

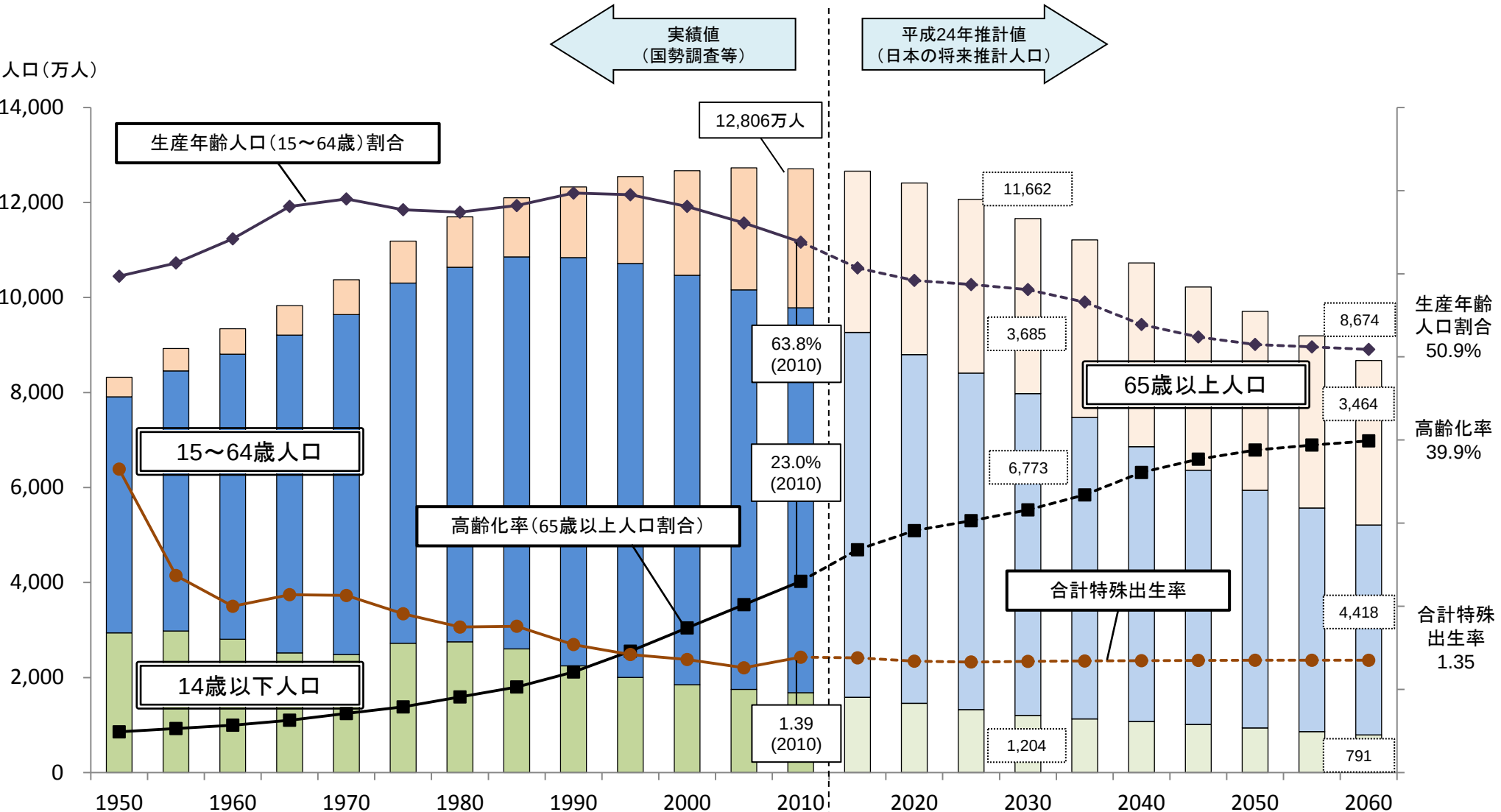
日本の成長を担う産業の育成と一体となった雇用政策の課題

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

平成24年6月
厚生労働省職業安定局

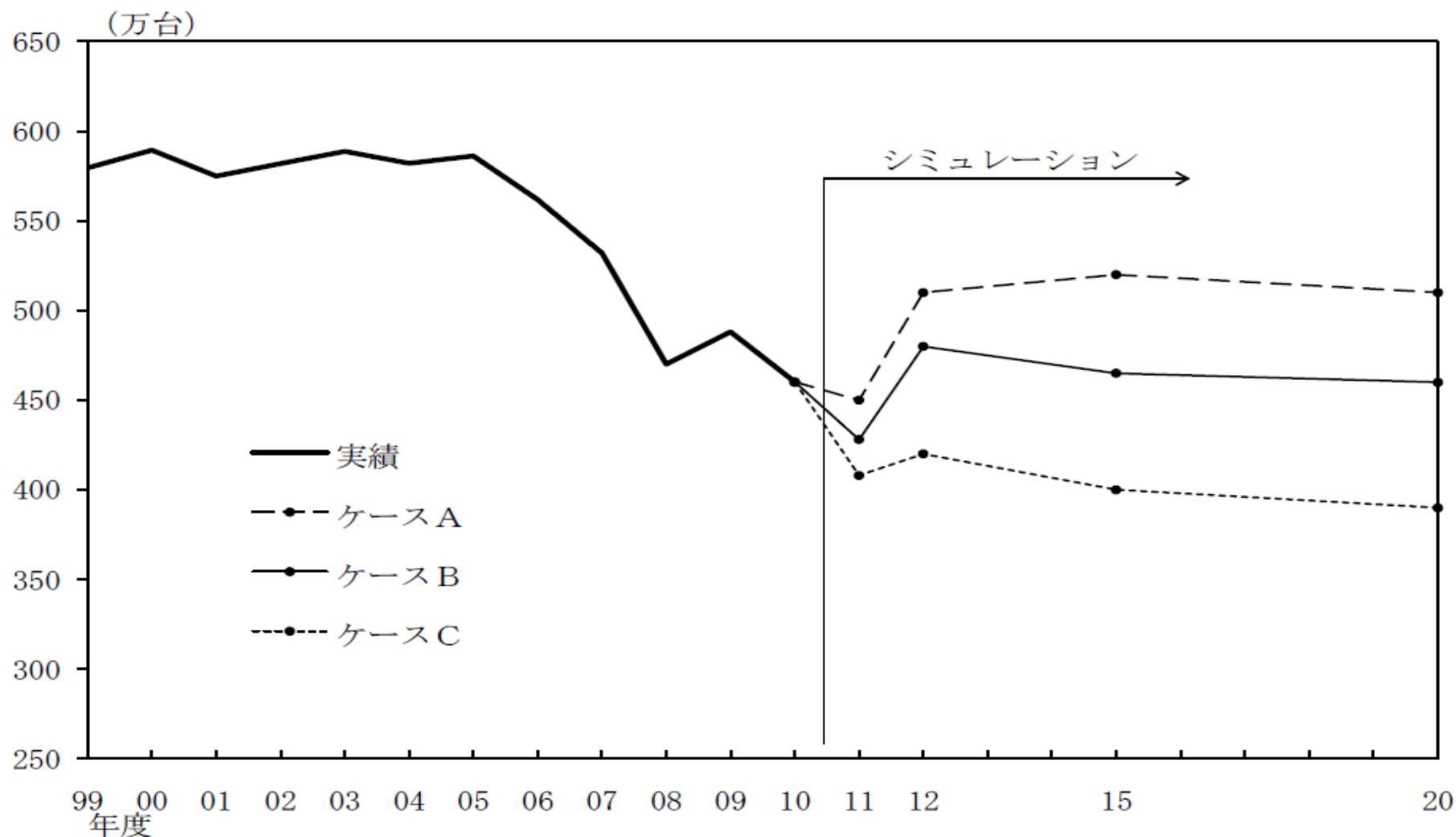
日本の人口の推移

○ 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。



(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」

○ 自動車などの耐久消費財の国内市場は、生産年齢人口の減少などを背景に、構造的な縮小圧力がかかっている。



(資料出所) 日本銀行 調査論文2012年「海外生産シフトを巡る論点と事実」

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、下半期の追い上げも不十分な形となる場合。

産業別雇用者数の推移

○ 製造業や建設業の雇用者は減少傾向にあり、医療・福祉業、情報通信業の雇用者は近年増加傾向にある。

	農林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	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	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
2011 ※(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 ※(2010)	7	(▲ 2)	(0)	▲ 31	▲ 87	(2)	▲ 1	7	2	▲ 3	0	8	12	5	8	79	▲ 13	▲ 31	▲ 2

（資料出所）総務省「労働力調査」

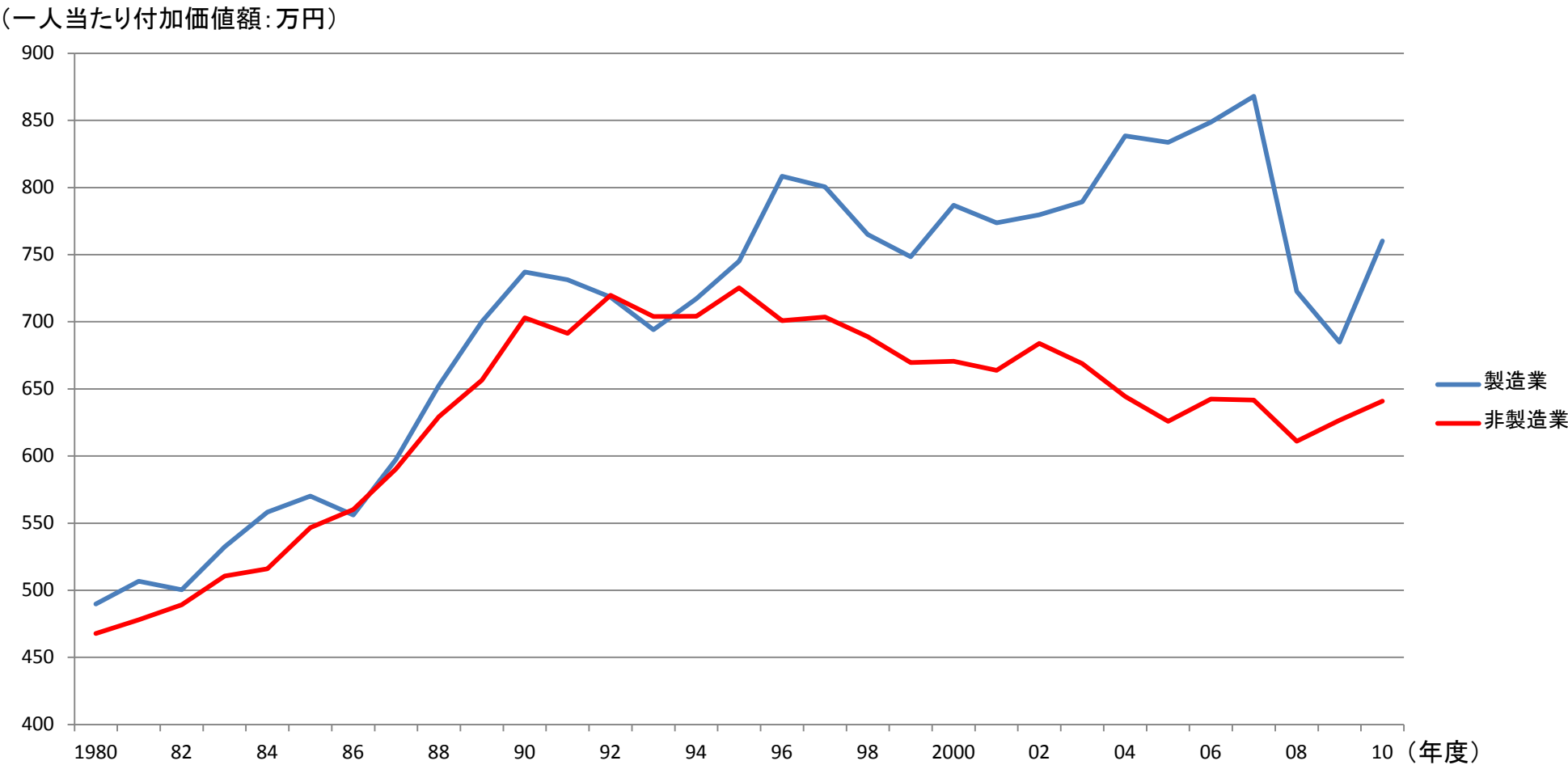
（注1）2002年以前と2002年以降は、産業分類が変更になったため、単純に比較出来ない。

（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。

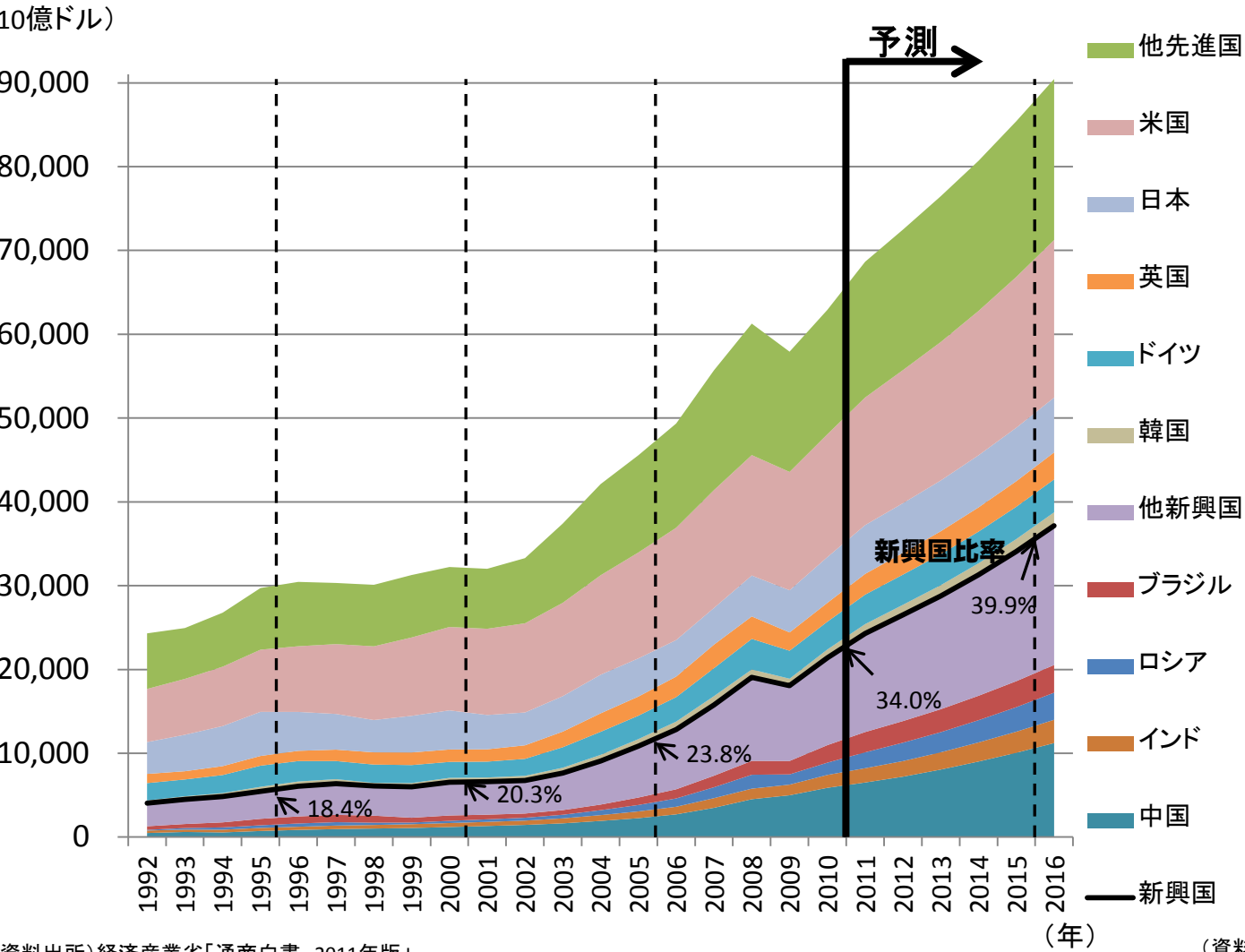
製造業と非製造業の一人当たり付加価値の推移

- 企業の生み出す一人当たり付加価値の推移をみると、製造業の付加価値は穏やかに増加する一方、非製造業の付加価値は90年代以降低下している。
- リーマンショック後、製造業の付加価値は急激に下落したが、直近の2010年度には一定程度、持ち直しの動きが見られる。



(資料出所) 財務省「法人企業統計」
経済産業省 平成23年11月9日付け第2回 産業構造審議会 新産業構造部会資料を参考に作成。
(注) 付加価値額を従業員数で除して算出。付加価値額は、営業純益、役員給与、役員賞与、従業員給与、従業員賞与、福利厚生費、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課の合計。

○ 2010年時点では、世界全体の名目GDPはおよそ63兆ドルであるが、IMFの見通しによると、2016年には90兆ドルになる。
また、現在新興国とされている国々の世界経済に占める割合は、増加し続ける傾向にある。



実質GDP成長率

	2010年	2011年
米国	3.0	1.7
日本	4.4	▲0.7
英国	2.1	0.8
ドイツ	3.7	3.0
韓国	6.2	3.6
ブラジル	5.0	6.6
ロシア	4.3	4.3
インド	8.4	
中国	10.4	9.2
インドネシア	6.2	6.5
タイ	7.8	0.1

(資料出所) 経済産業省「通商白書 2011年版」
IMF「WEO, April 2011」
(注) 2011年以降の数値は見通し。

(資料出所) 内閣府「月例経済報告主要経済指標(平成24年3月21日)」
(注1) 各国統計より内閣府作成。
(注2) インドの値は財政年度(4月～翌3月)による。

○ 新成長戦略で掲げられた戦略分野は、今後の日本の成長と雇用創出を担っており、労働力の適材適所を実現していく必要がある。

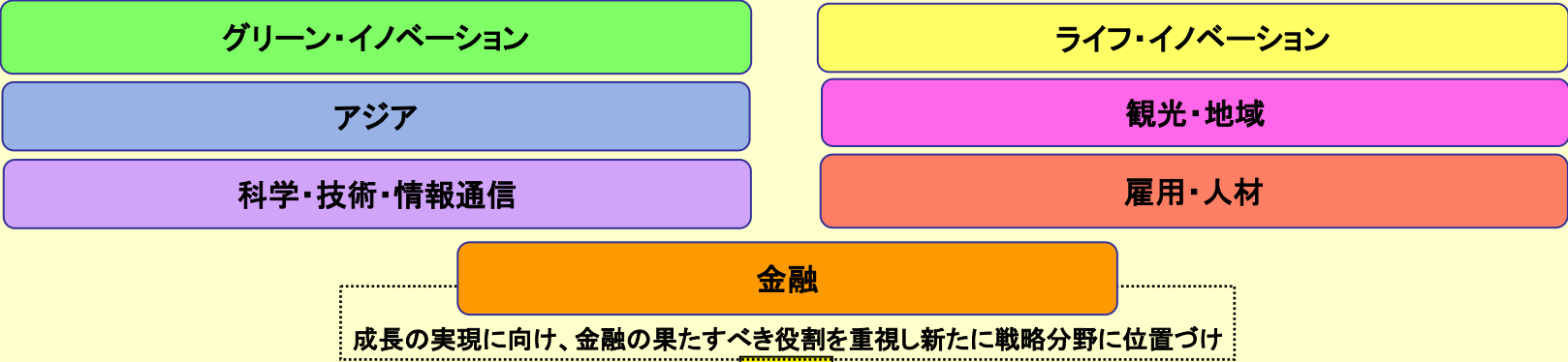
目 標

2020年

現状

- ◆ 名目成長率**3%**、実質成長率**2%**を上回る成長 ← 成長率の低迷(過去10年間実質 1%程度、潜在成長率 1%程度)
- ◆ 2011年度中には消費者物価上昇率を**プラス** ← 20年に及ぶデフレ傾向(過去20年間消費者物価上昇率0%程度)
- ◆ 早期に失業率 を**3%台**に低下 ← 5%の失業率

7つの戦略分野と21の国家戦略プロジェクト



新たな需要と雇用の創造

分野	需要創造	雇用創造
環 境 (グリーン・イノベーション)	50兆円	140万人
健 康 (ライフ・イノベーション)	50兆円	284万人
アジア	12兆円	19万人
観 光	11兆円	56万人

「新成長戦略」の成長分野と産業分類との関係性について

○「新成長戦略」で掲げられた成長分野と、産業分類の関係性を整理すると、以下のようになると考えられる。

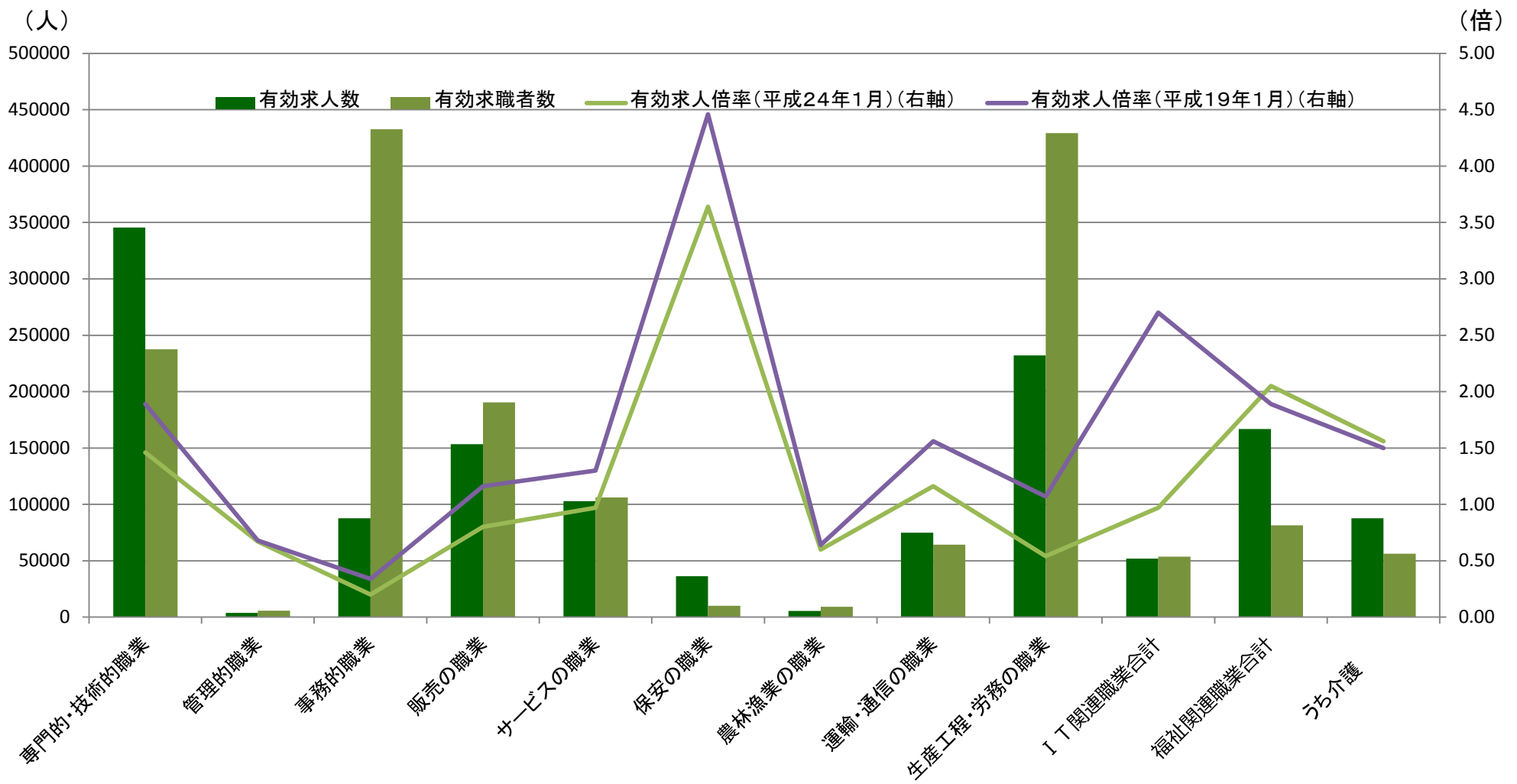
新成長戦略分野 産業	医療・介護・健康			観光・地域活性化		環境・エネルギー	アジア経済	その他
	医療・介護	健康関連サービス	先端医療技術	訪日外国人	農業			
農林水産業					○			△
鉱業・建設業						○		△
食料品・飲料・たばこ		○			○			△
一般・精密機械器具製造業			○	○		○	○	△
電気機械器具等製造業		○	○			○	○	△
輸送用機械器具製造業			○	○		○	○	△
精密機械器具製造業				○				△
その他の製造業		○	○	○		○	○	△
電気ガス水道熱供給業								△
情報通信業		○	○	○		○		△
運輸業				○		○		△
卸売・小売業				○		○		△
金融保険・不動産業		○						△
飲食店・宿泊業				○				△
医療・福祉	○	○						
教育・学習支援業				○				△
生活関連サービス		○		○				△
その他の事業サービス								△
その他のサービス				○		○		△
公務・複合サービス・分類不能の産業								△

(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「産業別就業者数の将来推計」(平成22年12月17日公表)
(注)数値目標が掲げられていないその他の分野(△)についても、高いマクロ経済成長率を想定することで、トレンドよりも需要が伸びるものとして考慮している。

○ 人材のマッチング機能の強化

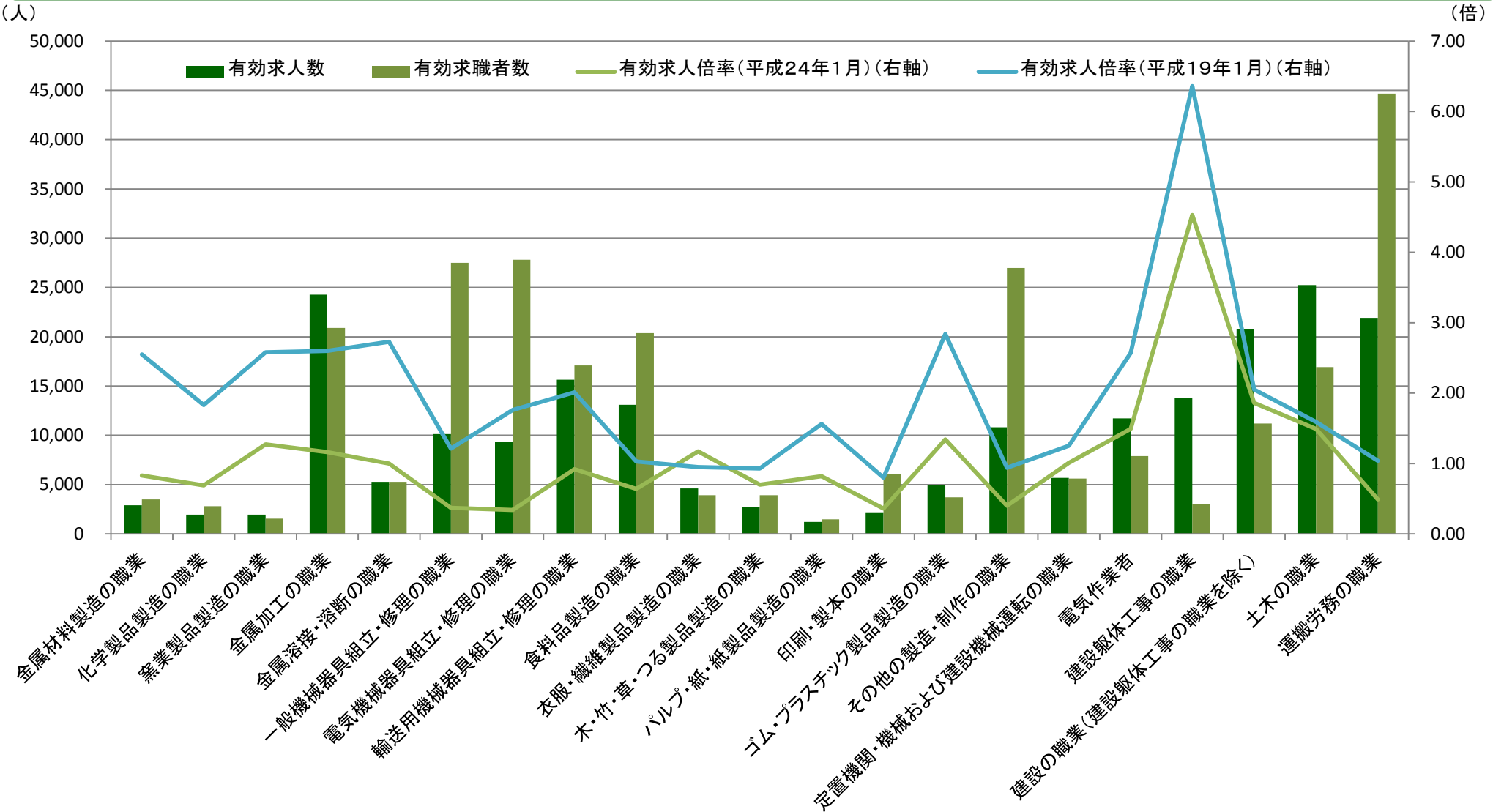
職業別の求人・求職の状況

○ 専門的・技術的職業や、運輸・通信の職業、福祉関連職業に対する求人数は求職者数を上回っている一方で、事務的職業、販売、生産工程・労務などの職業では、求人数を求職者数が上回るなど、職業間でのミスマッチが生じている。



(資料出所)「職業安定業務統計」(平成24年1月) (パートタイムを除く)

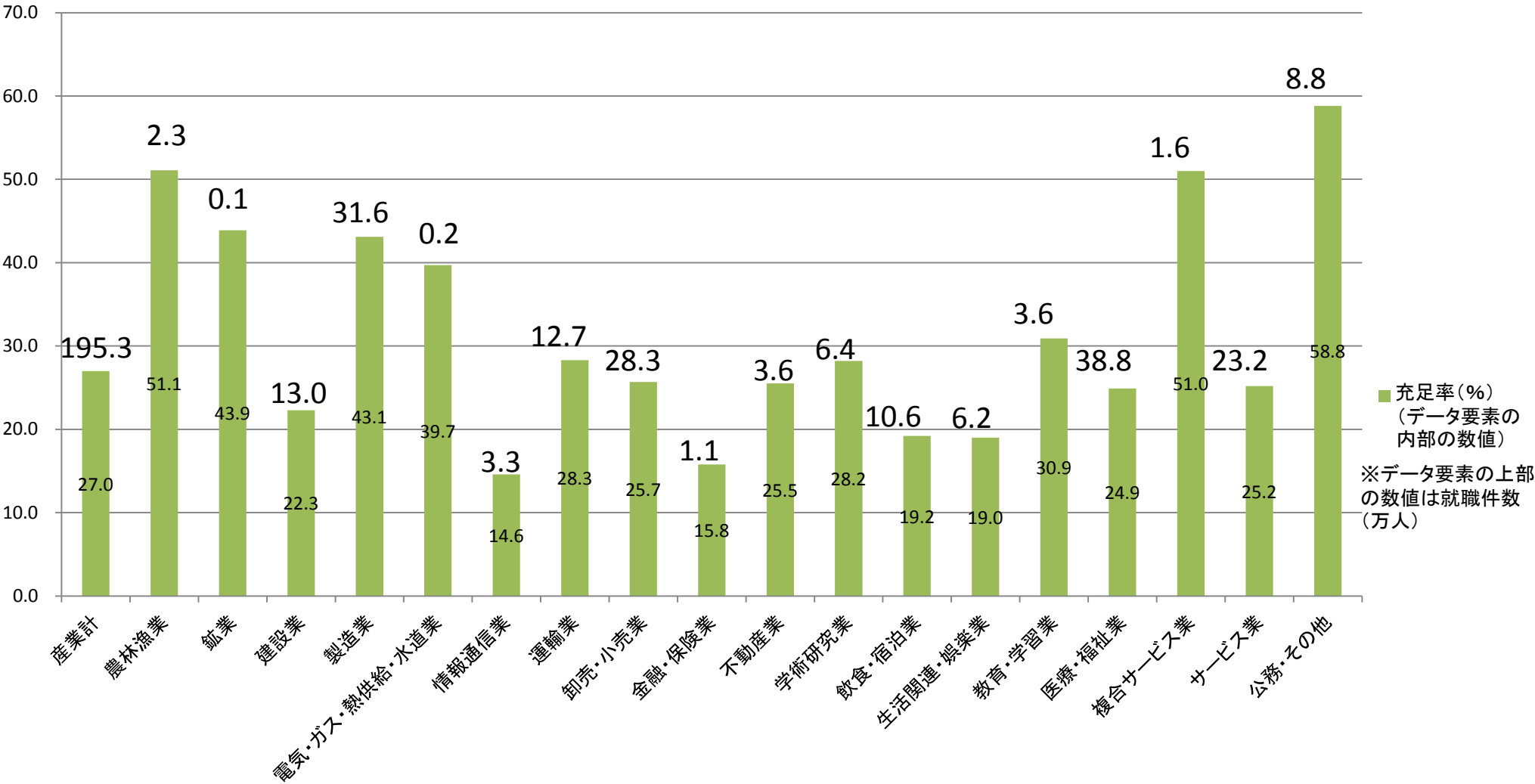
○ 生産工程・労務の職業全体では有効求人倍率が1を下回っているが、金属加工や建設・土木の職業で有効求人倍率が1以上となっているほか、輸送用機械器具製造業等でも1に近い倍率となるなど、個々の職業によって状況は異なる。



(資料出所)「職業安定業務統計」(平成24年1月) (パートタイムを除く)

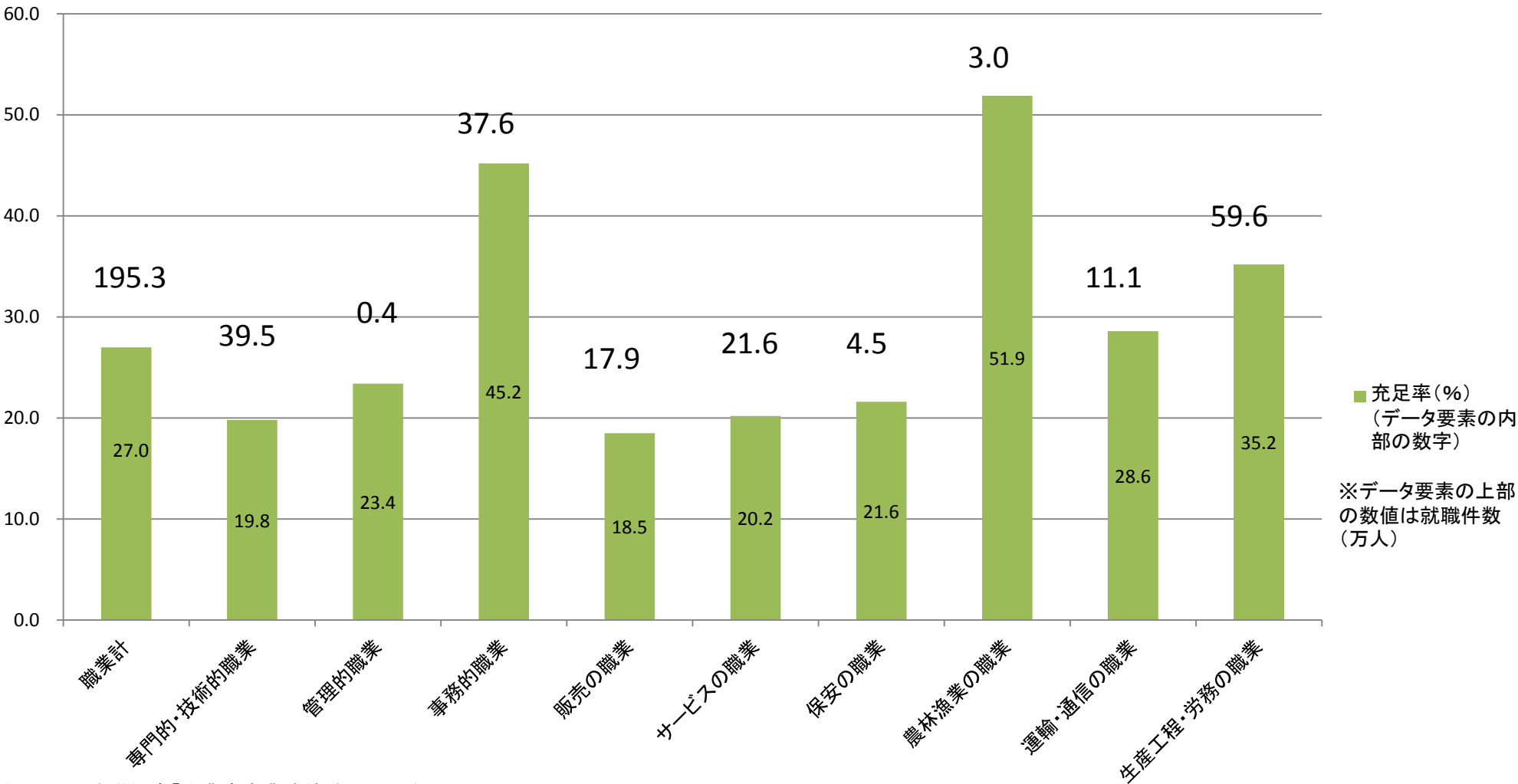
産業別就職件数と充足率

○ 産業別の充足率は、比較的、農林漁業や製造業で高く、情報通信業や金融・保険業等で低くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(2011年)
※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。
※充足率＝就職件数／新規求人数
※ 就職件数および充足率は2011年計の値。

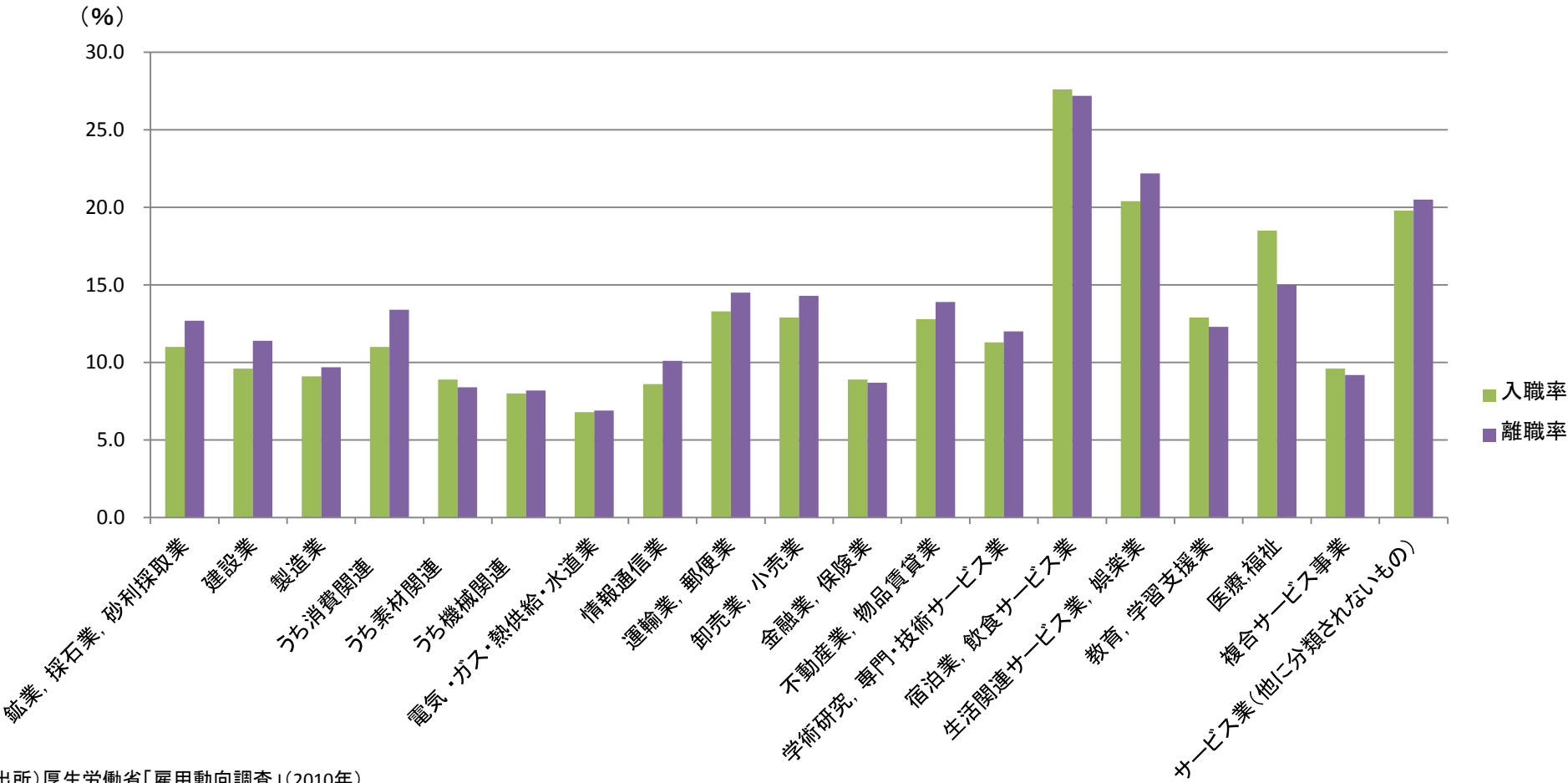
○ 職業別の充足率は、事務的職業や生産工程・労務の職業で高く、専門的・技術的職業や販売の職業で低くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(2011年)
※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。
※充足率＝就職件数／新規求人数
※ 就職件数および充足率は2011年計の値。

産業別の入職率・離職率

○ 入職率・離職率ともに「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」や「医療、福祉」などのサービス産業では高い傾向にあり、一方で製造業などで低い傾向にある。



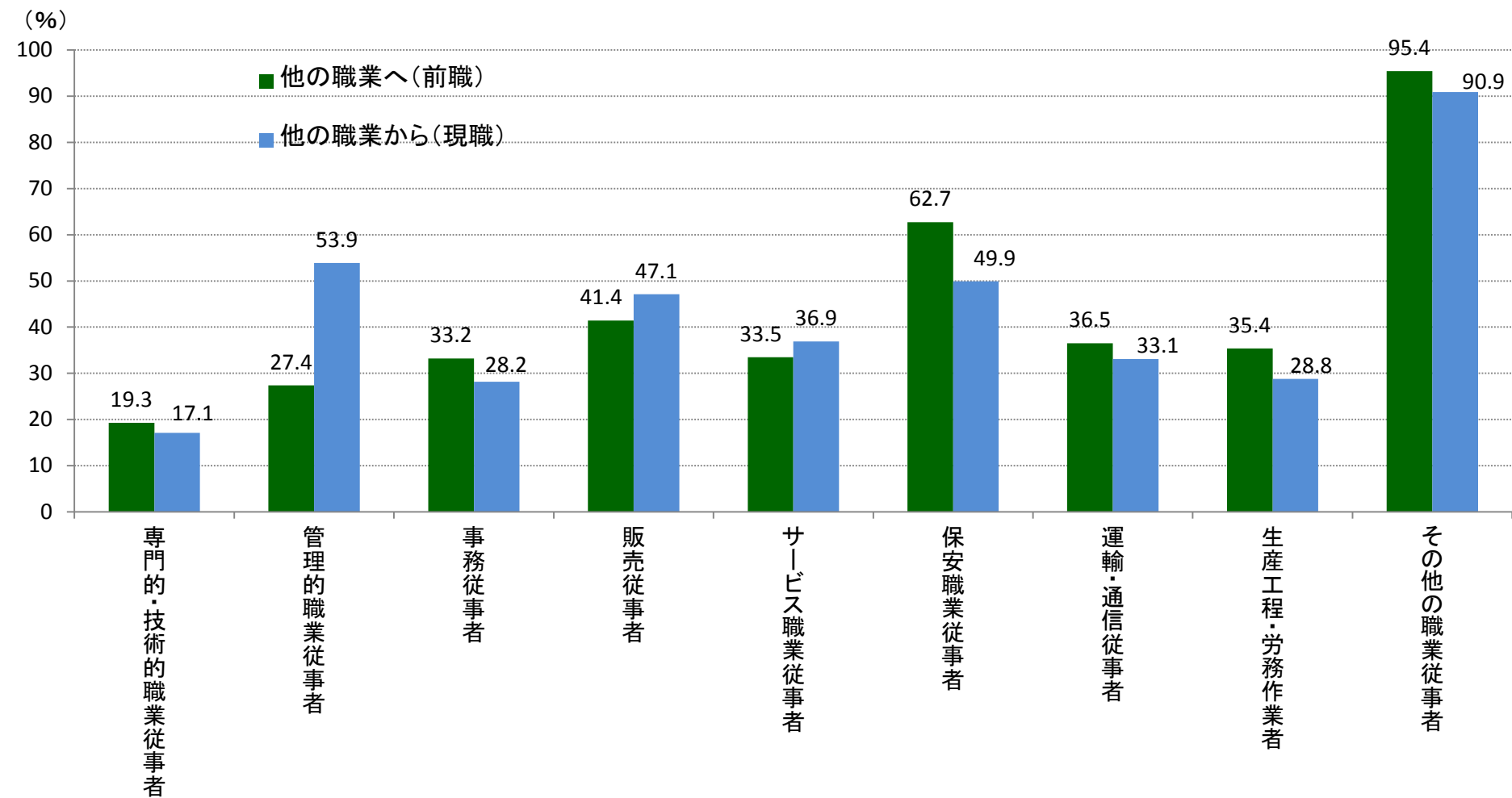
(資料出所)厚生労働省「雇用動向調査」(2010年)

(注1)入(離)職率=入(離)職者数÷1月1日現在の常用労働者数×100(%)

(注2)入職者とは、常用労働者のうち、調査対象期間中、事務所に新たに採用された者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業者からの転入者を除く。
なお、調査対象期間中に常用労働者の定義に該当するようになった者及び定年で退職し、引き続き嘱託・臨時等として雇用された者を含む。

(注3)離職者とは、常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者のことをいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。
なお、定年で退職し引き続き嘱託・臨時等として雇用された者も、定年退職時一事離職した者として離職に含む。

○ 専門的・技術的職業は、他の職業と比較して、職業間での移動が少ない傾向にある。また、管理的職業についても、他の職業から移動してくる者の割合は高いものの、当職業から移動する者の割合は小さい傾向にある。

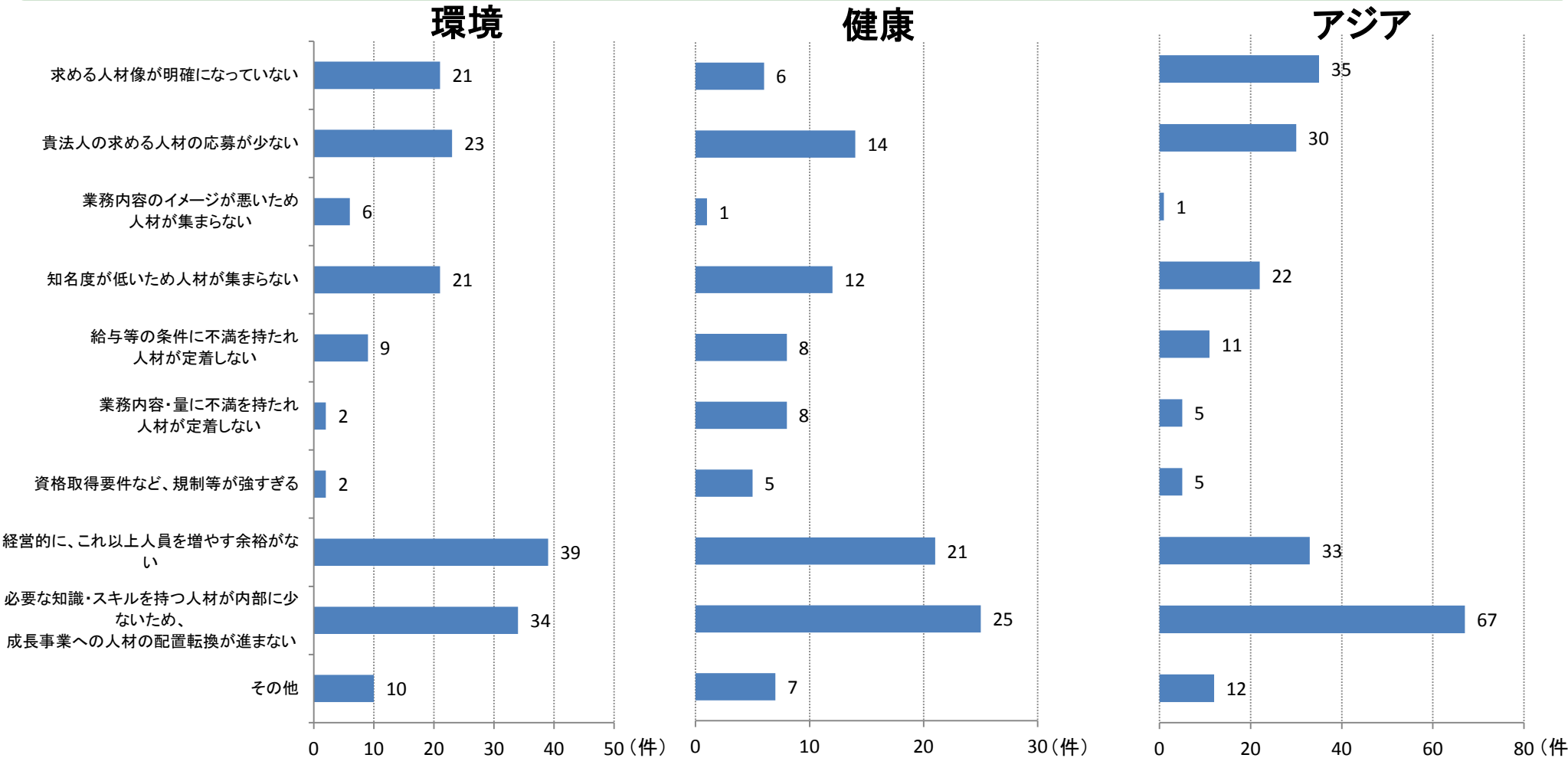


資料出所: 厚生労働省「雇用動向調査」2010年
(注1) 他の職業へ(前職) : 前職が当該職業大分類の者に占める、当該大分類以外の職業に転職入職した者の割合
(注2) 他の職業から(現職) : 現職が当該職業大分類の者に占める、当該大分類以外の職業から転職入職した者の割合
(注3) 「その他の職業従事者」は、農林漁業作業者又は分類不能の職業の者。

雇用に関する問題意識、雇用創出の阻害要因

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○「環境」「健康」「アジア」といった成長分野の企業が抱える主な悩みとしては、「求める人材像が明らかになっていない」といった問題から、「知名度が低い」などの理由で人が集まらない、必要なスキルなどをもつ人材が内部に少ないといった人材のミスマッチに関するものが多くあげられている。

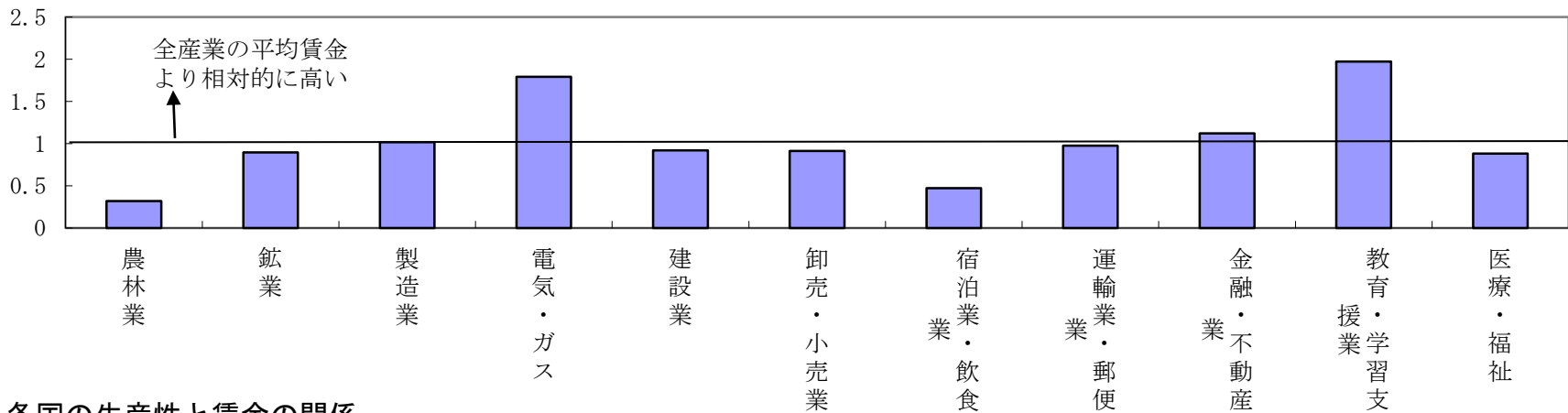


注) 本設問は各分野の企業の雇用に関する問題意識、雇用創出の阻害要因に関する設問である。「回答はいくつでも」としており、回答者によって回答数が異なることもあり、%表示ではなく、回答件数で表示している。

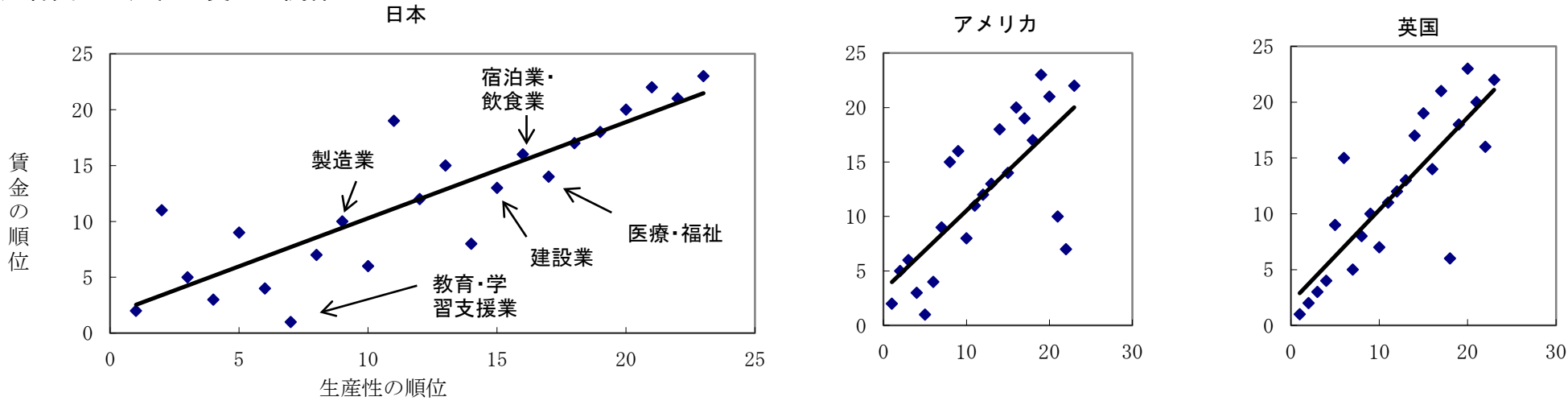
日本の産業別賃金と生産性の相関性

- 教育・学習支援業や電気・ガスは賃金が高く、宿泊業・飲食業や農林業は賃金が低い。製造業はほぼ平均に位置している。
- 各国の労働生産性の高低と、賃金の高低に強い相関が見られる。教育など公的関与の多いものは、例外として労働生産性の順位と賃金の順位が大きく乖離している。

(1)産業別賃金

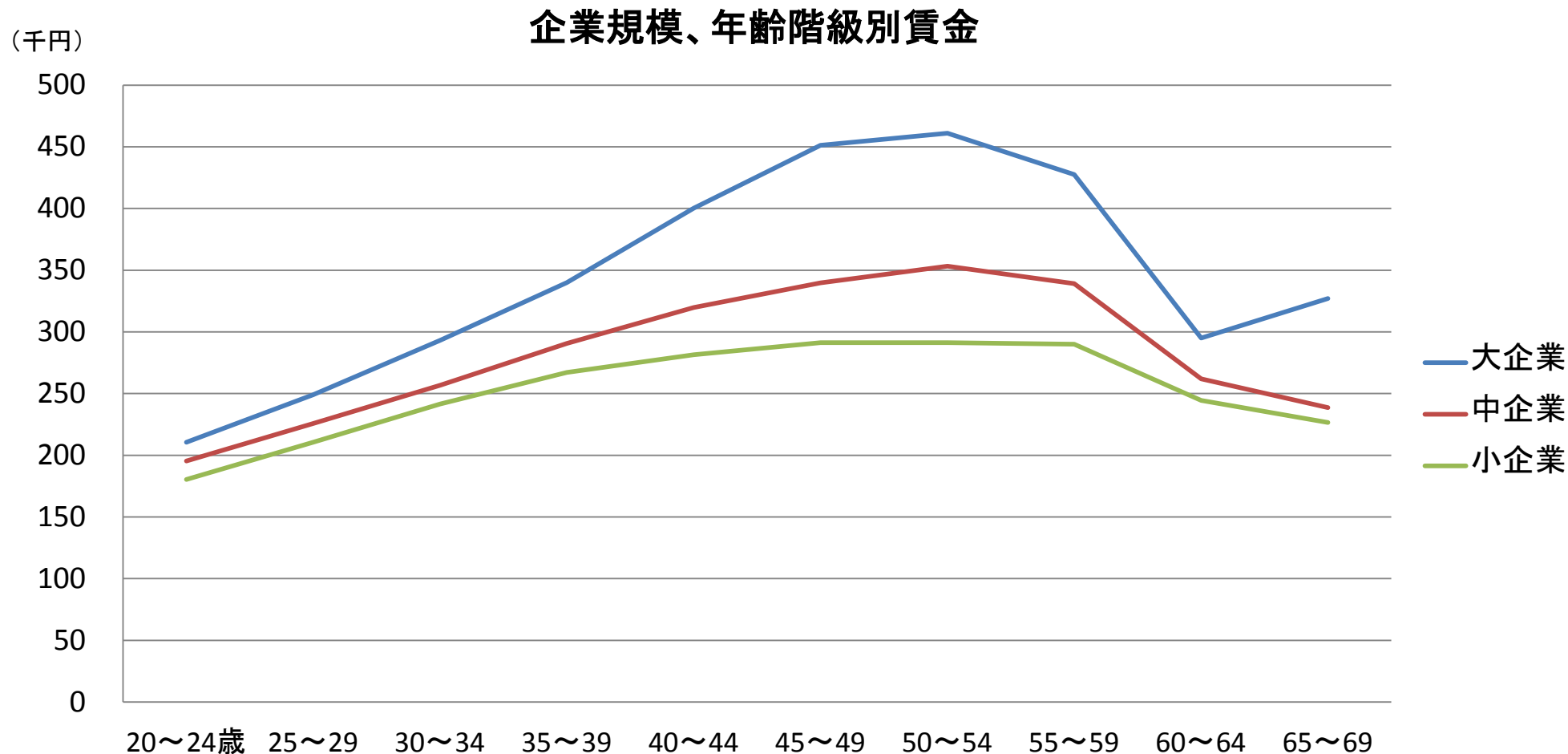


(2) 各国の生産性と賃金の関係



(資料出所) 平成22年度年次経済財政報告
(1) "EU KLEMS database"により作成。
(2) 2001年から2006年までの平均値を使用。

- 企業規模別に賃金カーブを検証すると、若年層では相対的に賃金格差は小さいものの、40歳代から50歳代にかけて、賃金格差は広がる傾向にある。また、小規模企業になるほど、賃金カーブは緩やかで生涯年収も低額となる傾向が見られる。



(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。

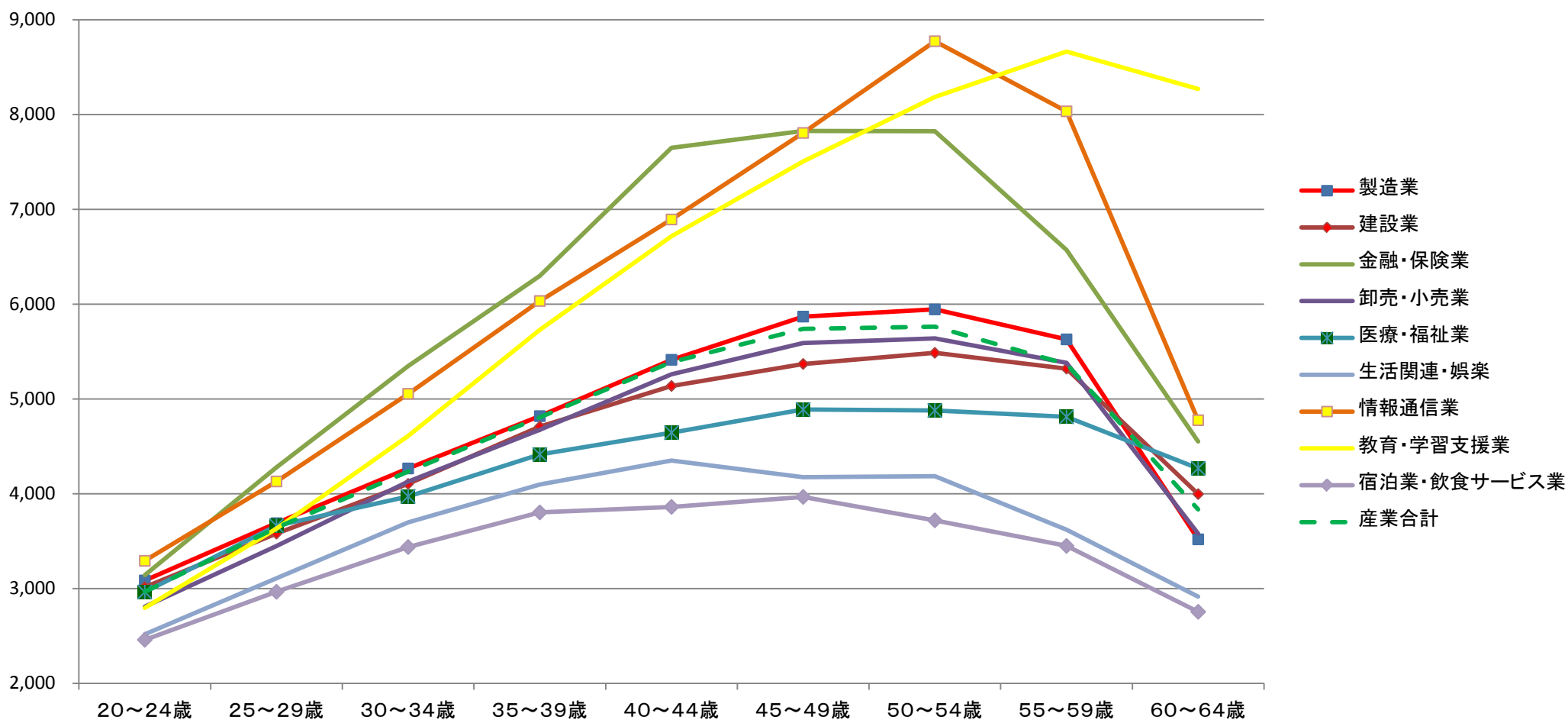
産業区分別の賃金カーブ(年収ベース)

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 製造業は、全体平均を上回る賃金カーブとなっている。

サービス産業は、金融・保険業や情報通信業といった高賃金の業種と、生活関連・娯楽や福祉関連業などのような低賃金の業種に、二層分化している。

(千円)



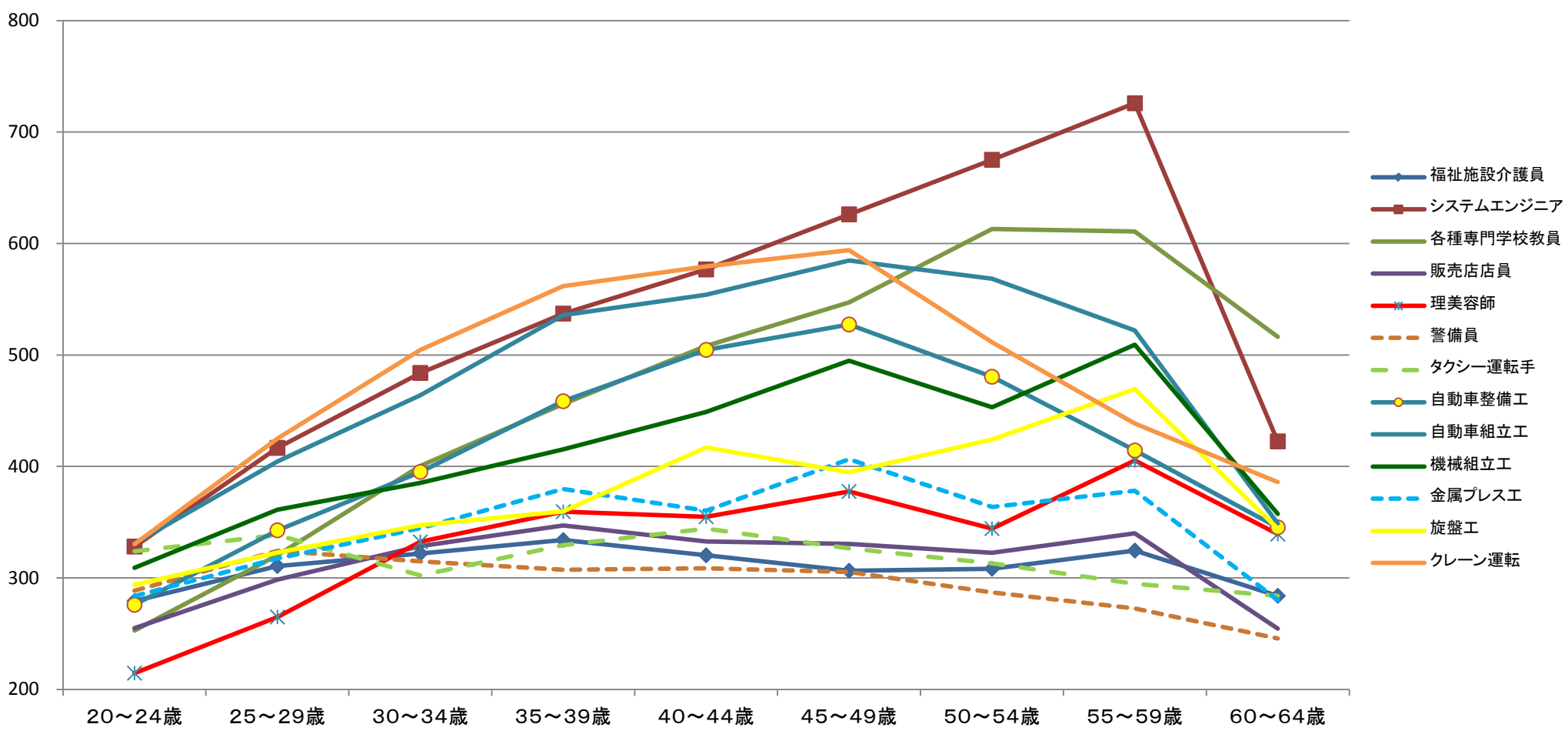
(資料出所)「平成23年 賃金構造基本統計調査」

(注) ここでの賃金とは年収であり、年収＝(きまって支給する現金給与額)×12+(年間賞与その他特別給与額)である。

職業区分別の賃金カーブ(年収ベース)

○ 職業別の賃金をみると、高賃金の産業区分に多く見られるシステムエンジニアや各種専門学校教員などが高賃金となっている。一方で介護、警備、販売店店員などが低賃金となっている。

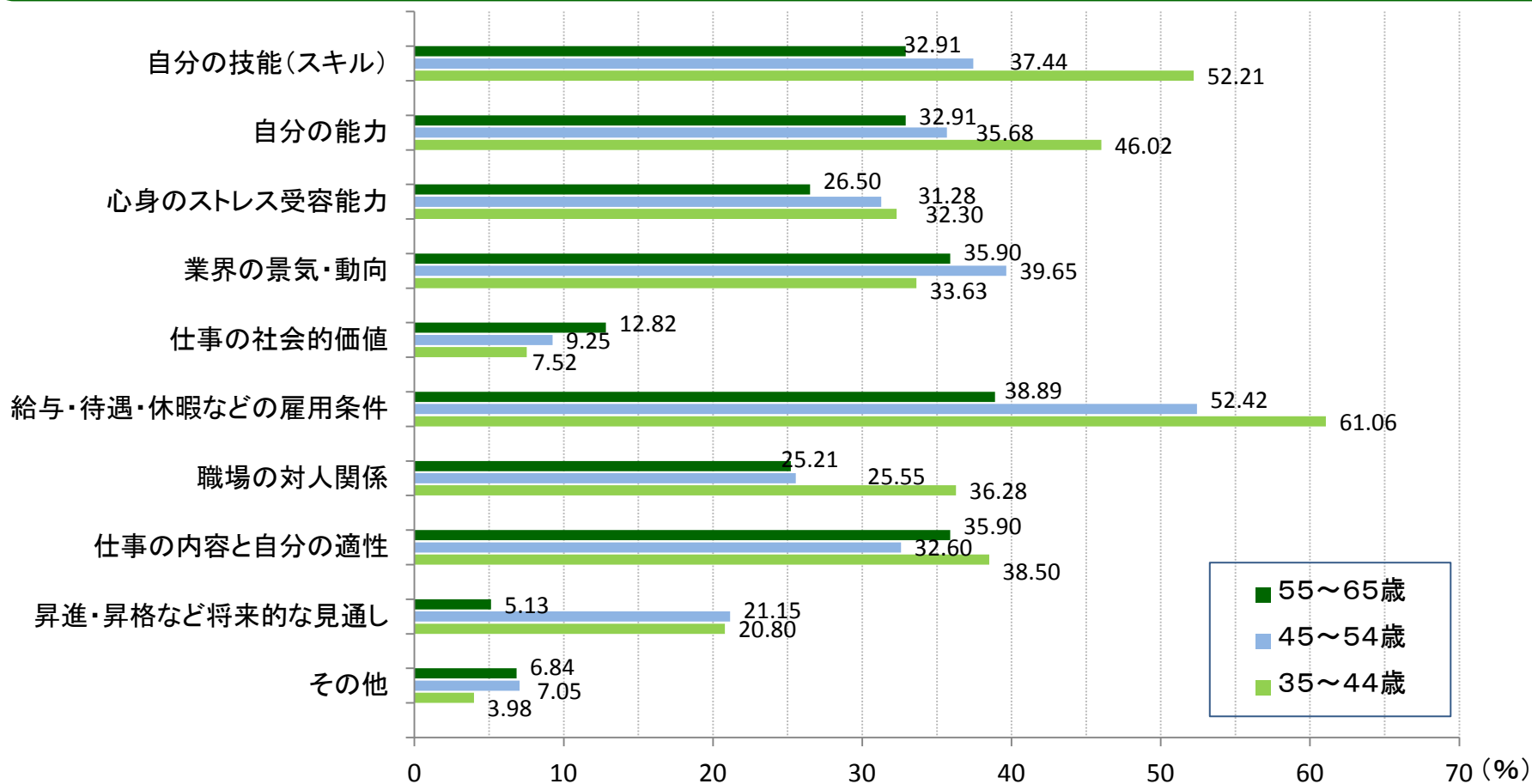
(万円)



(資料出所)「平成23年 賃金構造基本統計調査」

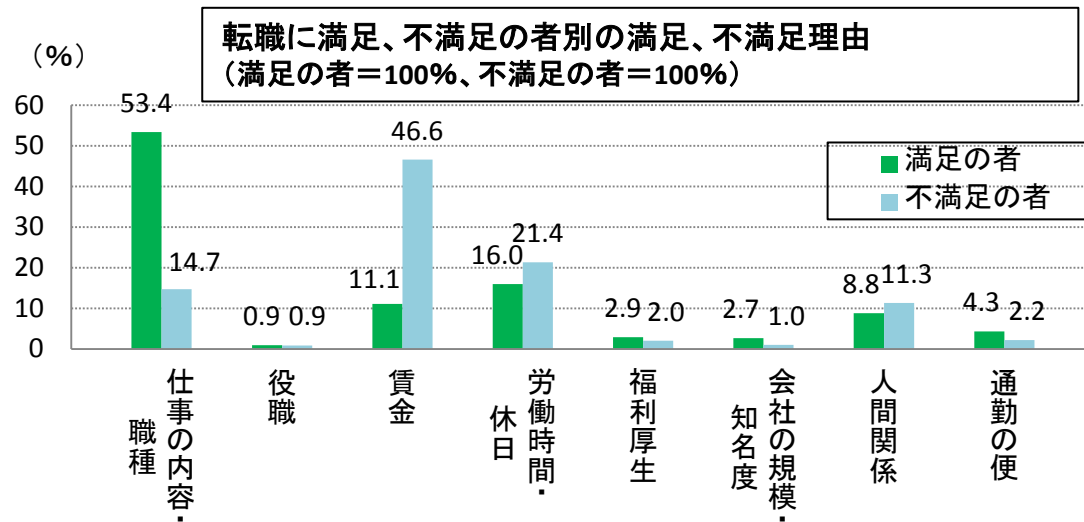
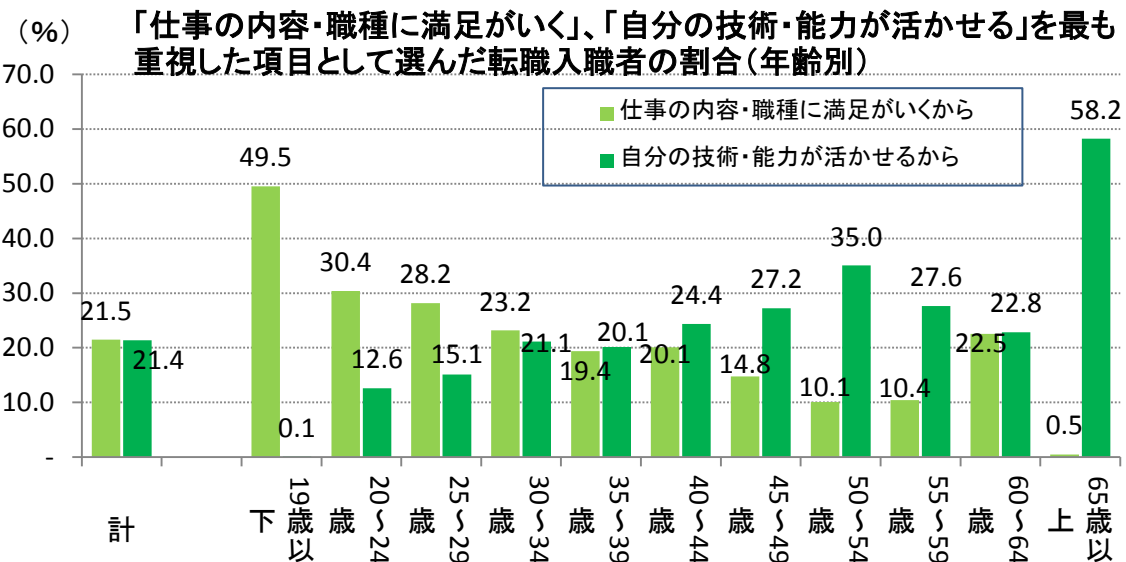
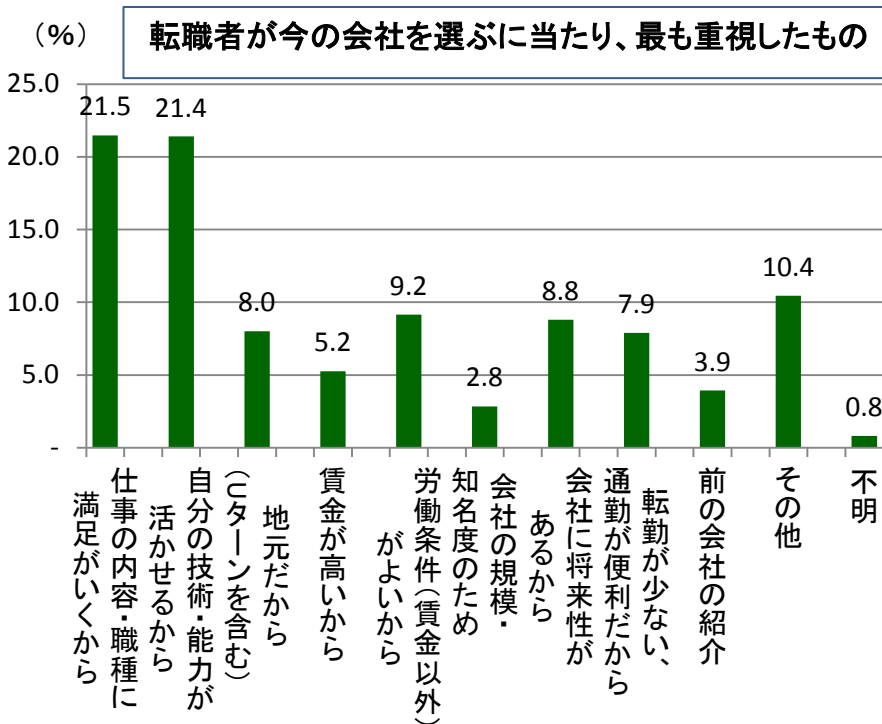
(注) ここでの賃金とは年収であり、年収＝(きまって支給する現金給与額)＊12＋(年間賞与その他特別給与額)である。

- 抱える課題・悩みとして、35歳～44歳層では「給与などの雇用条件」、「自分の技能(スキル)」が、他の年齢層と比較しても特に高くなっている。
- これらの多くの課題・悩みは年齢上昇と共に減少するが、「仕事の内容と自分の適性」、「仕事の社会的価値」のほか、「業界の景気・動向」などの項目は同水準を維持する傾向にある。



現在の仕事や状況の中で、課題と感じている事・悩んでいる事柄(N=693, 多重回答)

- 転職者が重視するものとしては「仕事の内容・職種に満足がいく」、「自分の技術・能力が活かせる」が多く、「賃金が高い」等の労働条件に関するものは少ない。特に中高年齢層になるに従い「自分の能力が活かせる」をあげる者が増える傾向にある。
- 一方、転職後に不満に思う事柄としては、「賃金」、「労働時間」など労働条件に関するものが多くなっている。



転職阻害要因について

○ 転職阻害要因として、若年層では転職活動や人間関係などの懸念材料が多いのに対し、年齢階層が上昇するほど、自身の生涯年収や生活費等の工面に関する懸念が増える傾向にある。

(複数回答：%)																
	n	今までの年功序列で上がってきた給料が下がってしまう	退職金の額が下がってしまう	企業年金の継続ができなくなり、これまでの分が無駄になってしまう	今の会社に住宅資金などの借金をしている	金融機関に住宅ローンなどの返済ができなくなってしまう	住宅や寮、住宅補助等の恩恵が受けられなくなってしまう	子供の教育費の工面ができなくなってしまう	金融機関からの社会的信用を失ってしまう	家族の理解が得られない	世間体が悪くなってしまう	今の仕事の経験、職務経歴は世間一般では通用しにくいと思う	転職すると今までの人間関係が無になってしまう	募集求人の年齢制限を超えていることが多い	適当な就職先を探す手段が思いつかない	その他
2010年全体	9,931	18.3	15.2	6.6	1.4	9.2	3.3	8.6	5.0	9.8	5.9	24.8	13.5	43.3	29.9	8.6
正社員・正職員	6,860	23.6	21.2	9.0	1.9	12.2	4.6	10.2	6.6	12.2	6.4	26.4	13.5	40.3	30.1	7.4
18～24歳	464	20.3	16.2	9.9	2.2	2.8	10.6	2.4	3.9	12.5	13.6	30.6	22.6	3.4	37.5	8.0
25～29歳	951	21.0	15.0	8.5	0.9	4.0	9.9	4.3	4.7	8.1	9.4	31.1	19.2	11.9	29.4	9.0
30～34歳	1,084	23.3	19.2	9.4	0.8	11.7	4.7	10.0	8.2	12.0	7.3	28.5	16.3	29.2	24.8	8.2
35～39歳	1,182	26.5	23.2	9.1	1.6	15.8	3.3	13.5	7.8	14.0	5.7	27.8	13.6	48.1	26.3	5.7
40～49歳	1,743	26.5	26.6	10.4	3.2	16.8	3.5	14.5	7.8	14.4	6.2	25.3	10.1	56.5	29.9	6.5
50～59歳	1,436	20.8	20.3	6.9	2.2	12.7	1.4	9.0	4.9	10.7	2.3	20.5	8.6	53.3	35.4	8.1

(資料出所)リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査」2010年3月23日掲載
(注)首都圏50km(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト、業務委託として2010年8月最終週に1日でも就業している18～59歳の男女(学生除く)9931名を対象に調査。

- 就職する希望を持つ全ての人(年長フリーター等の若者、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者、高齢者等)に対する支援を進めていくためには、企業への指導・支援と一体となった職業紹介が効果的。
- このため、職業紹介と雇用対策(事業主指導・支援を伴う)を一体的に実施するハローワークが雇用のセーフティーネットとして中核的な役割を果たすことが必要。

【新成長戦略】(22年6月18日閣議決定) VI 雇用・人材戦略～出番と居場所のある国・日本

2020年までの目標 全体の就業率 20～64歳の就業率 80%、15歳以上の就業率 57%

若者の就労促進	20～34歳の就業率 77%	女性の就労促進	25～44歳の女性の就業率 73%
高齢者の就労促進	60～64歳の就業率 63%	障がい者の就労促進	実雇用率 1.8%

失業認定に当たっては、再就職の意思が疑わしい者について、保険者たる国が直接職業紹介を実施して真意を厳格に確認することが不可欠

職業紹介

職業紹介・職業相談、求人開拓

- 年長フリーター等の若者、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者、高齢者等の就職の実現には、企業への指導・支援と一体となった職業紹介や、関係機関と連携した「チーム支援」等が効果的
- 求職者に対しては雇用安定策のみならず、生活支援等も重要

雇用保険／求職者支援

- 失業認定・給付、給付制限、不正受給に対する返還・納付命令等の処分
- 職業訓練の受講の指示、職業訓練受講給付金の支給等の求職者支援制度に関する事務

雇用対策

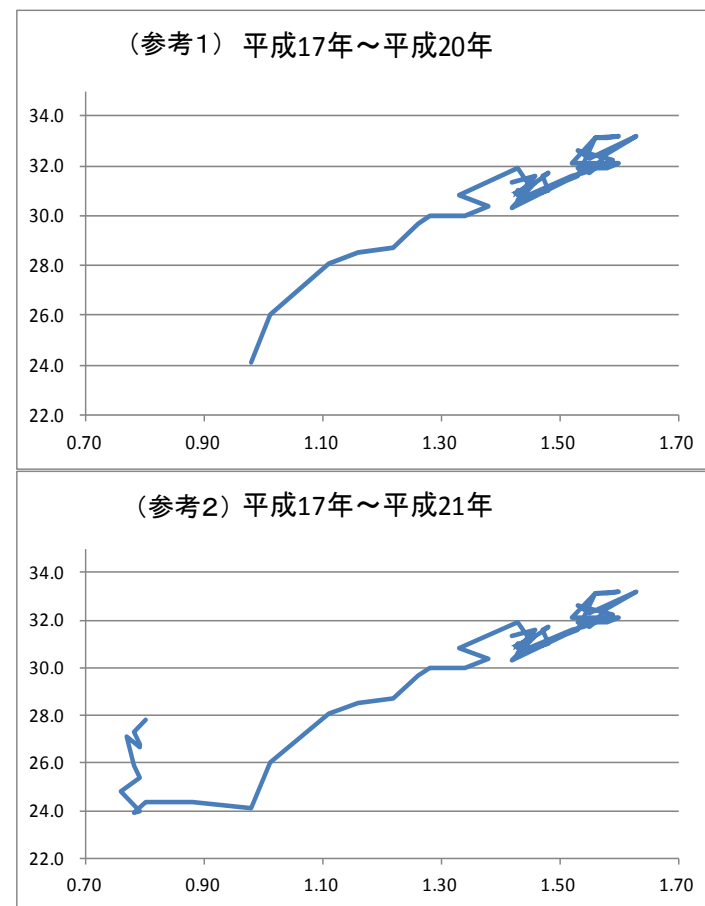
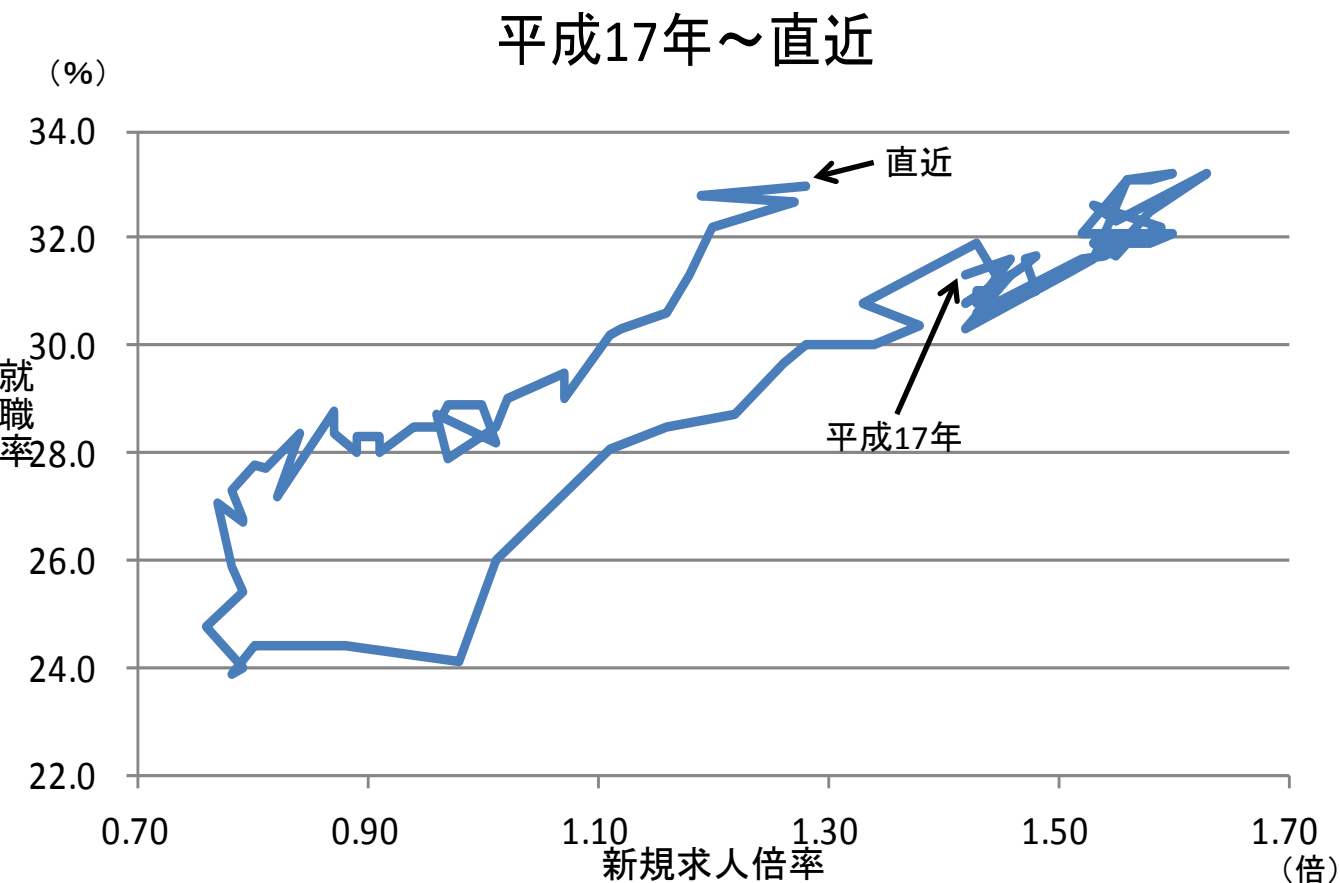
- 障害者の雇用率達成指導
- 子育て中の女性の勤務時間の見直し指導
- 雇用維持に係る支援・指導
- 求職者に対する住宅・生活支援 等

※ OECDの雇用戦略においても、職業紹介、失業給付及び雇用対策の3つの機能は統合されるべきとの勧告がなされている。(1994年、2006年)
※ G8労働大臣会合・議長総括においても、政府は、職業紹介・失業給付・積極的労働市場政策を統合する、よく機能する効果的な雇用機関があることを保証しなければならないと述べられている。(2007年、2008年)

ハローワークによるマッチングの促進

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

- 新規求人倍率とハローワークの就職率を比較すると、平成21年頃以前と以後では、同程度の雇用情勢の下での就職率は数%上昇しており、ハローワークによるマッチングが促進されている様子が見て取れる。



(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、平成17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。

なお、参考1は、平成17年から平成20年までの変遷を、参考2は、平成17年から平成21年までの変遷を表したものである。

1 設立目的等

- 産業構造の変化、国際化の進展等に伴う労働力需給の変化に対応した労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、事業主等に対して、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

- 労働力が過剰となっている企業や不足している企業等を対象に、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出向・移籍の手続等に係る相談、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24億円、23年度は19. 9億円、24年度は19. 7億円。
- 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
送出し件数	18, 532件	21, 734件	14, 206件	14, 155件
成立件数	7, 409件	9, 377件	8, 591件	8, 582件
成立率	40. 0%	43. 1%	60. 5%	60. 6%

※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

事業概要

40歳以上の管理職、専門・技術職に特化して職業相談・紹介等の就職支援を行う専門窓口として人材銀行を設置し、専門的知識・技術を有する者の再就職の促進と、中小企業等産業界が必要とする経営管理者、技術者等の充足を図る。

【人材銀行が実施する業務の主な内容】

- ・ 求職者に対する担当者制を活用したきめ細かな職業相談・紹介等の就職支援
- ・ 求職者に対する求人情報の提供
- ・ 求人者に対する求人充足に向けた支援
- ・ 求人者に対する求職情報の提供

設置箇所

全国6箇所(※)

埼玉、東京、愛知、京都、大阪、福岡

(※)平成23年11月の行政刷新会議「提言型政策仕分け」の指摘を踏まえ、全国12箇所の事業拠点を平成24年度より6箇所に縮減。

実績

23年度実績(24年4月末時点速報値)

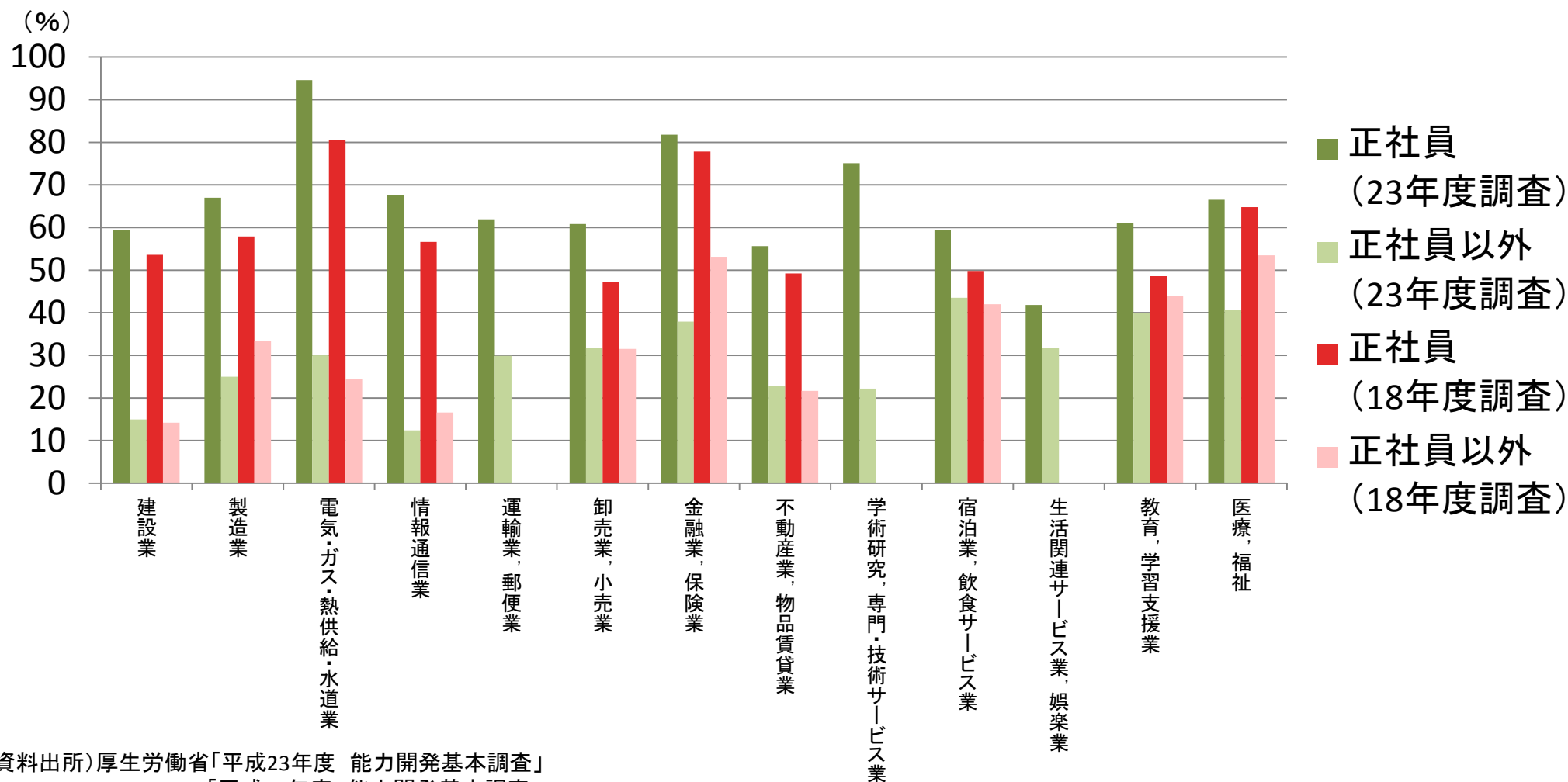
求職者数:約3.2万人 就職件数:約6千件

○ 人材育成支援の強化

計画的なOJTを実施した事業所（産業・雇用形態別）

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

- 計画的なOJTの実施状況を、雇用形態別に見てみると、比較的、複合サービス業、医療・福祉業、宿泊・飲食サービス業、教育・学習支援業など、いわゆるサービス業で正社員以外への訓練割合が高くなる傾向にあるが、一方で、情報通信業などは極端に低くなる傾向にある。
- 直近と5年前の調査を比較すると、正社員については全体的にやや増加しているが、正社員以外についてはばらつきが見られる。



(資料出所) 厚生労働省「平成23年度 能力開発基本調査」

「平成18年度 能力開発基本調査」

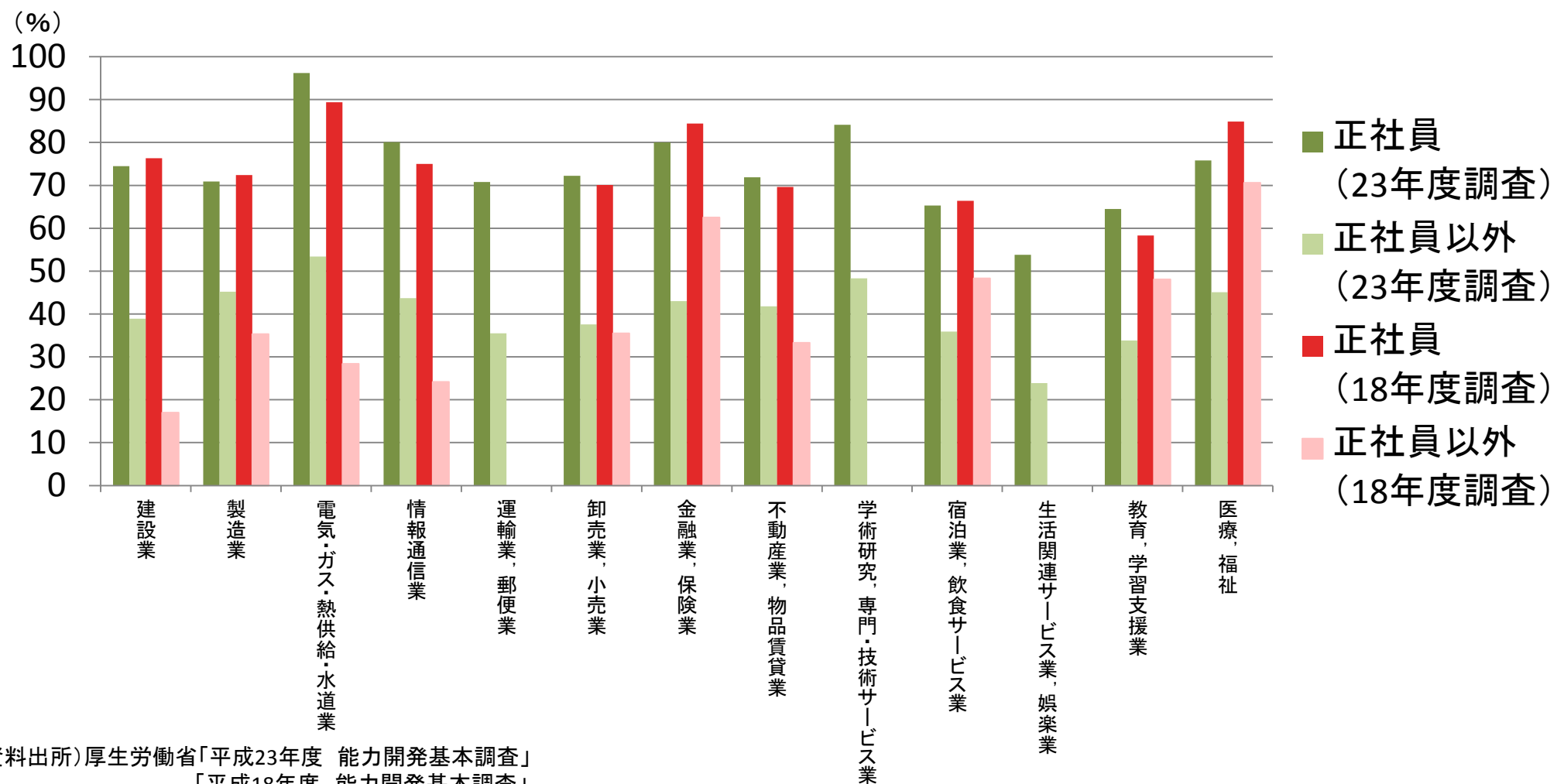
(注) 平成23年度調査は平成22年度の実績、平成18年度調査は平成17年度の実績である。

(注) 産業分類の変更により、一部に比較できない産業区分が生じている。また、比較している産業も、詳細な分類上では若干の差異があるものが含まれる。

Off-JTを実施した事業所(産業・雇用形態別)

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

- Off-JTの実施状況を、雇用形態別に見てみると、計画的OJTと比較して、製造業、情報通信業、建設業などで正社員以外の者への訓練実績の割合が高くなる傾向にある。
- 直近と5年前の調査を比較すると、特に正社員以外について、医療、福祉など一部の例外を除き、大きく増加している。



(注) 平成23年度調査は平成22年度の実績、平成18年度調査は平成17年度の実績である。

(注) 産業分類の変更により、一部に比較できない産業区分が生じている。また、比較している産業も、詳細な分類上では若干の差異があるものが含まれる。

教育訓練を行うに当たっての課題

- 基幹的人材の教育訓練を行う際の主な課題としては、従業員に必要な能力を明らかにすることや、それをうまく伝えるのが難しいということに加え、「従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「外部の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる」という回答も多い。
- 中小サービス業では、特に時間と費用の制約が従業員の教育訓練の大きな課題となっている。

・基幹的人材の教育訓練を行うに当たっての問題(複数回答)

	n	従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい	従業員に必要な能力を明らかにできても、うまく伝えることができない	従業員のやる気が乏しい	従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	上司と部下、先輩と後輩との間のコミュニケーションがうまく取れていない	一人前に育ててもすぐにやめてしまう	どこにどのような教育訓練があるかがわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	外部の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる	教育訓練に関わる国の助成金の申請手続きがわからない／煩瑣である	その他	特に問題はない
製造業・ILM	607	11.5	6.3	20.9	32.9	10.5	－	5.8	9.1	20.6	7.1	1.5	25.4
製造業・OLM	129	12.4	10.1	21.7	31.8	10.9	－	7.8	10.9	29.5	7.0	2.3	17.8
サービス業・ILM	539	12.1	8.3	18.0	51.0	－	16.7	3.5	8.3	25.6	6.5	1.5	18.2
サービス業・OLM	263	14.8	9.5	20.2	51.7	－	22.1	2.7	5.7	25.9	6.5	2.3	12.5

(注) ILMとは「内部労働市場」、OLMは「外部労働市場」の意。ここでは、企業が効果的と考える人材育成の方法として「1つの勤め先で長期にわたって働き続ける」と回答した企業をILM型、「会社は変わっても同じ仕事を続ける」又は「1人前になるまでは同じ勤務先で仕事を続け、その後は会社を変わって経験を積む」とした企業をOLM型にそれぞれ分類している。

・従業員の教育訓練を行うに当たっての課題(複数回答)

	区分	会社の能力開発ニーズの把握・伝達の不足		従業員の能力開発行動に関すること			時間と費用の制約		能力開発情報の不足・能力開発実施機関の不足		助成金に関すること	その他	特に問題はない
		従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい	従業員に必要な能力を、会社が従業員にうまく伝えることができない	従業員のやる気が乏しい	一人前に育ててもすぐにやめてしまう	上司と部下、先輩と後輩との間でコミュニケーションがうまく取れていない	従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	外部の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる	どこにどのような教育訓練機関があるかがわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	教育訓練に関わる国の助成金の申請手続きの方法がわからない		
中小サービス業	100 (897社)	12.6	8.0	18.5	17.9	－	49.1	25.0	3.1	7.6	6.7	1.9	16.2
	150.4 (100.0)	20.6 (13.7)			36.4 (24.2)		74.1 (49.3)		10.7 (7.1)		6.7 (4.5)	1.9 (1.2)	
中小製造業	100 (842社)	11.0	6.8	20.5	－	10.5	30.4	21.6	5.9	8.8	7.0	1.5	22.9
	124.0 (100.0)	17.8 (14.4)			31.0 (25.0)		52.0 (41.9)		14.7 (11.9)		7.0 (5.6)	1.5 (1.2)	

(注) ()内の数値は、全課題の回答率の合計を100%として、各課題の内訳の比率を計算したもの

(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「中小企業における人材育成・能力開発」

「求める能力」の明確化の進展状況と教育訓練方針の策定との関係

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

- 自社が求める能力がより明確化されていると考える従業者ほど、自社が「将来」必要な人材・能力を考えながら計画的に教育訓練を進めていると認識する傾向が高い。
- この傾向は、サービス業、製造業とも同様である。

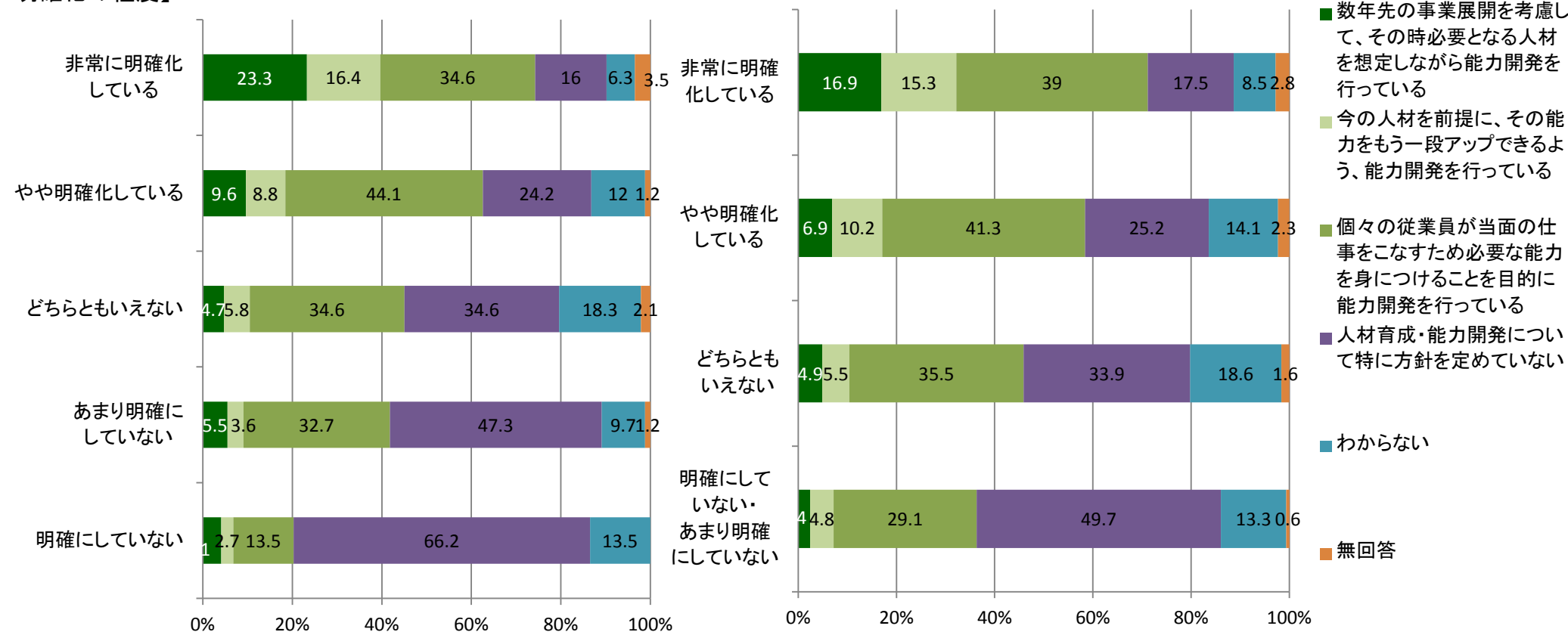
【求められる能力の
明確化の程度】

〈サービス業計〉

【求められる能力の
明確化の程度】

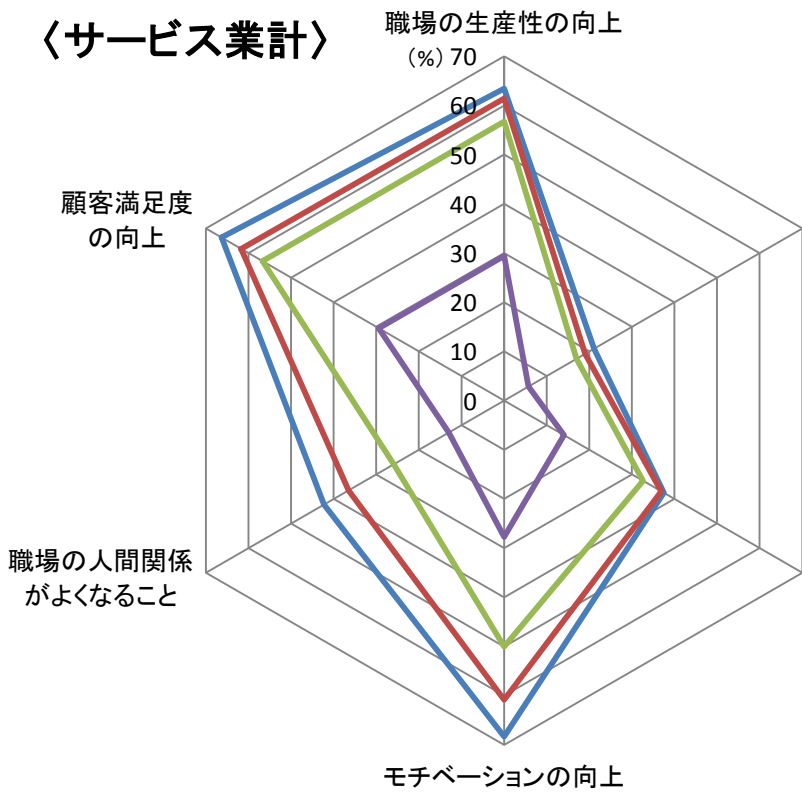
〈製造業計〉

【育成・能力開発の方針】

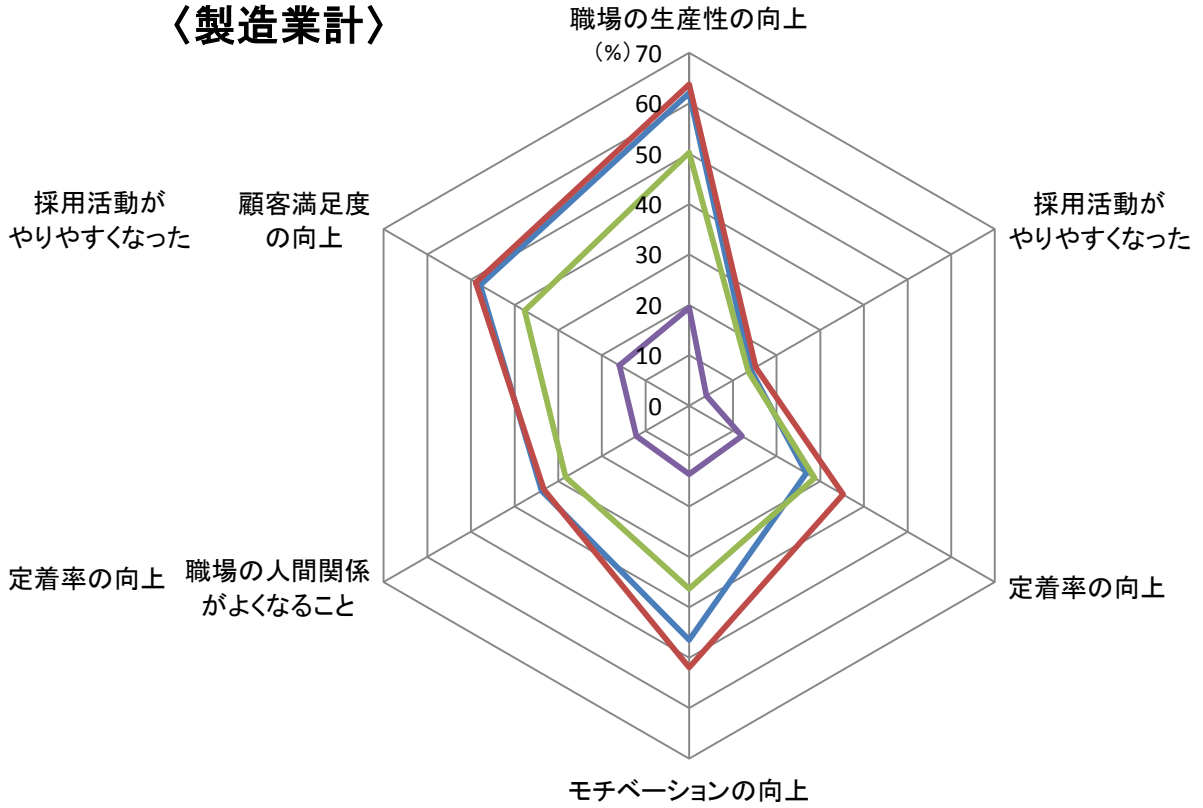


- より数年先を見据えて教育訓練を実施する企業のほうが、方針のない企業等と比較して、能力開発の効果により、「職場の生産性の向上」、「モチベーションの向上」等、様々な面でメリットが生じていると企業は捉えている。
- 特に、サービス産業でその傾向は大きくなる。

〈サービス業計〉



〈製造業計〉



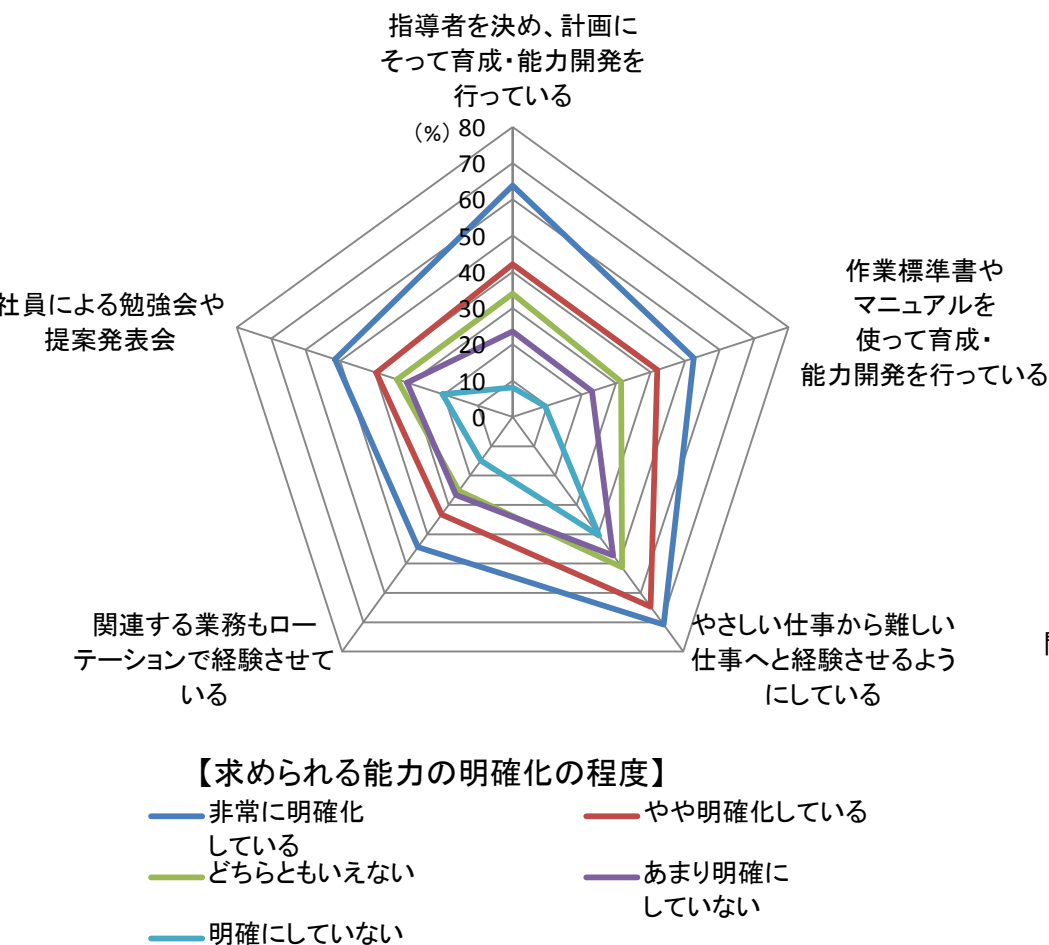
- 数年先の事業展開を考慮して、そのとき必要になる人材を想定しながら能力開発を行っている
- いまの人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている
- 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 人材育成・能力開発について特に方針は定めていない

「求める能力」の明確化の進展状況と教育訓練方針の策定との関係

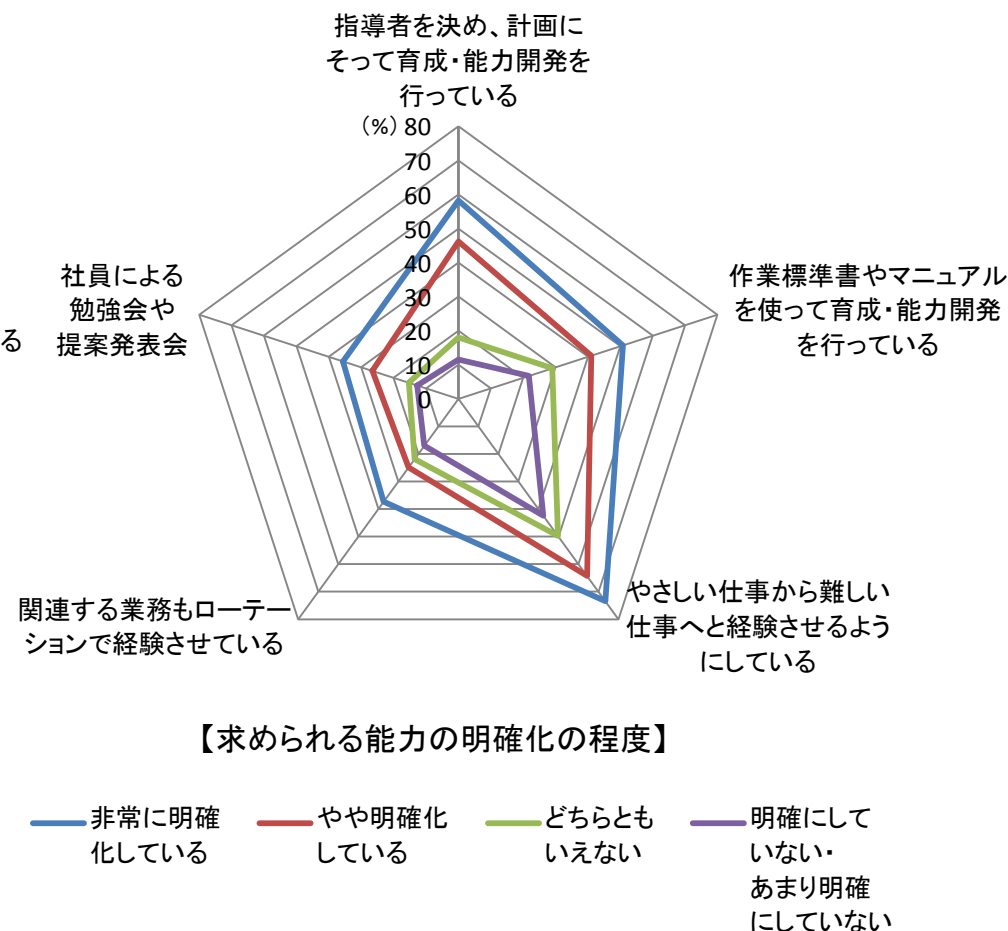
平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

- 自社での「求める能力」の明確化が進んでいると考える従業員ほど、教育訓練が積極的かつ計画的に進められているととらえる傾向にある。
- 特に、サービス産業でその傾向は大きくなる。

〈サービス業計〉



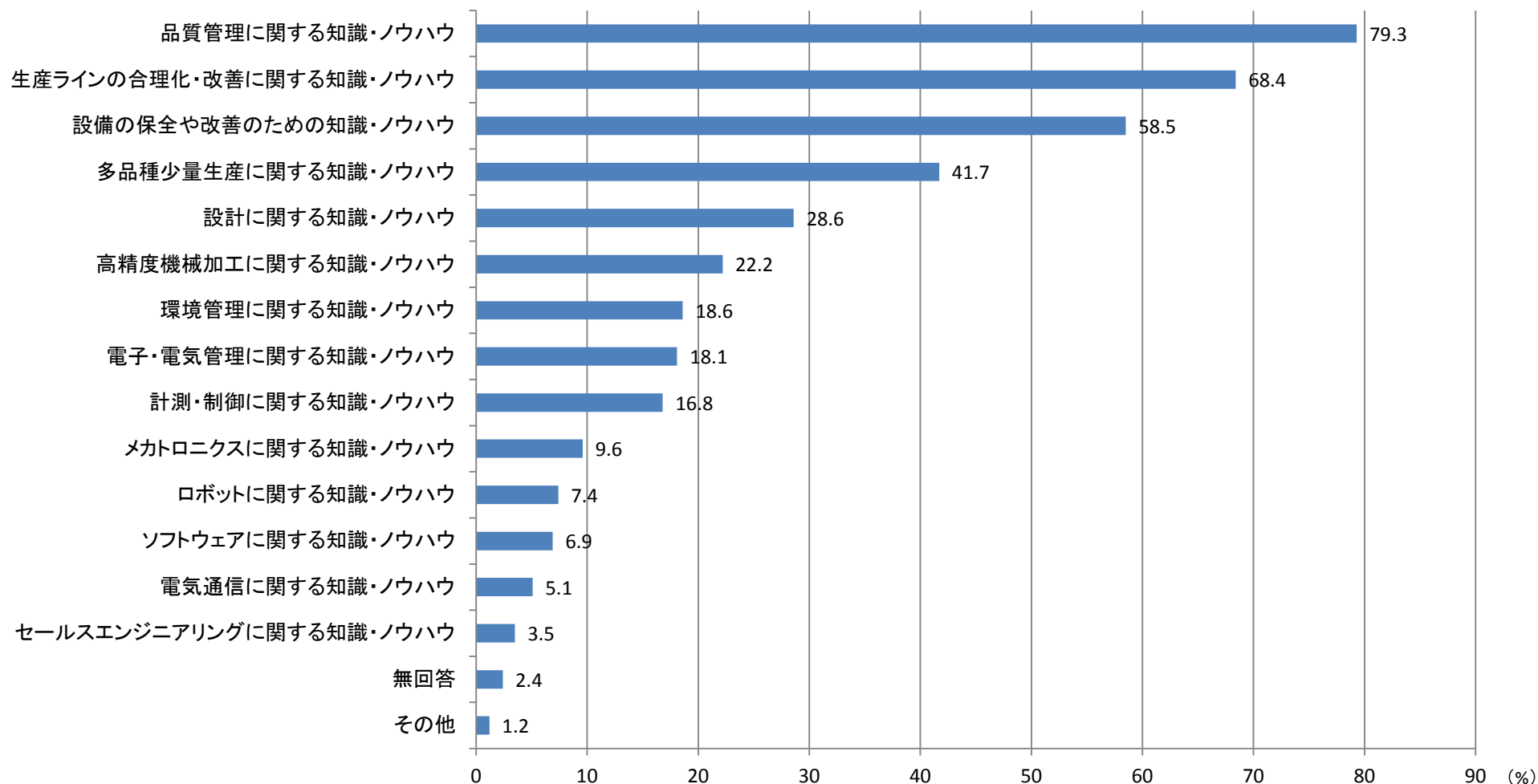
〈製造業計〉



「中核的技能者」に求められる知識・ノウハウ

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ ものづくり現場の中核的技能者には、特定の分野の深い知識・ノウハウよりも、生産工程全般の知識・ノウハウが求められていると考えられる。



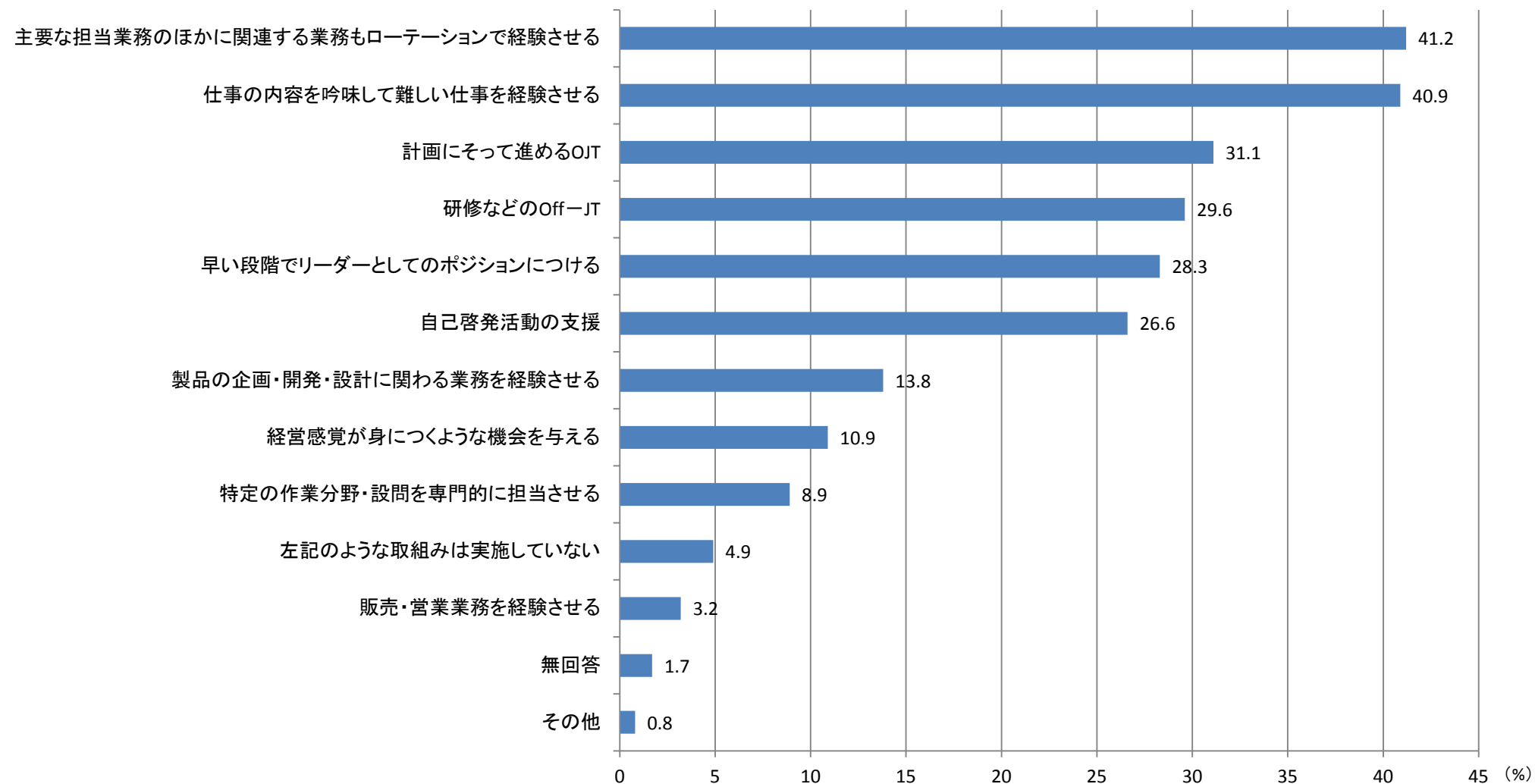
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」(2012年)

(注) 調査は2011年11月-12月実施。

「中核的技能者」の育成・能力開発のための取り組み

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

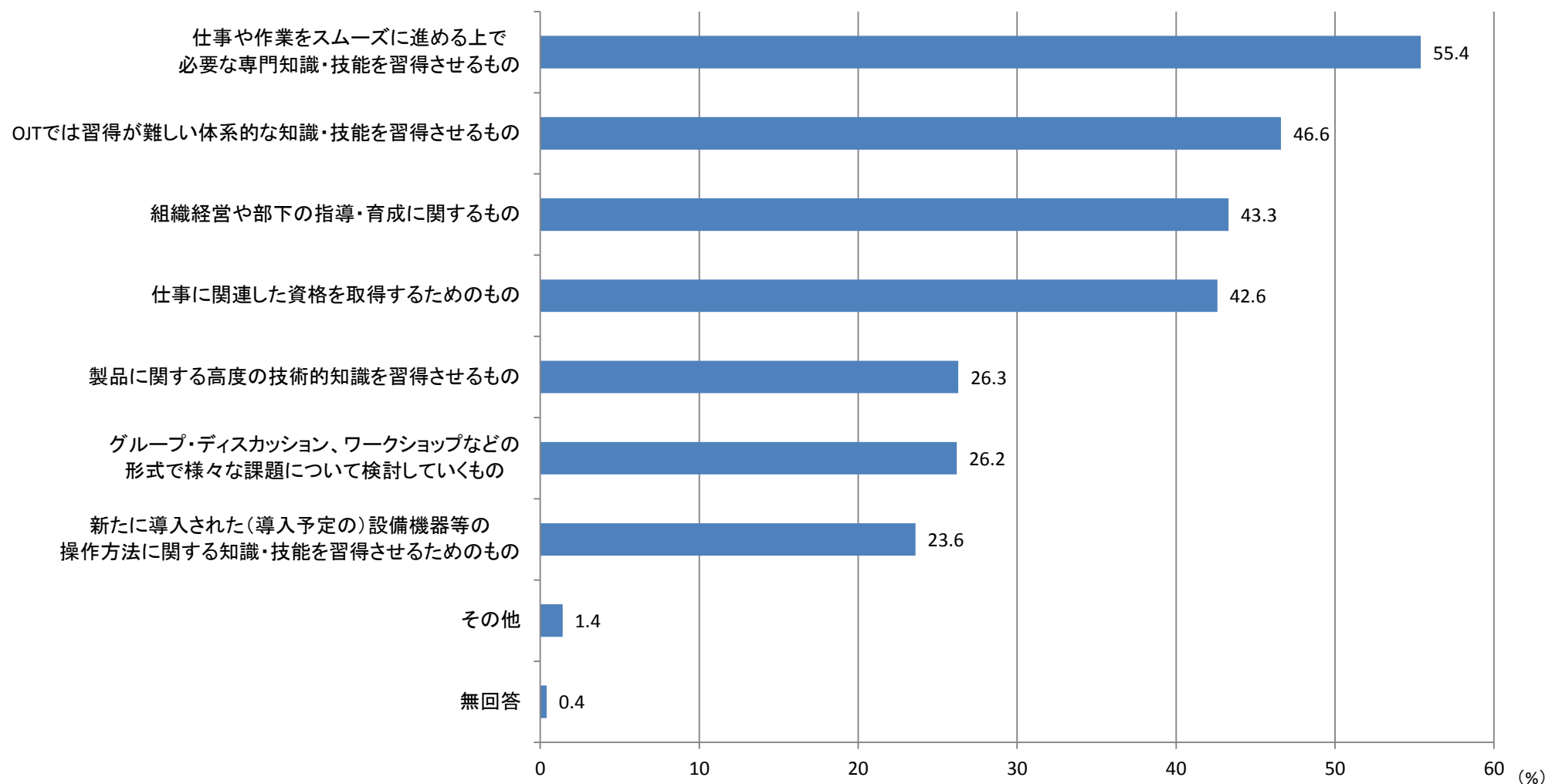
○ 中核的技能者の育成・能力開発では、主要な担当業務のほかに関連する業務も経験させるなど、幅広い視野を持たせることに重点が置かれている。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」(2012年)

(注) 調査は2011年11月-12月実施。

- 実際にもものづくり現場で行われている中核を担う技能者向けのOff-JTは、専門知識・技能を習得させるもののほか、組織経営、部下の育成といった幹部育成に資する内容の訓練も多く含まれている。



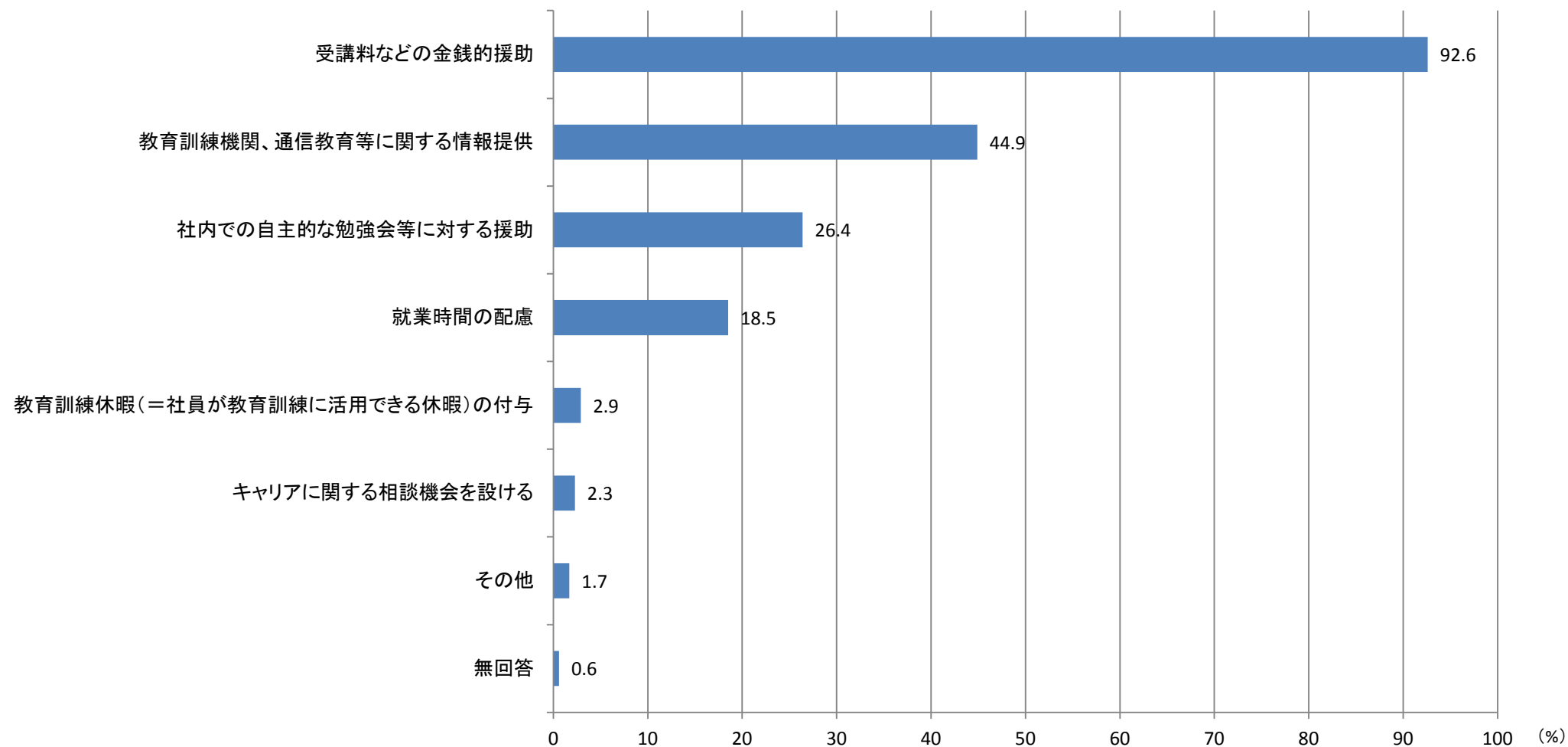
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」(2012年)

(注) 調査は2011年11月-12月実施。

「中核的技能者」向けの自己啓発支援の内容

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 自己啓発支援として、受講料などの金銭的援助の仕組みは多くの企業でとり入れられているが、就業時間や休暇の付与といった「時間」に対する支援は少ない。



(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」(2012年)

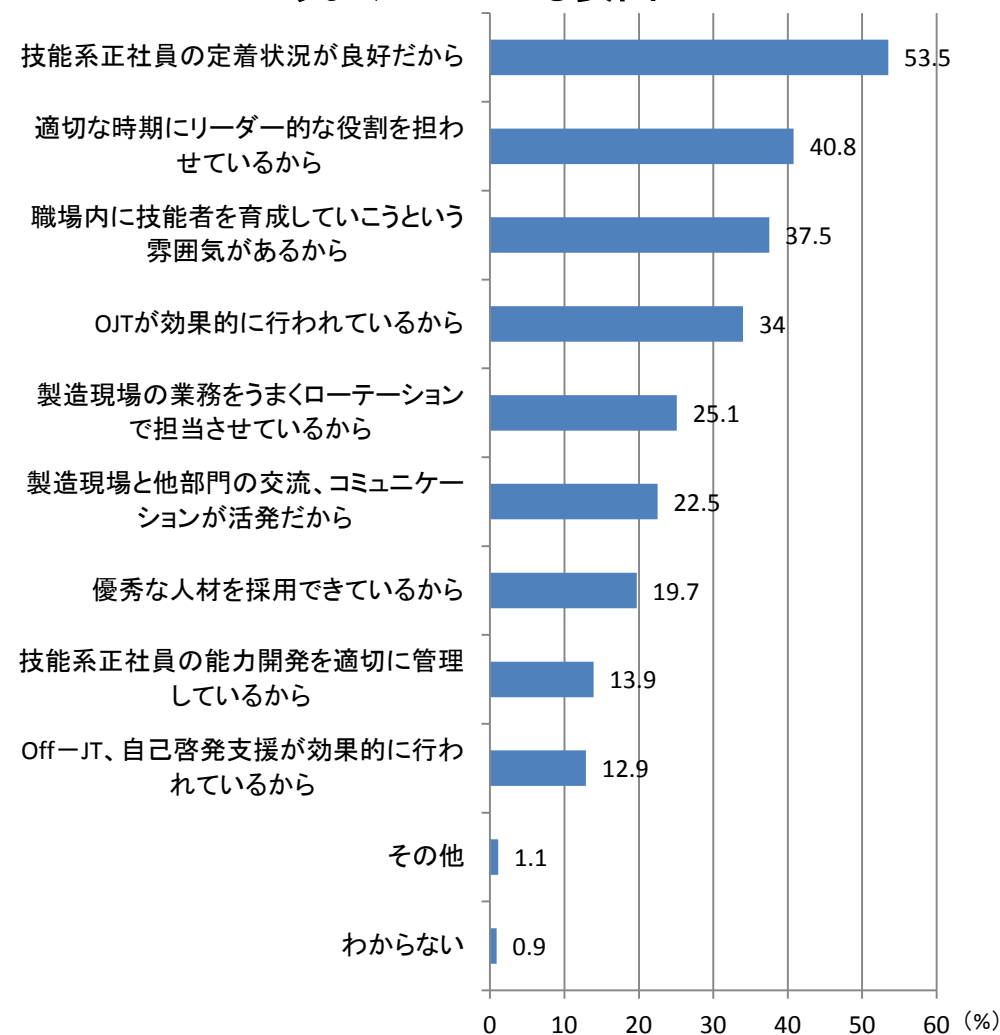
(注)調査は2011年11月-12月実施。

「中核的技能者」の育成がうまくいっている要因・うまくいかない要因

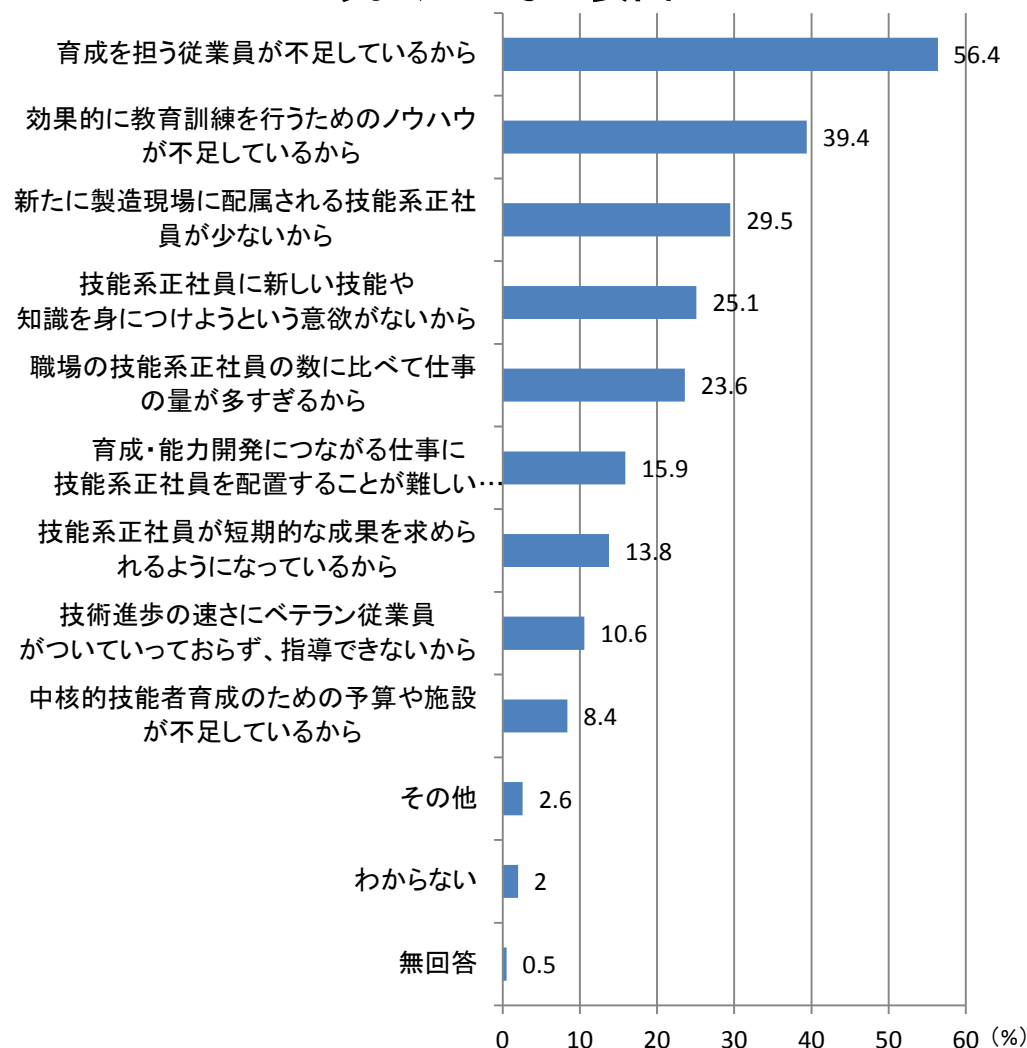
平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 中核的技能者の育成がうまくいっている要因としては、職場内の人的な体制や雰囲気が整っていることがあげられており、一方で、中核的技能者の育成がうまくいかない要因としては、育成を担う従業員や教育訓練を行うためのノウハウの不足などがあげられている。

うまくいっている要因



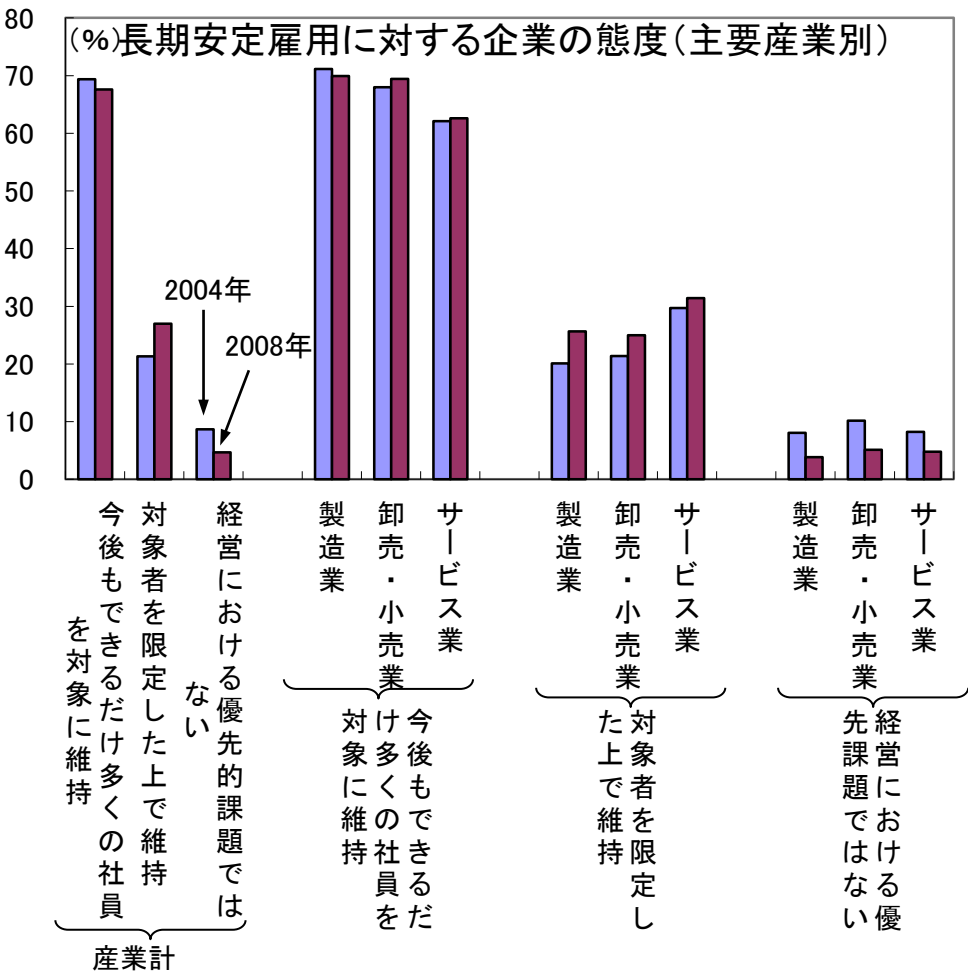
うまくいかない要因



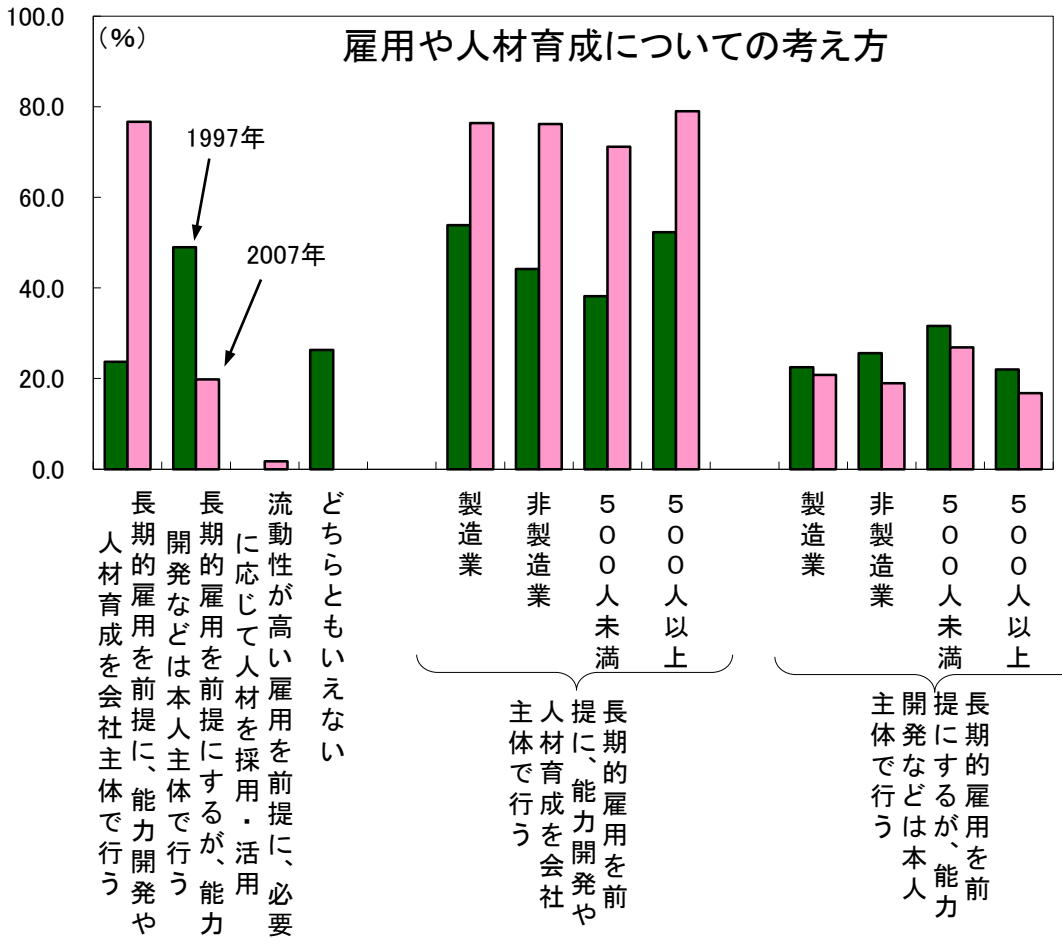
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」(2012年)

(注) 調査は2011年11月-12月実施。

- 長期安定雇用の慣行を維持し、今後できるだけ多くの社員を対象に維持するという企業が多い。
- 2007年時点では、能力開発や人材育成は会社主体で行うという考え方が増加傾向にあり、長期雇用を前提とし、かつ、会社の経営戦略にそって職業能力形成が行われる方向へと、企業の雇用方針は戻ってきているものと見られる。



(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」(2004年)※1、
同「今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査」(2009年)※2
をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。
※1. 2004年10月-11月実施。
※2. 2008年12月実施。

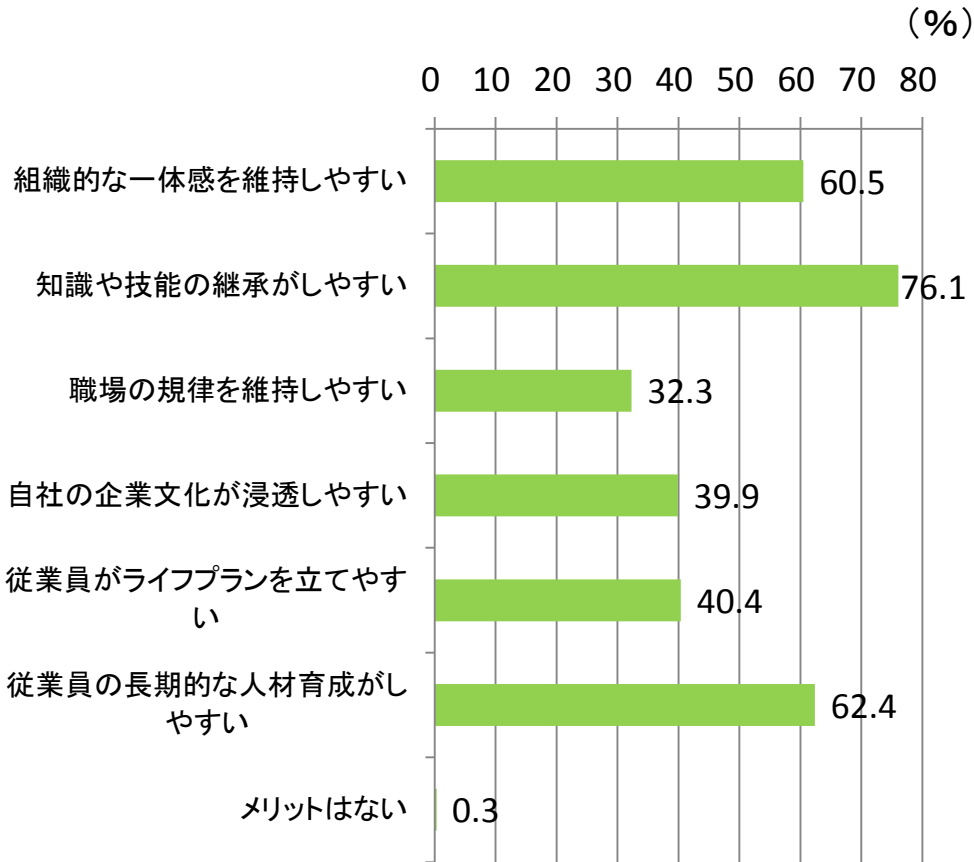


(資料出所)財団法人 社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」
(注) 1) 上場企業の人事労務担当者に行ったもの。
2) 1997年調査は「能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである」という設問に、「近い」「やや近い」としたものの合算。
3) 2007年の「非製造業」は、建設業、第3次産業、その他を合算したもの。

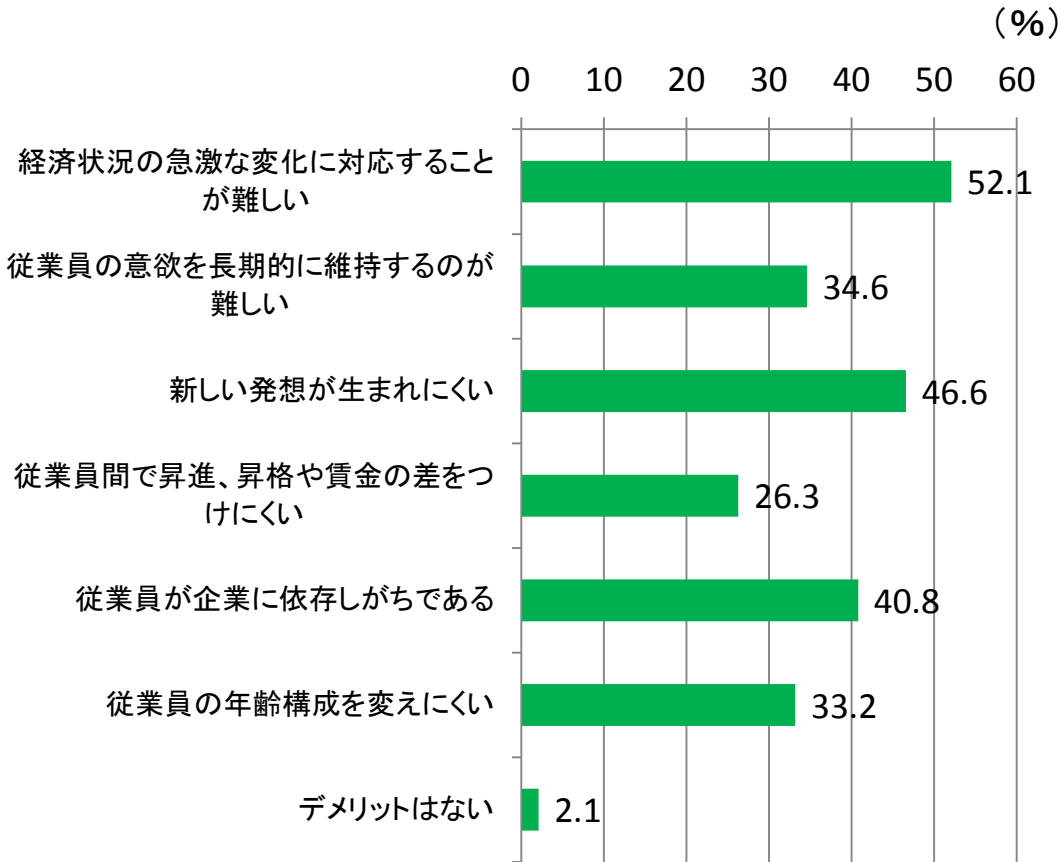
長期安定雇用によるメリット・デメリット

○ 長期安定雇用によるメリットとして、「知識や技能の継承がしやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」、「組織的な一体感を維持しやすい」などの回答が多いが、デメリットとして、「経済状況の急激な変化に対応することが難しい」、「新しい発想が生まれにくい」などがあげられている。

長期安定雇用によるメリット



長期安定雇用によるデメリット



(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2011年)
調査は2010 年1 月実施。
(注)有効回収数3,025社。複数回答。

今後、長期安定雇用のメリット・デメリットが大きくなる理由

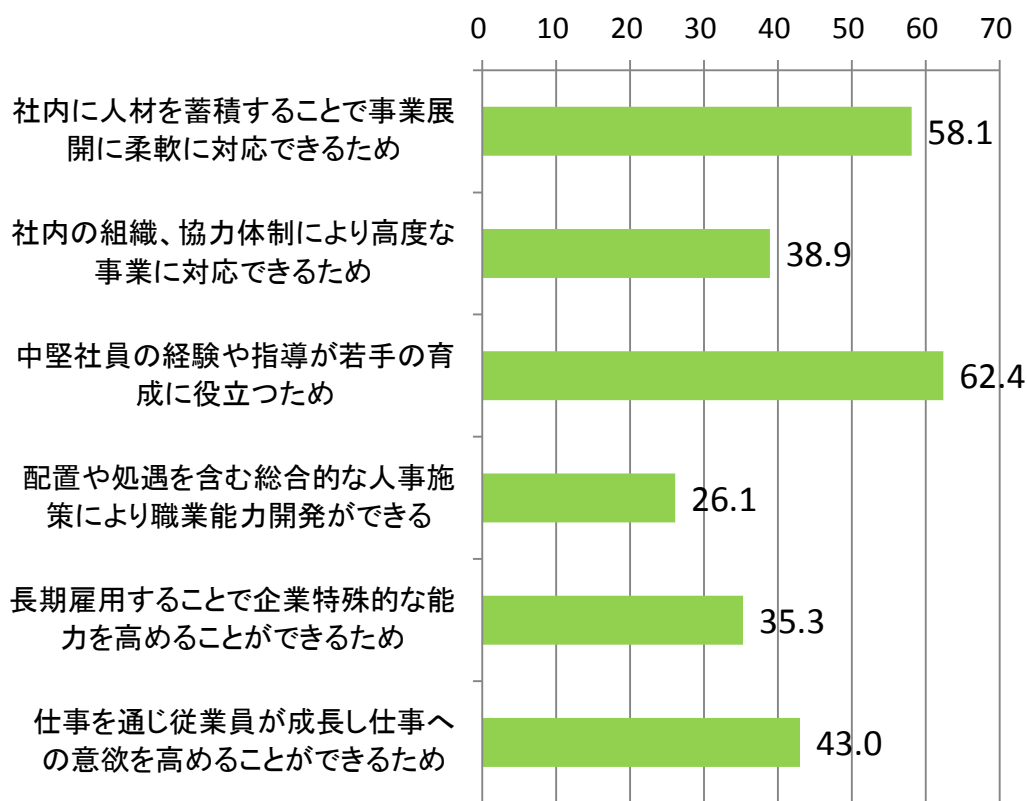
平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 長期安定雇用のメリットの方が大きくなるとした企業について、その主な理由をみると、「中堅社員の経験や指導が若手の育成に役立つため」、「社内に人材を蓄積することで事業展開に柔軟に対応できるため」、「仕事を通じ従業員が成長し仕事への意欲を高めることができるため」などがあげられている。

○ 一方で、「長期安定雇用の人件費負担が重いため」、「事業展開に応じた人材の調達・排出がしにくい」などをデメリットと感じている企業が多い。

メリットが大きくなる理由

(%)

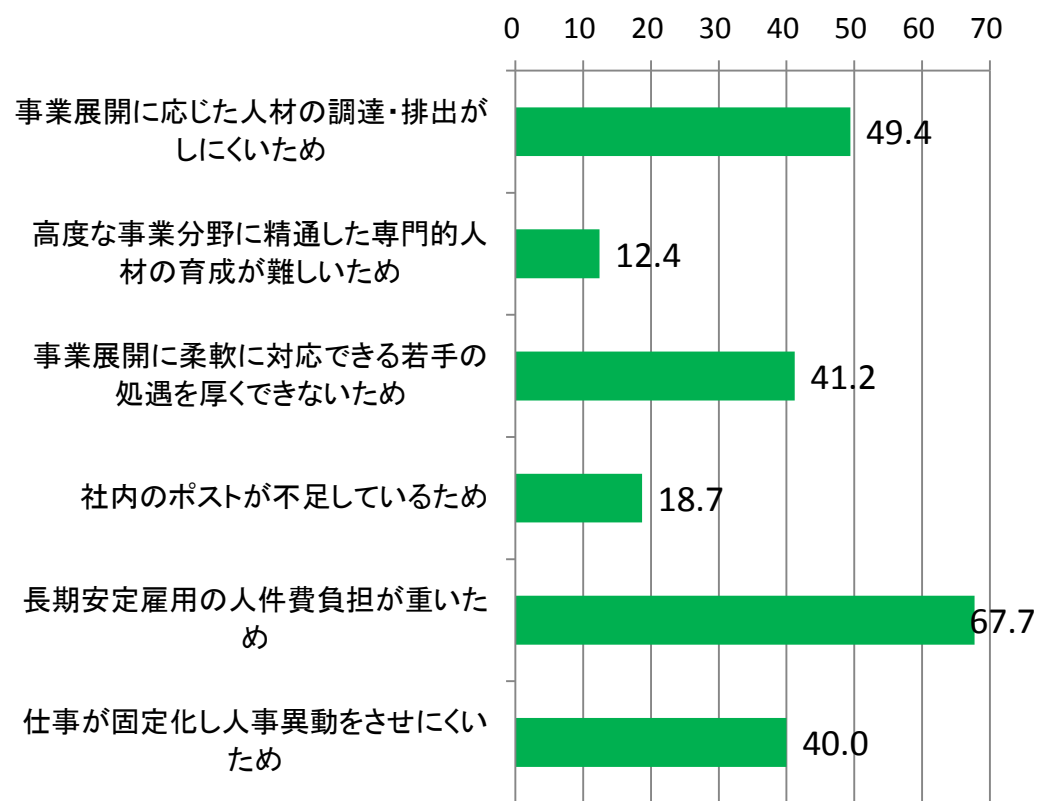


(注)有効回収数1,503社。複数回答。

(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2011年)調査は2010年1月実施。

デメリットが大きくなる理由

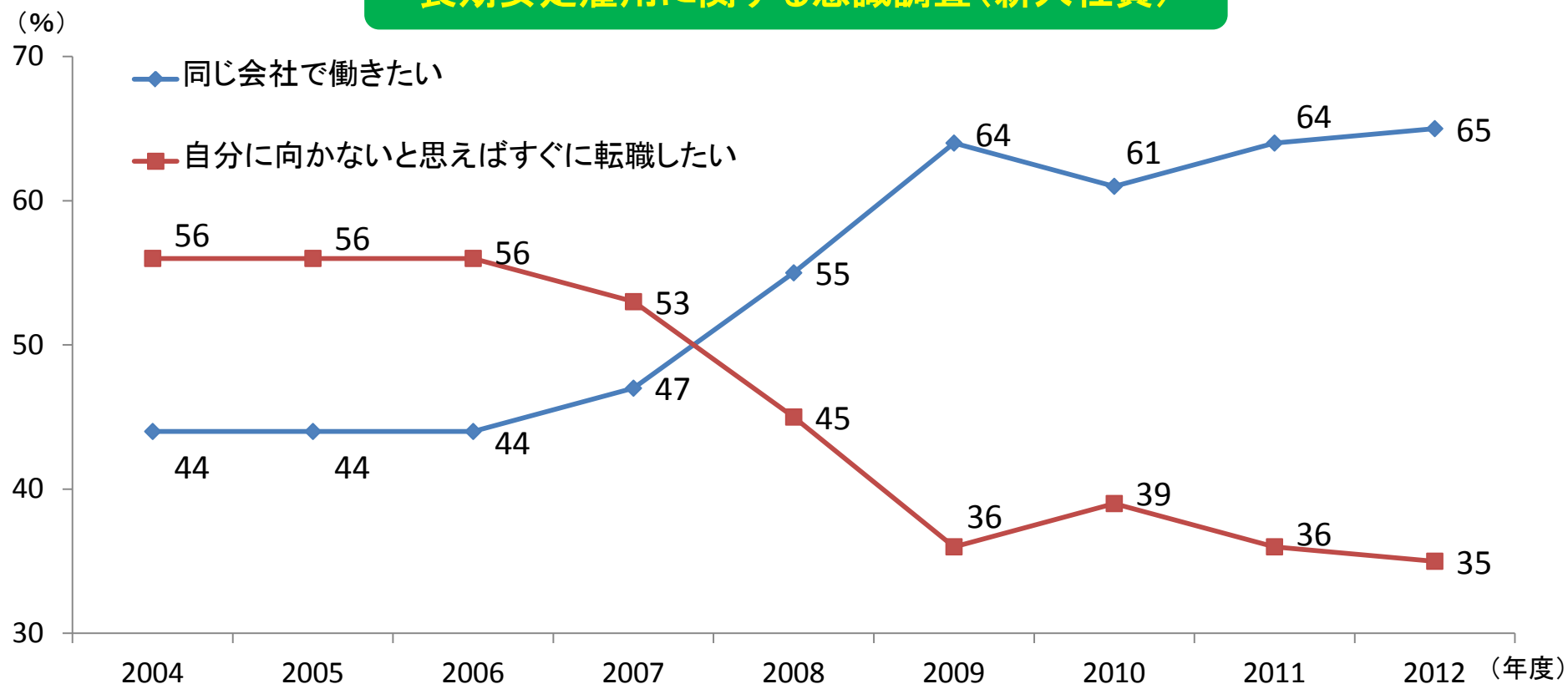
(%)



(注)有効回収数498社。複数回答。

○「定年まで同じ会社で働きたい」新入社員の割合は、調査開始から増加傾向にあり、2012年度の調査で、調査開始以来最高の結果となった。厳しい雇用環境が続く中、安定雇用を志向する新入社員の割合が高いと言える。

長期安定雇用に関する意識調査(新入社員)



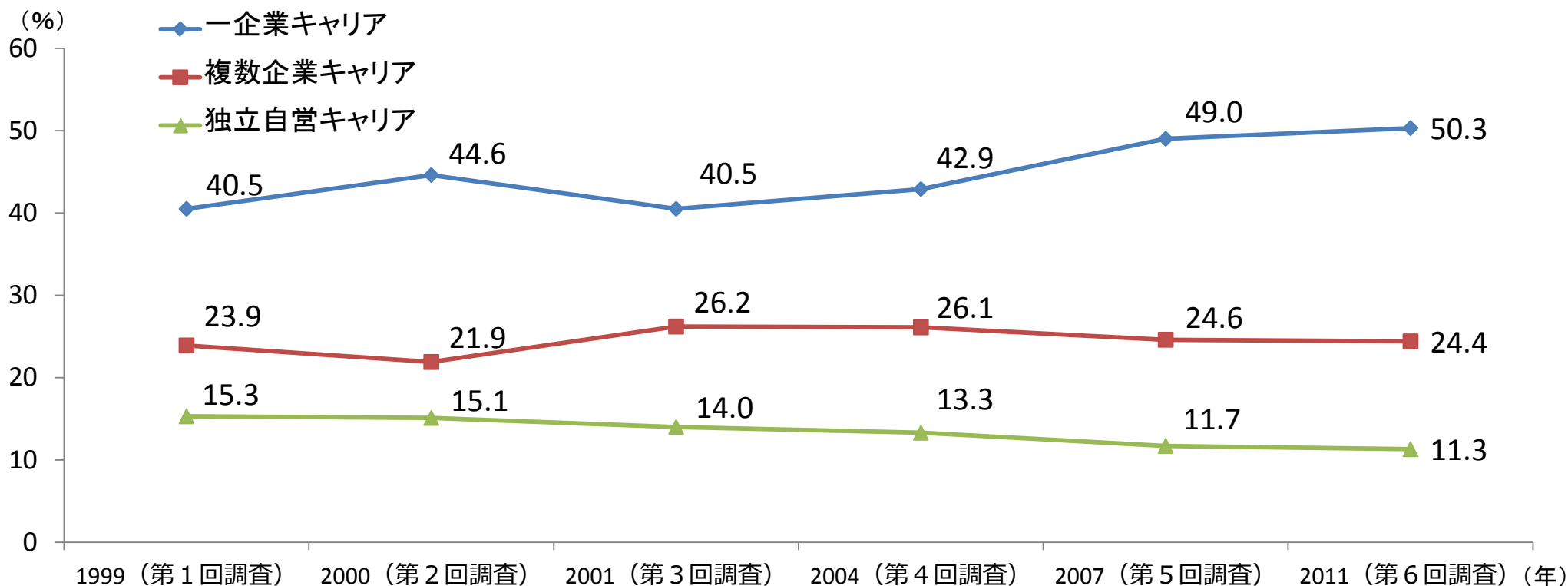
(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「2012年度新入社員意識調査アンケート」(2012年)

(調査概要) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が実施している新入社員を対象としたセミナー(毎年4月)で、受講者に対してアンケートを実施。セミナー受講者1,297名にアンケートを実施し、1,279人(99%)から回答あり。

労働者が望ましいと考えるキャリア形成

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

- 労働者本人が望ましいと考える職業キャリアについては、調査開始以来一貫して「一企業キャリア」を希望する回答割合が高い。また最近更にゆるやかではあるが上昇傾向を示しており、直近の調査では過半数を超えた。
- 一方、「複数企業キャリア」、「独立自営キャリア」はほぼ横ばいまたは、下降傾向となっている。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「第6回 勤労生活に関する調査」(2012年)
(調査概要)

2011年11月-12月実施。

全国20歳以上の男女4,000人に調査員による訪問面接調査。有効回答数は2,264人(有効回収率56.6%)

望ましい職業キャリアを1つ選択する問い

・「一企業キャリア」:「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」、「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計

・「複数企業キャリア」:「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」、「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計

・「独立自営キャリア」:「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」、「最初から独立して仕事をするコース」の合計

趣旨

新成長戦略に掲げる成長分野のうち、雇用創出効果が高い健康、環境分野の産業に従事している労働者や雇入れた労働者に対する能力開発を重点的かつ加速的に支援することにより、当該労働者の定着を図りつつ、当該産業全体の生産性を高めて処遇改善の基盤を作るとともに、さらに新たな雇用に結びつけていく。

【事業内容】

1. 支給対象:

健康、環境分野及び関連するものづくり分野において、期間の定めなく労働者を雇い入れ又は異分野から配置転換させ、当該労働者に対して一定の職業訓練(Off-JT)を実施した事業主。
※支給申請前5年以内に雇い入れされた労働者も対象。

2. 支給要件: 以下全てを満たすものとする。

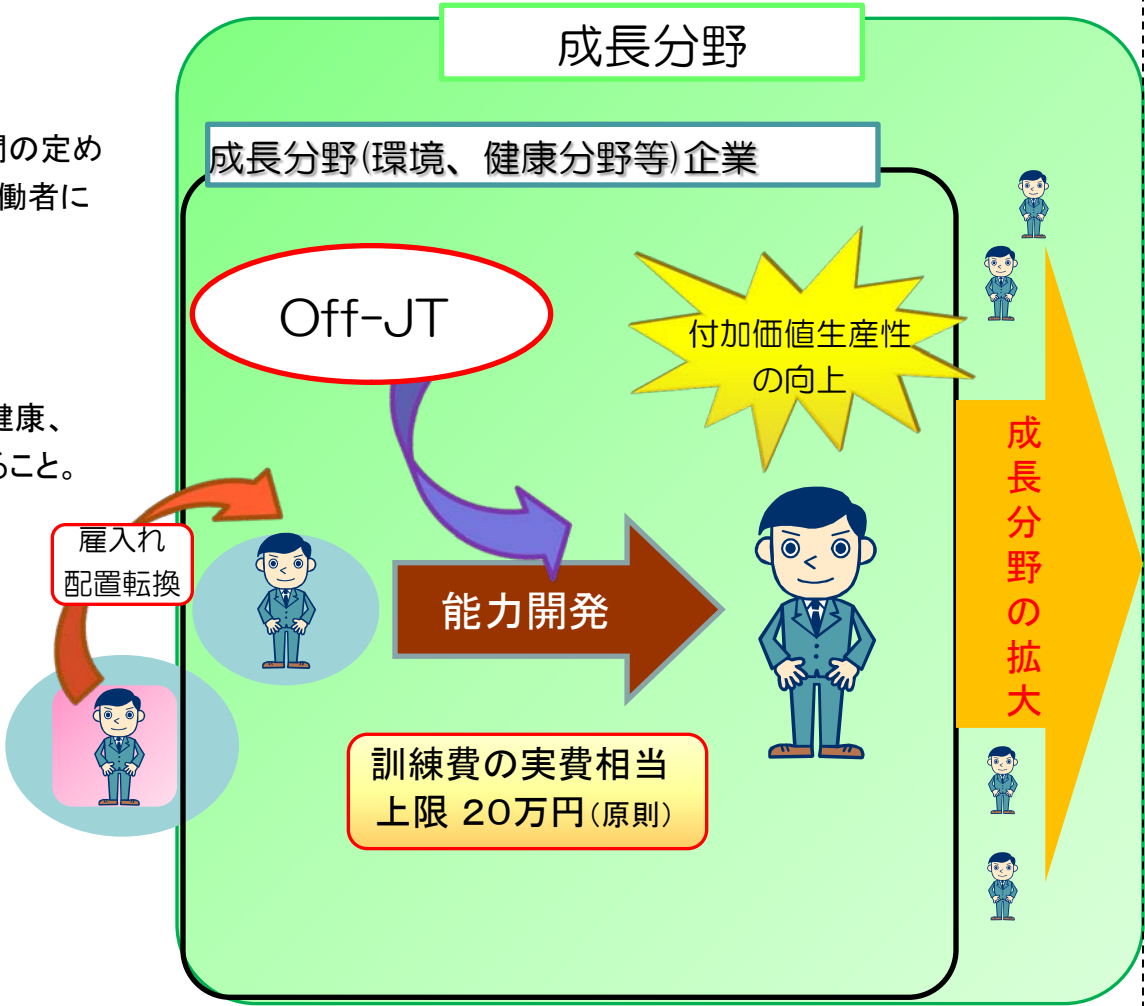
- ① 新成長戦略の成長分野のうち、特に雇用創出効果が高い健康、環境分野及び関連するものづくり分野の事業を行うものであること。
- ② 雇い入れ又は異分野から配置転換した労働者がいること。
- ③ OFF-JTを含む職業訓練計画(原則1年間)を作成すること。
- ④ 職業訓練実施期間に労働者の解雇等をしていないこと。

3. 支給額:

訓練費の実費相当を支給。原則20万円が上限。
※造成額: 500億円(平成22年度補正予算(平成22年11月))
※財 源: 緊急人材育成・就職支援事業臨時特例交付金
※職業訓練計画(原則1年間)終了後に支給申請が行われる。
計画は平成24年度末までに開始されることが必要。

4. 実績: (平成22年11月～平成24年4月合計)

受給資格認定申請数2,388件 受給資格認定数1,733件



I 概要

事業主が、その雇用する労働者に対し、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

II 助成金の種類・内容

- 〔基本的要件〕
- i 労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。
 - ii 職業能力開発推進者を選任していること。

1 訓練等支援給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる場合、又は労働者の申出により、教育訓練を受けるために必要な経費の負担・職業能力開発休暇の付与を行った場合に助成（16.888百万円 H23年度実績）

対象事業主	対象経費等	中小企業	大企業
①労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JT の経費・賃金	【助成率】 1／3	－
	OJT の実施助成（注）	【助成額】 600円/1時間	－
②非正規労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JT の経費・賃金	【助成率】 1／2	【助成率】 1／3
	OJT の実施助成（注）	【助成額】 600円/1時間	【助成額】 600円/1時間
③労働者が自発的に行う職業能力開発を支援する事業主	経費・賃金助成	【助成率】 1／2	－
	制度導入助成	【助成額】 15万円	－
	利用者1人あたり	【助成額】 5万円等	－

2 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小事業主等であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業訓練を受けさせる場合等の助成(156百万円 H23年度実績)

- ① 職業訓練に要した経費（OJTについては外部講師の謝金に限る。）及び訓練期間中に支払った賃金（OFF-JTに限る。）の1／2
- ② 労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費及び教育訓練休暇期間中に支払った賃金の1／2

注 訓練計画の大臣認定等を受けている訓練に限る。

III 実績

	（支給決定件数）	（支給決定額）
平成20年度	11,378件	3,912百万円
平成21年度	13,237件	6,774百万円
平成22年度	16,166件	13,201百万円
平成23年度	18,144件	17,108百万円

【参考】訓練等支援給付金のうち、ジョブ・カード制度にかかる実績は含まない場合

	（支給決定件数）	（支給決定額）
平成20年度	11,309件	3,811百万円
平成21年度	12,413件	4,635百万円
平成22年度	12,801件	4,092百万円
平成23年度	12,398件	3,381百万円

国及び都道府県は、**離職者、在職者、及び学卒者**に対する**公共職業訓練**を実施しています。

＊国及び都道府県の責務：「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。（職業能力開発促進法第4条2項）

離職者訓練

- (1)対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代等は実費負担））
- (2)訓練期間：概ね3月～1年
- (3)主な訓練コース例
（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例）
○施設内訓練
金属加工科
電気設備科 等
○委託訓練〔都道府県から委託〕
介護サービス科、情報処理科 等



在職者訓練

- (1)対象：在職労働者（有料）
- (2)訓練期間：概ね2日～5日
- (3)主な訓練コース例
（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例）
・NC旋盤実践技術
・自家用電気工作物の実践施工技術
・バリアフリー住宅の設計実践技術 等



学卒者訓練

- (1)対象：高等学校卒業者等（有料）
- (2)訓練期間：1年又は2年
- (3)主な訓練コース例
（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例）
【専門課程】
生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 等
【応用課程】
生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等



平成22年度 公共職業訓練 実績	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	166,681	—	68,376	—	98,305	—
うち施設内	45,952	77.6%	32,947	82.4%	13,005	67.9%
うち委託	120,729	63.7%	35,429	66.8%	85,300	62.4%
在職者訓練	91,341	—	35,778	—	55,563	—
学卒者訓練	20,882	89.1%	6,529	97.6%	14,353	86.8%
合計	278,904	—	110,683	—	168,221	—

※ 受講者数は
年度繰越分を
含む。

- 平成23年10月に制度が開始
- 平成24年3月までの半年間で、約5万人が求職者支援訓練を受講

《実績》 平成23年度求職者支援訓練の受講者数(平成23年10月～平成24年3月) **50, 823人**
(平成24年5月30日現在)

制度の概要

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
具体的には、
 - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・ 雇用保険の適用がなかった者
 - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費(所定の額))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

・教育訓練給付制度について

労働者（雇用保険の被保険者又は被保険者であった者（注））が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その教育訓練に要した費用の2割（上限額10万円）に相当する額を支給するもの。（制度創設：平成10年12月1日）
（注）対象となる被保険者等については、通算した被保険者であった期間が3年以上（初回に限り1年以上）であること。

・指定講座について

平成24年4月1日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。

全指定講座数：7,916講座

①輸送・機械運転関係 （大型自動車、建設機械運転等）	3,402講座	②医療・社会福祉・保健衛生関係 （ホームヘルパー、社会福祉士、保育士等）	1,152講座	③専門的サービス関係 （社会保険労務士、税理士、公認会計士等）	734講座
④情報関係 （プログラミング、CAD、ウェブデザイン等）	713講座	⑤事務関係 （簿記、行政書士、英語検定等）	703講座	⑥営業・販売・サービス関係 （宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等）	399講座
⑦技術関係 （建築士、電気工事士、測量士等）	153講座	⑧製造関係 （自動車整備士、製菓衛生師等）	80講座	⑨その他 （大学院修士課程等）	580講座

・支給実績（平成23年度）

受給者数 （前年比）	122,248人
	-1.5%
支給金額 （前年比）	45.3億円
	-1.1%

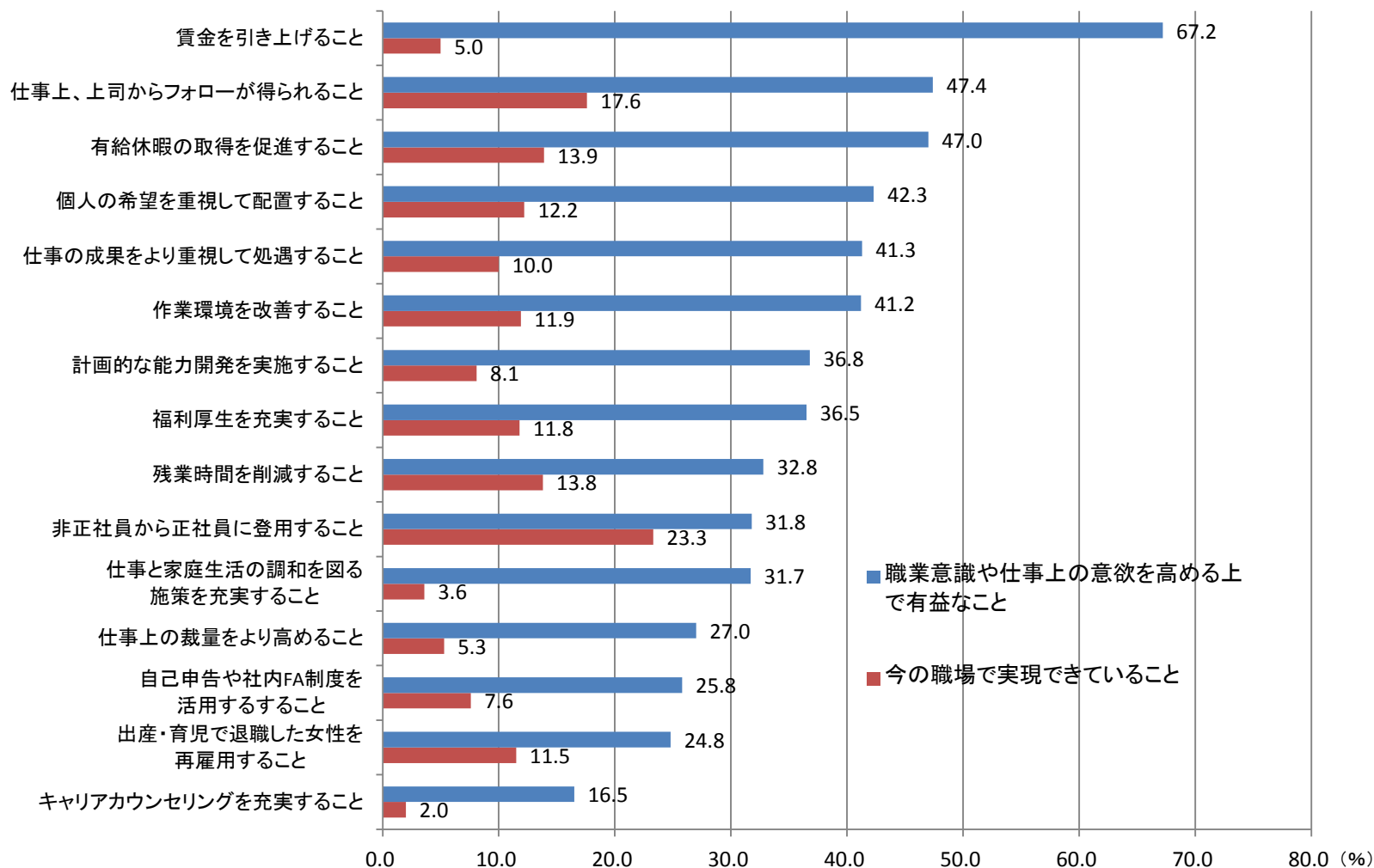
○ 雇用管理改善の推進

働く意欲の向上について、従業員の感じるギャップ

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 従業員が、仕事の向上にとって有益だと思うことと、実際に職場で実現されていることの間にはギャップがあり、従業員にとっては、あらゆる取組みが不足していると言える。

仕事の意欲の向上にとって有益だと思うこと(従業員への調査)

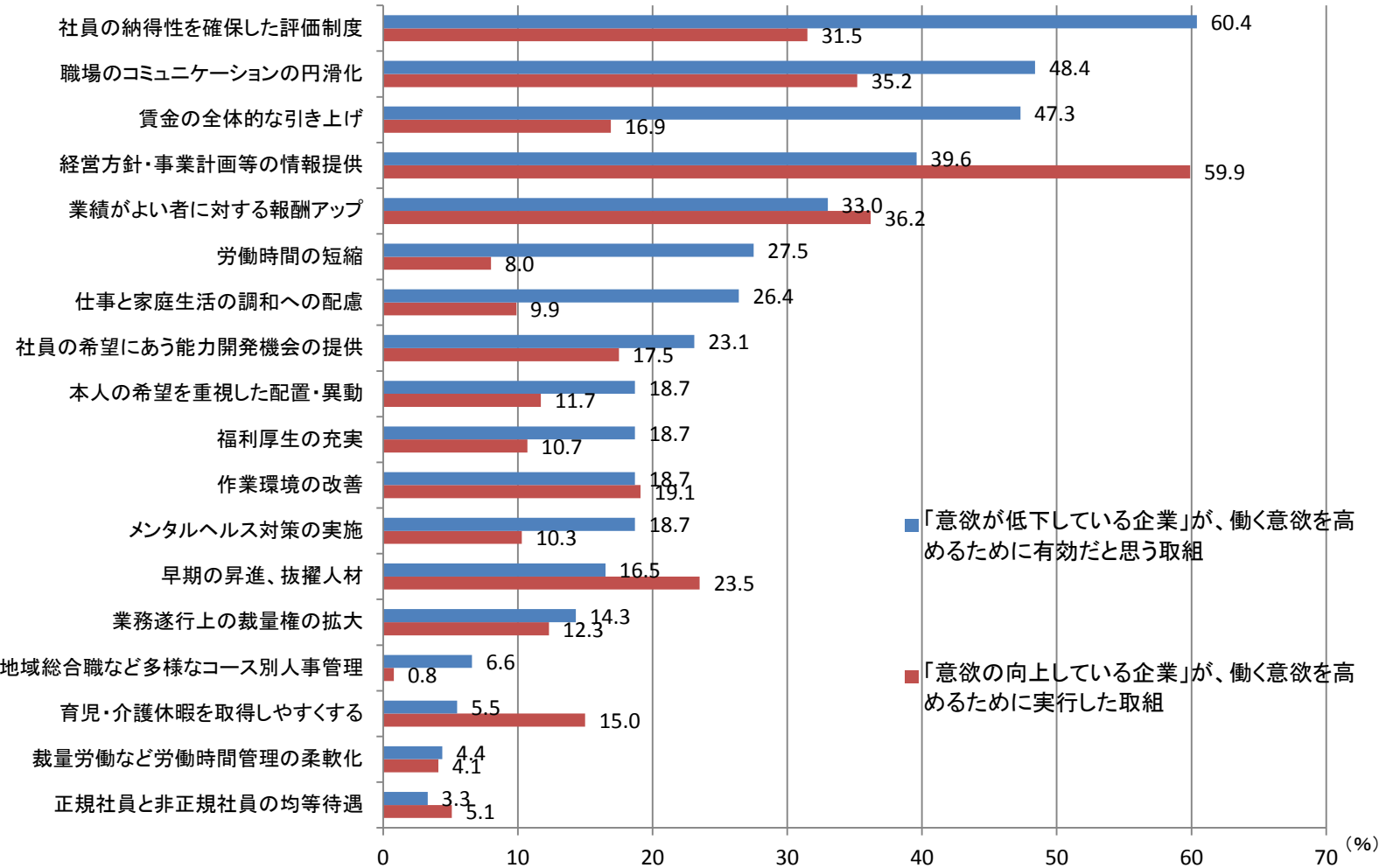


(資料出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」(2008年)

働く意欲の向上について、企業の感じるギャップ

- 従業員の働く意欲が向上している企業が実行している取組と、働く意欲の低下している企業が有効だと思う施策にはギャップがある。
- 「経営方針・事業計画等の情報提供」は、意欲の向上している企業で特に重要視されている。

働く意欲を高めるための、企業の取組（企業への質問）

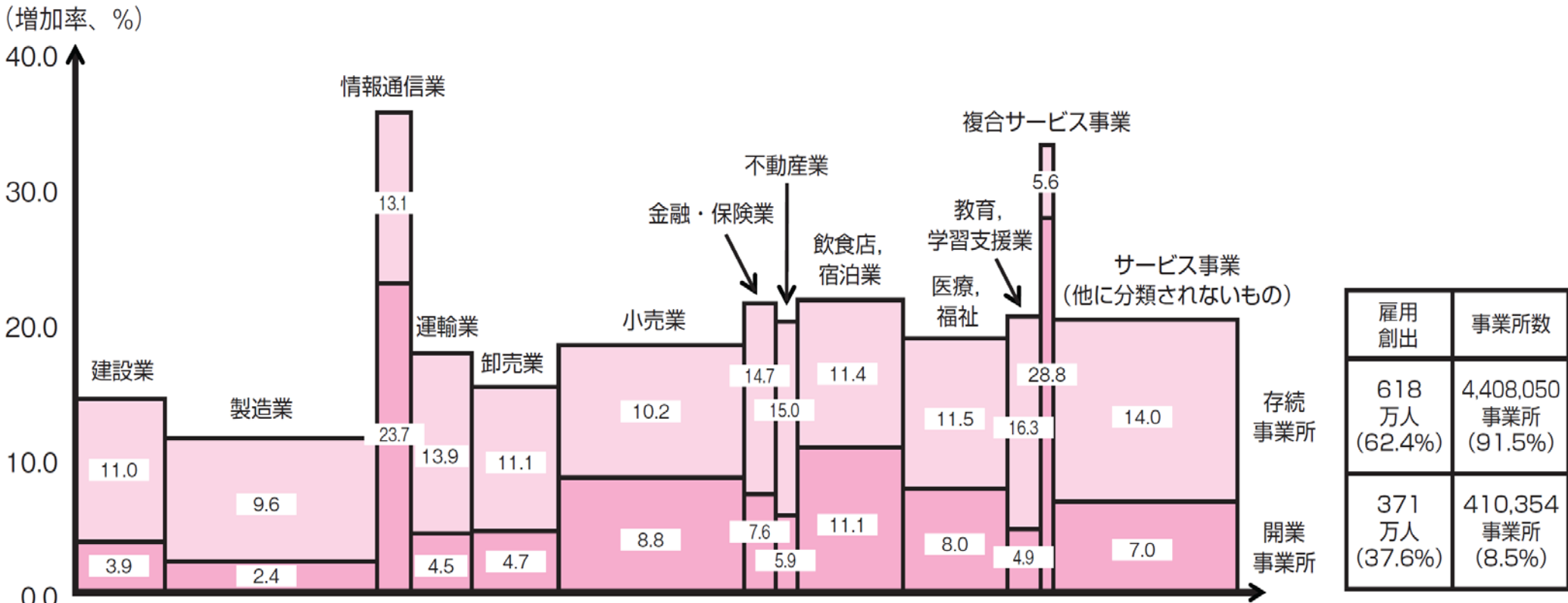


(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」(2008年)
(注) 働く意欲を高めるために有効だと思う取組は、従業員の仕事の意欲が「3年前に比べて低くなった」または「3年前に比べてどちらかといえば低くなった」と回答した企業について集計。
(注) 働く意欲を高めるために実行した取組は、従業員の仕事の意欲が「3年前に比べて高くなった」または「3年前に比べてどちらかといえば高くなった」と回答した企業について集計。

○ 雇用創出の推進

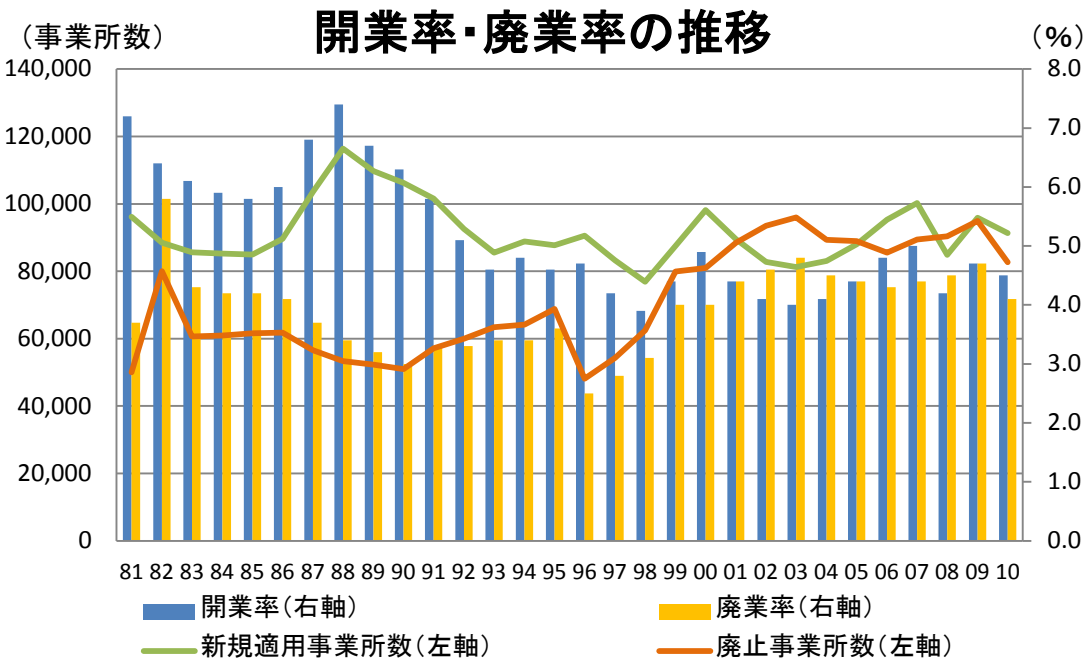
開業および存続事業所による雇用創出

○ 2006年から2009年の間に新たに開業した事業所は、全事業所の8.5%であるのに対し、その間に生み出した雇用は全体の雇用創出数の37.6%と、若い企業が雇用創出しやすい傾向が見られる。

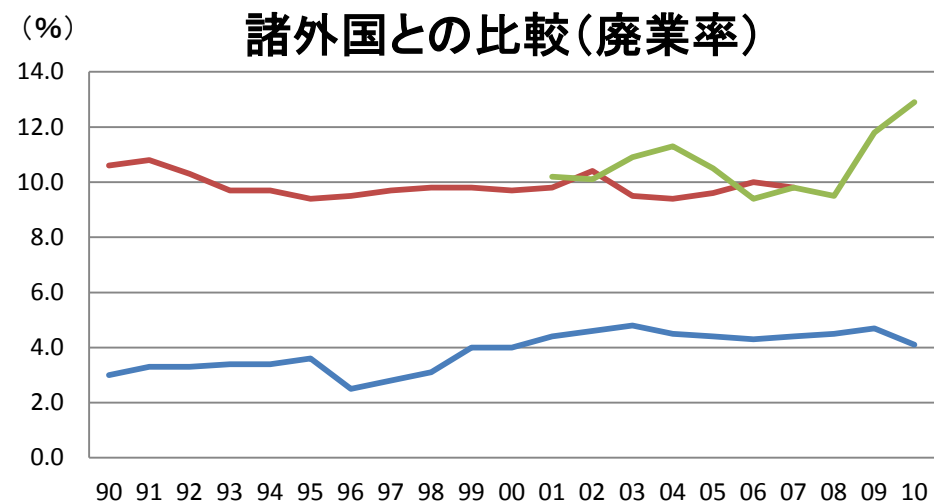
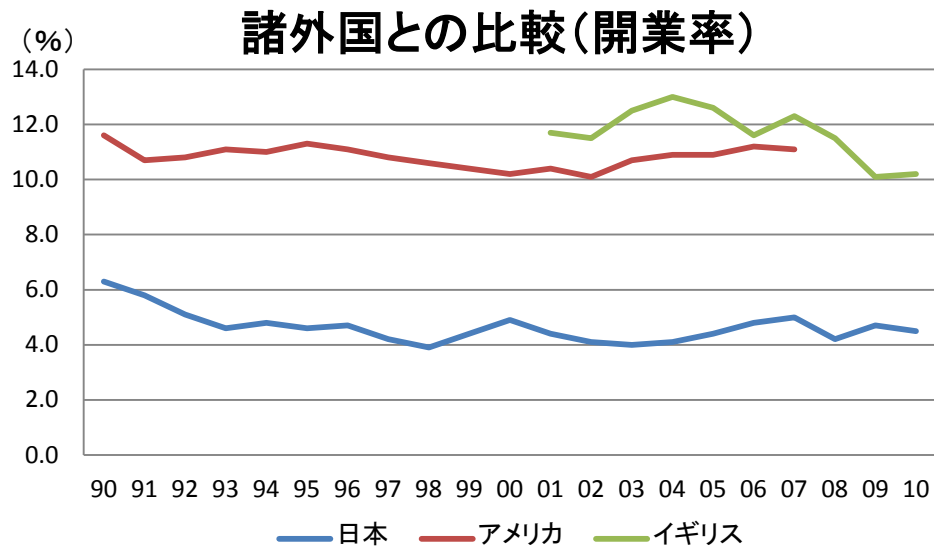


(資料出所) 中小企業庁「2011年版 中小企業白書」
総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス基礎調査」再編加工(中小企業庁試算)
(注1) 横軸は、2006年期首の全事業所(非一次産業)に占める各業種の従業者の割合を示している。
期首の従業者は、存続事業所及び廃業事業所から算出。
(注2) 鉱業及び電気・ガス・熱供給・水道業は、従業者数が少なく、表示されていない。
(注3) 事業所単位の開業には、支所や工場の開設及び移転による開設を含む。
(注4) 開業事業所については、2009年時点の従業者数を、存続事業所については、平成18年事業所・企業統計調査と接続が可能な事業所の雇用変動分を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。

- 2000年代初頭には廃業率が開業率を上回ったが、近年は拮抗している。
- 国によって統計の性質が異なることに留意する必要があるが、日本の開廃業率は、他国と比べて低い水準にある。

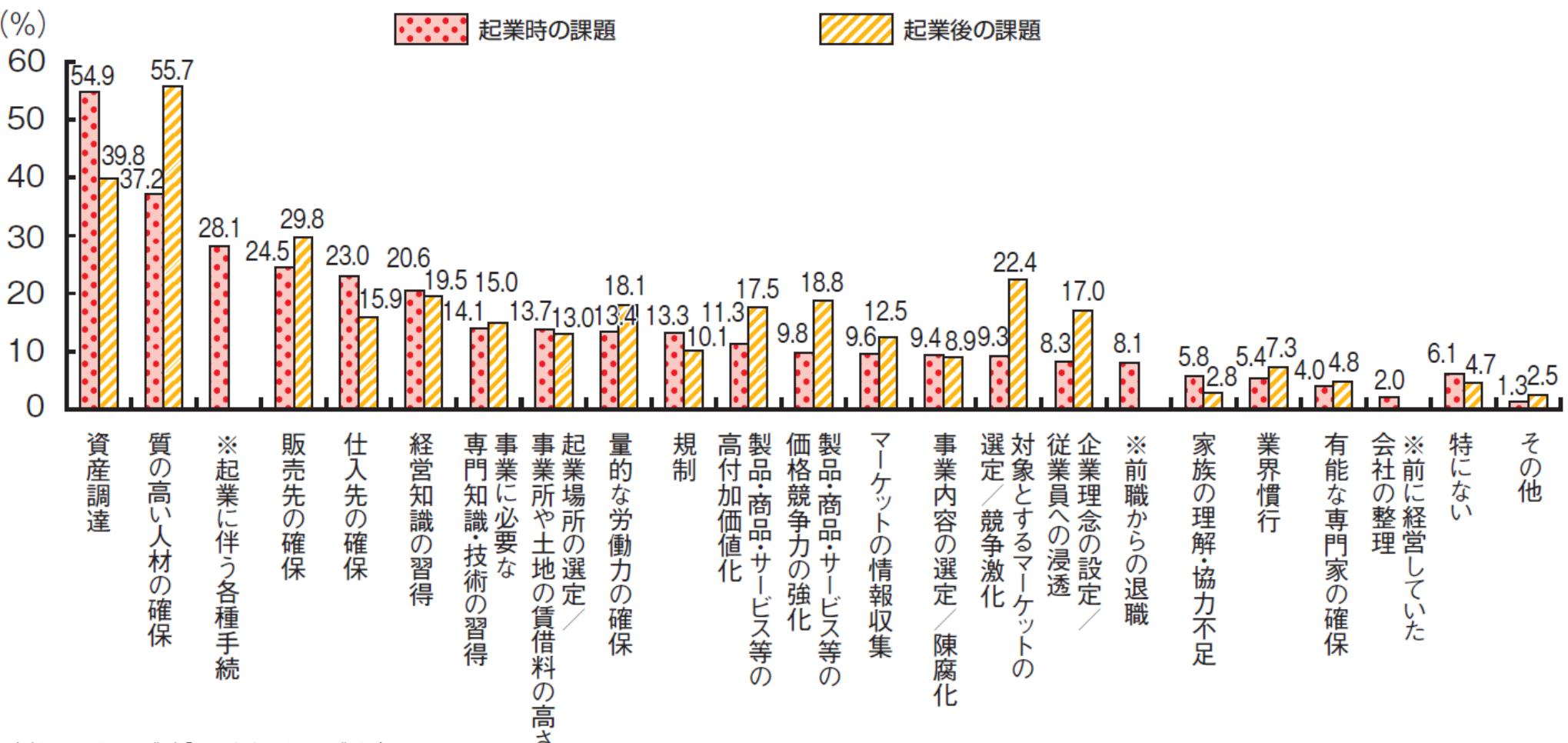


- (資料出所)
 中小企業庁「2011年版 中小企業白書」を基に作成。
 日本: 厚生労働省「雇用保険事業年報」
 アメリカ: U.S. Small Business Administration
 「The Small Business Economy : A Report to the President(2010)」
 イギリス: Office for National Statistics「Business Demography(2010)」
- (注1)日本の開廃業率は、
 ・開業率＝当該年度に保険関係が新規に成立した事業所数/前年度末の適用事業所数×100
 ・廃業率＝当該年度に保険関係が消滅した事業所数/前年度末の適用事業所数×100
 ・適用事業所とは、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により、雇用保険に係る労働保険の保険関係が成立している事業所をいう(雇用保険法第5条)。
- (注2)アメリカの開廃業率は、雇用主(employer)の発生・消滅を基に算出。
- (注3)イギリスの開廃業率は、VAT(付加価値税)及びPAYE(源泉所得税)登録企業数を基に算出。
- (注4)国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。



起業時および起業後の課題

○ 起業後には「質の高い人材の確保」、「量的な労働力の確保」、「企業理念の設定／従業員への浸透」など、雇用者に係る課題をあげる企業が増える傾向にある。



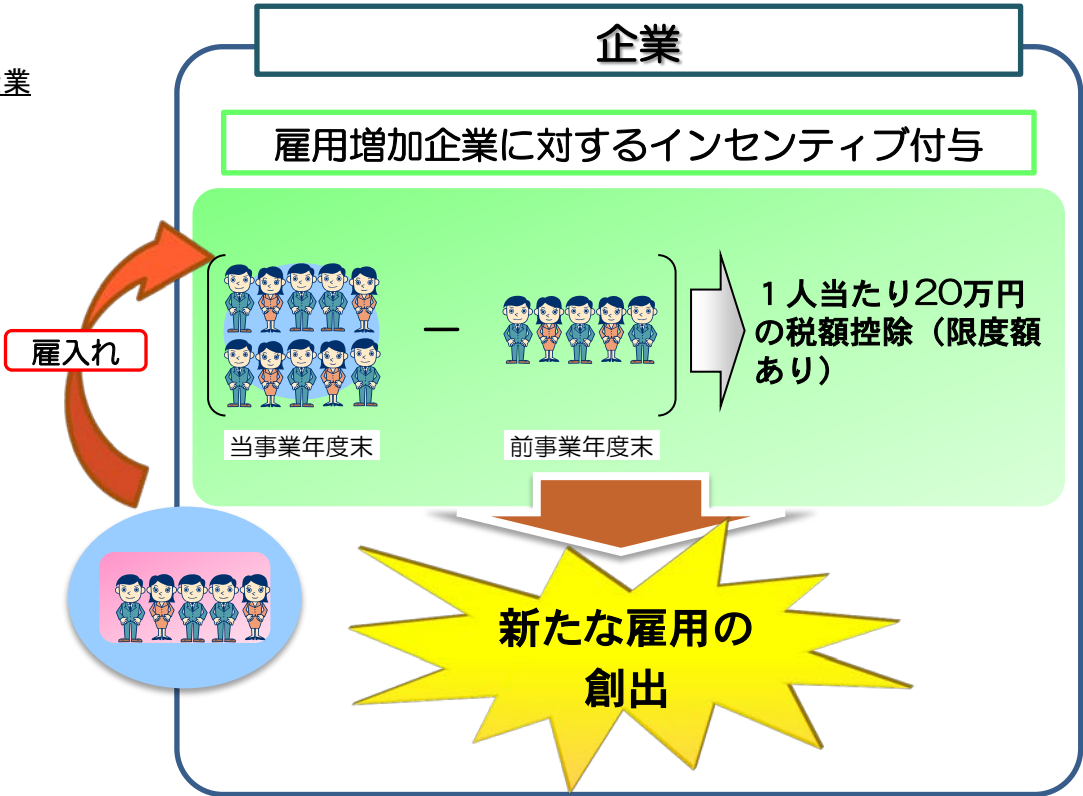
(資料出所) 中小企業庁「2011年版 中小企業白書」
中小企業庁委託「起業に関する実態調査」(2010年12月、(株)帝国データバンク)
総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス基礎調査」再編加工(中小企業庁試算)

(注1) 起業時とは起業準備期間中、起業後とは起業から現在に至るまでの時期をいう。
(注2) ※印は、起業時のみで尋ねた項目。
(注3) 複数回答であるため、合計は必ずしも100にならない。

- 雇用増加数に応じた法人税額の税額控除を行うことで、新たな雇用の創出を支援する制度。
- 平成23年に提出された計画による、雇用増加目標数は20万人近くにのぼっている。

(制度概要)

- ①適用要件：
 - ・事業年度中に雇用保険一般被保険者の数を5人（中小企業は2人）以上かつ10%以上増加させること
 - ・当年度及び前年度中に事業主都合離職者がいないこと
 - ・当事業年度における「支払給与額」が、前事業年度における支払給与額よりも、一定以上増加すること
- ②要件確認：
 - ・企業は、目標の雇用増加数等を記載した雇用促進計画を作成し、ハローワークに提出。
➡ ハローワークは、当該企業の新規採用を支援
 - ・事業年度終了後、雇用促進計画の達成状況を、ハローワークに提出。
 - ・企業は、確認を受けた雇用促進計画等を添付し、税務署へ申告。
➡ 支払給与額の増加等を確認し、「質の高い雇用」を確保
- ③措置内容：雇用増加人数 1人当たり20万円の税額控除
(当期の法人税額の10%（中小企業は20%）を限度)
- ④適用期限：〔法人〕平成23年4月から平成26年3月までの各事業年度
〔個人〕平成24年1月から平成26年12月までの各年



※雇用促進計画の受付状況(速報値)

	23年度累計	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
都道府県合計(件)	28,826	705	1,736	16,011	3,056	1,316	1,452	3,635	915	1,423
一般被保険者の 目標増加数(人)	198,953	5,772	13,450	118,184	18,373	8,534	6,856	22,894	4,890	10,059

(注) 平成24年5月29日時点の速報値であり、今後変更の可能性がある。

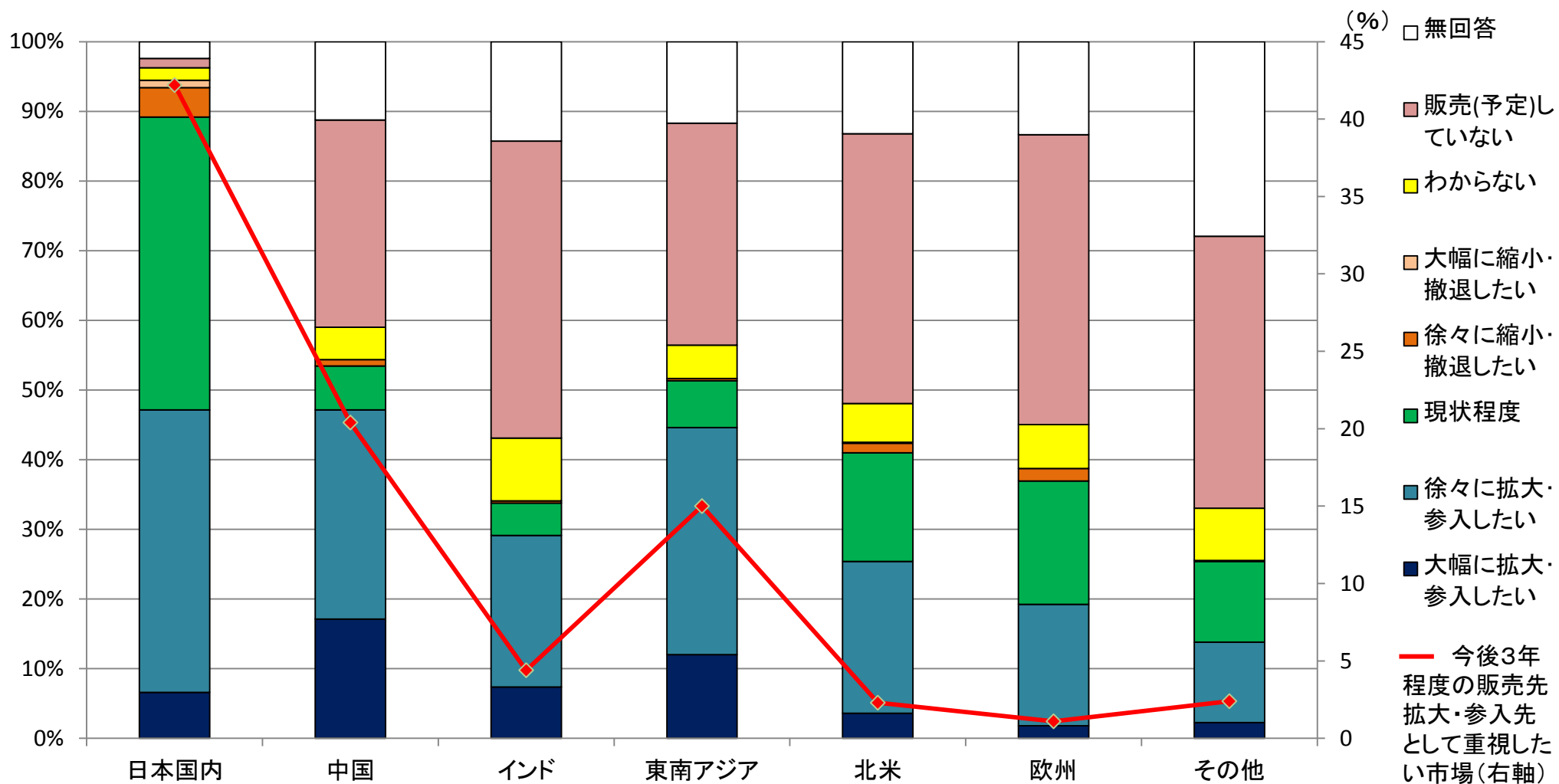
○ グローバル人材、海外事業展開支援の強化

今後の日本企業による海外市場への拡大・参入の動向

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 中国、インド、東南アジアといったアジア各地域の市場の場合、各地域への「海外進出している及び予定している企業」のうち多数が、今後拡大・参入したいとしている。

○ 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は、日本国内とする企業が最も多かった(40%程度)ものの、中国・東南アジア、インドを重視したいと考えている企業も合計すると同程度を占めている。



(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

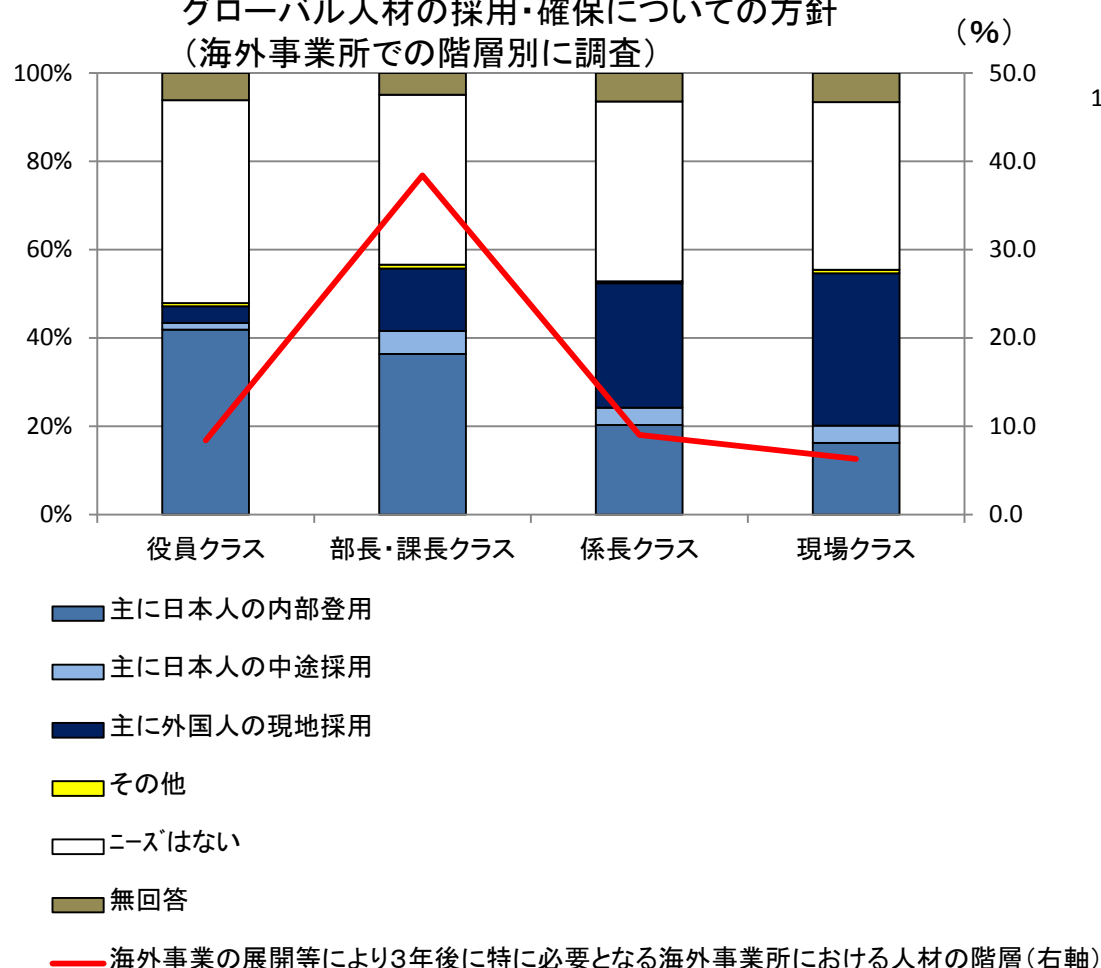
グローバル人材に対するニーズ(海外事業所での階層別)

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

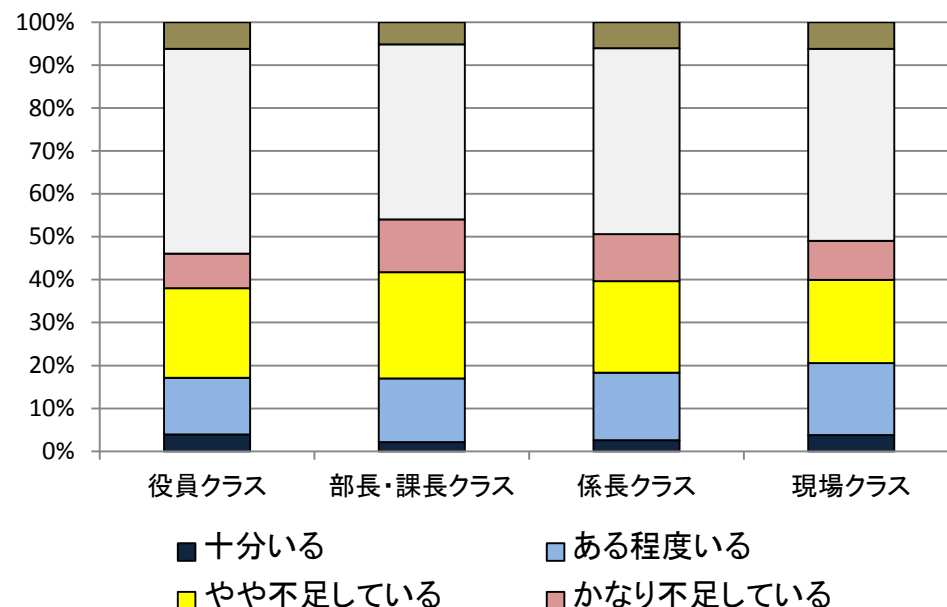
○ 海外事業所でのグローバル人材の採用・確保についての方針を役職階層別に調査したところ、役職が高い順に日本人が必要となっている。また、3年後に海外事業所で特に必要となる人材の階層を調査したところ、部長・課長クラスの人材が必要になるという回答が多かった。これらのことを総合的に勘案すると、部長・課長(管理職)クラスを中心に、日本人社員に対する必要性が大きくなっているものと考えられる。

○ 海外事業所でのグローバル人材の充足度合いについて調査したところ、グローバル人材を必要とする企業では、全ての役職階層で、半数以上の企業において、「やや不足」又は「かなり不足」としており、グローバル人材の育成が急務となっている。

グローバル人材の採用・確保についての方針
(海外事業所での階層別に調査)



海外事業所での勤務を希望する国内人材の程度について
の現状 (海外事業所での階層別に調査)



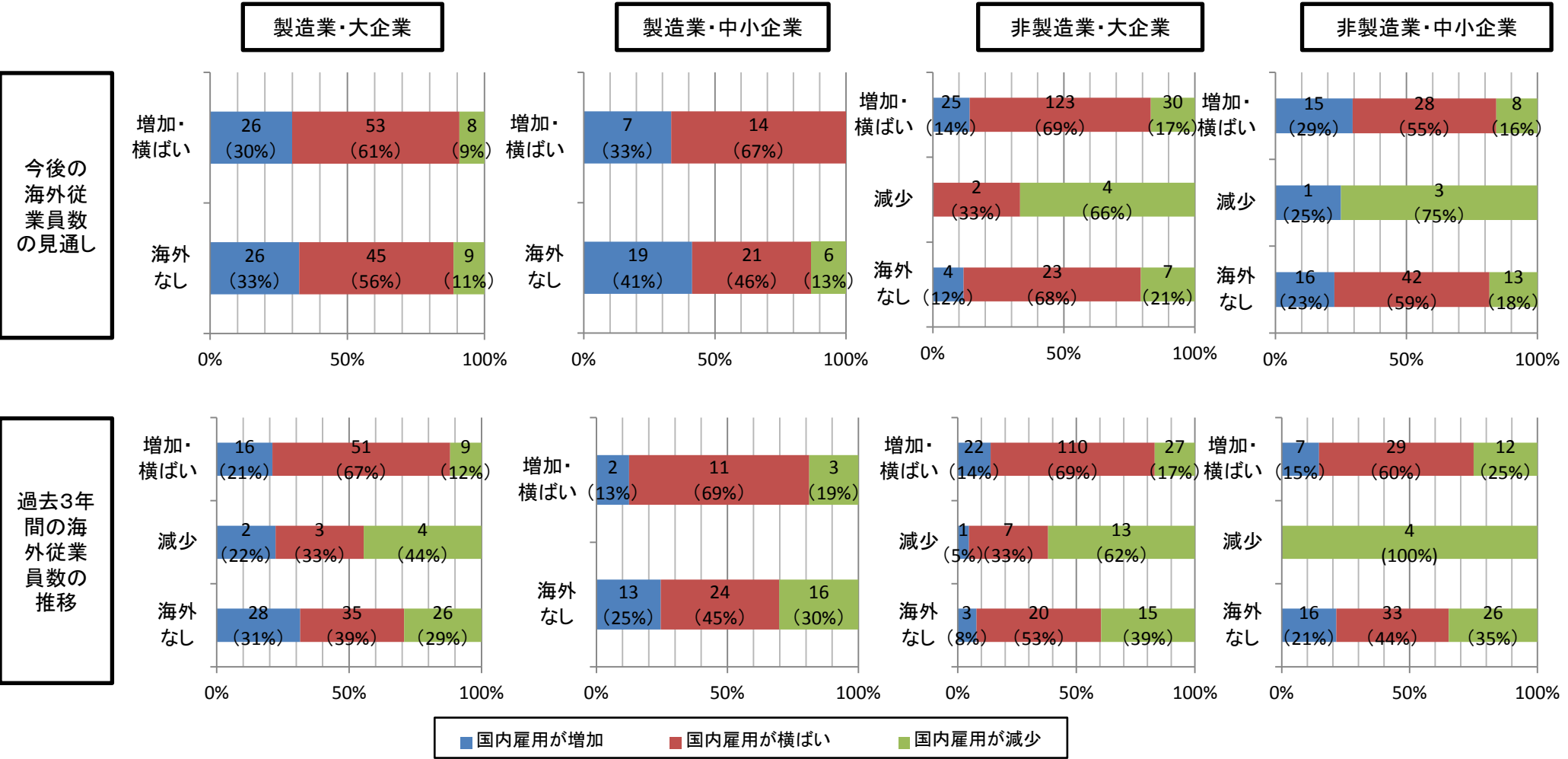
(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(厚生労働省委託調査事業)

(注) 左の調査における「海外事業の展開等により必要となる海外事業所における人材の階層」については、表中の数とは別に、ニーズがない(38.4%)、無回答(4.7%)となっていることに注意を要する。

海外従業員数の増減と国内従業員数の増減

- 海外進出が一定程度成果をあげていると考えられる企業(※)は、海外進出していない企業と比べ、国内雇用についても増加もしくは維持している割合が高い。(※ 海外従業員数の過去の推移が増加もしくは横ばいの企業)
- 今後の見通しについても同様の傾向が見られる。

「海外従業員数の(今後／過去)の(見通し／推移)の増減状況」別の、国内雇用の(今後／過去)の(見通し／推移)」

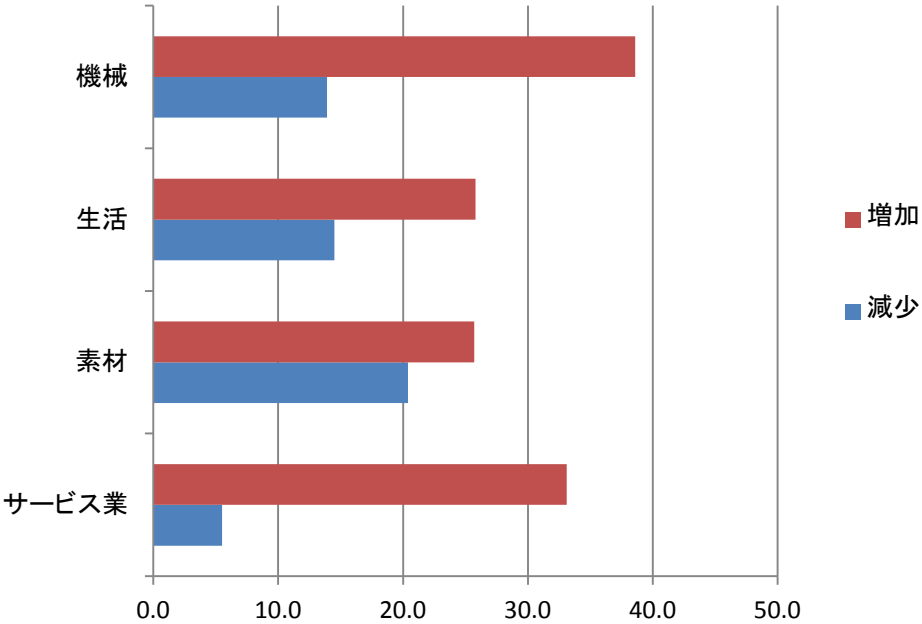


(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)

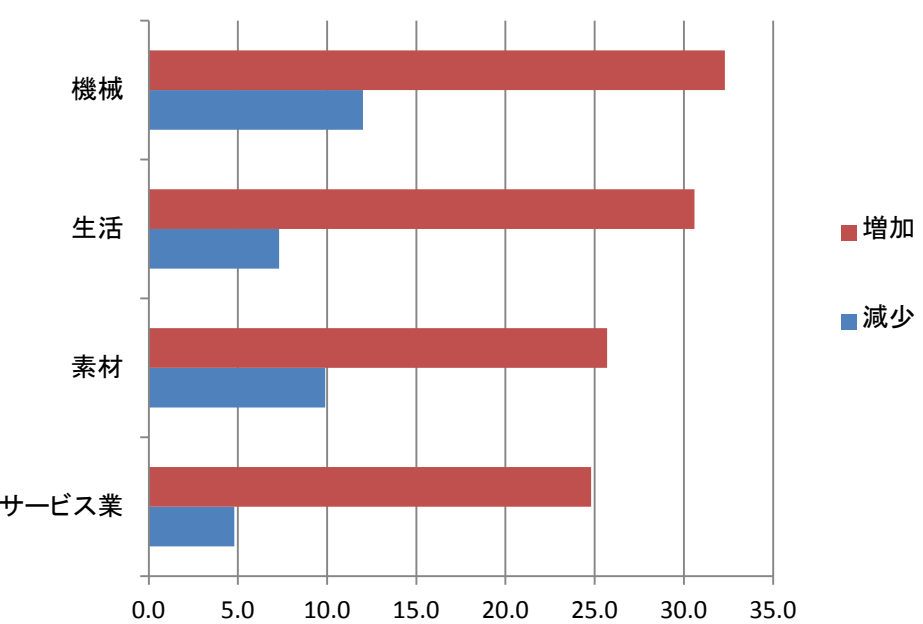
(注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

○ 東アジアへの進出企業を見ても、進出後、国内事業における雇用者数および雇用者一人当たり付加価値生産額は増加する傾向にある。

○東アジアへの進出による国内事業における、産業別雇用者数の増減



○東アジアへの進出による国内事業における、産業別雇用者一人当たり付加価値生産額



(資料出所)経済産業省「通商白書2007」

(注1)本アンケートは、「どちらでもない」・無回答が存在する。n=581

(注2)ここでの産業の分類は、

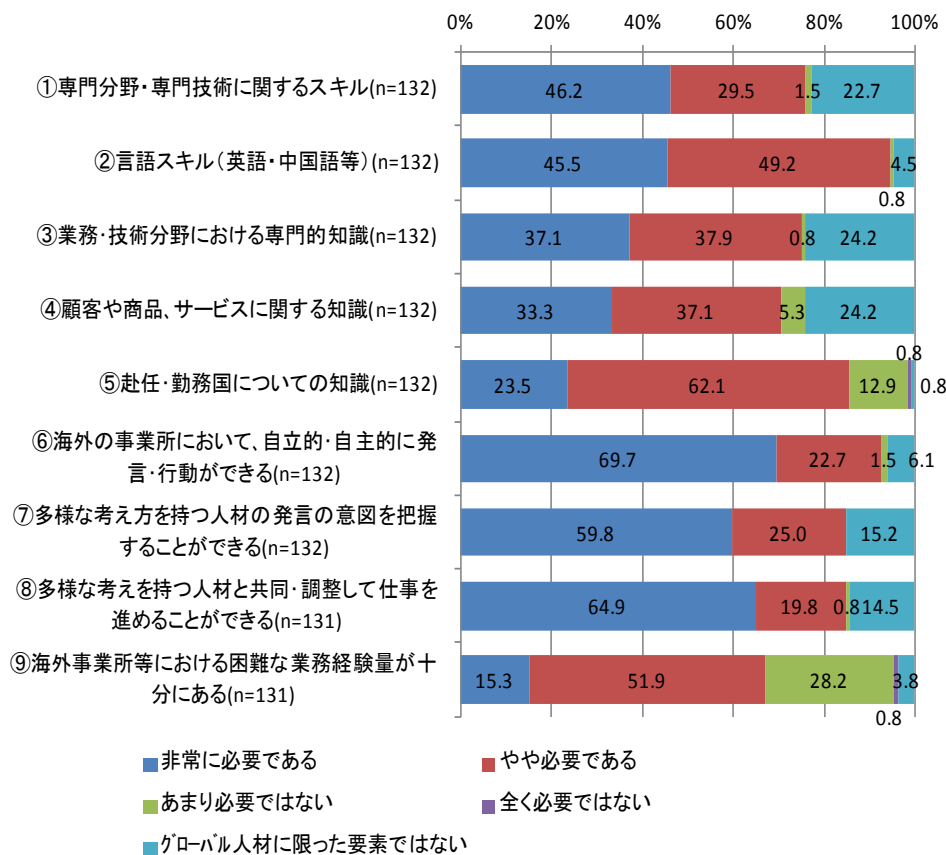
生活(食料品、衣服・その他の繊維製品、木材・木製品、家具・装備品、パルプ・紙・紙加工品、印刷、革・皮革)、
素材(鉱業、繊維工業(衣服・その他繊維製品除く)、化学、石油・石炭製品、プラスチック製品、ゴム製品、窯業・土石製品、鉄鋼、非鉄金属、金属製品)、
機械(一般機械、電気機械、情報通信機械、電子部品・デバイス、輸送用機械、精密・医療用器械)

グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離（製造業（大企業））

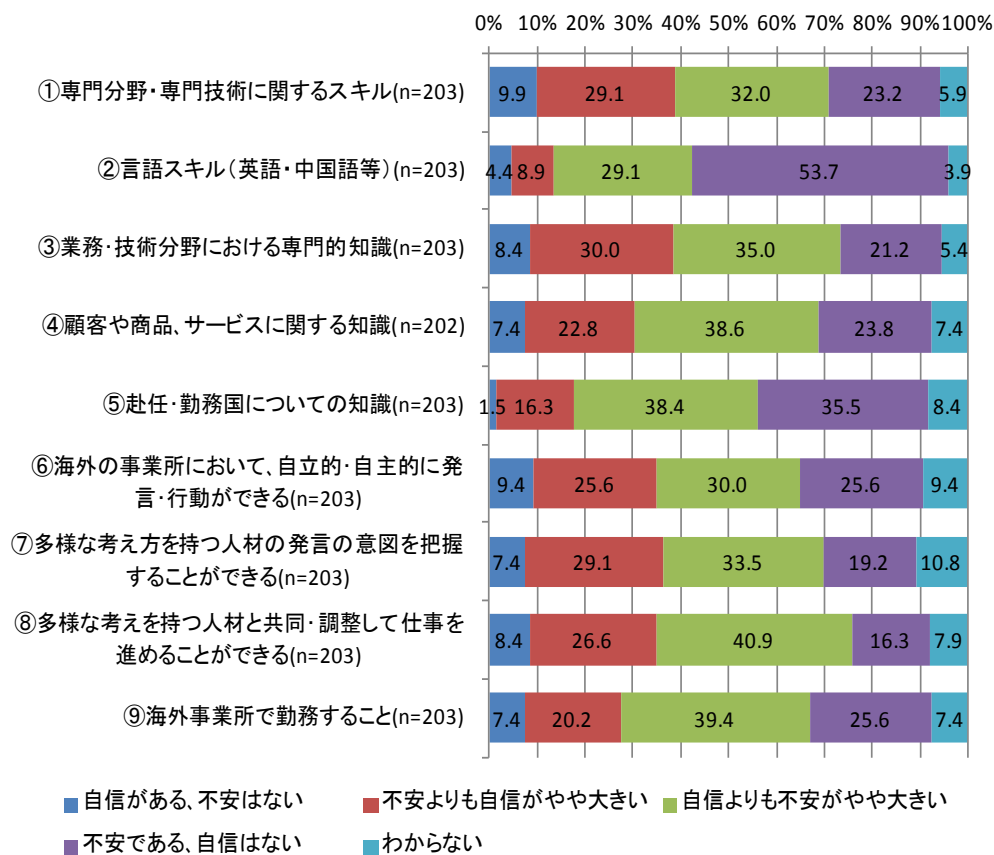
平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 特に企業と従業員の間でギャップがあるものとして、「言語スキル（英語・中国語等）」、「赴任・勤務国についての知識」があり、一方で、企業がグローバル人材として重要視する要素として、「海外の事業所において、自立的・自主的に発言・行動ができる」、「多様な考え方を持つ人材の発言の意図を把握することができる」、「多様な考え方を持つ人材と共同・調整して仕事を進めることができる」がある。

○日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素（製造業（大企業））



○海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信（製造業（大企業））



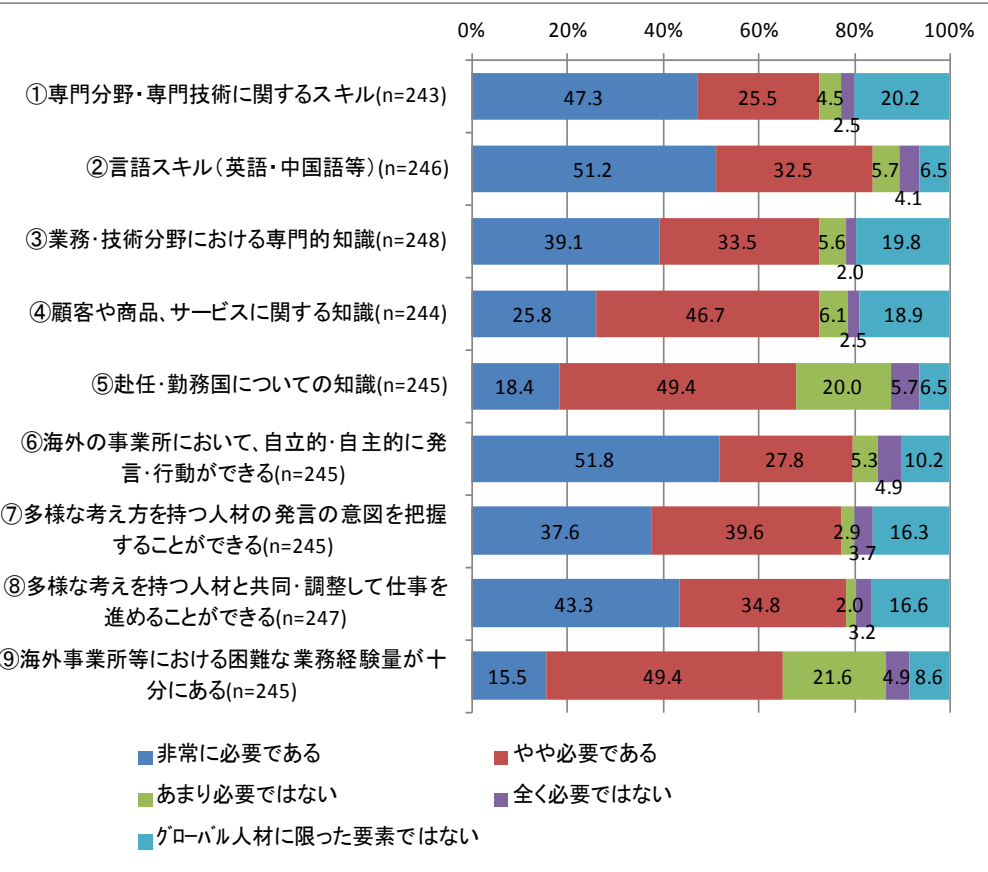
（資料出所）「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」（平成23年度厚生労働省委託調査事業）

（注）本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

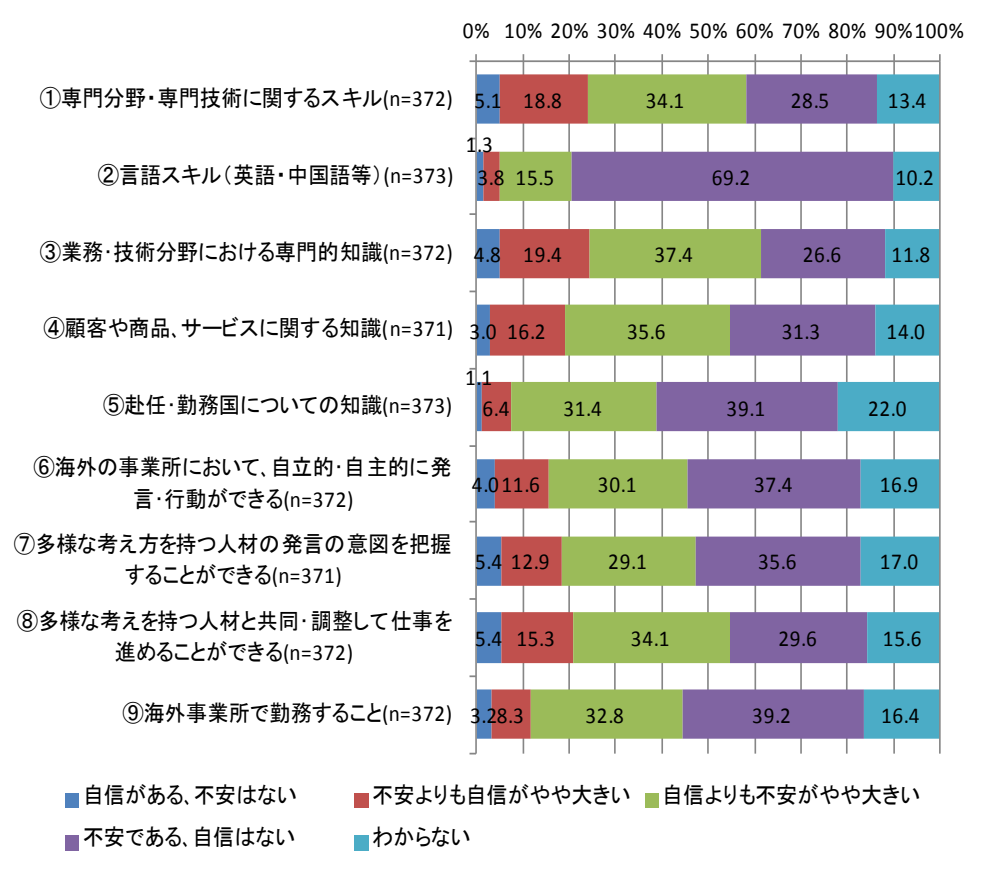
グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離（製造業（中小企業））

○ 製造業（中小企業）では、製造業（大企業）に比べて「専門分野・専門技術に関するスキル」、「言語スキル（英語・中国語等）」が重視されているが、特に言語スキルについては、従業員の自信の無さが目立っている。

○日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素（製造業（中小企業））



○海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信（製造業（中小企業））



(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)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

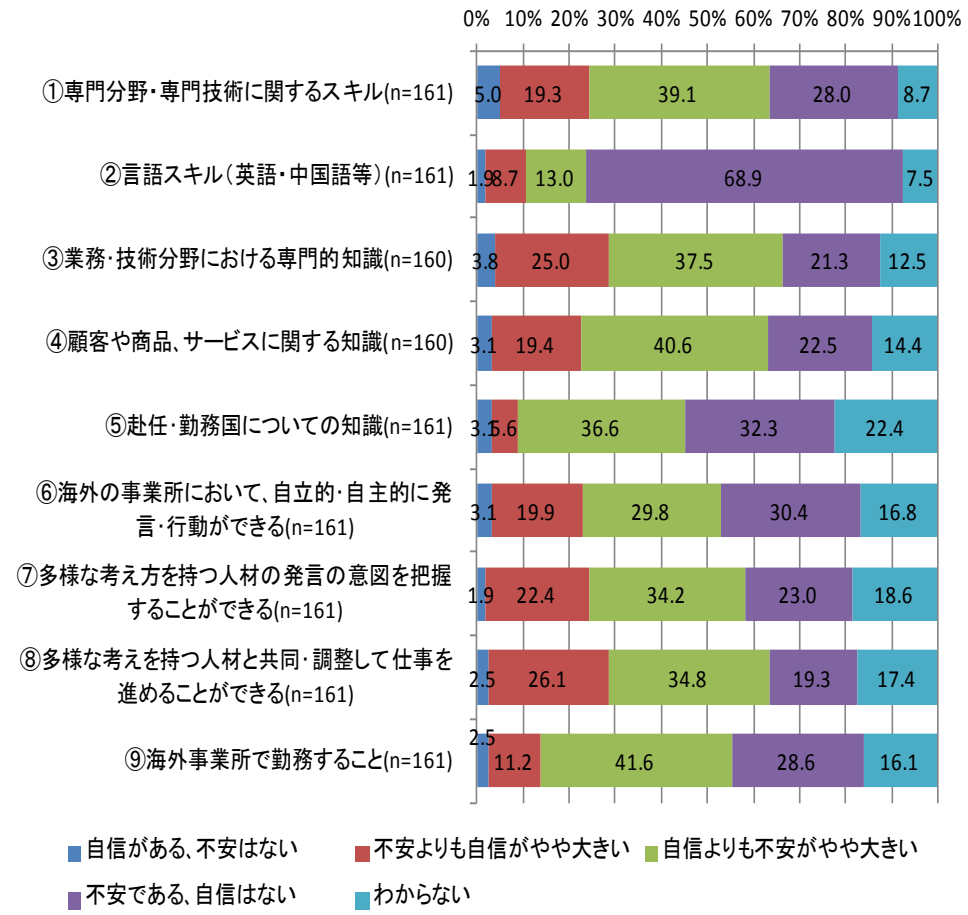
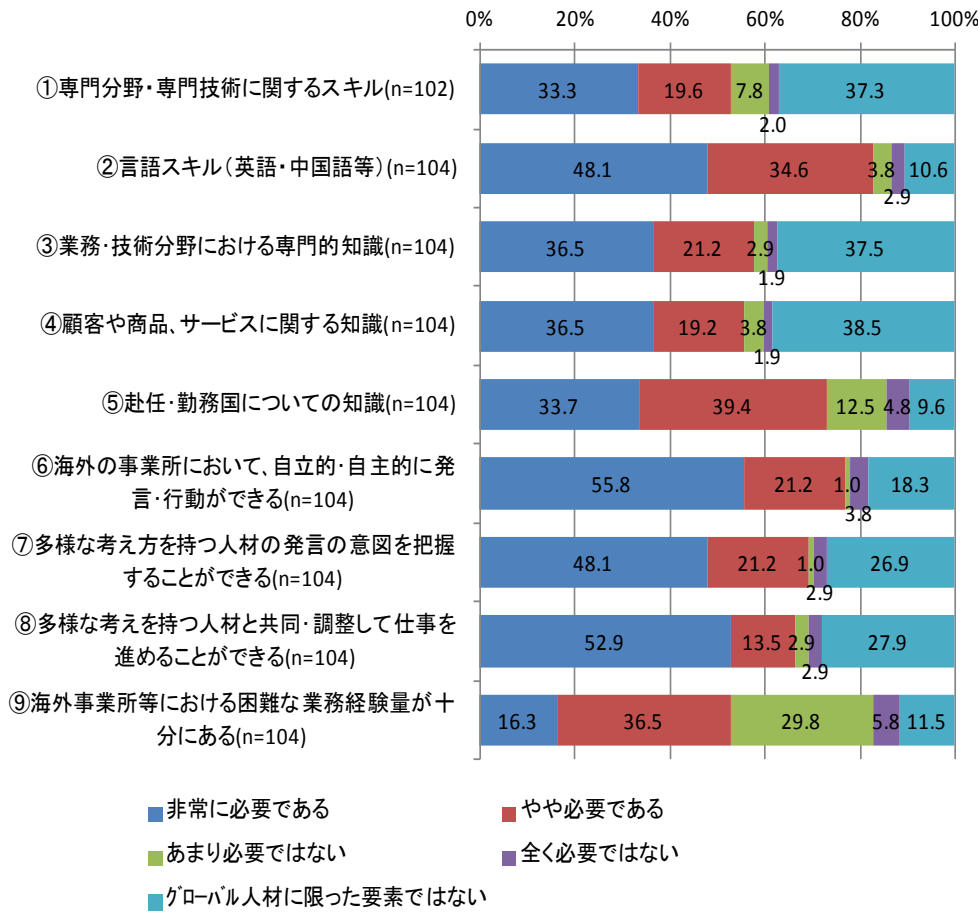
グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離（非製造業（大企業））

平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 非製造業（大企業）も、製造業（大企業）と概ね同様の傾向であり、言語スキルをはじめ、従業員が自信を持っていない。

○日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素（非製造業（大企業））

○海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信（非製造業（大企業））



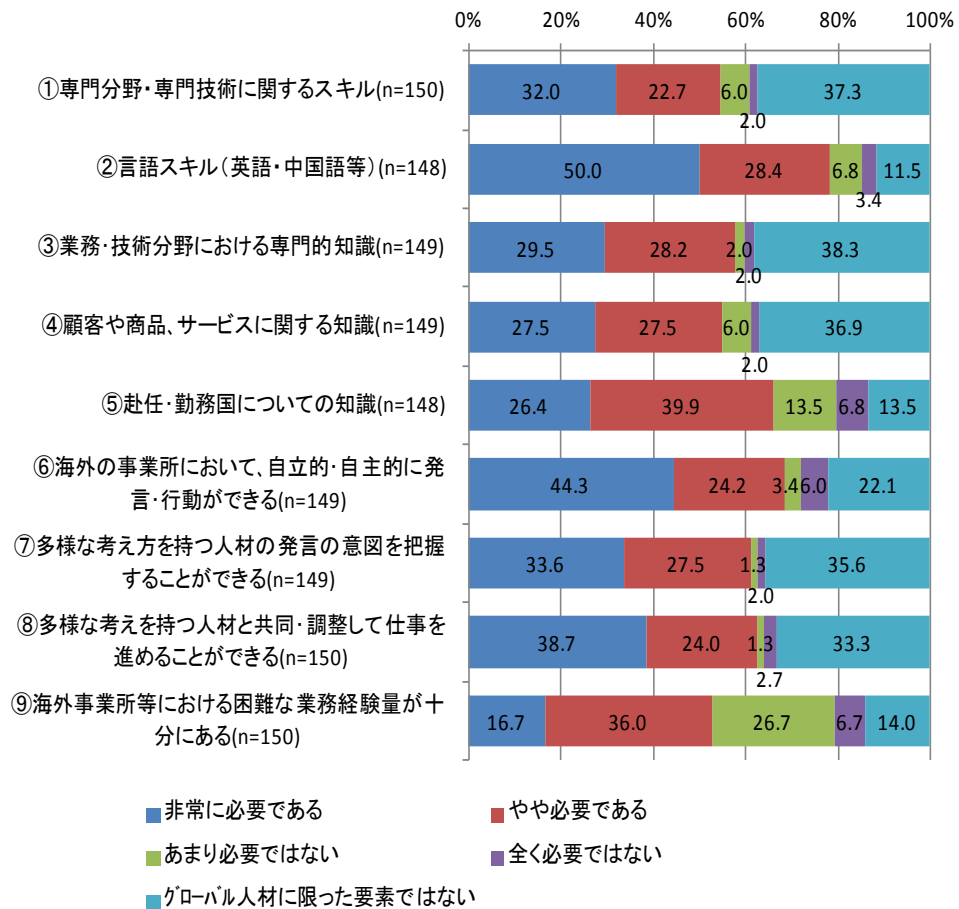
(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)
(注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離（非製造業（中小企業））

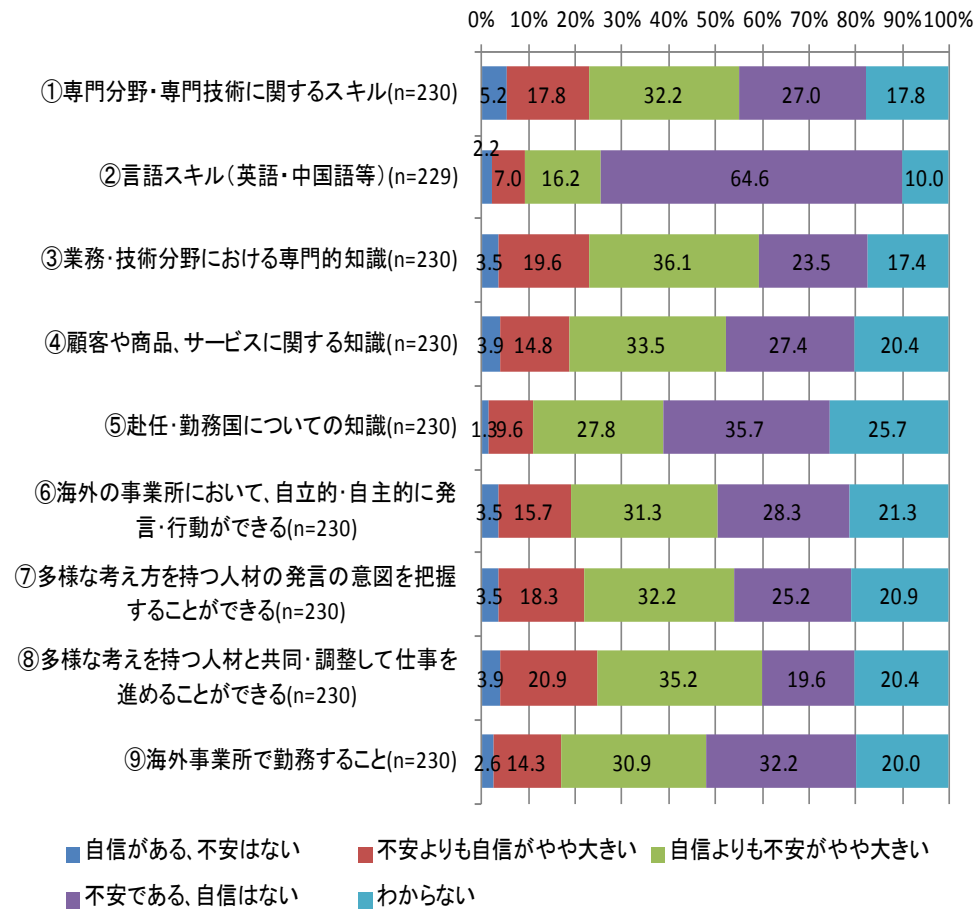
平成24年 雇用政策研究会 第5回資料

○ 非製造業（中小企業）では、言語が最も重要な要素となっているが、従業員が自信を持っていない。

○ 日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素（非製造業（中小企業））



○ 海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信（非製造業（中小企業））



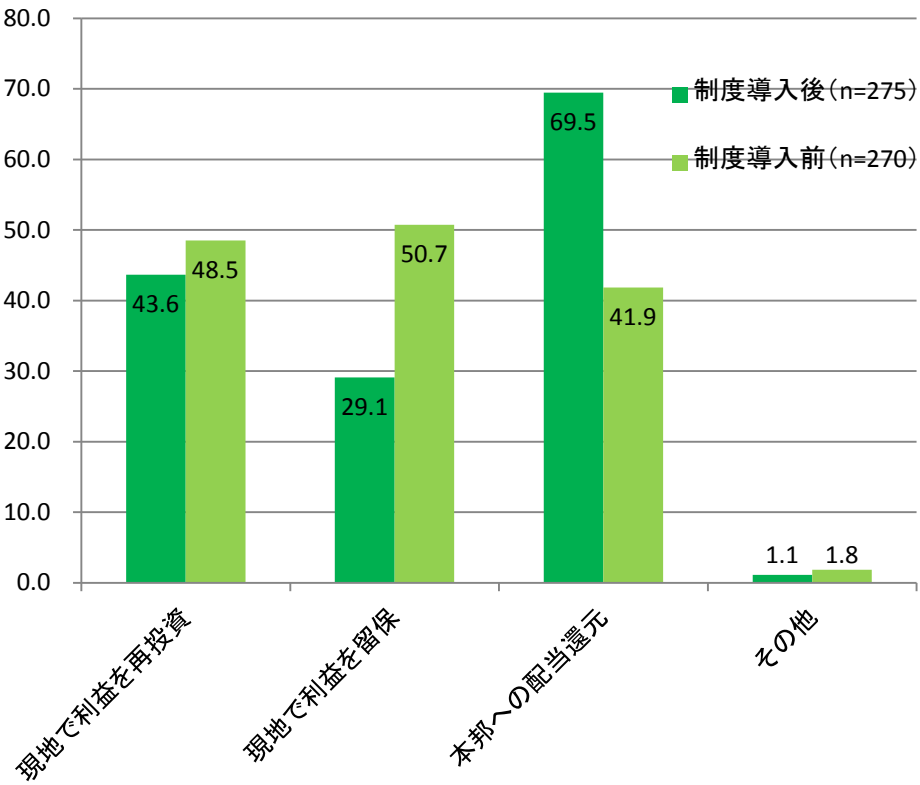
(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)

(注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

海外子会社利益の使途

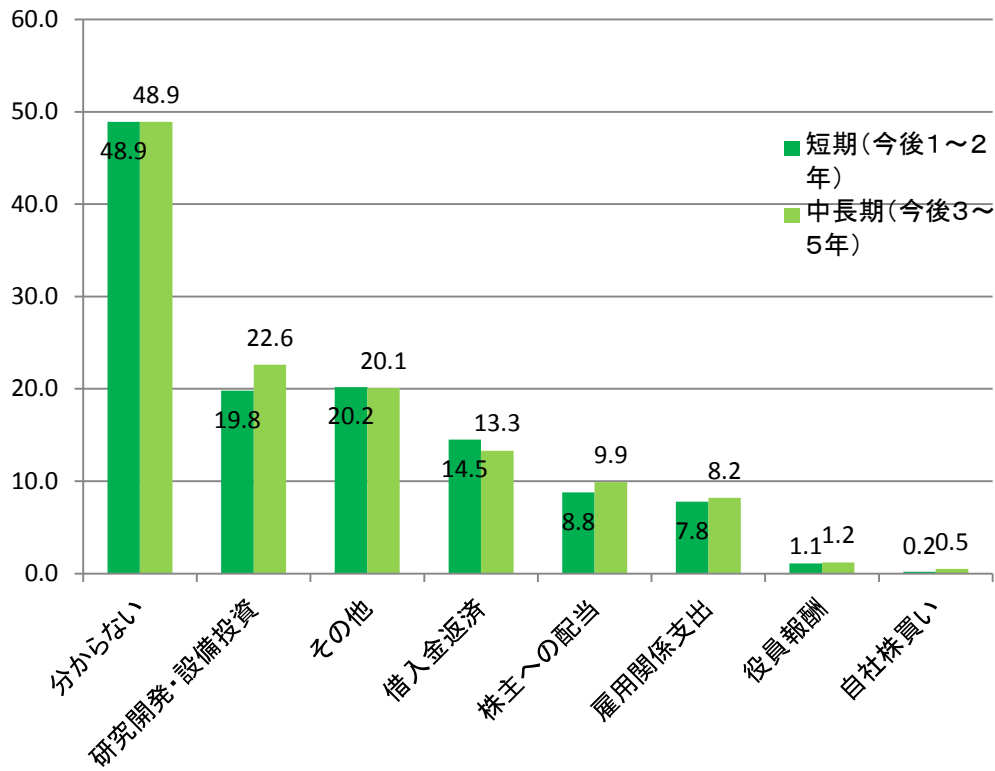
- 外国子会社配当金不算入制度の導入後は、子会社利益を現地で留保する割合が低下し、本邦への配当還元をする割合が上昇している。
- 海外子会社からの配当金の使途について、判明している中では、「研究開発・設備投資」が最も多くなっている。

○外国子会社配当益金不算入制度の導入前後における子会社利益の使途



(資料出所) 経済産業省「海外事業活動基本調査2009年度」

○海外子会社からの配当金の使途



(資料出所) 経済産業省「通商白書2011年版」