

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

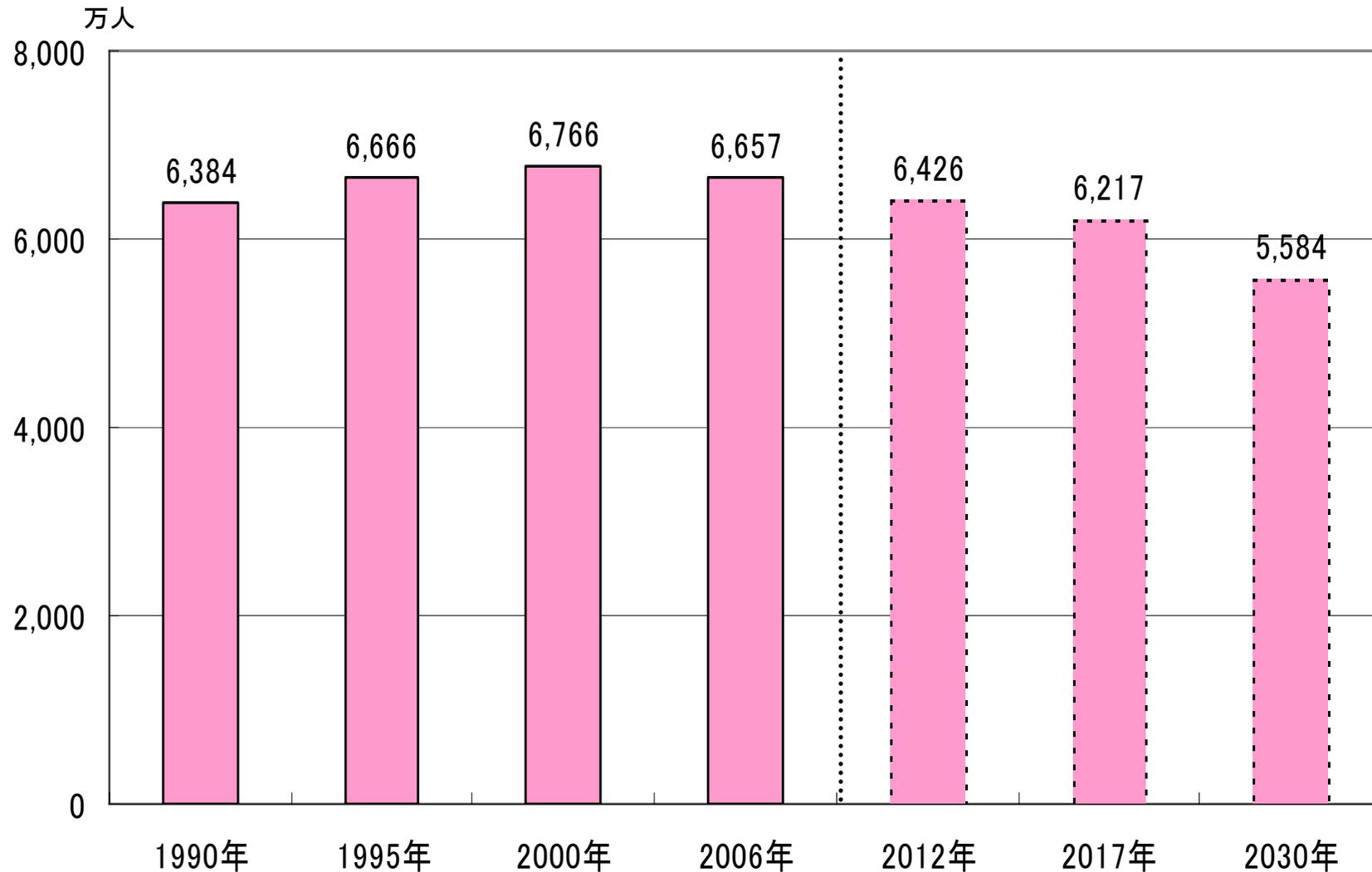
- ・ 労働費用に占める教育訓練費の推移 P 8
- ・ 計画的なOJTを実施した事業所 P 9
- ・ OFF-JTを実施した事業所 P10
- ・ OFF-JT費用の1社当たり平均額と内訳 P11
- ・ 人材育成に関して問題があるとした事業所及びその問題点の内訳 P12
- ・ 企業経営上の能力開発・人材育成の位置づけ P13
- ・ 能力開発制度の労働生産性への貢献 P14
- ・ 能力開発の実施状況と労働生産性 P15
- ・ 新入社員の就職に当たっての意識 P16
- ・ 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所 P17
- ・ 技能の継承問題があると回答した事業所の対応状況 P18

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

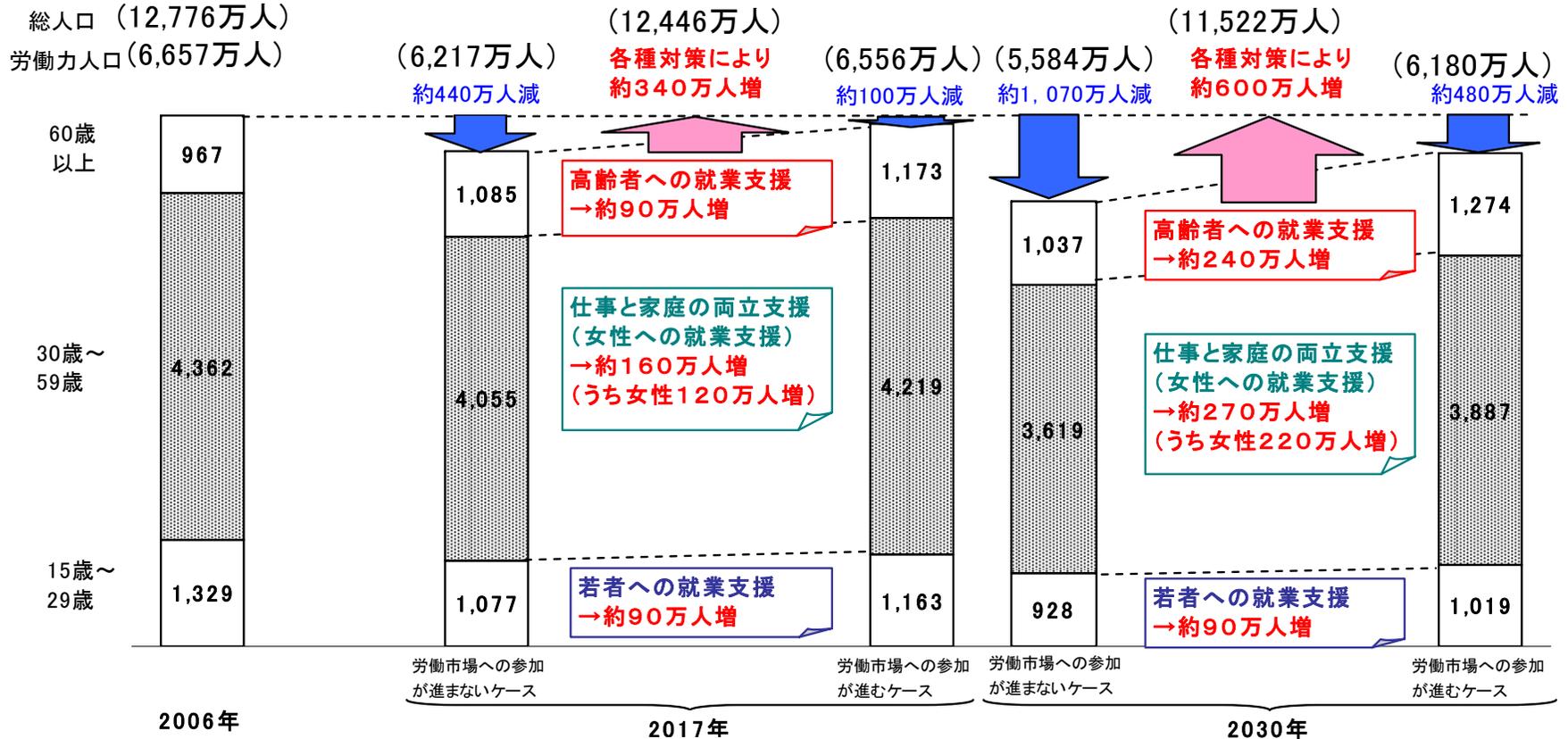
人口減少下において、労働力人口についても、今後、更なる減少が見込まれており、その減少幅を抑制するための施策が必要となっている。



(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々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。



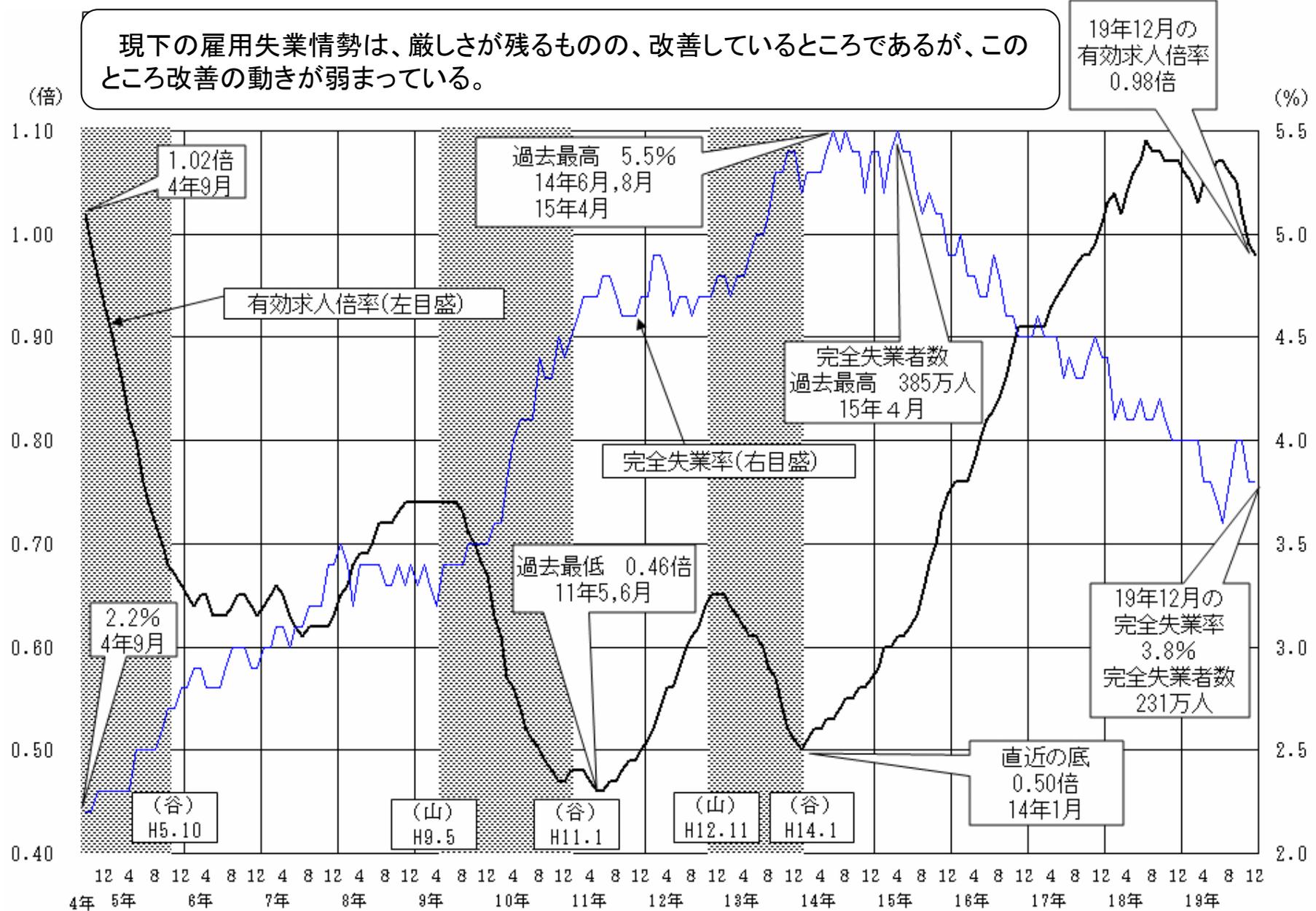
(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

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。

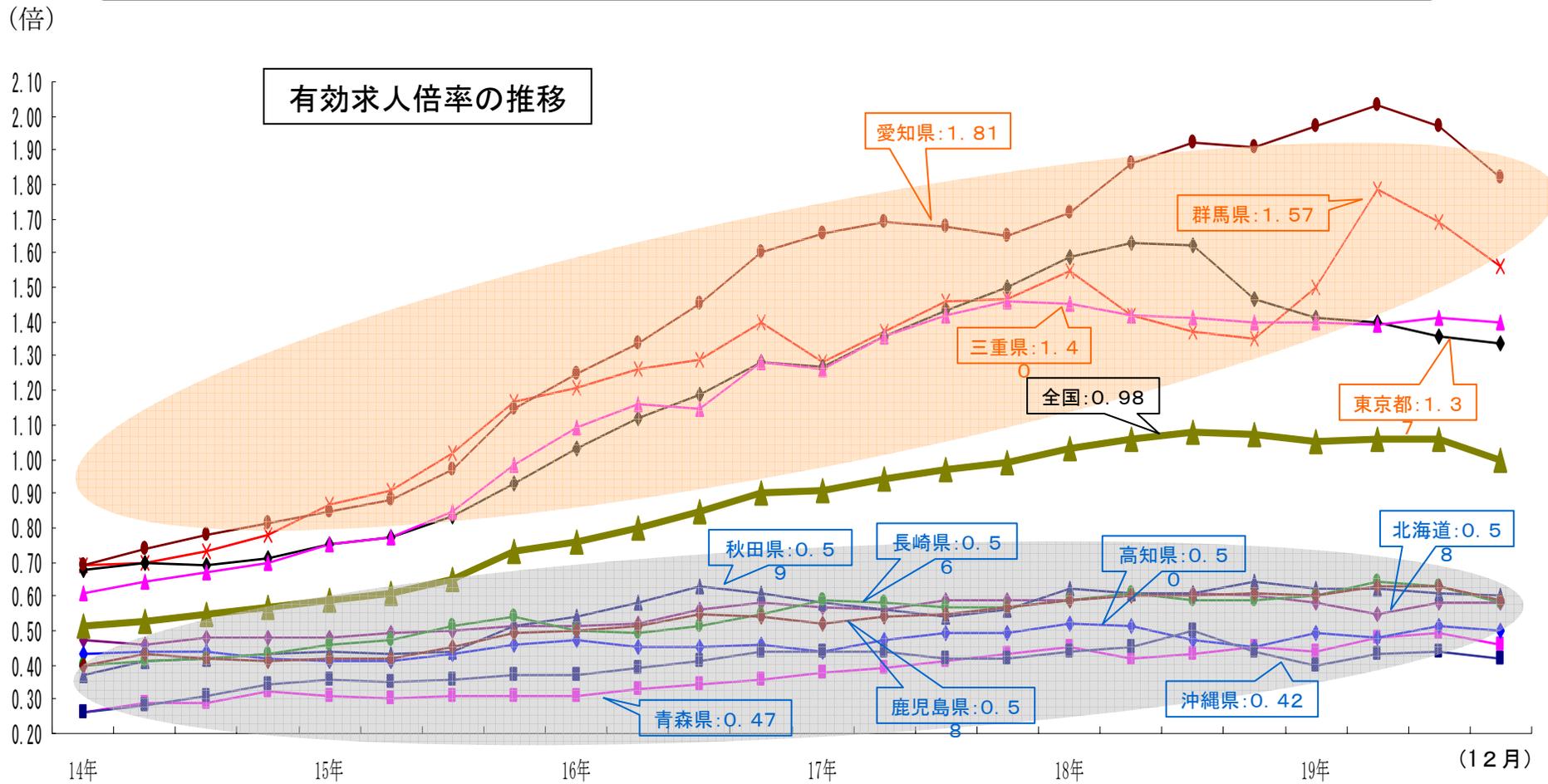
完全失業率と有効求人倍率の動向



(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」

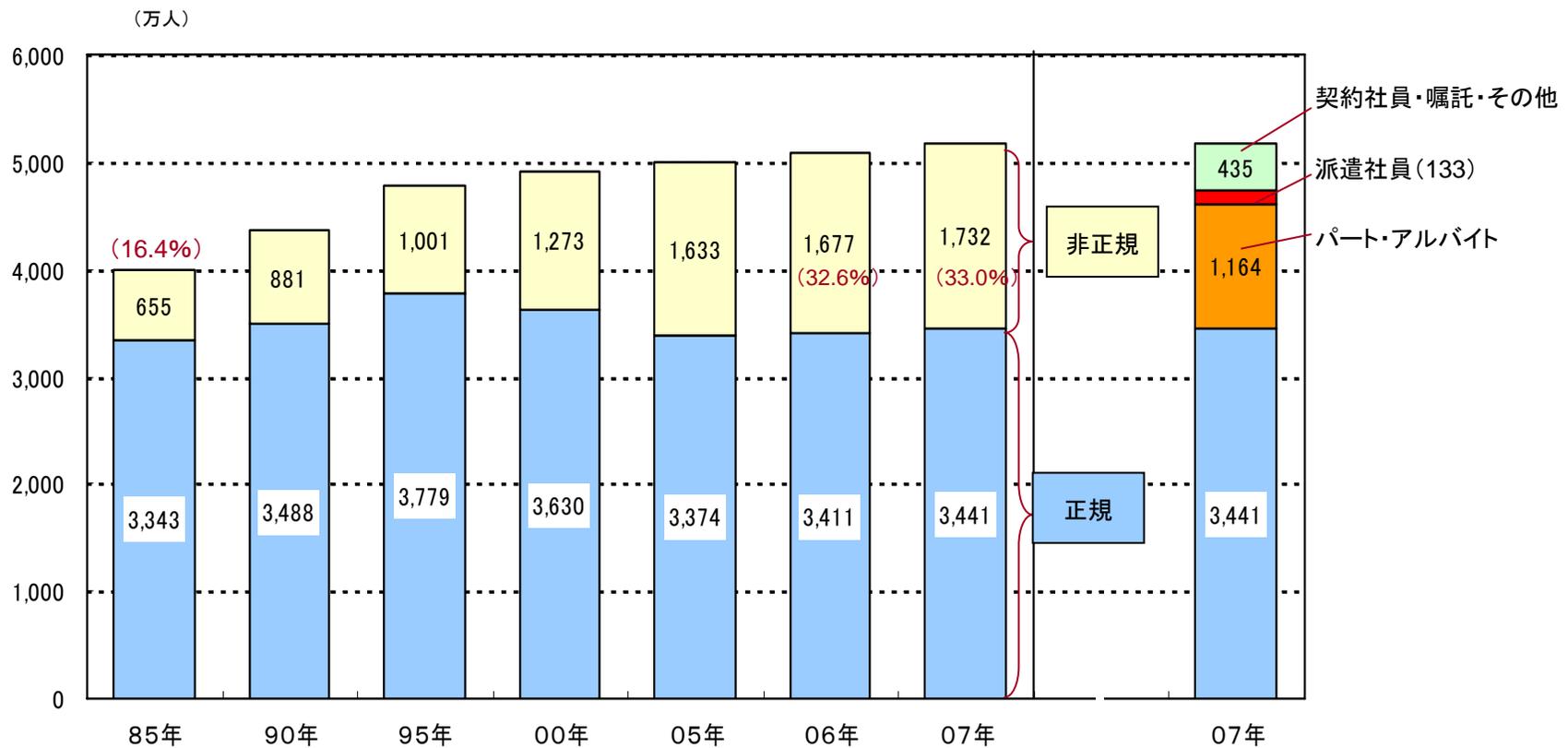
(注) 1. 上位4都県とは、平成17年4月～19年12月平均の上位4都県。

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%)

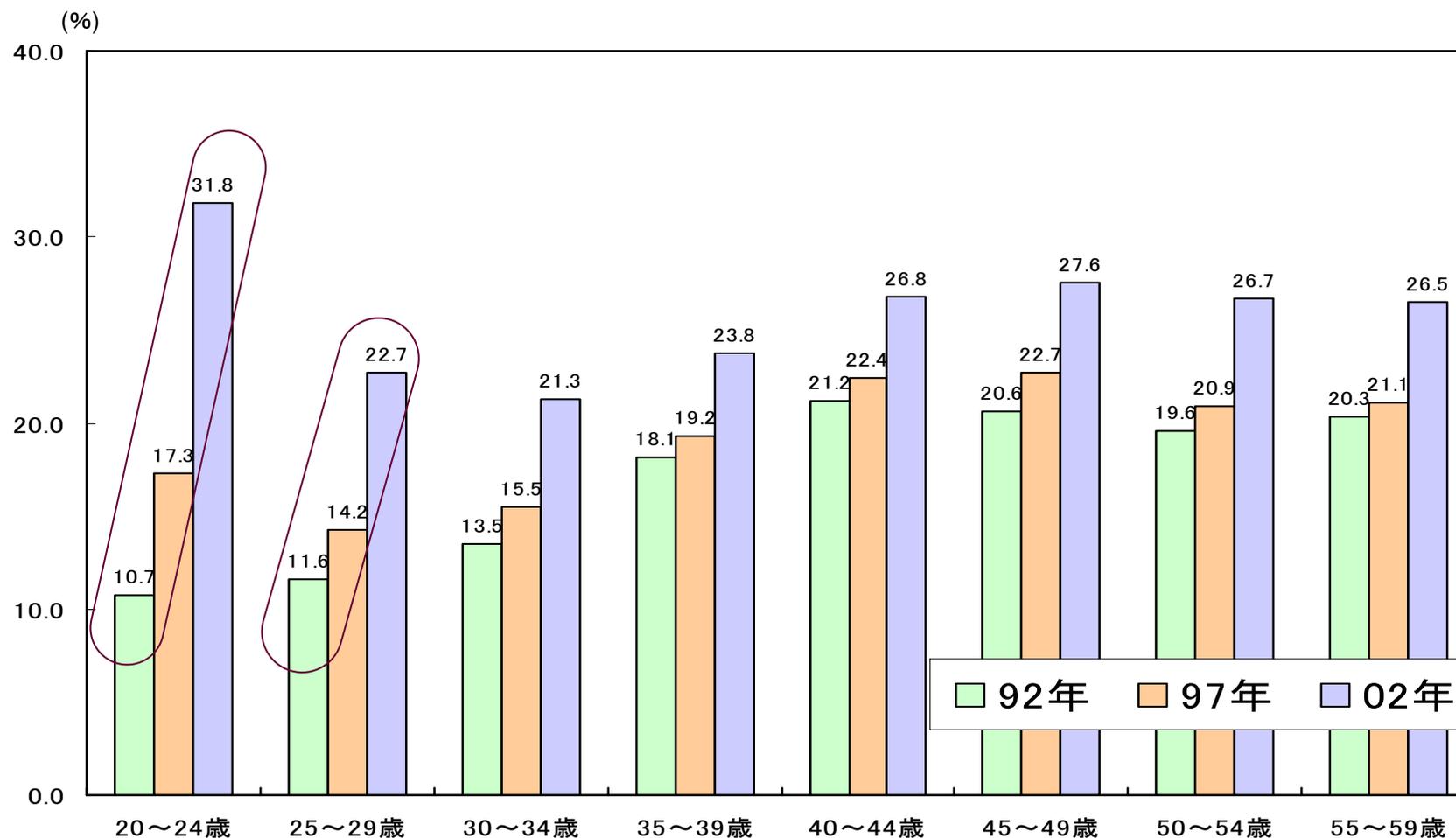


資料出所 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(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。

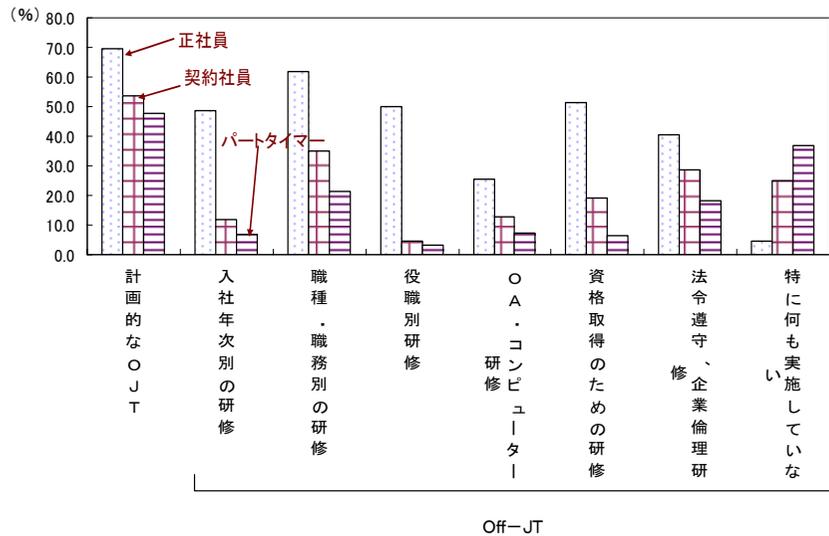
- (注) 1 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。
 2 パート、派遣、契約社員等の雇用比率は、雇用者に占めるパート、派遣、契約社員等の雇用者の割合。在学者を除く。

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。

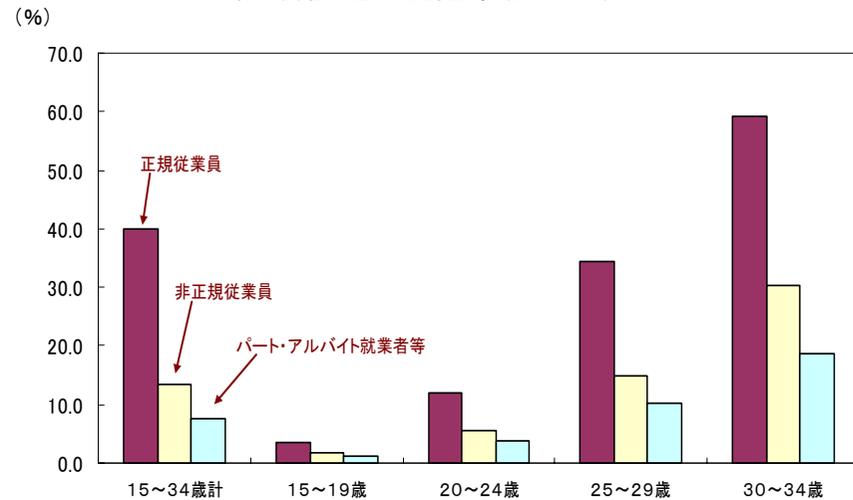
- ① 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
- ② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

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。

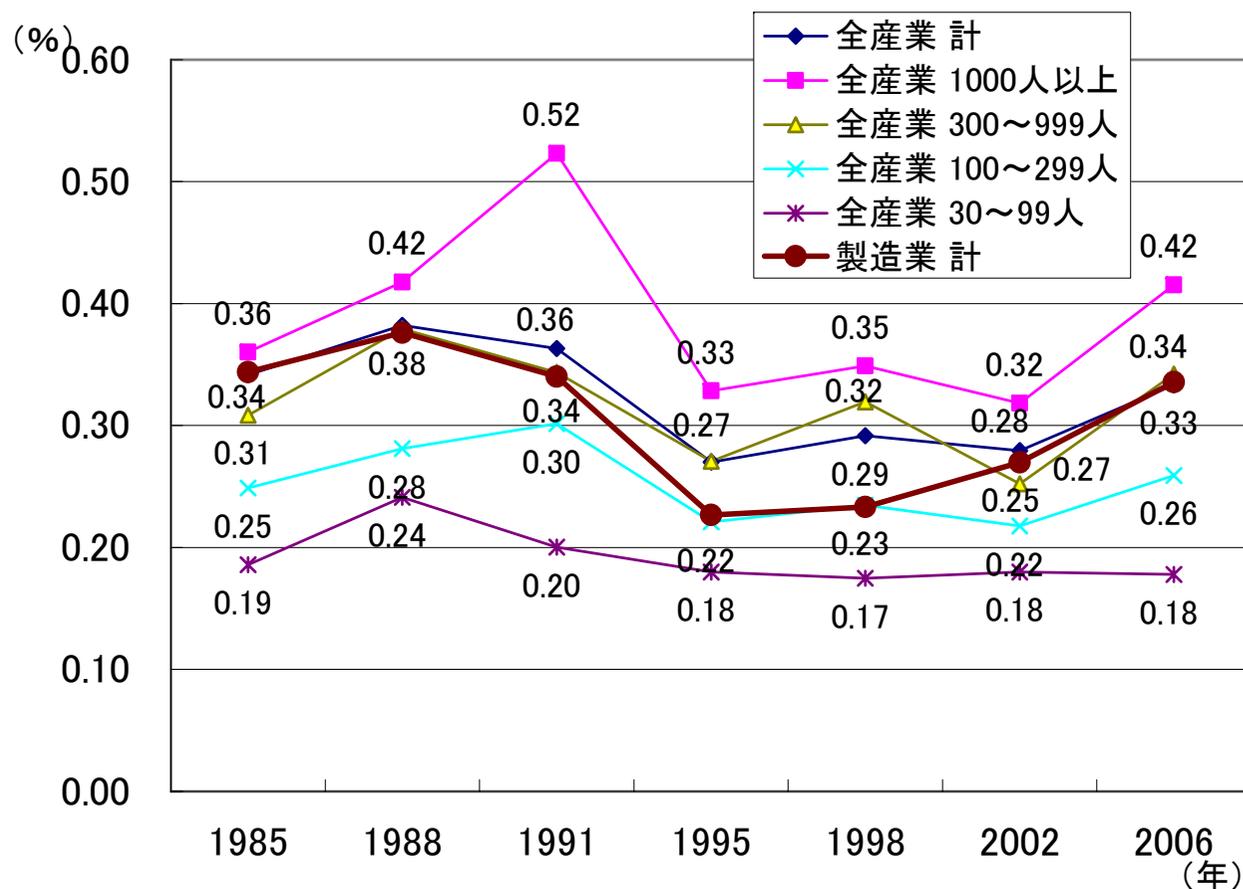
有配偶者の占める割合(男性 2002年)



(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

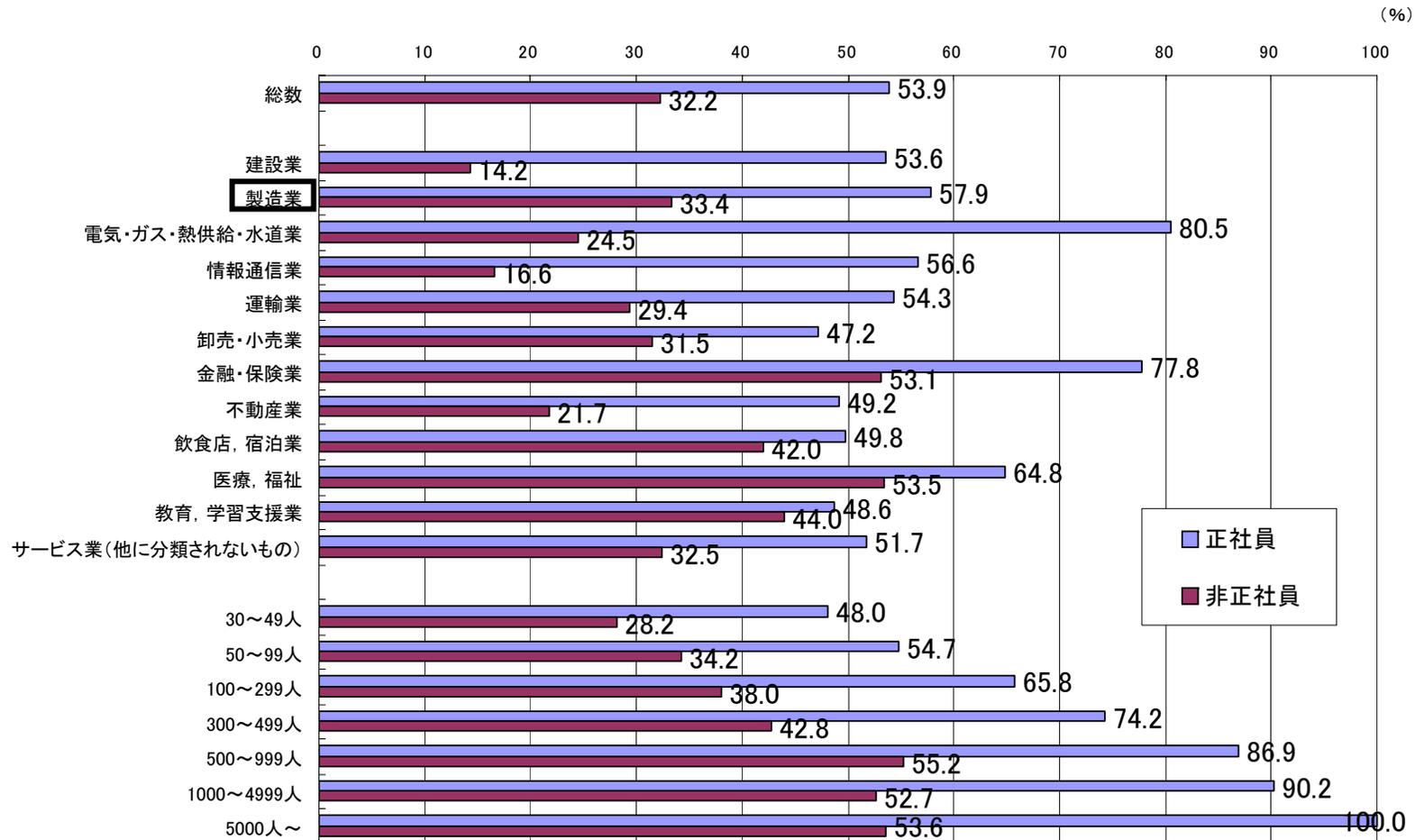
長引く経済の低迷を背景として、80年代及び90年代初頭に比べ減少が著しい状況にあった企業の教育訓練投資は、景気回復等の影響もあり、全産業、製造業ともに増加が見られるようになってきた。しかし、中小企業においては、依然低い水準の状態が続いている。



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

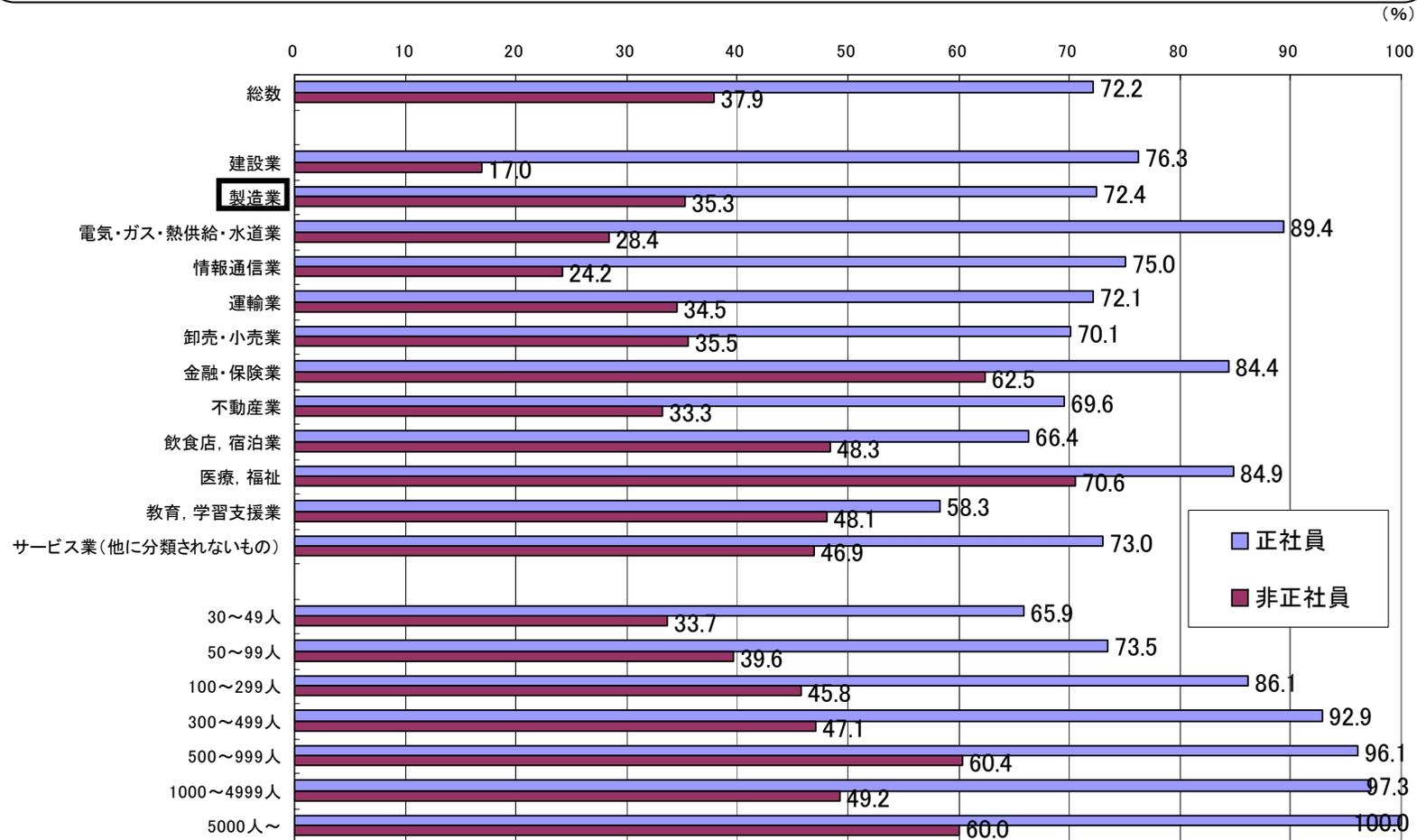
計画的なOJTは、企業規模が小さくなるほど、総じてその実施率が低くなっている。



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

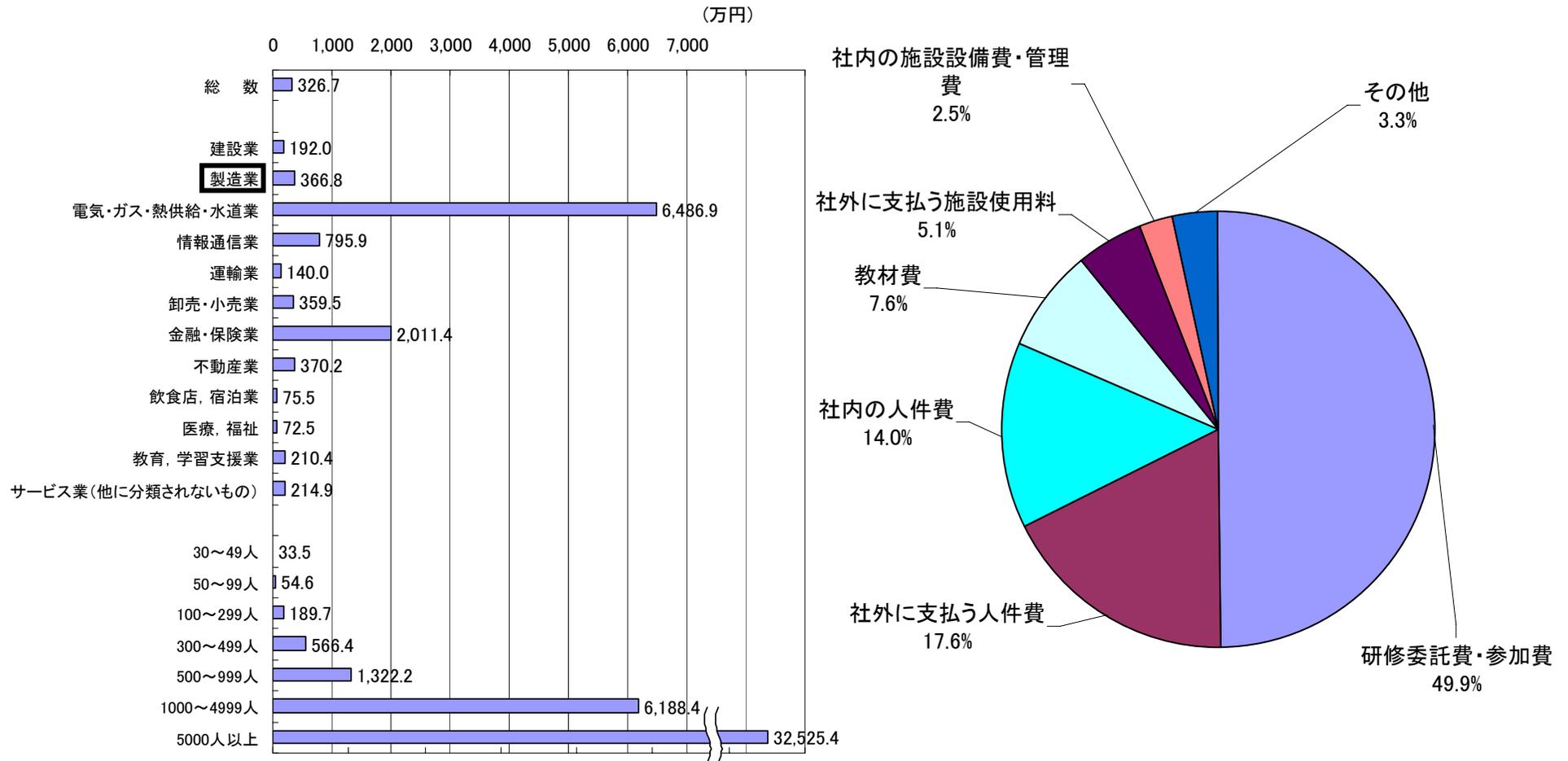
OFF-JTについても、企業規模が小さくなるほど、総じてその実施率が低くなっている。



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

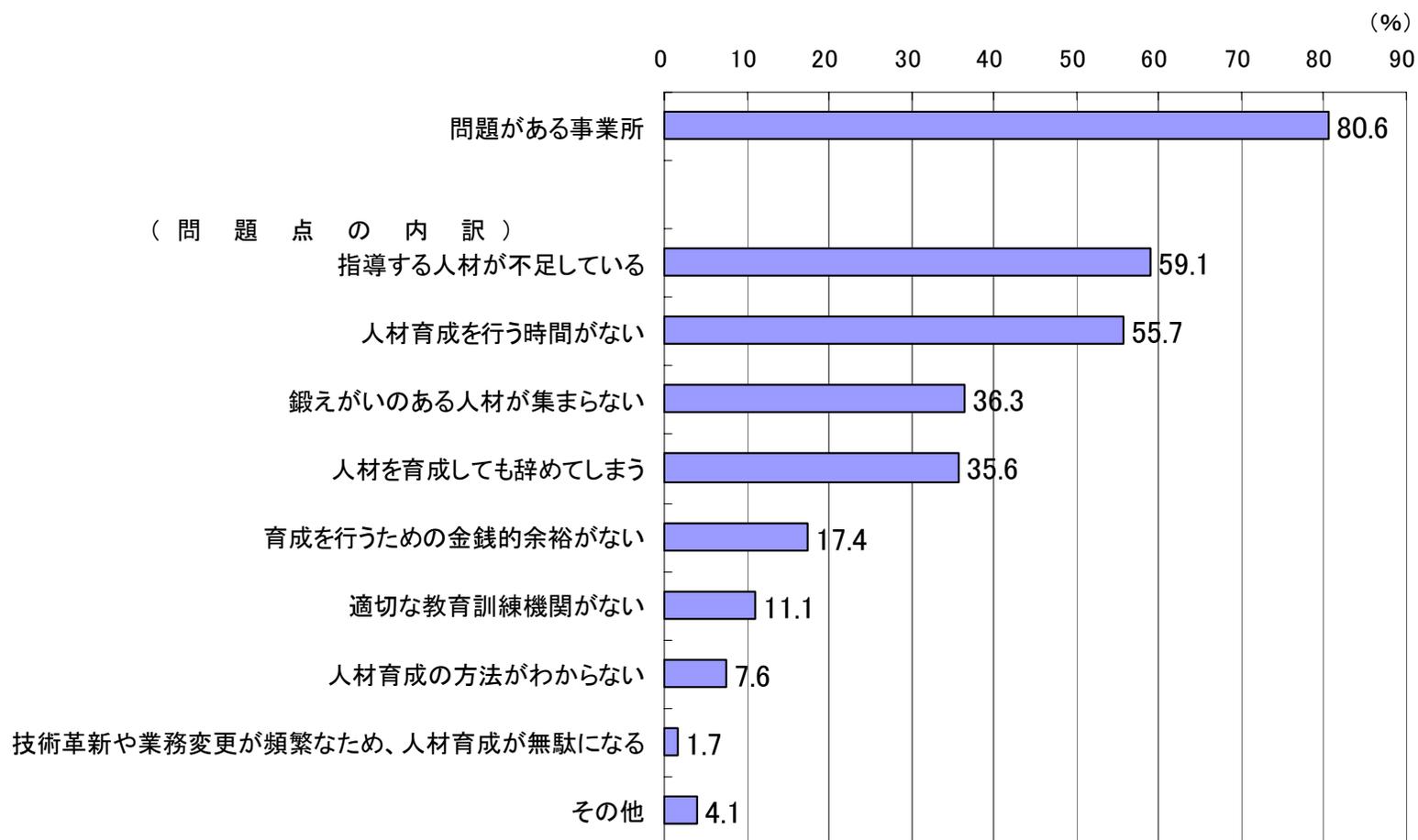
1社当たりの平均OFF-JT費用額は326.7万円であるが、企業規模による格差が大きい。また、OFF-JT費用の内訳は「研修委託費・参加費」が49.9%と半分を占め、次いで「社外に支払う人件費」17.6%、「社内の人件費」14.0%となっている。



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)