

基礎資料

【労働市場・職業能力開発の現状等】

1. 労働市場を取り巻く環境

- ・ 労働力人口の将来見通し P 1
- ・ 完全失業率と有効求人倍率の動向 P 3
- ・ 雇用失業情勢の地域差 P 4
- ・ 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移 P 5
- ・ 年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率 P 6
- ・ 非正規雇用増加の社会的影響 P 7

2. 職業能力開発の現状

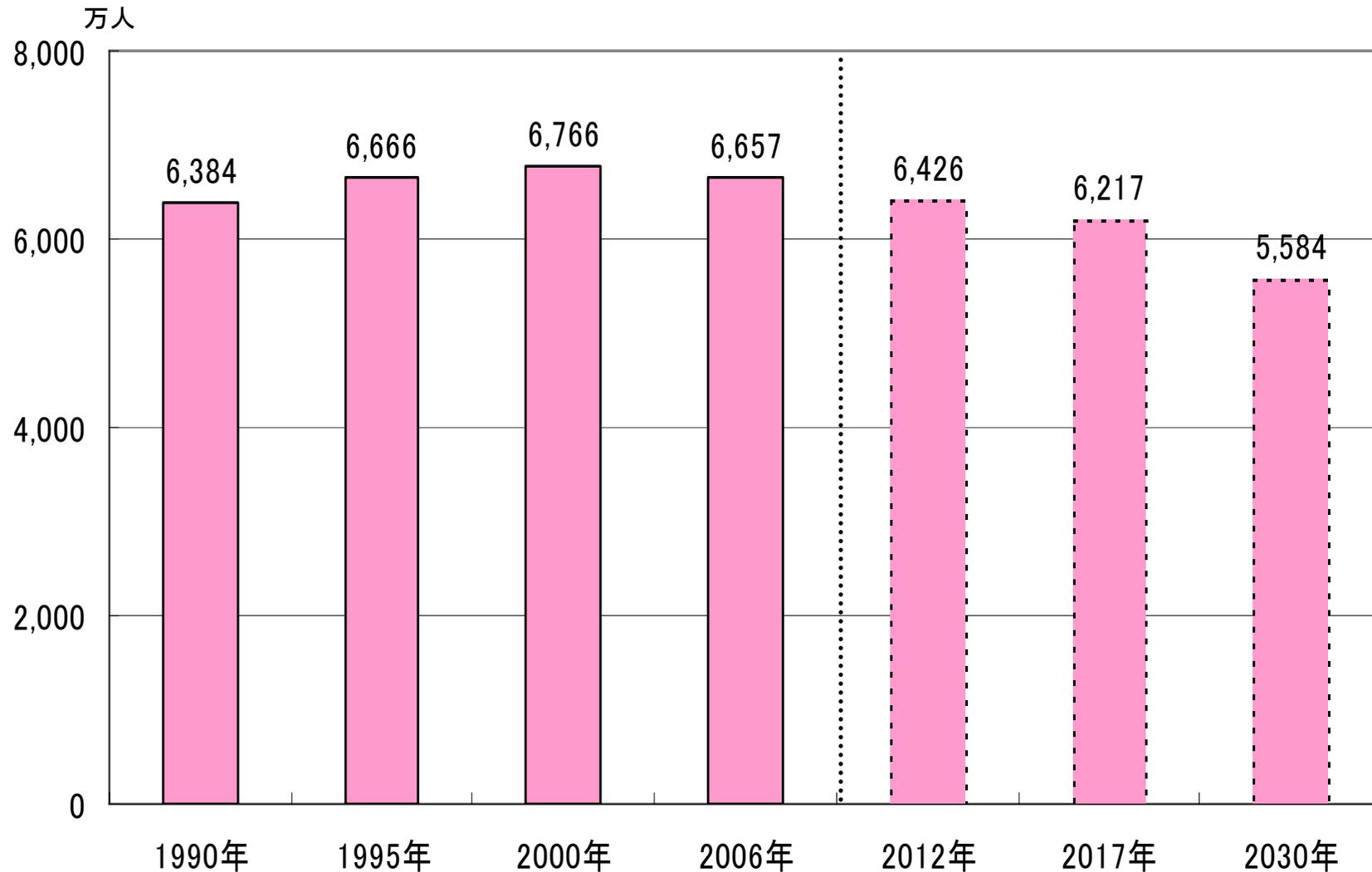
- ・ 労働費用に占める教育訓練費の推移 P 8
- ・ 計画的なOJTを実施した事業所 P 9
- ・ OFF-JTを実施した事業所 P10
- ・ OFF-JT費用の1社当たり平均額と内訳 P11
- ・ 人材育成に関して問題があるとした事業所及びその問題点の内訳 P12
- ・ 企業経営上の能力開発・人材育成の位置づけ P13
- ・ 能力開発制度の労働生産性への貢献 P14
- ・ 能力開発の実施状況と労働生産性 P15
- ・ 新入社員の就職に当たっての意識 P16
- ・ 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 P17
- ・ 技能の継承問題があると回答した事業所の対応状況 P18

3. 製造業における雇用・労働の現状

- ・我が国経済における製造業の位置づけ P19
- ・製造業の雇用者数（原数値）等の推移 P21
- ・労働者の過不足状況の推移 P22
- ・新規高卒者の求人・就職動向 P23
- ・製造業における技能者の現在の過不足の状況及び今後5年間における必要性 P24
- ・企業の採用に当たっての重視項目 P25
- ・29歳以下の職業別求人・求職の状況 P26
- ・製造業における新規学卒入職者数の推移 P27
- ・就業者に占める若年者・高齢者の割合の推移 P28

労働力人口の将来見通し

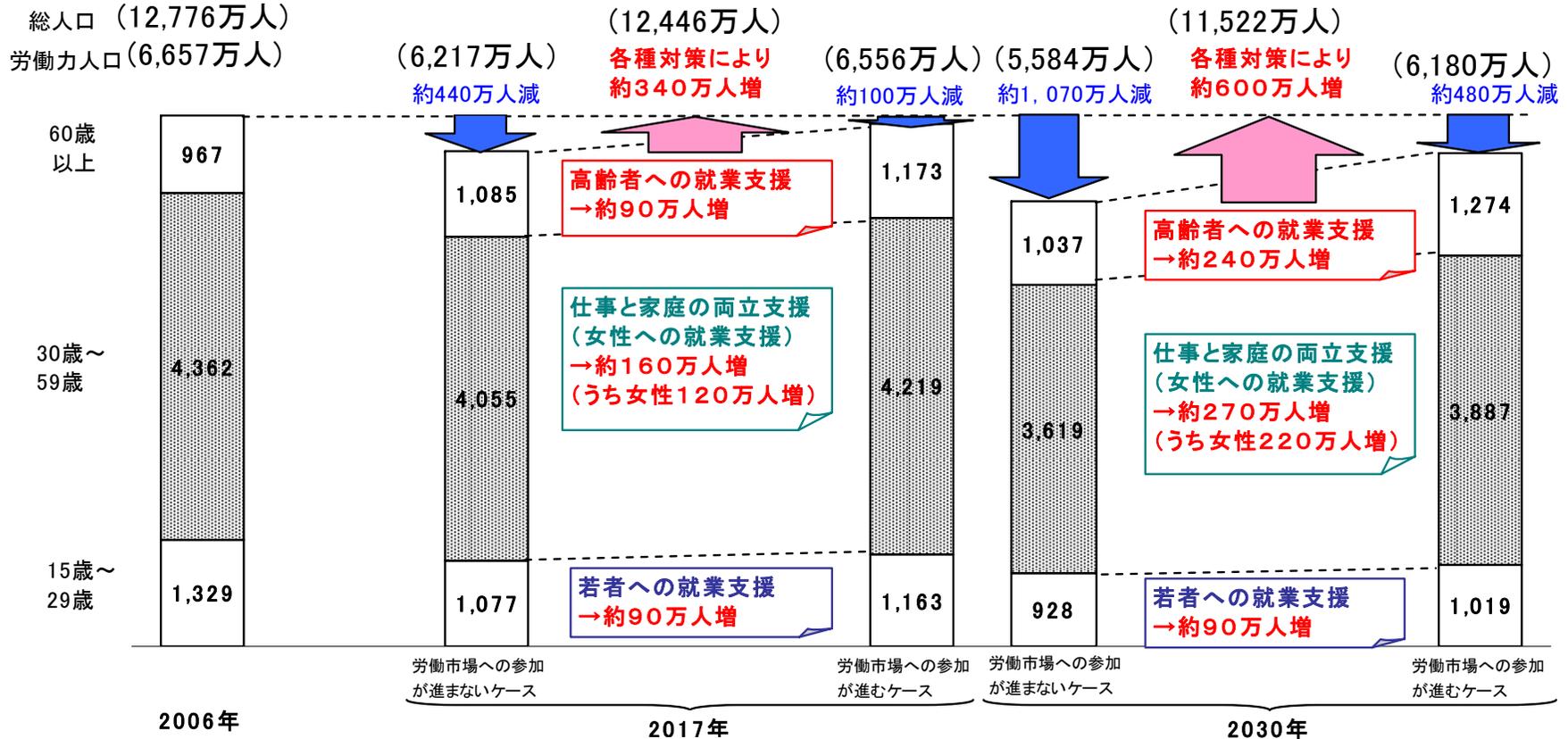
人口減少下において、労働力人口についても、今後、更なる減少が見込まれており、その減少幅を抑制するための施策が必要となっている。



(資料出所)実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

労働力人口の将来見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者、障害者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



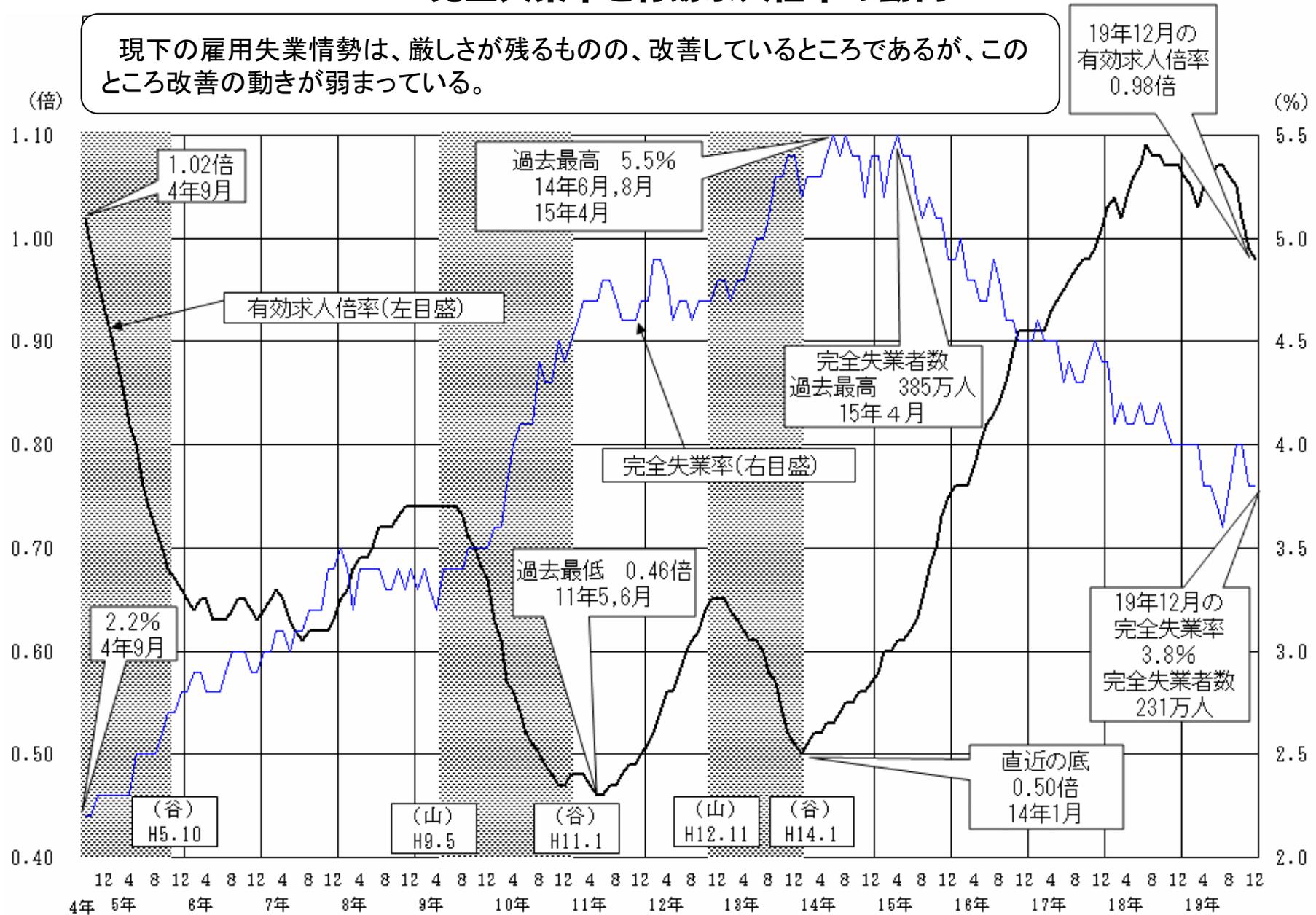
(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

(注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

完全失業率と有効求人倍率の動向

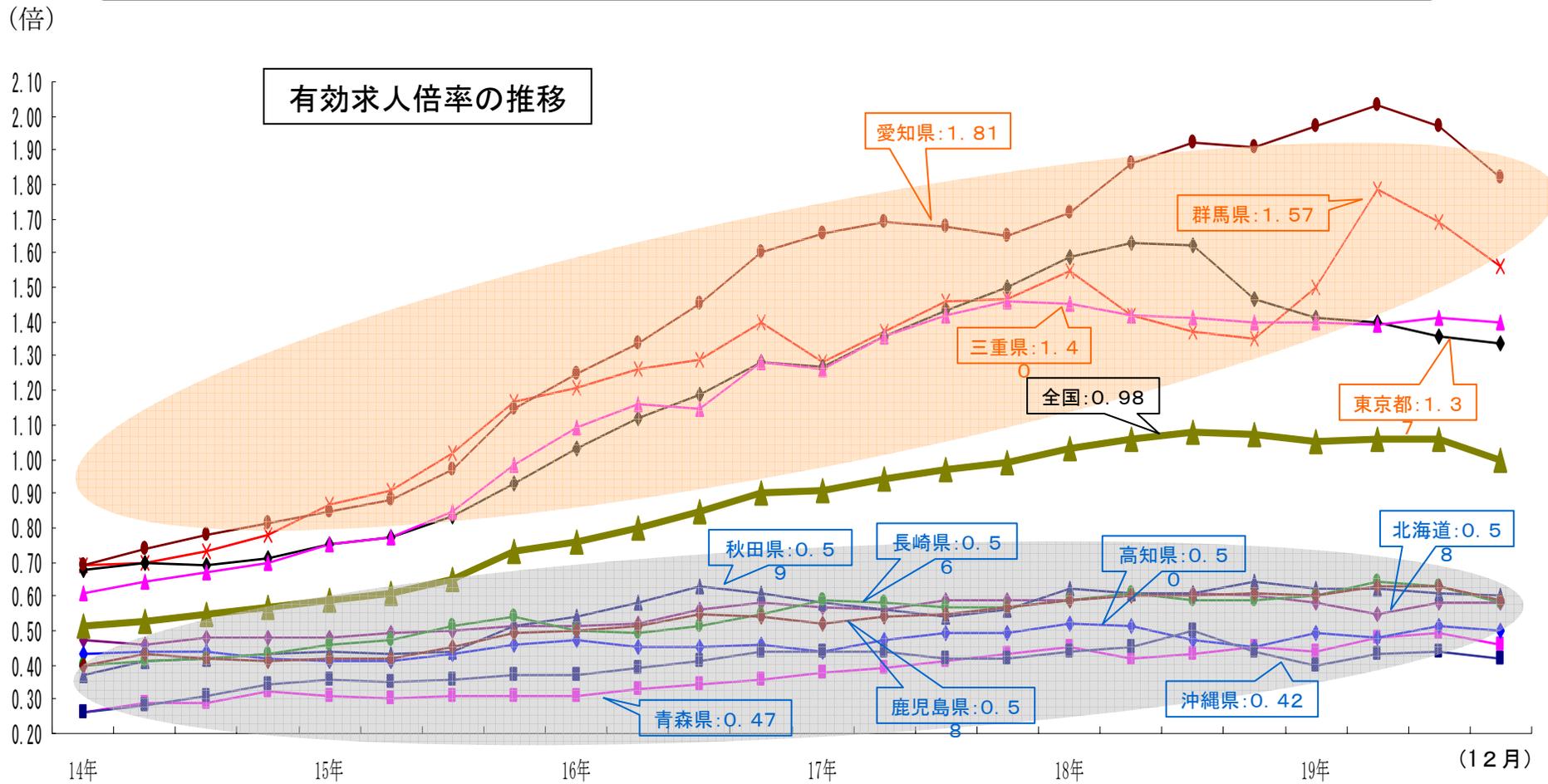


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期

雇用失業情勢の地域差

雇用の改善の動きが弱い地域が存在している。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

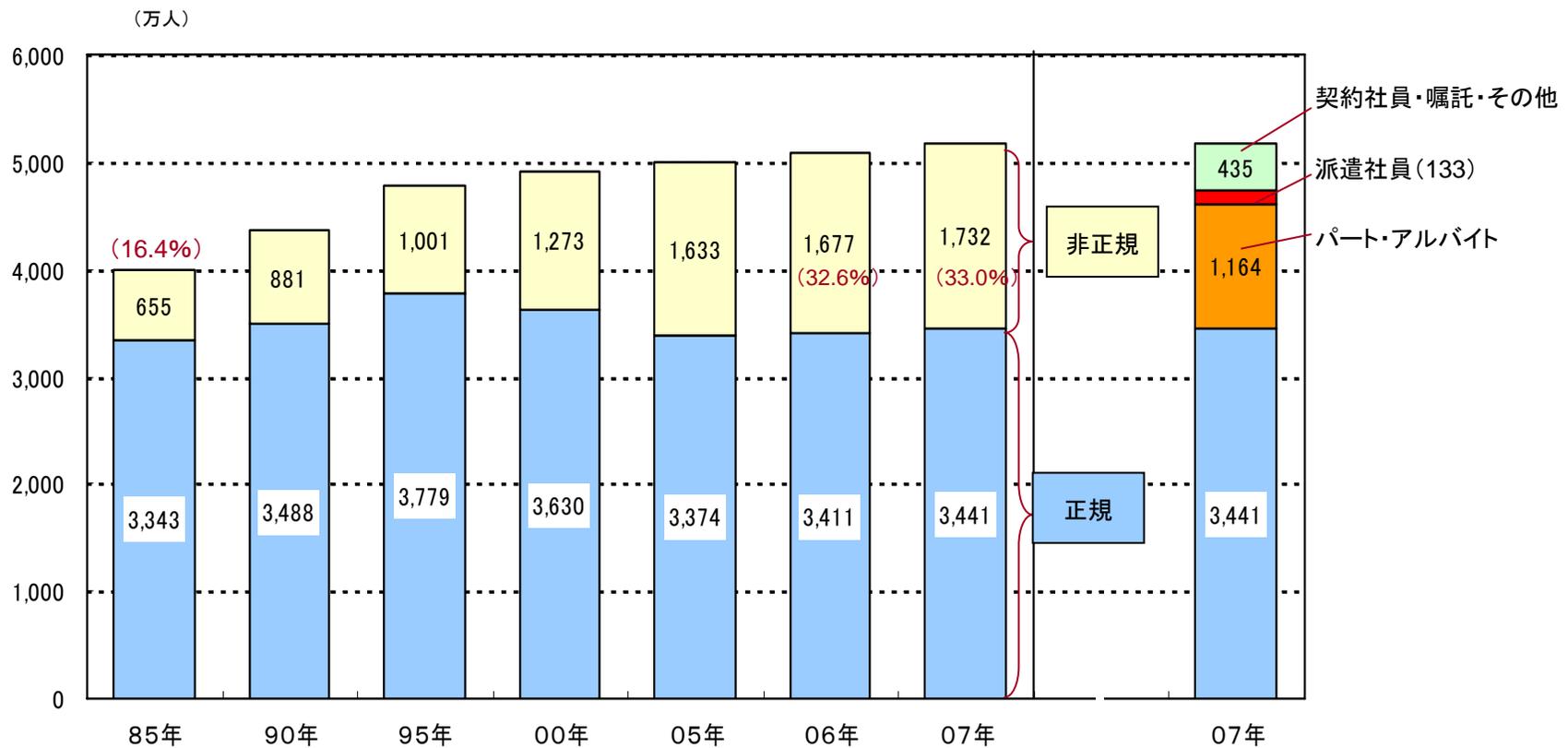
(注) 1. 上位4都県とは、平成17年4月～19年12月平均の上位4都県。

2. グラフは四半期の数値。

3. 全国、県名の横の数値は、19年12月の有効求人倍率。

正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

- 正規雇用者数は近年減少傾向。ただし2006年は増加に転じたところ。
- 一方、パート、派遣、契約社員等は、若年層を中心に一貫して増加。
現在、パート、派遣、契約社員等の雇用者全体に占める割合は、概ね3人に1人。
(2006年平均33.0%)

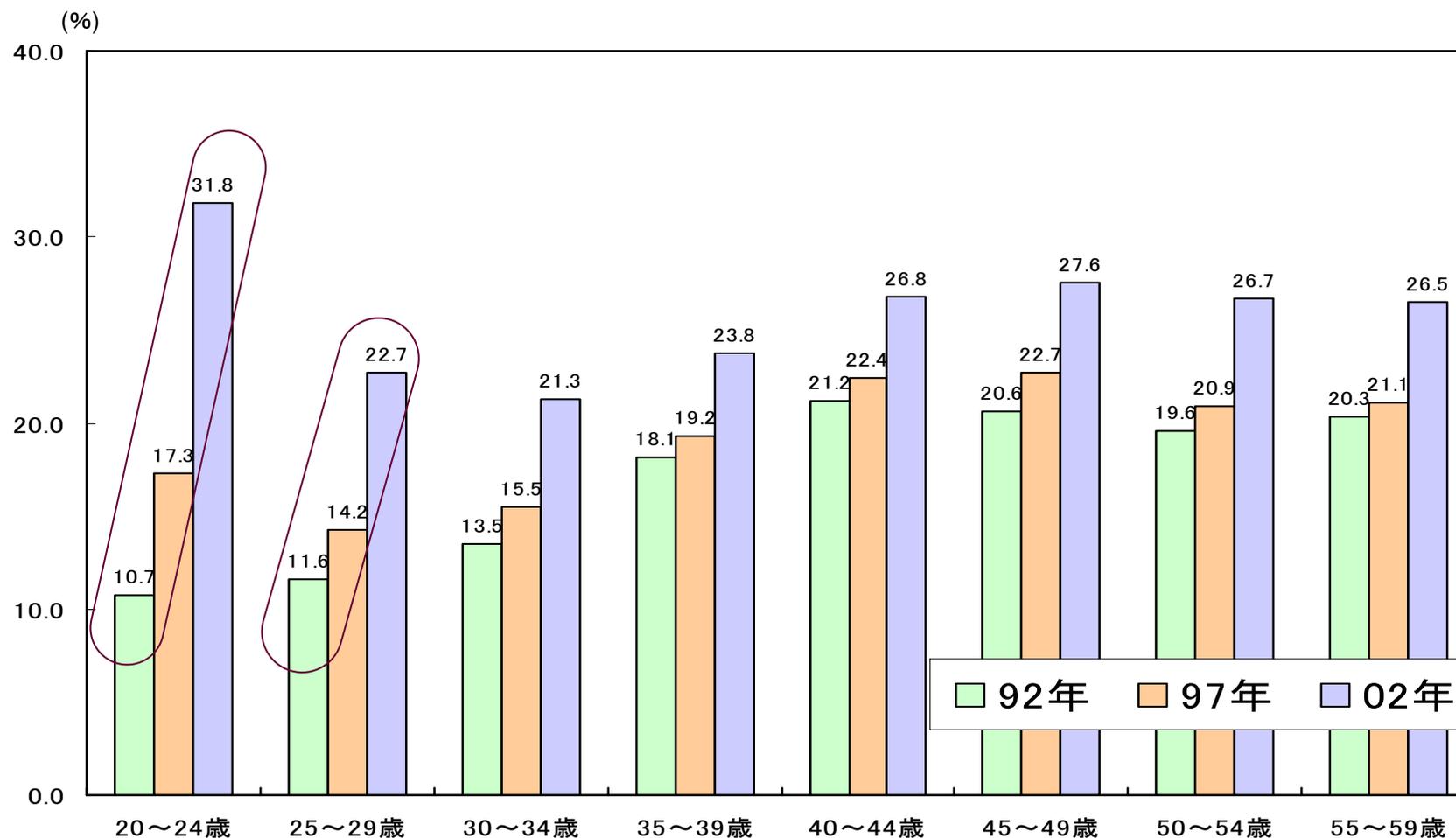


資料出所 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率

パート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に若年者(20～24歳、25～29歳)でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

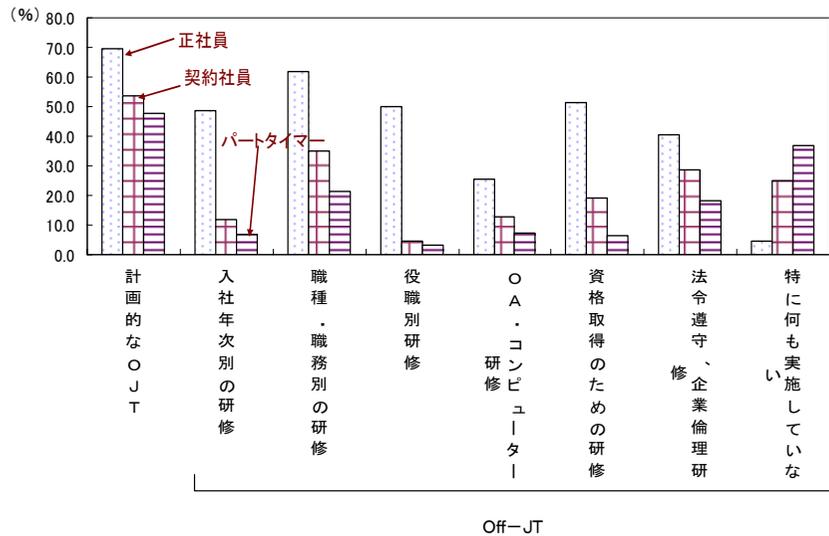
- (注) 1 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。
 2 パート、派遣、契約社員等の雇用比率は、雇用者に占めるパート、派遣、契約社員等の雇用者の割合。在学者を除く。

非正規雇用増加の社会的影響

非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、②少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。

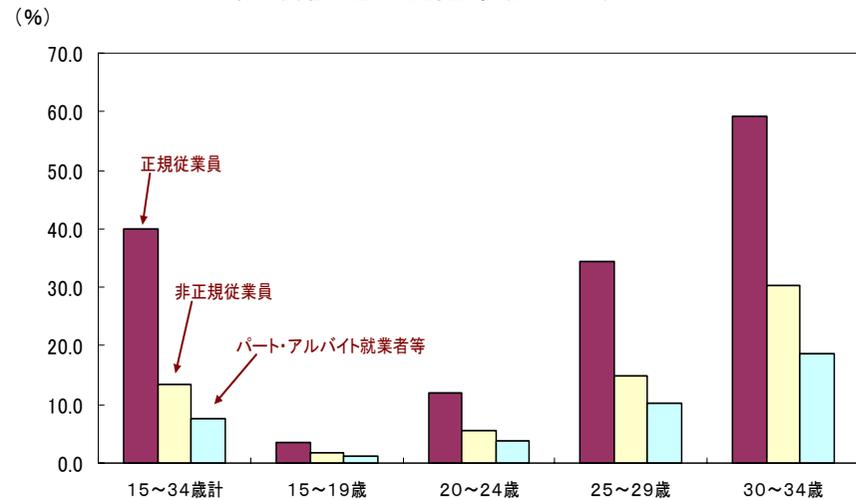
- ① 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
- ② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

教育訓練の実施状況



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

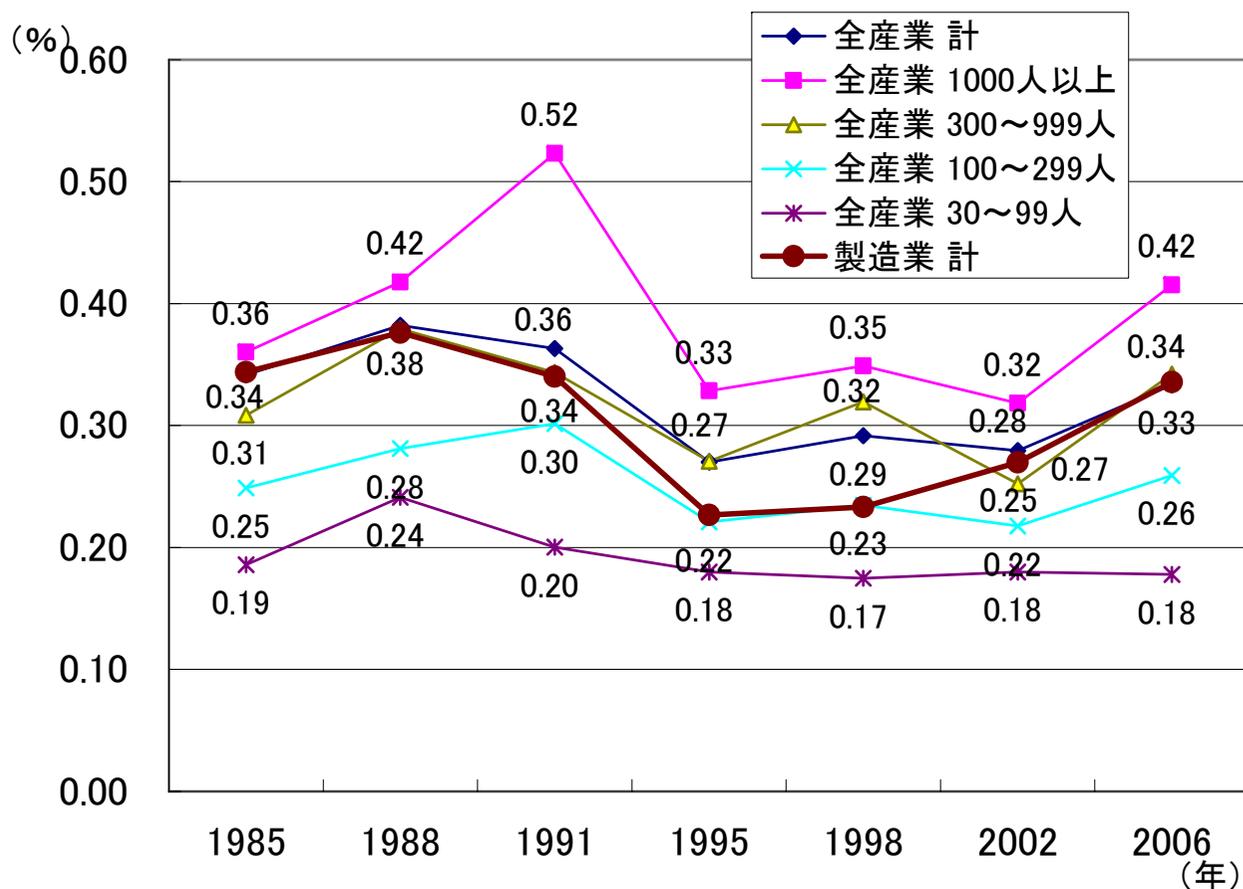
有配偶者の占める割合(男性 2002年)



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」を労働政策担当参事官室にて特別集計。
 (注) 在学者を除く。
 (注) 「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。

労働費用に占める教育訓練費の推移

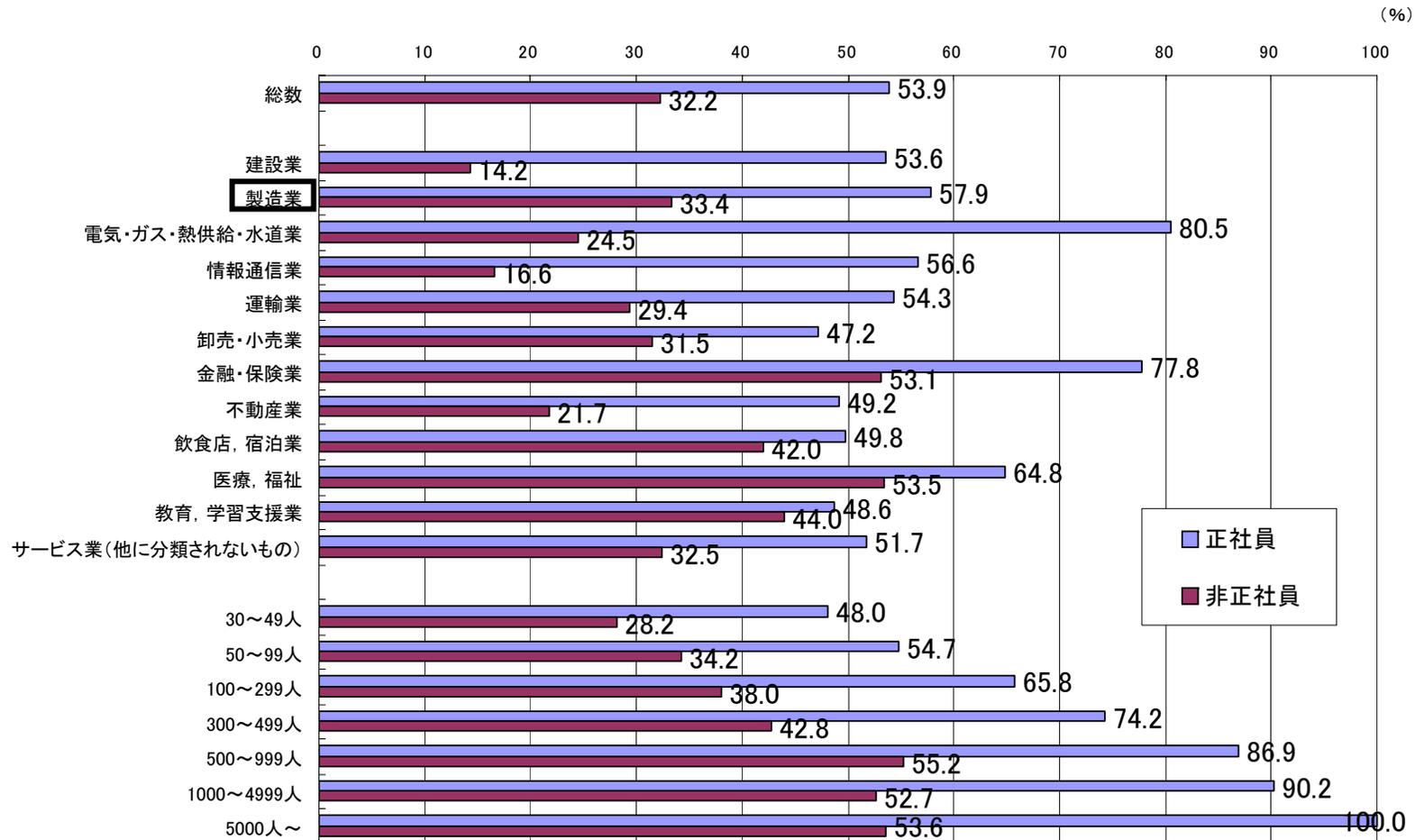
長引く経済の低迷を背景として、80年代及び90年代初頭に比べ減少が著しい状況にあった企業の教育訓練投資は、景気回復等の影響もあり、全産業、製造業ともに増加が見られるようになってきた。しかし、中小企業においては、依然低い水準の状態が続いている。



出典: 厚生労働省 「就労条件総合調査」(2002-2006)、
「賃金労働時間制度等総合調査」(1985-1998)、
「労働者福祉施設制度等調査」(1983)

計画的なOJTを実施した事業所

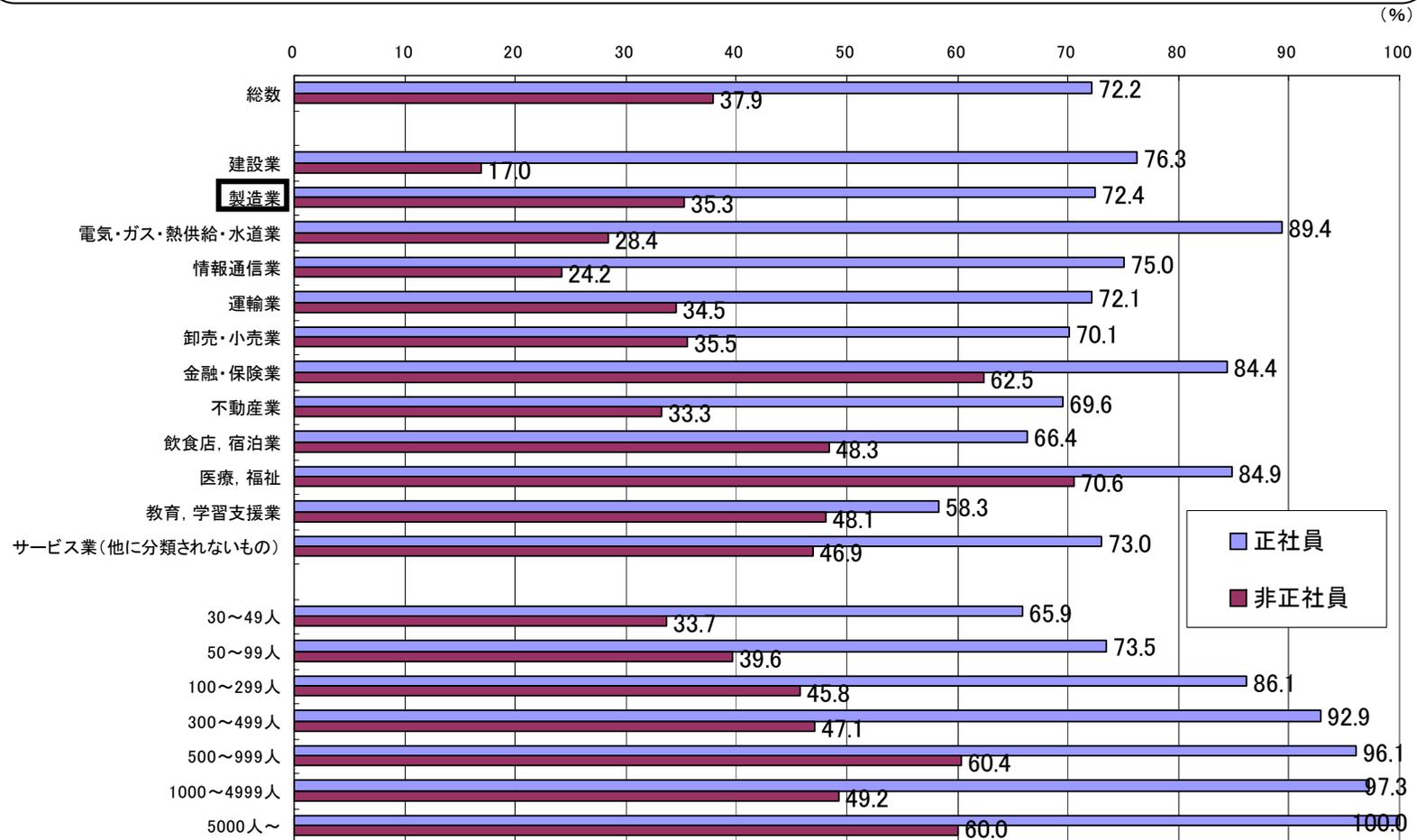
計画的なOJTは、企業規模が小さくなるほど、総じてその実施率が低くなっている。



資料：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

OFF-JTを実施した事業所

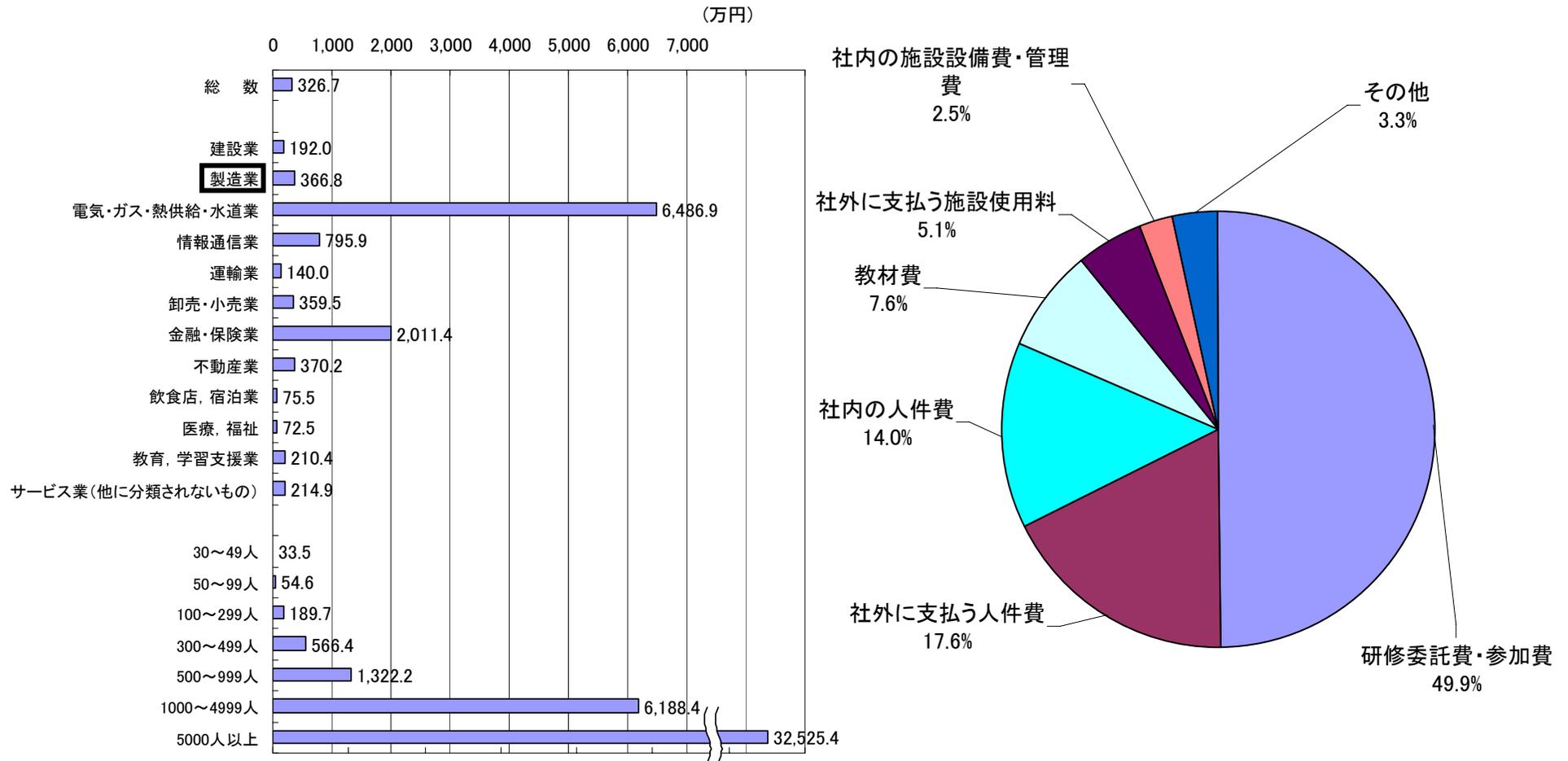
OFF-JTについても、企業規模が小さくなるほど、総じてその実施率が低くなっている。



資料：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

OFF-JT費用の1社あたり平均額と内訳

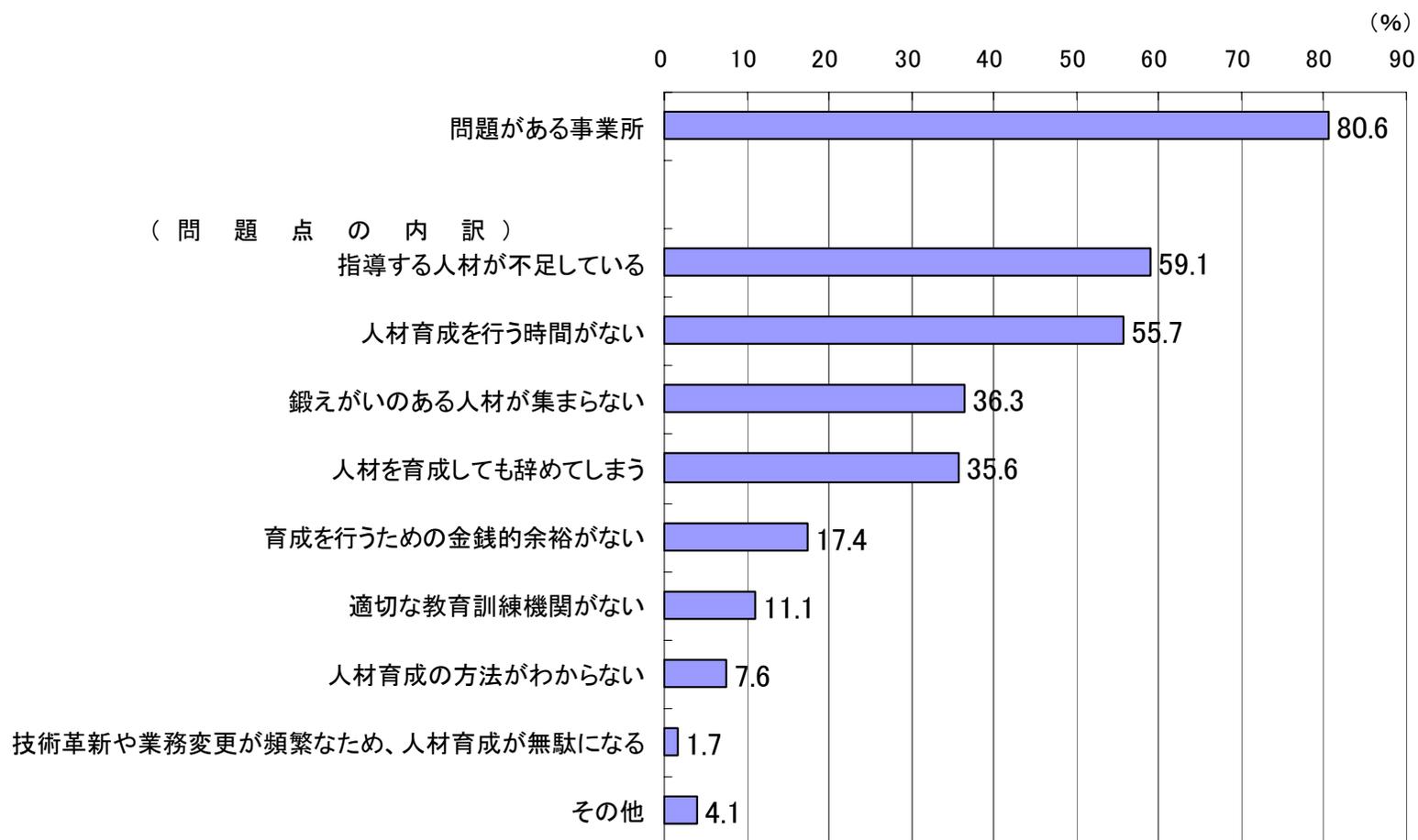
1社当たりの平均OFF-JT費用額は326.7万円であるが、企業規模による格差が大きい。また、OFF-JT費用の内訳は「研修委託費・参加費」が49.9%と半分を占め、次いで「社外に支払う人件費」17.6%、「社内の人件費」14.0%となっている。



資料：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

人材育成に関して問題があるとした事業所及びその問題点の内訳（複数回答）

能力開発や人材育成に何らかの「問題がある」とする事業所は80.6%にのぼる。問題点の内訳を見ると、「指導する人材が不足している」が59.1%と最も多い。

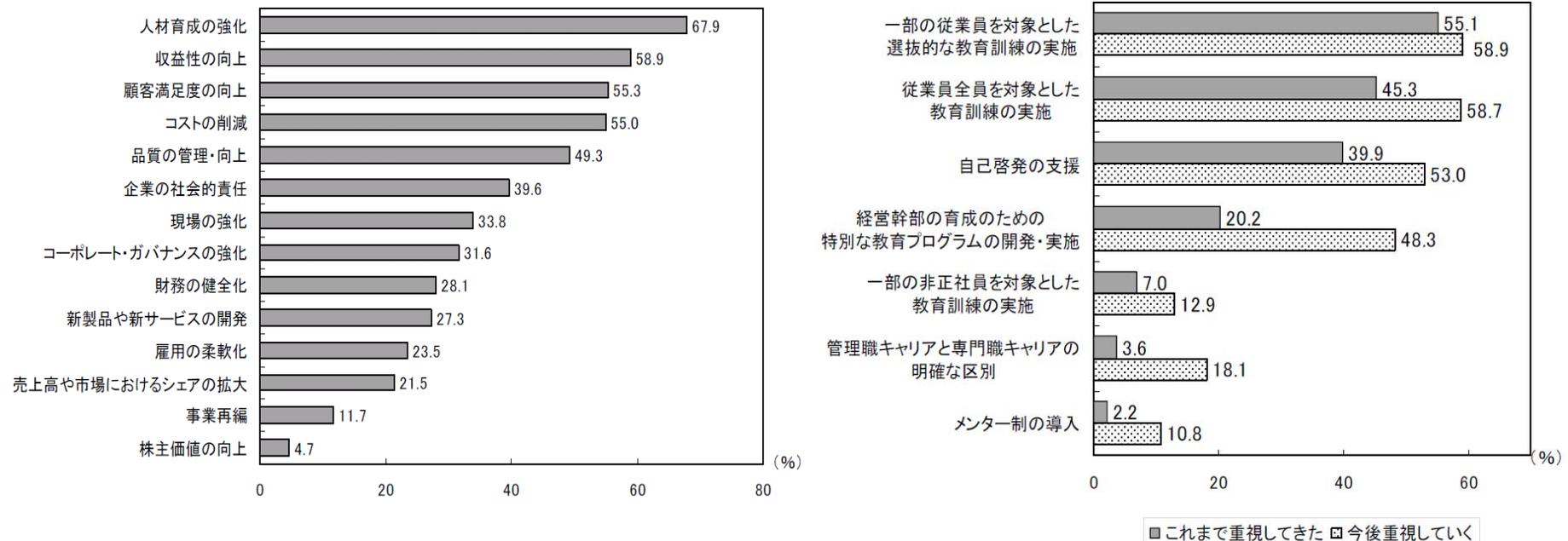


資料：厚生労働省「能力開発基本調査」（2007年）

企業経営上の能力開発・人材育成の位置づけ

3年前に比べ重視する経営課題を見ると、「収益性の向上」「顧客満足度の向上」「コストの削減」等をおさえ、「人材育成」を挙げる企業が2/3を超え最も多い。

また、能力開発の具体的取組についても、「従業員全員を対象とした教育訓練」をはじめ、教育訓練の各類型で「今後重視」が「これまで重視」の比率を上回っている。

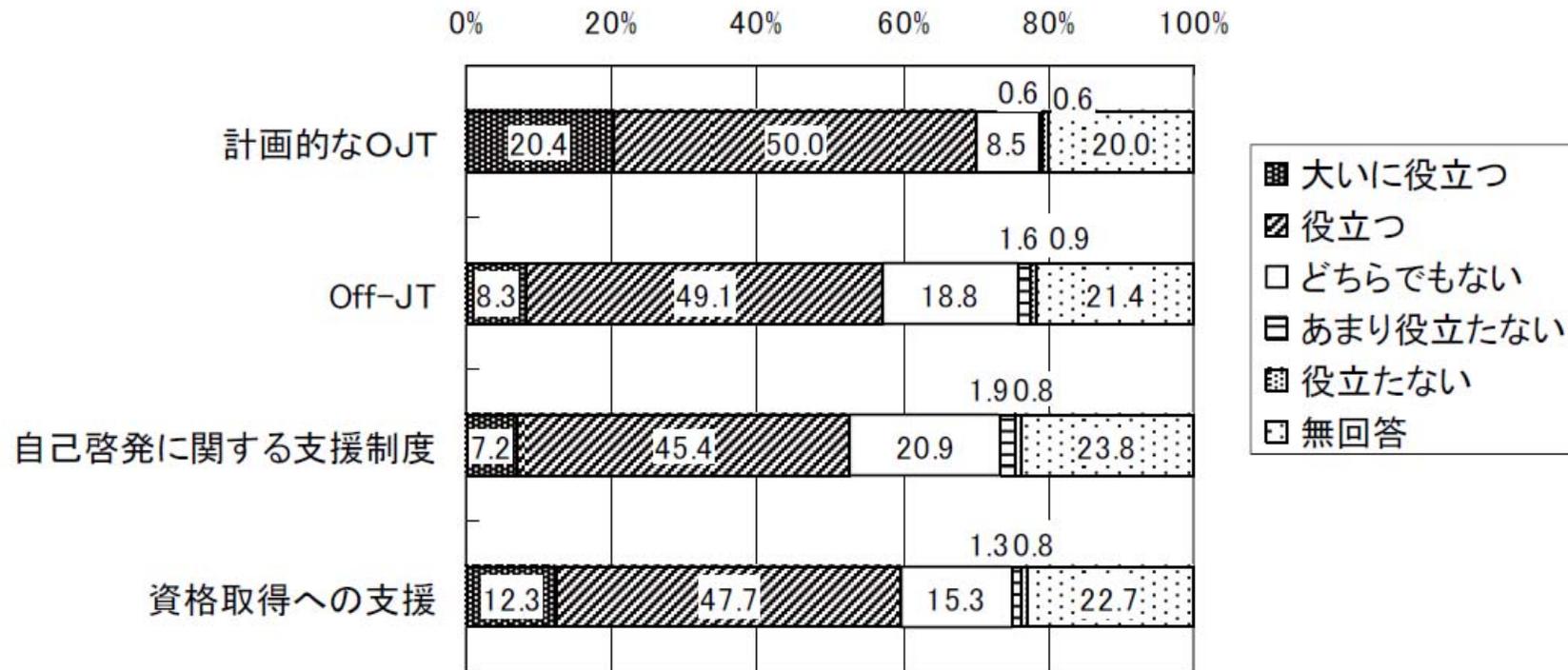


出典：(独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年)

能力開発制度の労働生産性への貢献

労働生産性の向上にOFF-JTが「大いに役立つ」、「役立つ」とする企業が約60%となっているなど、多くの企業が、能力開発のための制度は労働生産性の向上に貢献していると回答しており、否定的な回答は非常に少ない。

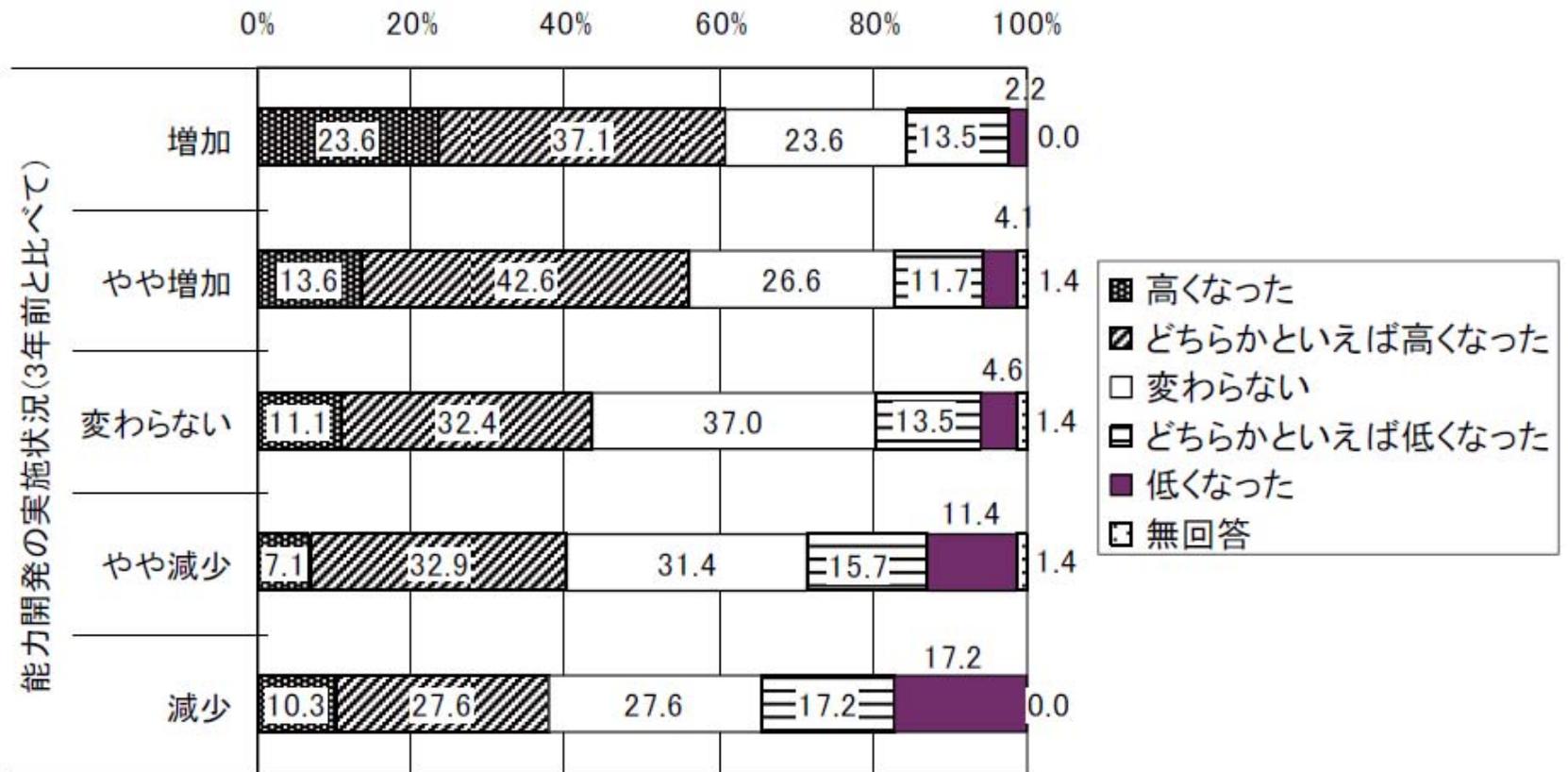
(N=1,066)



資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究」(2006年)

能力開発の実施状況と労働生産性

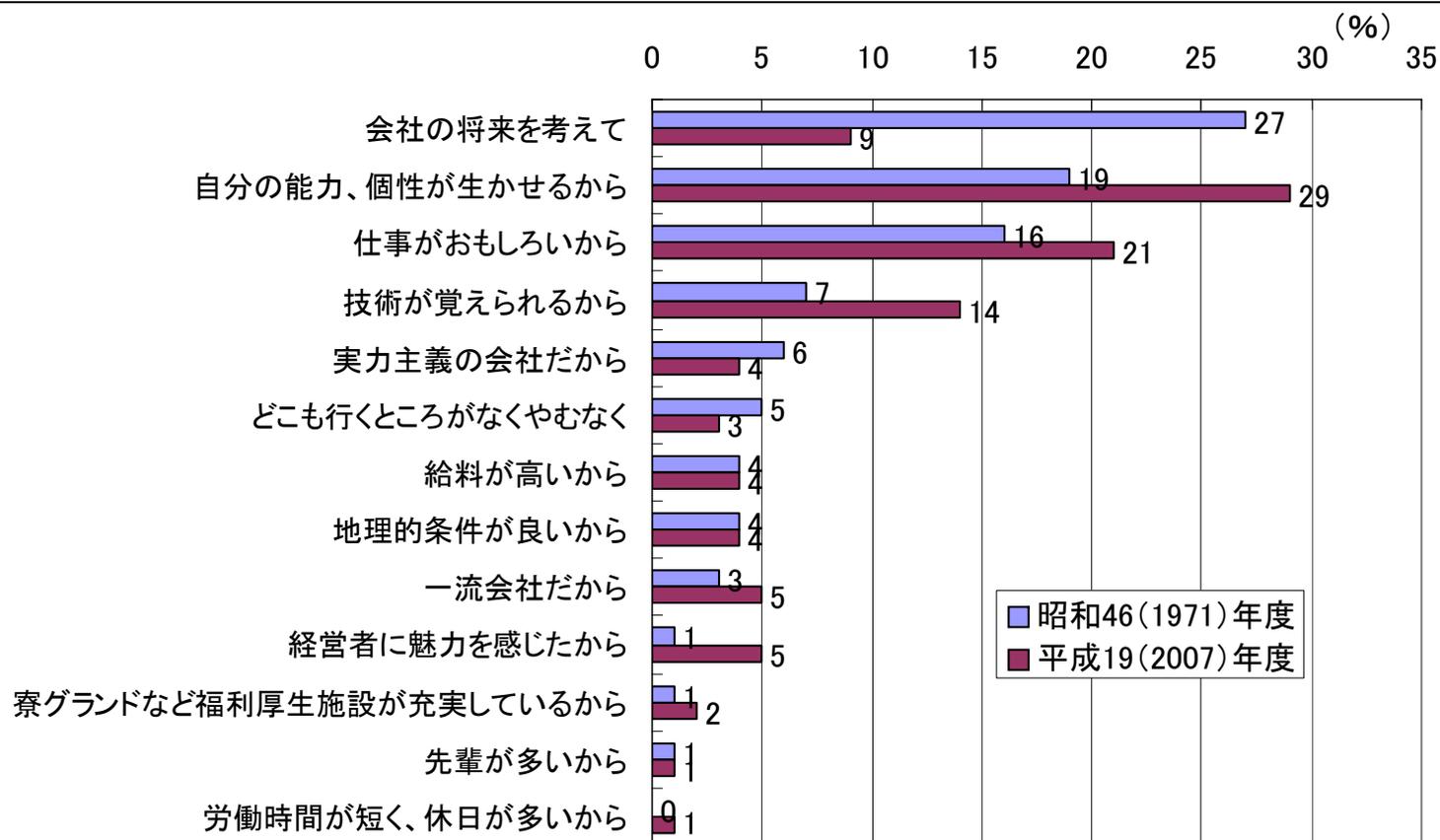
能力開発を実施している企業ほど、「労働生産性が高くなった」「どちらかといえば高くなった」と回答している企業が多い。



資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究」(2006年)

新入社員の就職に当たっての意識

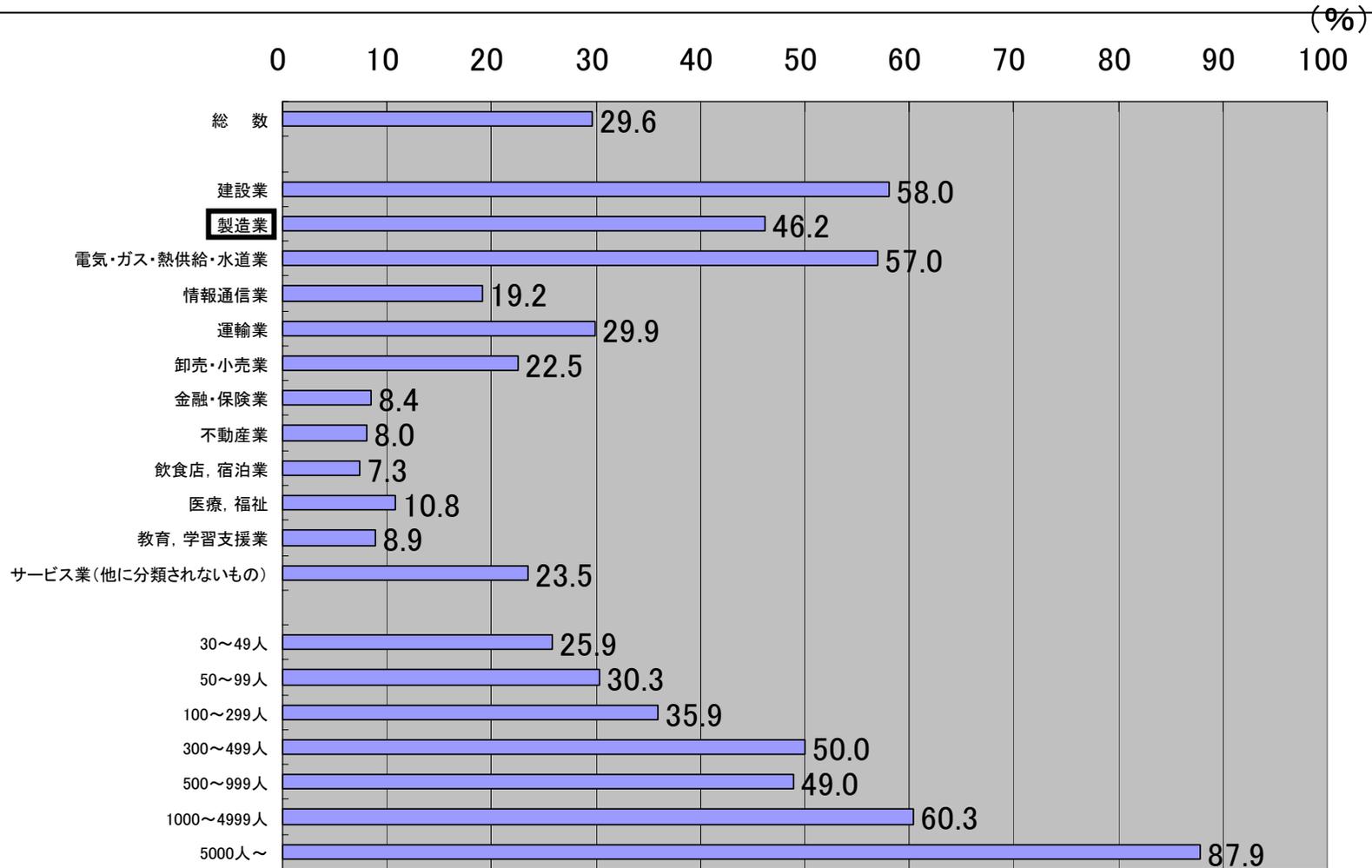
新入社員の会社の選択理由を見ると、「自分の能力、個性を生かせる」「技術が覚えられる」といった能力開発志向の回答が、「仕事がおもしろい」といった仕事の魅力志向の回答とともに多数を占め、過去との比較でも大幅に伸長している。



資料：(財)社会経済生産性本部
 (社)日本経済青年協議会
 「平成19年度新入社員(3,849人)の「働くことの意識」実態調査」(2007年) より作成

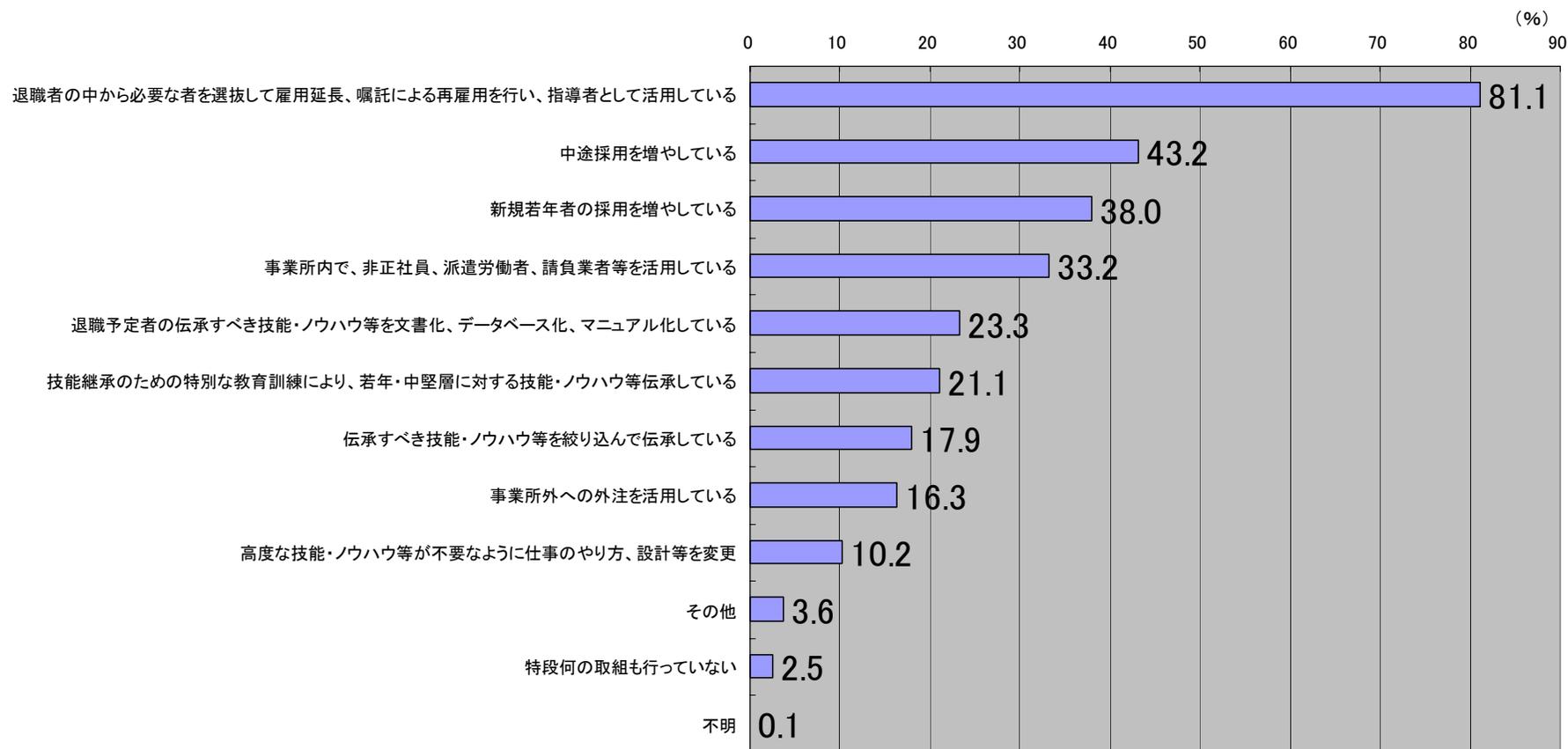
団塊世代の退職等による問題があるとした事業所

団塊の世代の退職等に伴う技能の継承問題があるとする事業所は29.6%であった。
規模が大きくなるほど、問題があるとする事業所の割合は高くなり、1000人～4999人規模では60.3%、5000人以上規模では87.9%の事業所が問題があるとしている。



技能の継承問題があると回答した事業所の対応状況（複数回答）

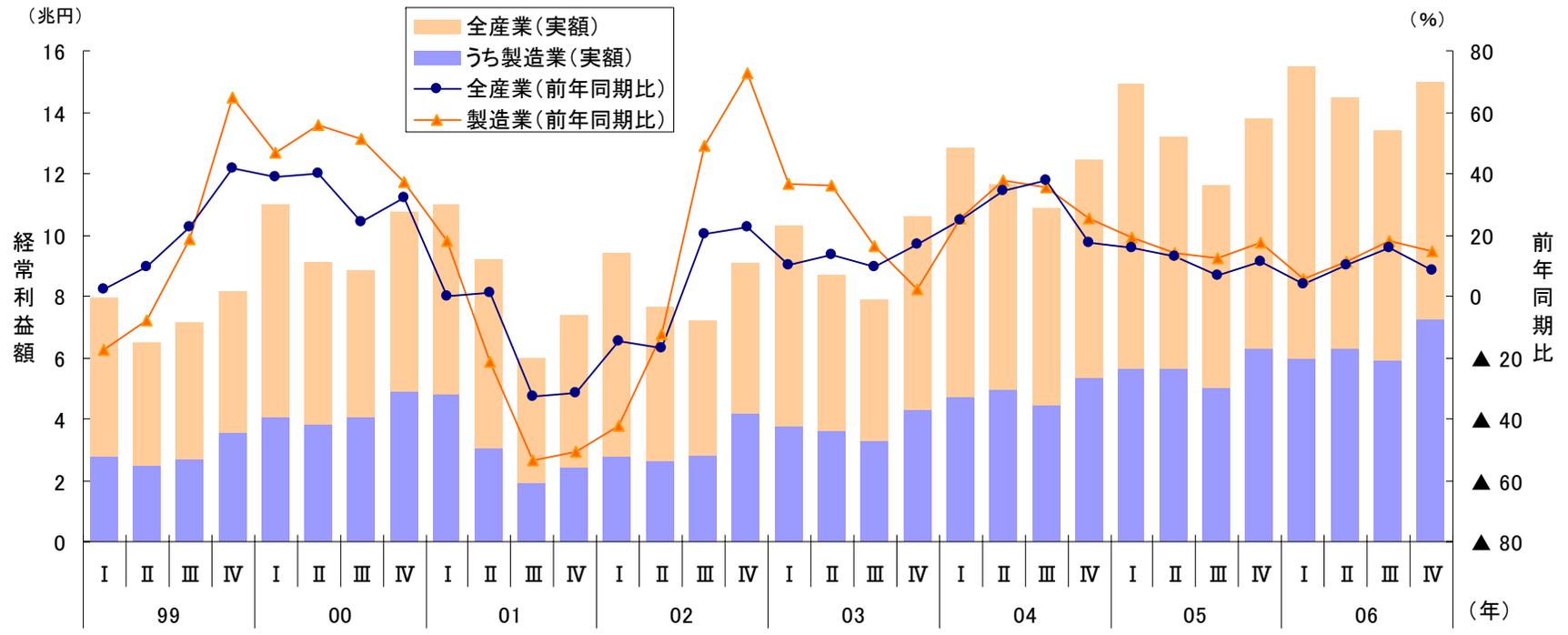
技能継承問題に対する取組の中で、「技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している」が21.1%となっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

我が国経済における製造業の位置づけ①

製造業の経常利益は、ほぼ一貫して全産業の水準を上回る伸びを示し、4割を大きく超えるシェアを占める。

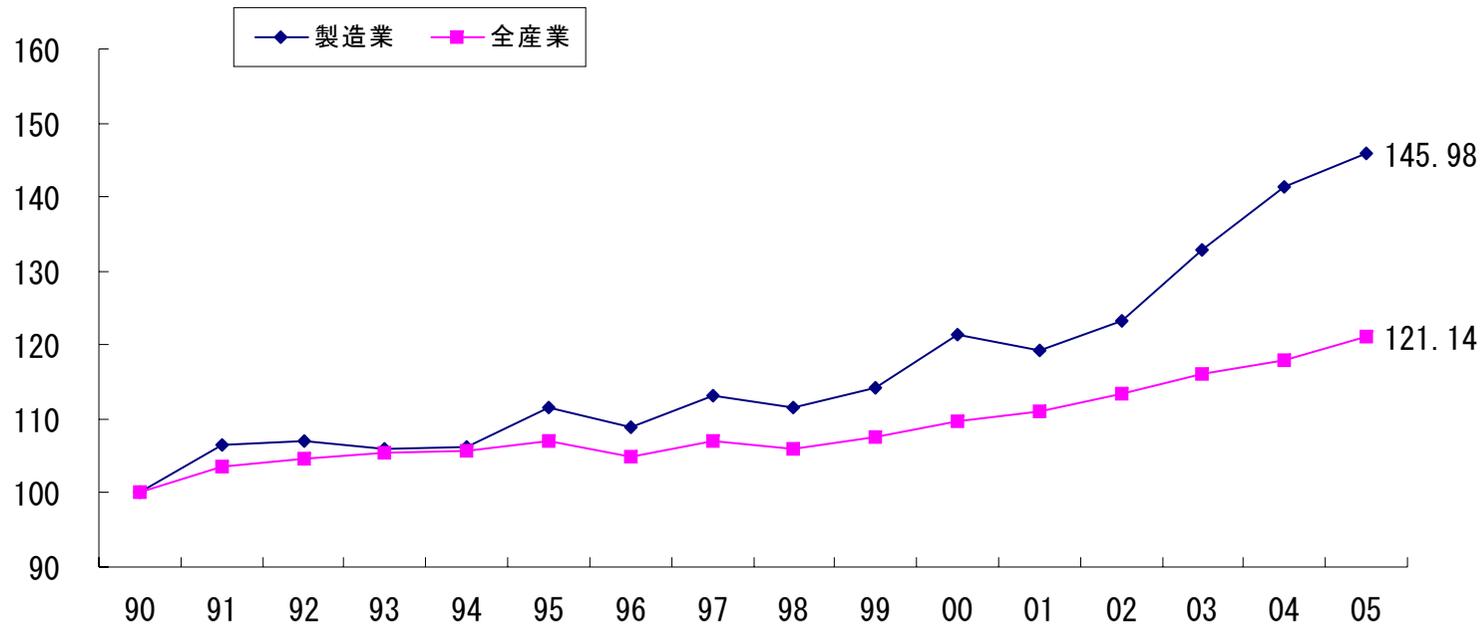


製造業(実額)	11兆4,935億円	16兆8,453億円	12兆1,308億円	12兆4,044億円	14兆9,339億円	19兆4,895億円	22兆5,992億円	25兆3,907億円
全産業(実額)	29兆6,880億円	39兆6,966億円	33兆5,331億円	33兆2,985億円	37兆4,823億円	47兆8,485億円	53兆4,822億円	58兆3,651億円
製造業(前年比)	9.8%	46.6%	▲28.0%	2.3%	20.4%	30.5%	16.0%	12.4%
全産業(前年比)	17.7%	33.7%	▲15.5%	▲0.7%	12.6%	27.7%	11.8%	9.1%

資料:財務省「法人企業統計調査(季報)」より経済産業省作成

我が国経済における製造業の位置づけ②

労働生産性も、他産業や、諸外国の製造業と比べ常に高い水準にあり、特に付加価値という観点で、製造業は我が国の経済、企業活動全体を牽引するものと言える。



備考: 労働生産性は、実質国内総生産を常用雇用指数と総実労働時間の積でわり1990年の水準を100として計算した。

資料: 内閣府「国民経済計算報告」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より経済産業省計算

(年)

(単位:ドル)

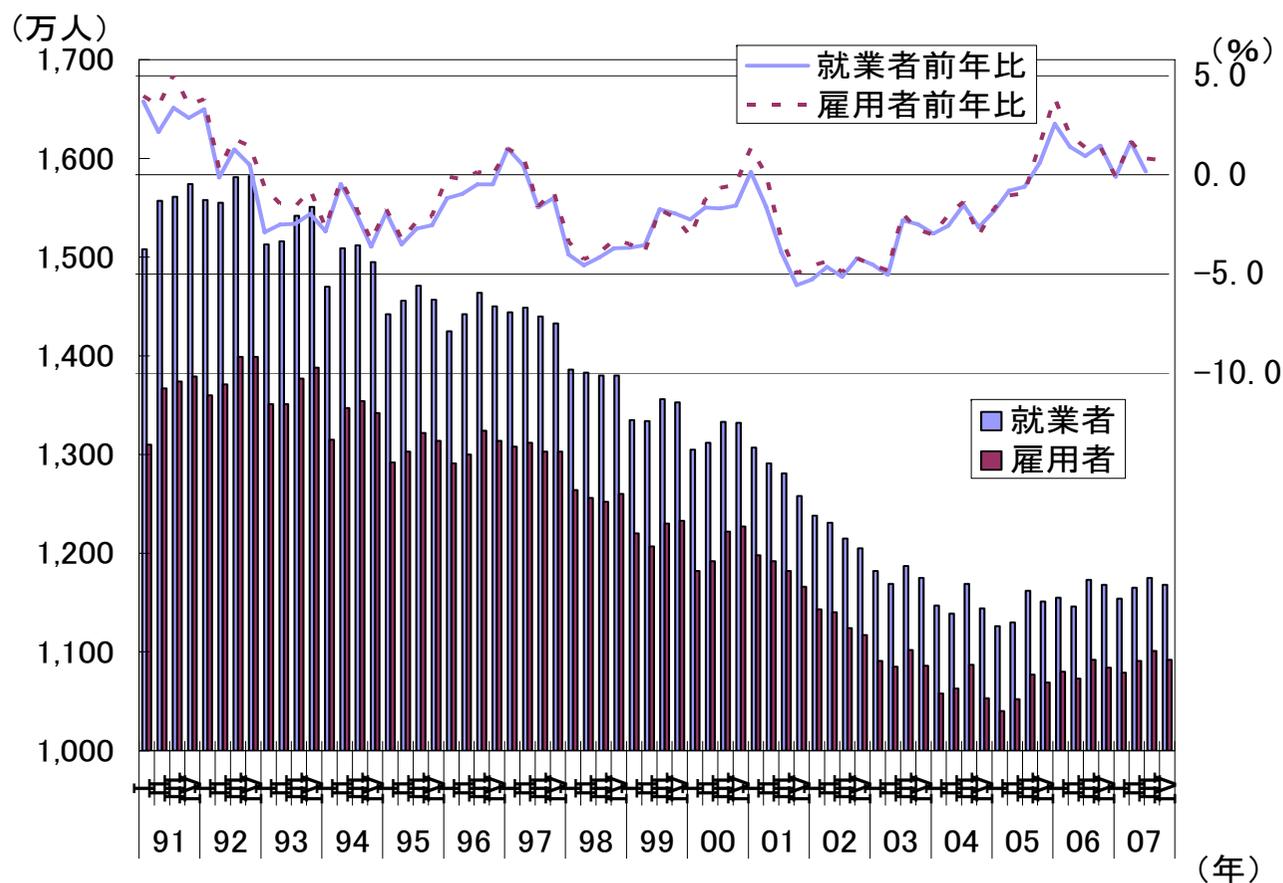
	2002年	OECD 順位	2003年	OECD 順位	2004年	OECD 順位
日本	69,881	4位	73,187	4位	78,680	3位
米国	81,093	2位	88,043	2位	93,752	2位
英国	53,572	14位	58,254	12位	70,786	8位
ドイツ	50,384	16位	56,682	13位	64,455	11位
フランス	56,103	10位	61,888	9位	70,238	9位

備考: 各年とも1位はアイルランド。

資料: 財団法人 社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」より経済産業省作成

製造業の雇用者数（原数値）等の推移

製造業の就業者数及び雇用者数については、1993年以降減少を続けてきたが、2005年7月～9月期以降増加傾向で推移している。

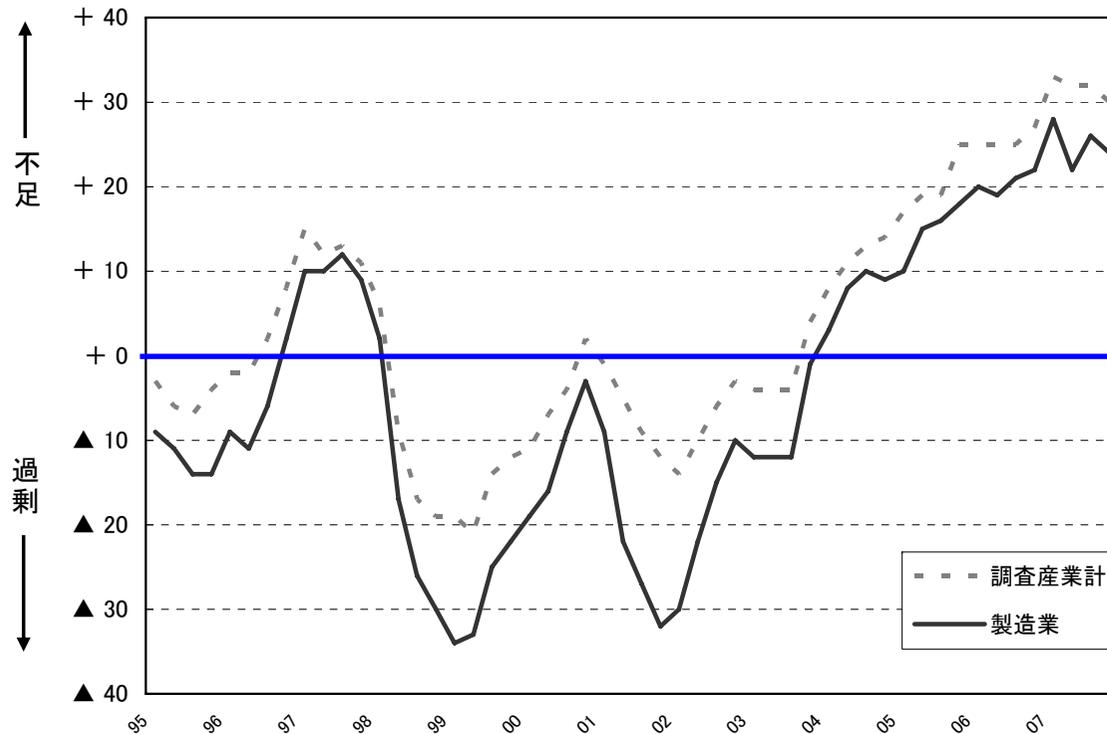


- 備考： 1. I～IVは、第1から第4四半期を示す。
 2. 「労働力調査」は2003年から、産業区分は新産業分類（2002年改訂）で表章しているため、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。
 資料：総務省「労働力調査」

労働者の過不足状況の推移

製造業における不足感は、調査産業計の水準は若干下回るものの、2004年2月調査で6年ぶりに不足感が過剰感を上回って以降、不足超過が続いており、2007年11月調査では、24ポイントの不足超過と、超過幅は高水準で推移している。

(D. I.、ポイント)

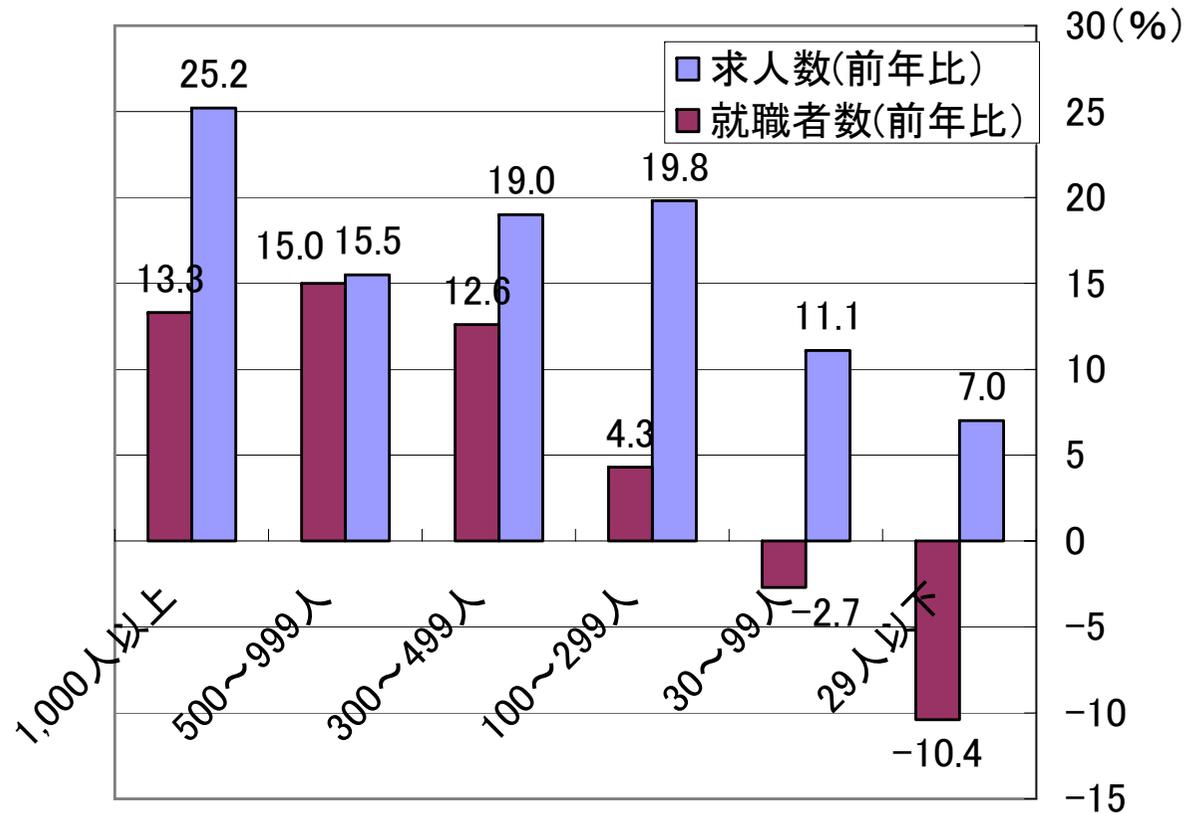


(年)

備考：左の目盛りは「不足と回答した事業所の割合」-「過剰と回答した事業所の割合」である。
 調査時期は毎年2月、5月、8月、11月であり、調査産業は1998年11月調査までは、5産業計（建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業）である。
 1999年2月調査からは、金融・保険業、不動産業を追加した。
 さらに、日本標準産業分類の改訂（2002年3月）により2004年2月調査から調査対象産業が9産業となった。新旧産業分類の比較については、調査産業計は接続しているが、製造業についてはその範囲が異なるので、2003年11月調査以前との比較にあたっては注意を要する。
 資料：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

新規高卒者の求人・就職動向

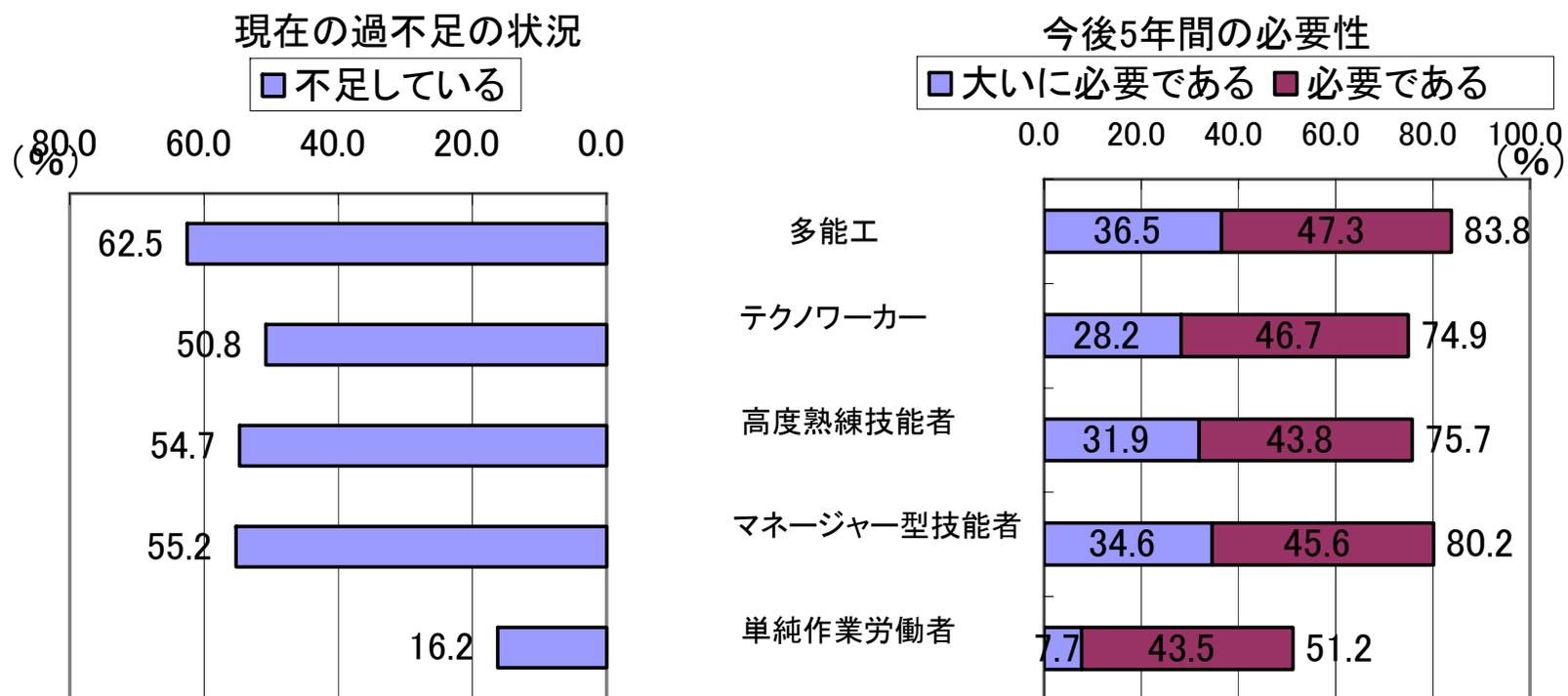
新規高卒者の求人・就職動向をみると、大企業が大幅に求人を増加させる中で、従業員規模の小さな企業への就職数が減少しており、中小企業の若年者確保は厳しさを増してきている。



備考：2006年3月卒業者についての、2006年6月末日時点での数値
 資料：厚生労働省「新規学卒者の労働市場」（2006年）

製造業における技能者の現在の過不足の状況及び今後5年間における必要性

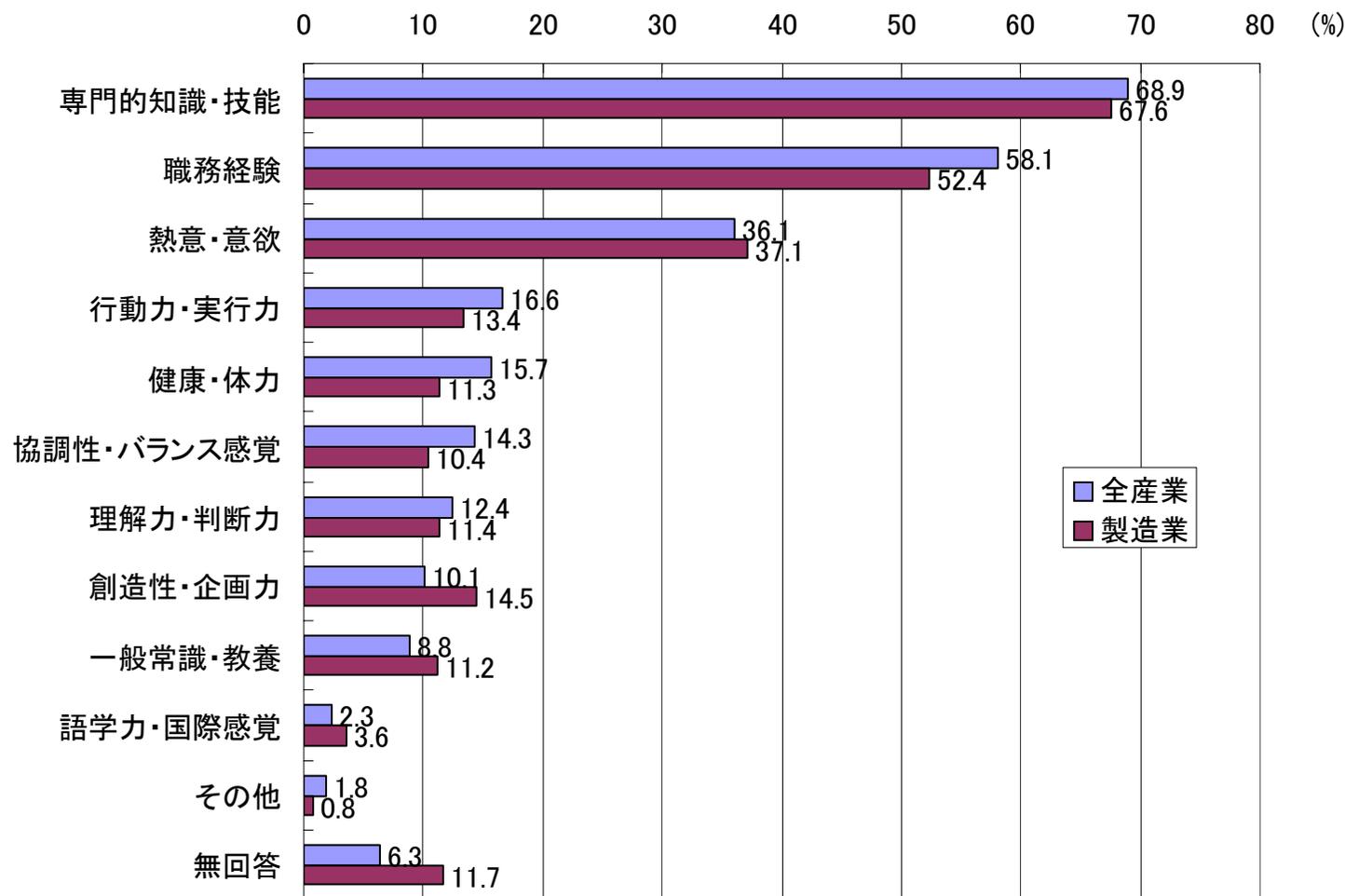
製造現場における労働者の類型別ニーズを見ると、単純作業労働者に比べ、多能工、マネージャー型技能者などの専門性を有する技能者について、不足しているとする事業所の割合が圧倒的に高く、今後に向けて必要とする事業所割合も高い。



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」（2008年）

企業の採用に当たっての重視項目

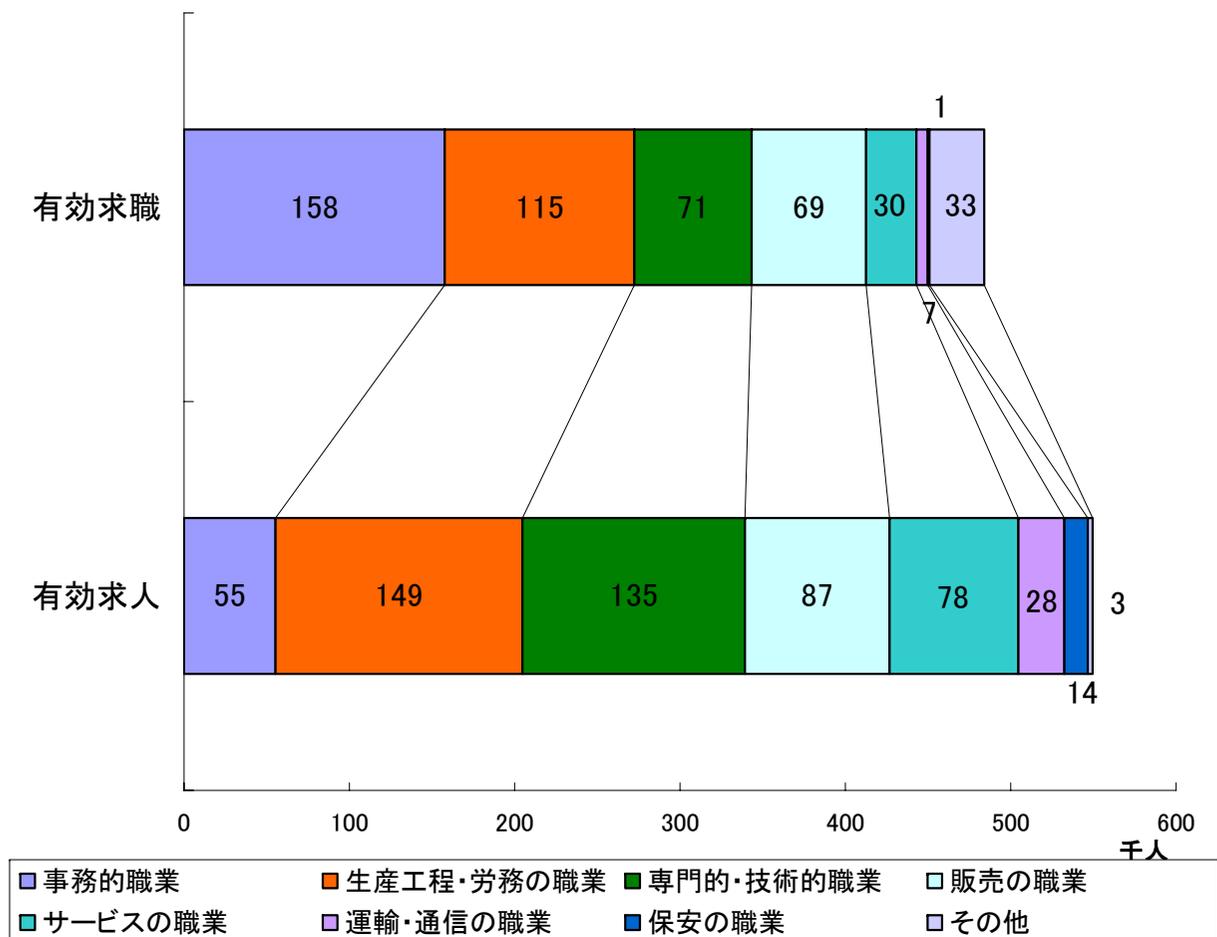
企業が技術研究職の中途採用に当たって重視する項目として、製造業、全産業とも「専門的知識・技能」「職務経験」を最も多く挙げ、いわば素養に属する各項目を大きく上回っており、採用に際し具体的な経験・能力を特に重視していることが認められる。



資料:厚生労働省「雇用管理調査報告」(2004)

29歳以下の職業別求人・求職の状況（2007年12月）

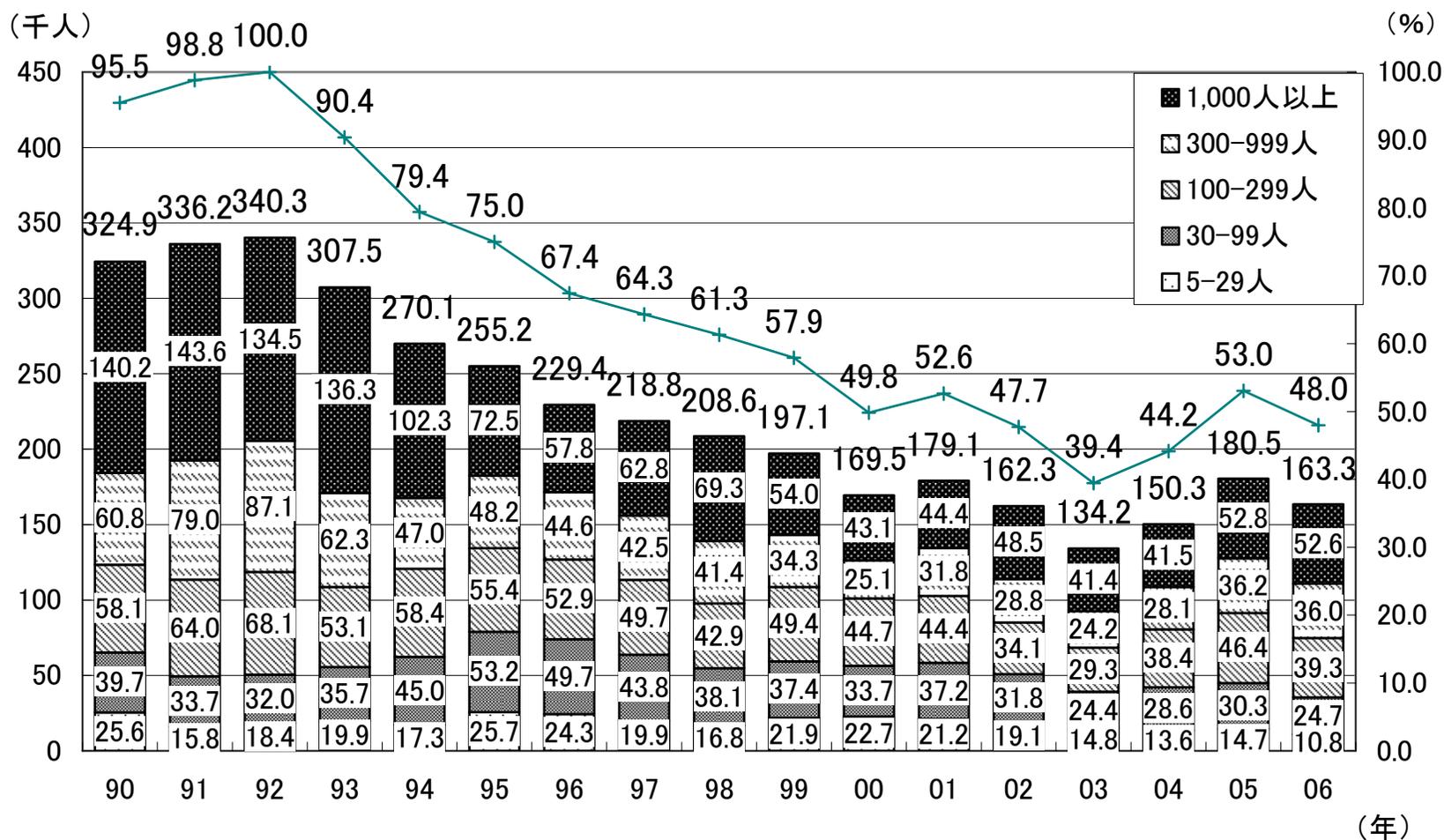
29歳以下の若年者の職業別求人求職状況を見ると、事務的職業の有効求職者数15万8千人に対し、有効求人数は5万5千人、有効求人倍率は0.35倍である一方、生産工程・労務の職業及び専門的・技術的職業の有効求職者数11万5千人及び7万1千人に対し、有効求人数は14万9千人及び13万5千人であり、有効求人倍率は1.30倍及び1.90倍と、職種によるミスマッチが認められる。



備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む常用
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

製造業における新規学卒入職者数の推移

製造業における新規学卒入職者数は2004年に一旦増加に転じたものの、2006年は16万3千人と前年と比べ9.5%減少し、1992年の最近のピーク時と比べても半数以下の低い水準にとどまっている。

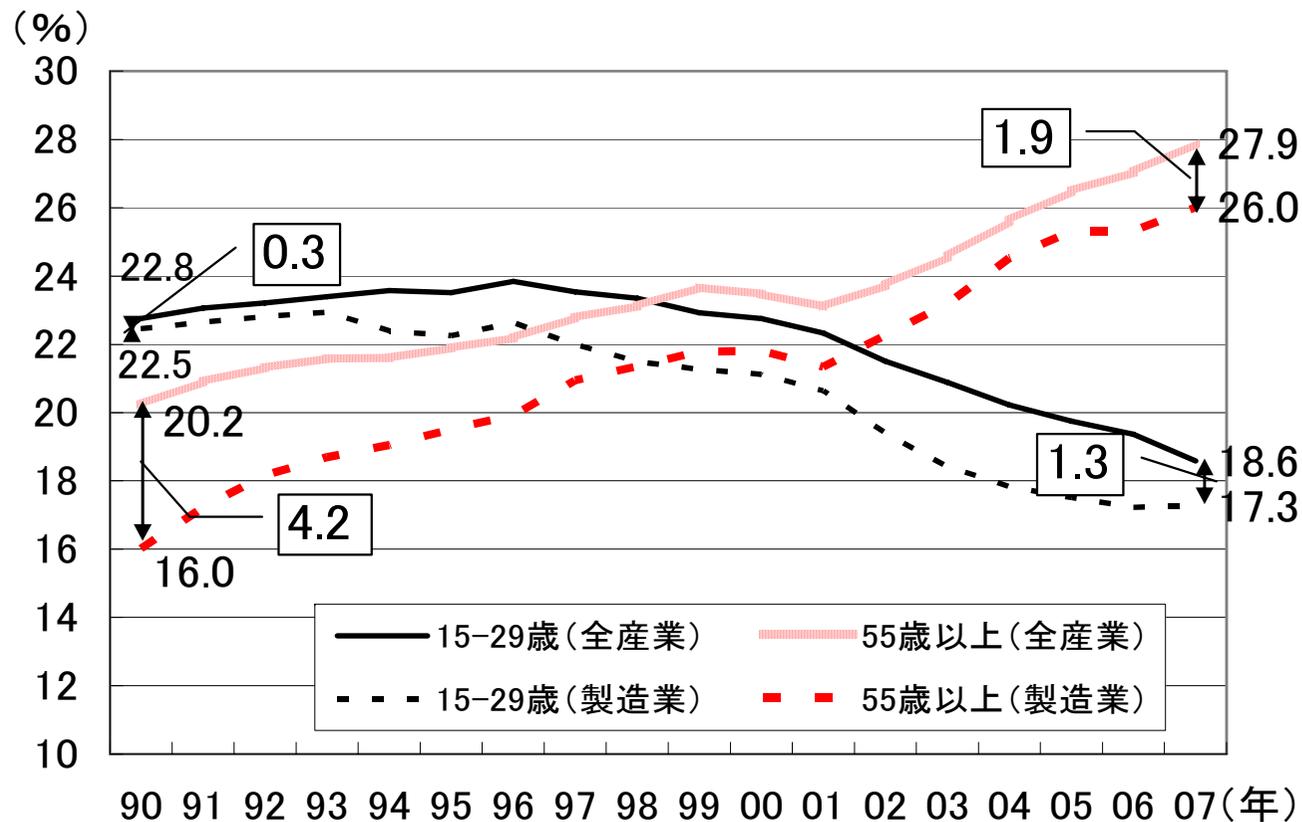


備考: 折れ線グラフは直近のピークである92年入職者数を100としたときの割合 (%)

資料: 厚生労働省「雇用動向調査」より作成

就業者に占める若年者・高齢者の割合の推移

製造業における就業者に占める55歳以上、29歳以下の者の比率は、全産業の水準を一貫して下回るが、1990年と2007年とで比較すると55歳以上の者の割合の差は、4.2ポイントから1.9ポイントまで縮小、逆に29歳以下の者のそれは、0.3ポイントから1.3ポイントと拡大しており、製造業における高齢化のスピードは、全産業に比べて速いものと言える。



備考:「労働力調査」は2003年から、産業区分は新産業分類(2002年改訂)で表章しているの
で、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。
資料:総務省「労働力調査」