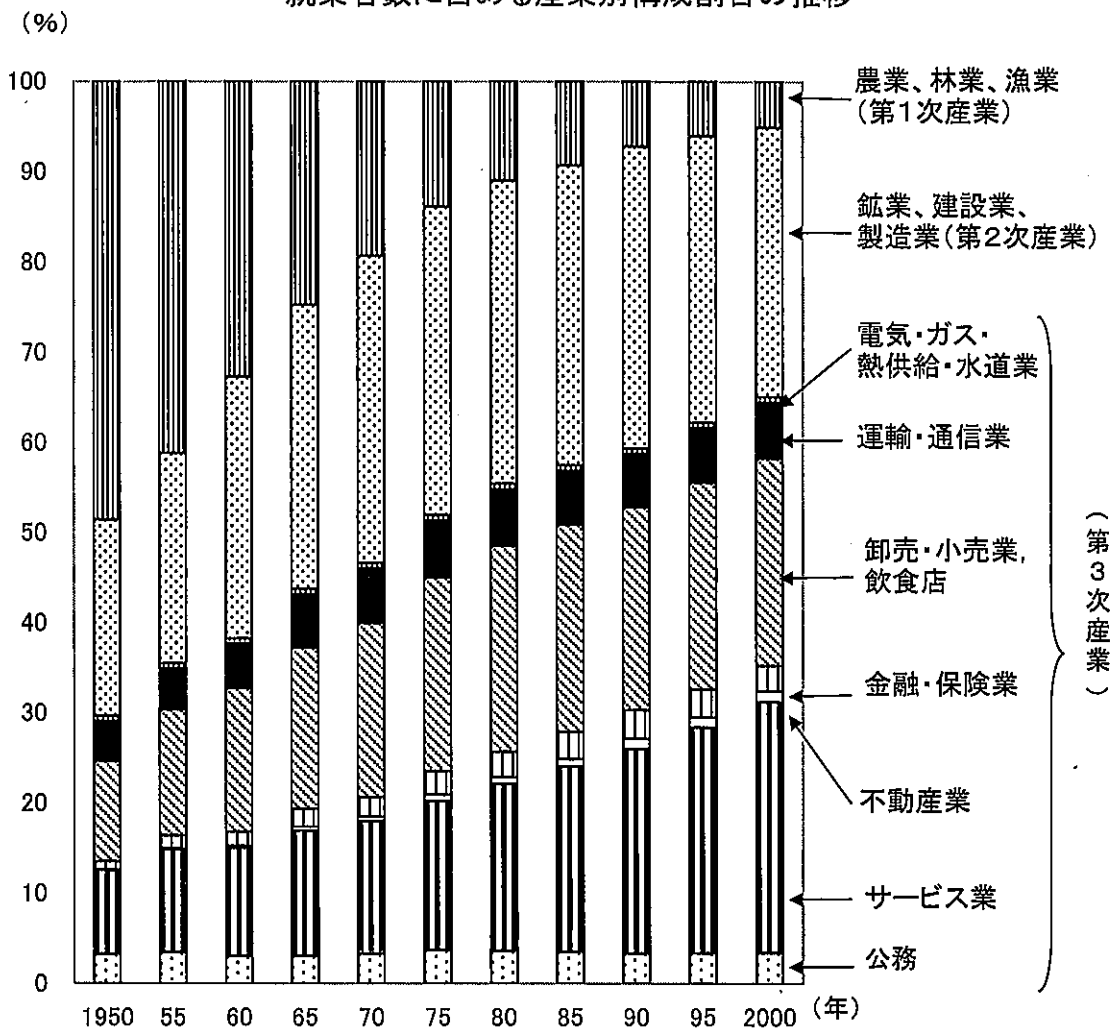
(注) 1) ここでの名目GDPは、政府サービス生産者及び対家計民間非営利サービス生産者を除いた数値。

2) 1980年以前は68SNA・1990年基準計数、1985年以降は93SNA・1995年基準計数。

22 就業者数に占める産業別構成割合の推移

第3次産業における就業者数は年々増加。サービス業の割合が最も高く、近年では医療、社会福祉、情報サービス・調査といった業種で大幅に就業者数が増加。

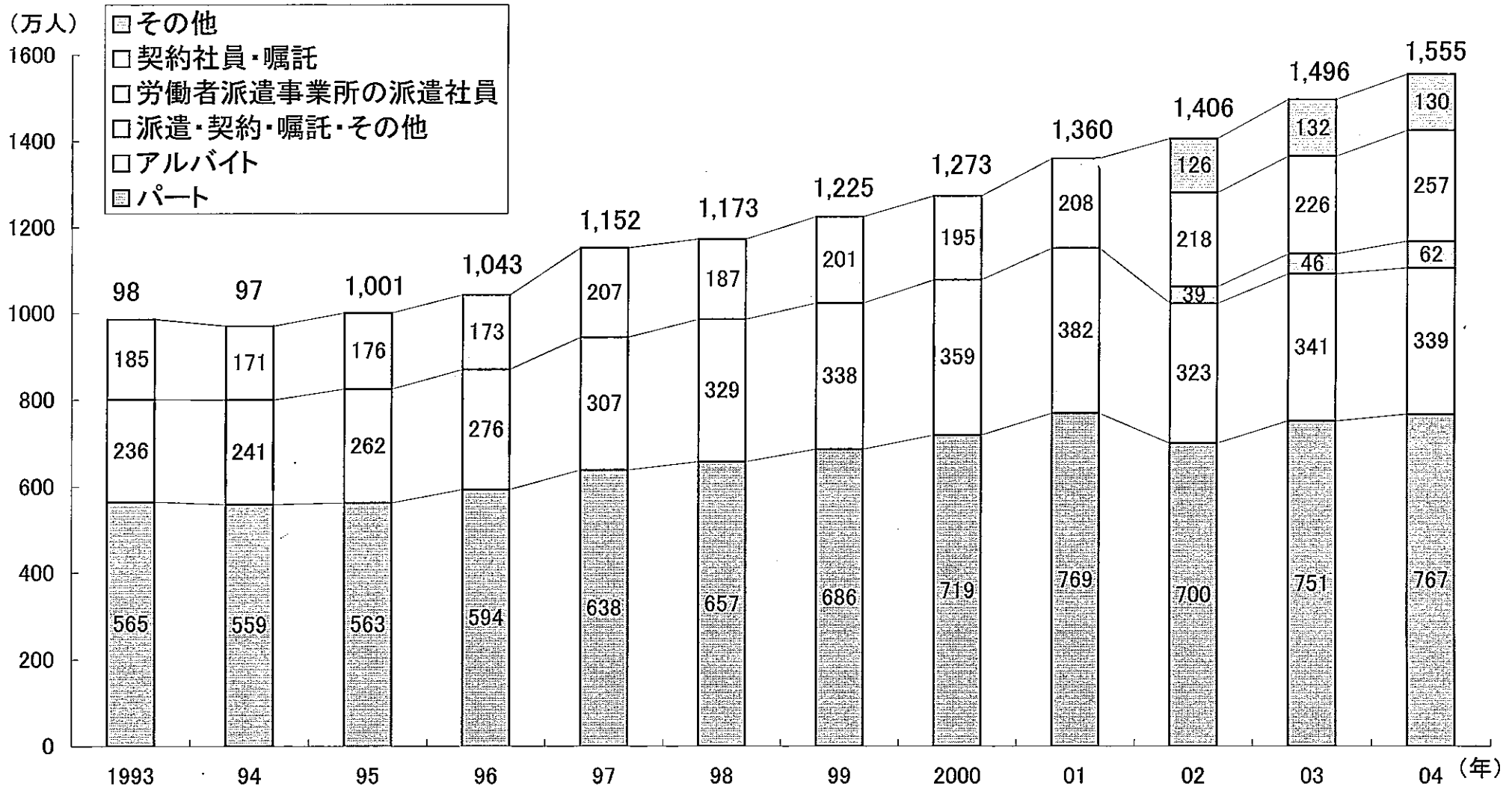
就業者数に占める産業別構成割合の推移



資料出所 総務省統計局「国勢調査」

23 非正規雇用者数の推移(男女計)

非正規雇用者数は、1993年の986万人から2004年には1,555万人と569万人増加した。



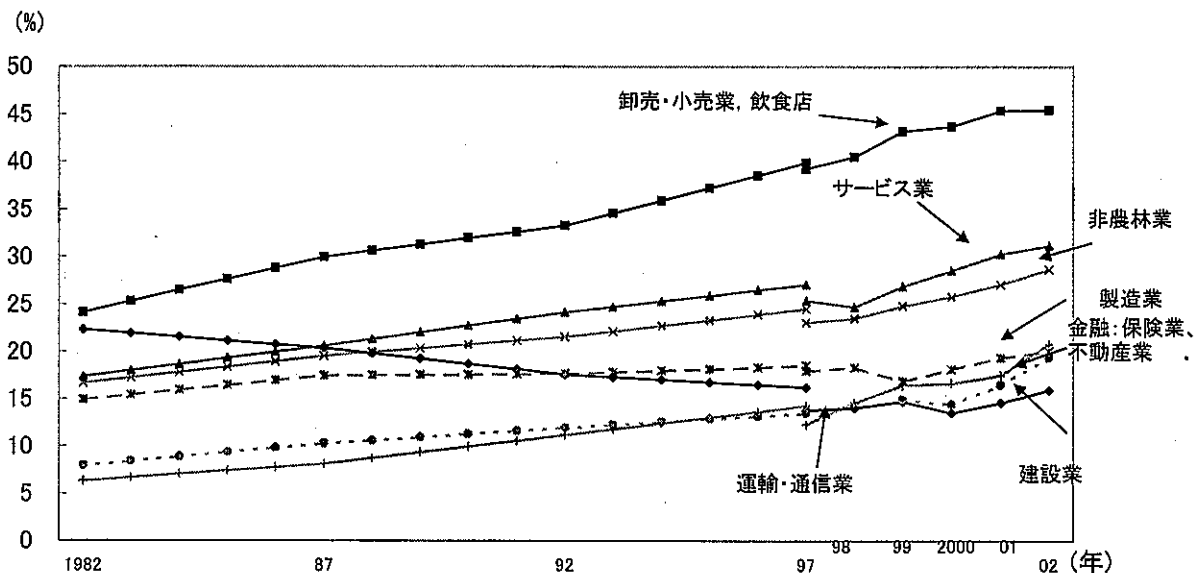
(資料出所)総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」

(注)1. 各年2月、2002年以降は1～3月平均。

2. 2002年以降「派遣・契約・嘱託・その他」が「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に細分化されている。

24 産業別非正規雇用比率の推移

産業別非正規雇用比率については、建設業では日雇労働者の減少から1982年から1987年まで落ち込んでいるものの、1990年代後半にはどの産業でも上昇傾向にある。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査」

- 注)
- 1) 1982～1997年は「就業構造基本調査」、1997年から2001年は「労働力調査特別調査(2月調査)」、2002年は「労働力調査(詳細集計)」による。
 - 2) 2002年は2002年1～3月の数値。
 - 3) 就業構造基本調査は5年おきの調査であるため、間の年については厚生労働省労働政策担当参事官室にて数値を接続した。
 - 4) 金融・保険業、不動産業の1998年の値は集計されていない。

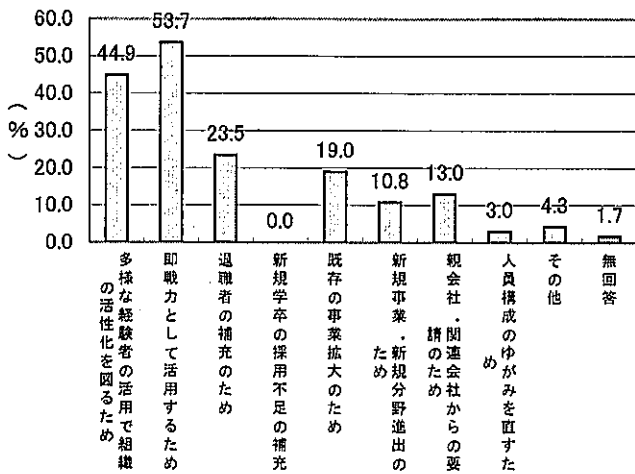
※非正規雇用とは、雇用者が労働力調査の特定調査票で「パート」・「アルバイト」・「労働者派遣事業所の派遣社員」・「契約社員・嘱託」・「その他」に印をつけた雇用形態。

25 企業の即戦力志向

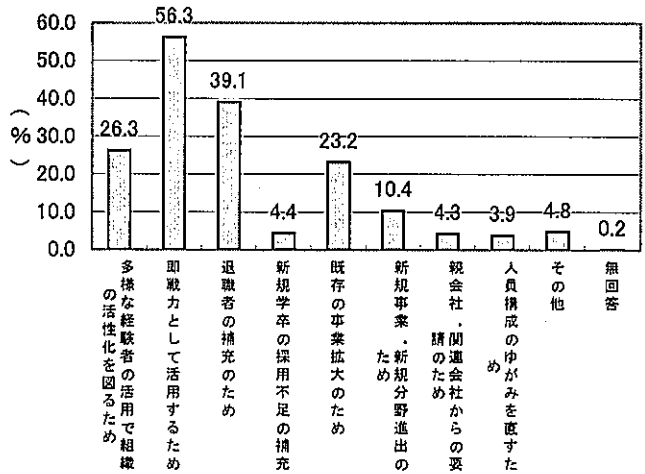
即戦力重視の中途採用志向の高まりがみられている。特に管理職、技術・研究職でその傾向が強い。

前年1年間に中途採用者を採用した企業の中途採用実施理由(複数回答)

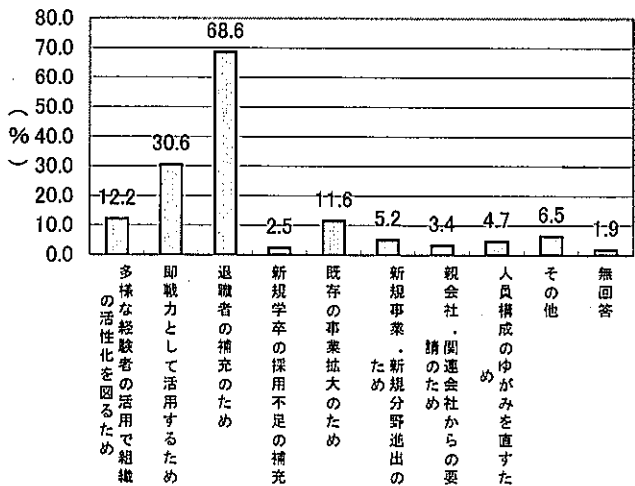
管理職



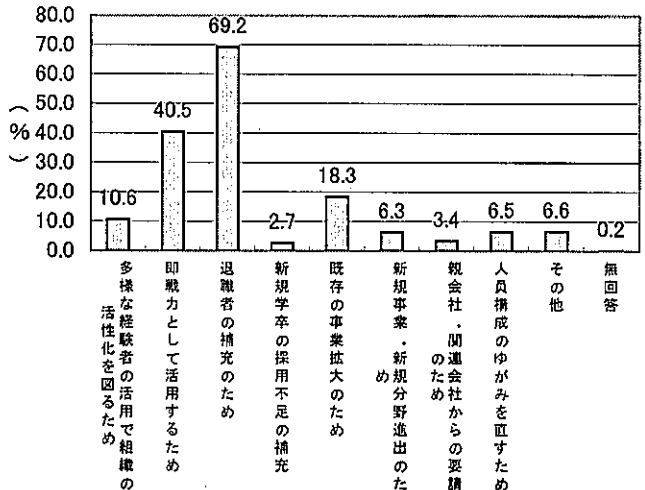
技術・研究職



事務職



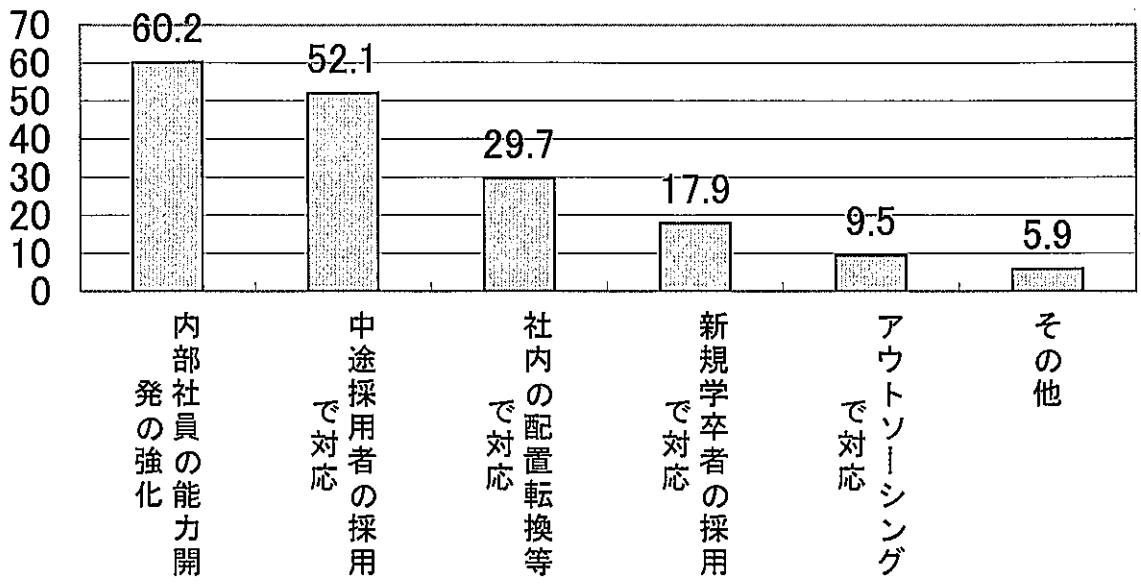
現業職



26 求められる人材能力の確保方法

内部社員の能力開発の強化と回答した企業が最も多く、次いで中途採用者の採用、社内での配置転換等となっている。

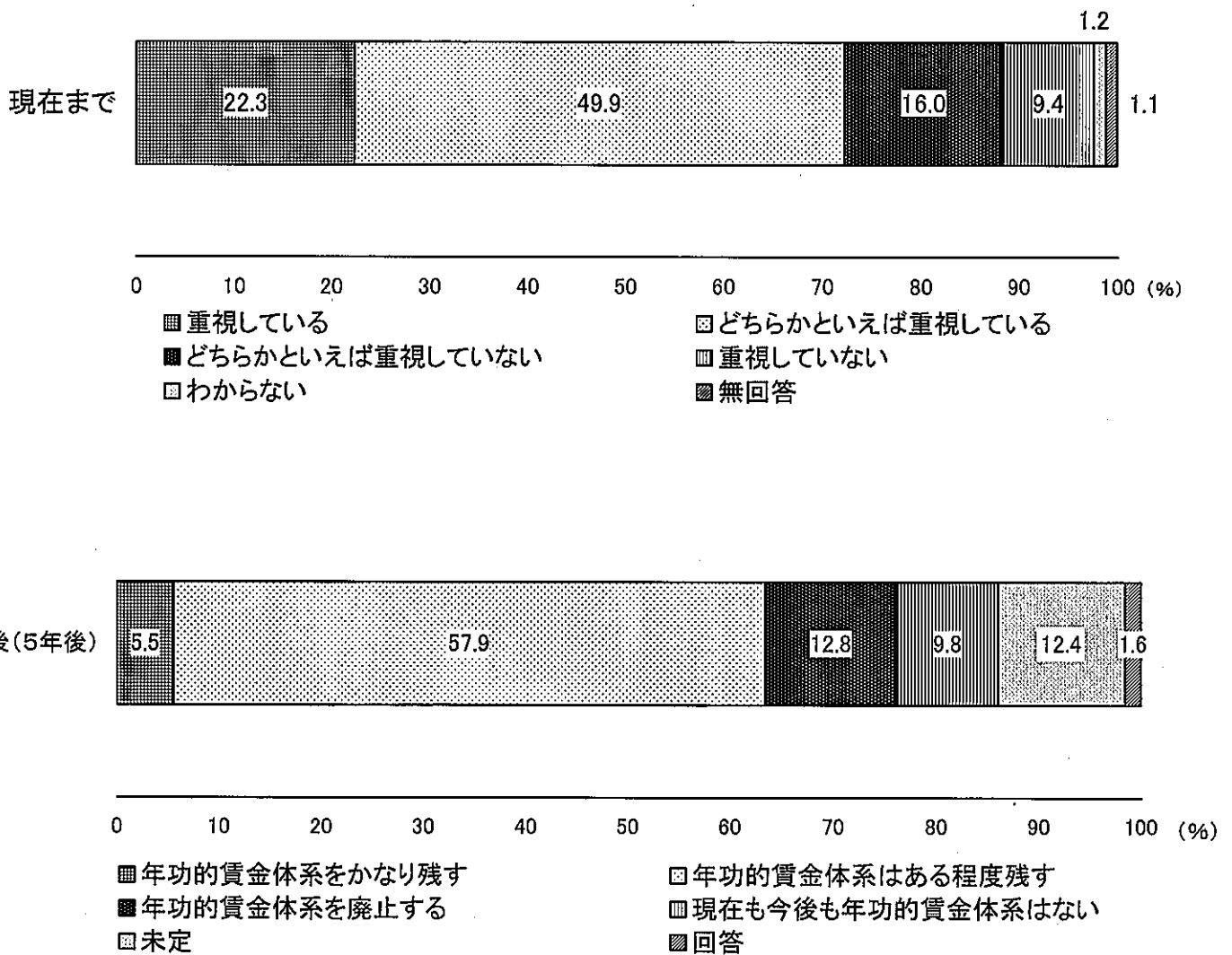
(%) 求められる人材能力の確保方法



※ 2つまでの複数回答
(出典)厚生労働省「平成13年産業労働事情調査結果報告書」

27 年功賃金についての考え方（企業）

- 賃金体系における年功について、現在、「重視している」（22.3%）、「どちらかといえば重視している」（49.9%）と回答した企業の割合が高い。
- 5年後には、「年功的賃金体系はある程度残す」（57.9%）、「年功的賃金体系はすべて廃止する」（12.8%）と回答した企業の割合が高い。

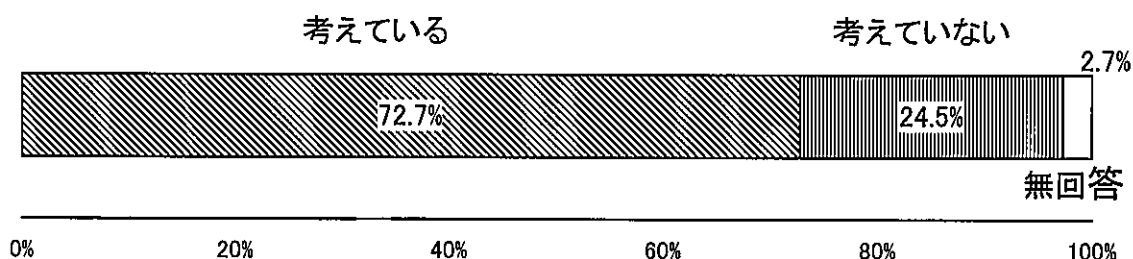


資料出所：「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年 日本労働研究機構）

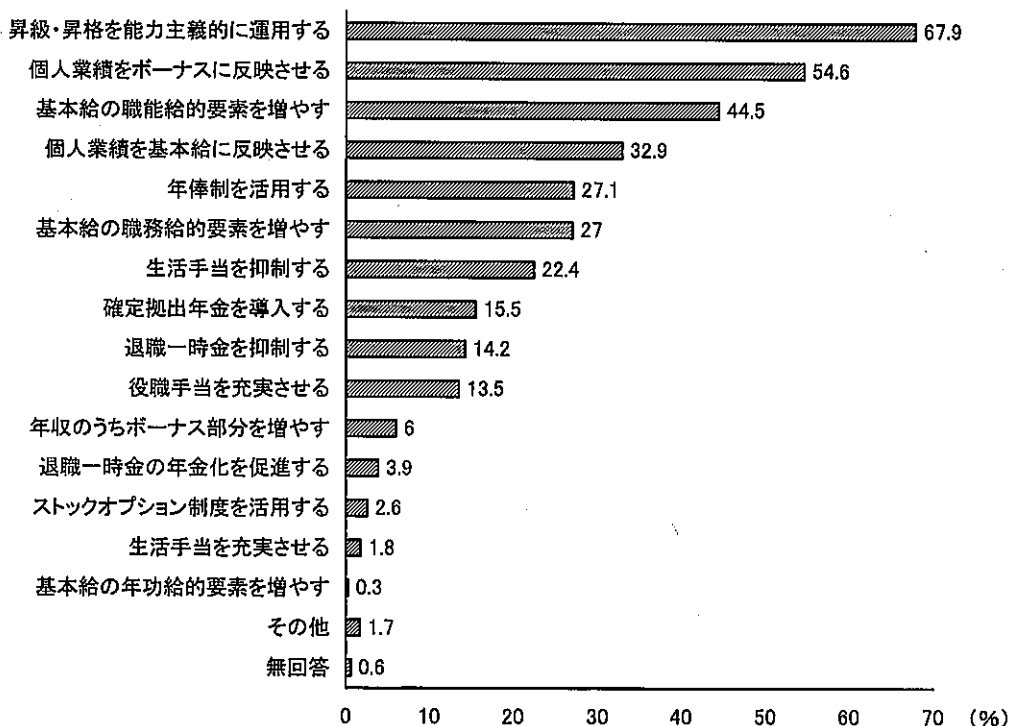
28 賃金制度の変更

- 賃金制度の変更を考えている企業割合は72.7%となっている。
- 考えている変更の具体的な内容（複数回答）をみると、「昇級・昇格を能力主義的に運用する」（67.9%）をあげる企業の割合が高く、次いで「個人業績をボーナスに反映させる」（54.6%）、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「個人業績を基本給に反映させる」（32.9%）となっている。

賃金制度の変更について



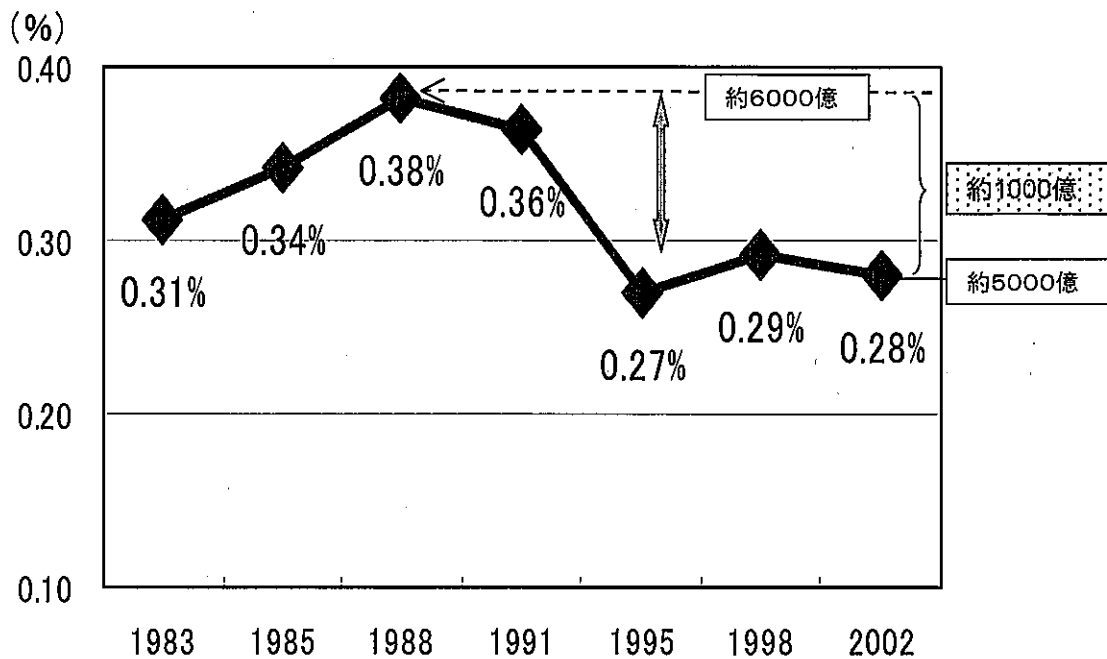
賃金制度の変更内容（複数回答）



29 労働費用に占める教育訓練費の割合

我が国の競争力を担うべき企業は、90年代に教育訓練費を約1000億円(年当たり)減少。

労働費用(現金給与総額を含む)に占める教育訓練費の割合



資料出所：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」2003年
 (1983年は同省「労働者福祉施設制度等調査」、2002年は同省「就労条件総合調査」)
 ※本社の常用労働者が30人以上の民営企業のうちから、産業、規模別に層化して抽出した約5,300企業の調査結果。
 ※「教育訓練費」は人材開発部門の人件費を含む。