

<概要>

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、相対的に賃金が低い(※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、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	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	
※(2010)	53	(6)	(3)	406	990	(34)	181	333	943	156	98	157	313	183	266	644	43	411	221	
2002→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	

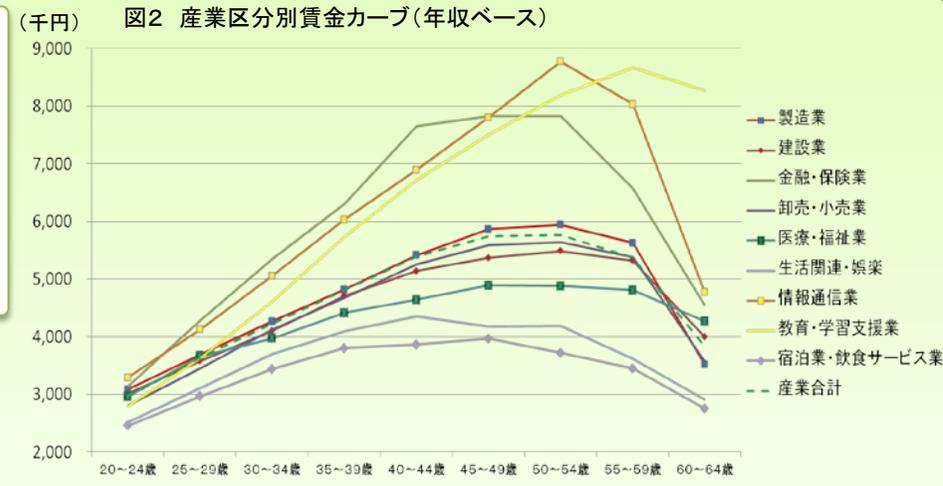


図2 産業区分別賃金カーブ(年収ベース)

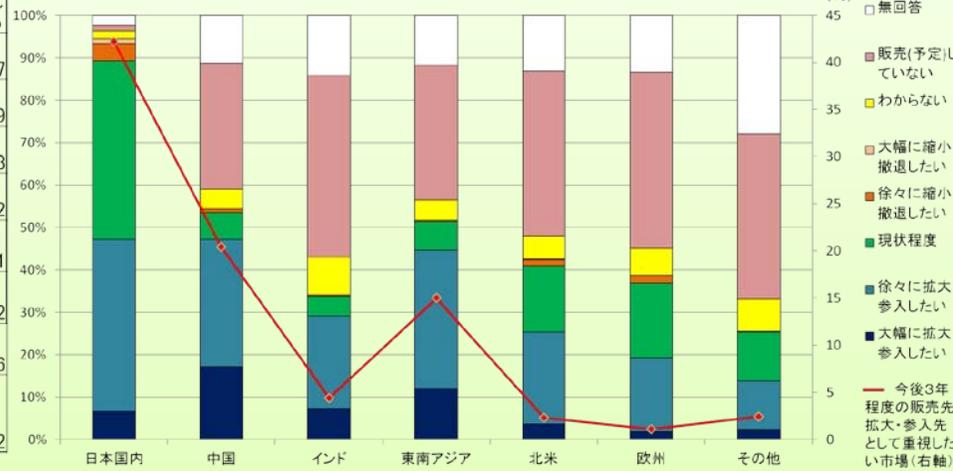


図3 今後の日本企業による海外市場への拡大・参入の動向

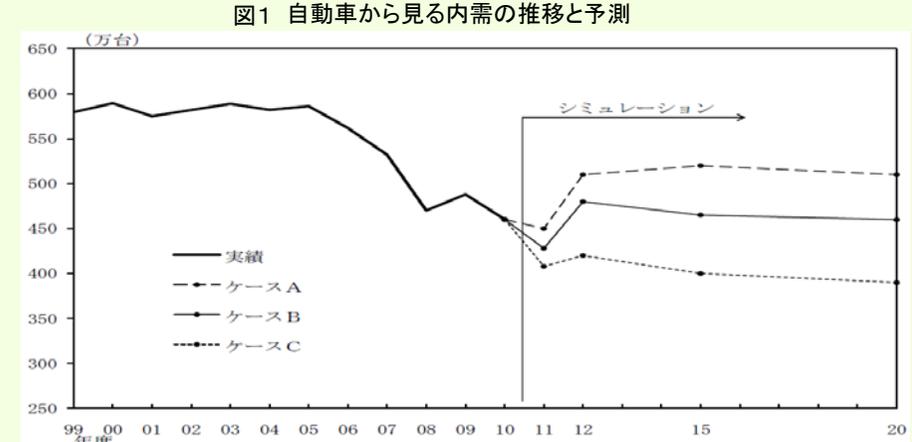
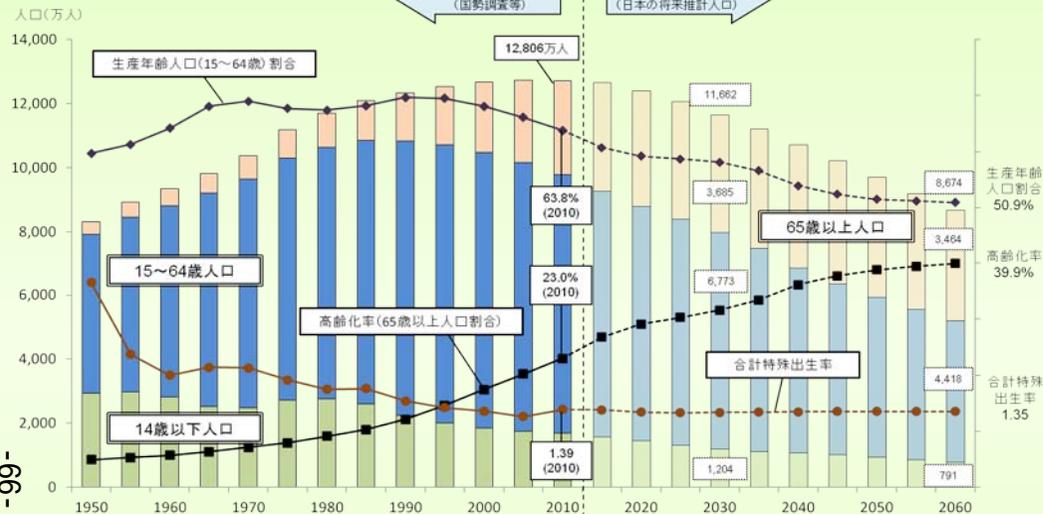
対応策

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

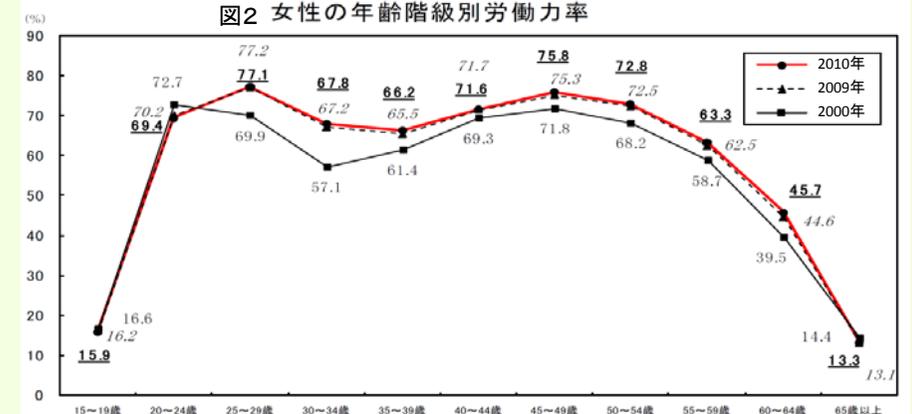
高齢者需要を取り込む産業育成
 ○医療・介護分野、関連するものづくり分野の市場拡大
 ○高齢者市場に適応したサービス産業などの充実 等

○ 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】

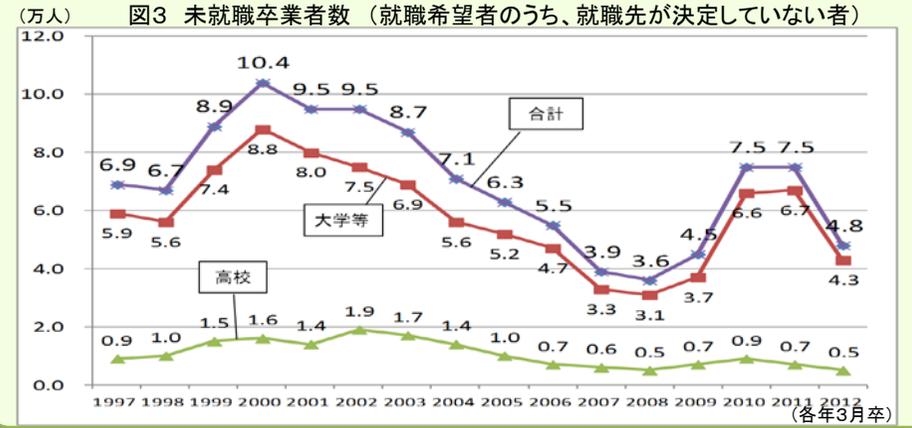
(供給面)
 ○ 労働投入量の減少は経済成長の阻害要因となる。女性のM字カーブや就職未内定の若者増加等も供給面の制約要因となる。【図2・3】
 ○ また、所得の低下により需要面にも悪影響を及ぼす懸念がある。



対応策

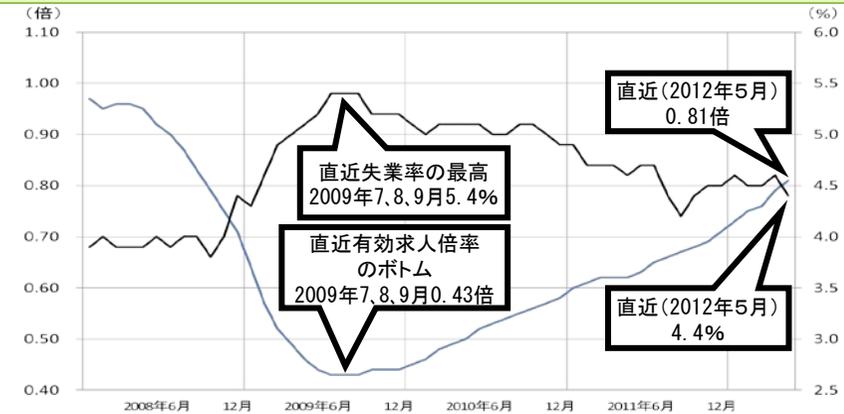
労働力の質・量をともに改善
 ○ 全員参加型社会の実現
 ・若年者等の就労支援、定着支援
 ・女性のM字カーブ解消に向けた支援
 ○ 「人材育成」から「人材形成」へ等

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



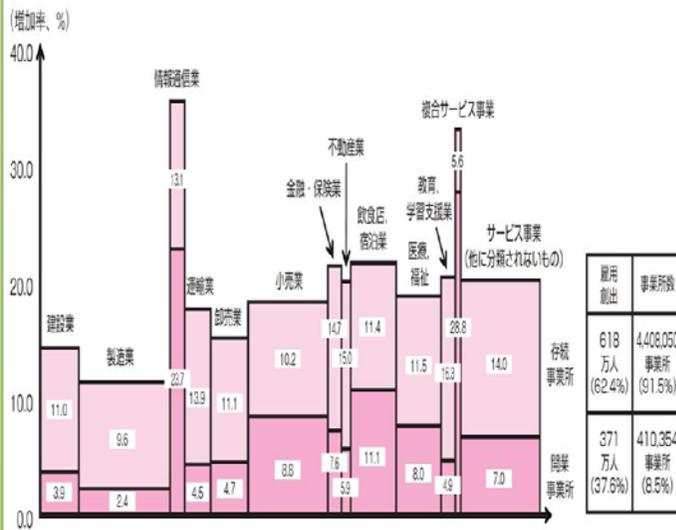
現状と今後の方向性

- 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、人材確保等に課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)

