第4章

人材確保·育成

《第1節 ものづくり人材の雇用と就業動向等について》

1 雇用・失業情勢

完全失業者数(季節調整値)は、リーマン・ショック後の2009年7月に過去最高水準の364万人を記録して以降、減少基調に転じ、2019年12月に156万人となった。2020年1月からは増加し、その後、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、2020年8月から2021年2月まで及び同年5月・6月には200万人を超えたものの、直近の2022年2月時点では188万人と減少傾向で推移している。

また、完全失業率(季節調整値)は、リーマンショック後の2009年7月の5.5%から一貫して低下傾向で推移し、2019年12月には2.2%まで低下したが、2020年に入って上昇に転じ、同年8月にはおよそ3年ぶりに3.0%を超えた。その後、3.0%前後と横ばいで推移し、直近の2022年2月は2.7%となっている。なお、完全失業率の年平均をみると、2021年は2.8%であり、2020年の2.8%から横ばいで推移している(図411-1)。



備考:2011年3月から8月までは、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。

資料:総務省「労働力調査」(2022年3月)

雇用のミスマッチの状況をみるため、完全失業率を、需要不足失業率^{注6}と均衡失業率^{注7}に分けてそれぞれの動向をみると、需要不足失業率は、リーマン・ショック後の2009年第4四半期以降低下し、2015年第4四半期以降はマイナス圏で推移するなど、低い水準が続いた。2020年には一時的に上昇し、同年第

3四半期に0.05%と5年ぶりにプラスとなったが、2021年第1四半期以降再び低下し、直近の2021年第4四半期にはマイナス0.16%となっている。また、均衡失業率についても、2012年以降は低下基調で推移し、2020年に一時上昇したが、再び低下傾向に転じた(図411-2)。

注6 完全失業率と均衡失業率の差であり、景気後退期に労働需要(雇用の受け皿)が減少することにより生じる失業者の割合と考えられる。

注7 完全失業者のうち、企業が求める人材と求職者の持っている特性(職業能力や年齢)などが異なることにより生じる構造的失業と、企業と求職者の互いの情報が不完全であるため、両者が相手を探すのに時間が掛かることによる摩擦的失業から構成される失業者の割合を指す。



00 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |

図 411-2 均衡失業率 (季節調整値)及び需要不足失業率 (季節調整値)の推移

備考:総務省「労働力調査」(2022年3月)、厚生労働省「職業安定業務統計」(2022年3月)

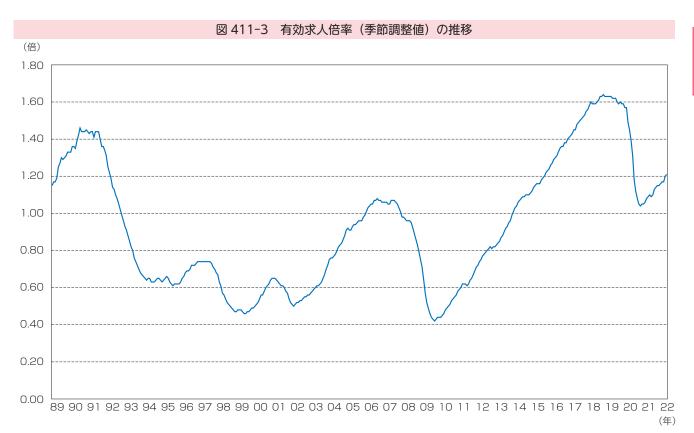
有効求人倍率(季節調整値)は、2010年以降上昇し、2018年9月に1.64倍を記録したが、同年後半から激化した米中貿易摩擦、2020年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う製造業、宿泊業、飲食サービス業等の業況悪化も影響し、2019年から2020年にかけて低下し、同年9月には1.04倍となった。しかし、同月以降再び上昇基調に転じ、直近の2022年2月は1.21倍と、求人が求職を上回って推移する状況となっている(図411-3)。

主要産業別の新規求人数をみると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響を受けた2020年の上半期には、宿泊業・飲食サービス業を始めとする幅広い産業で落ち込みが顕著に表れ、同年4月・5月には一時、産業全体として対前年同月比でマイナス30%となった。しかし、2020年下半期以降はマイナス幅が減少基調に転じ、2021年4月には全ての産業において前年同月を上回る新規求人数となっている。とりわけ製造業においては、2020年5月のマイナス42.8%を底に、同年下半期からマイナス幅が縮小し、2021年3月にプラスに転じた。その後、プラ

ス幅が急速に拡大し、直近の 2022 年 2 月には対前 年同月比で 27.6%となっている(図 411-4)。

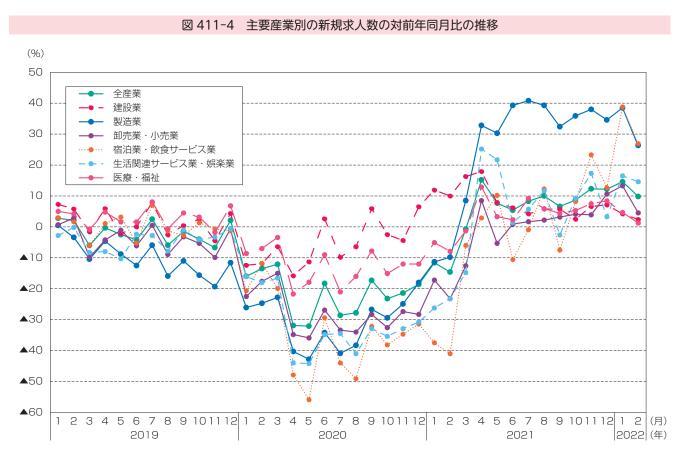
(年)

次に、中小企業における産業別の従業員数における 過不足状況(従業員数過不足 DI)をみると、全産業は、 2017年第4四半期から2019年第4四半期までマ イナス 20%台の不足で推移していたが、2020 年第 1四半期からマイナス幅が縮小し、2020年第2四半 期にはマイナス 1.1 と不足感が弱まった。その後一 転してマイナス幅が拡大に転じ、直近の 2022 年第 1四半期ではマイナス 16.0 の不足となっている。 -方、製造業をみると、2017年第4四半期から2019 年第1四半期までマイナス20%台の不足で推移して いたが、同年第2四半期からマイナス幅が縮小し、 2020年第2四半期から第4四半期には一時プラスと なって過剰に転じた。その後、2021年第1四半期に はマイナス 3.7 と再び不足となり、直近の 2022 年 第1四半期はマイナス 16.9 と、新型コロナウイルス 感染症の感染が拡大する以前の水準まで低下している (図 411-5)。



備考:パートタイムを含む・季節調整値

資料:厚生労働省「職業安定業務統計」(2022年3月)



備考:パートタイムを含む

資料:厚生労働省「職業安定業務統計」(2022年3月)

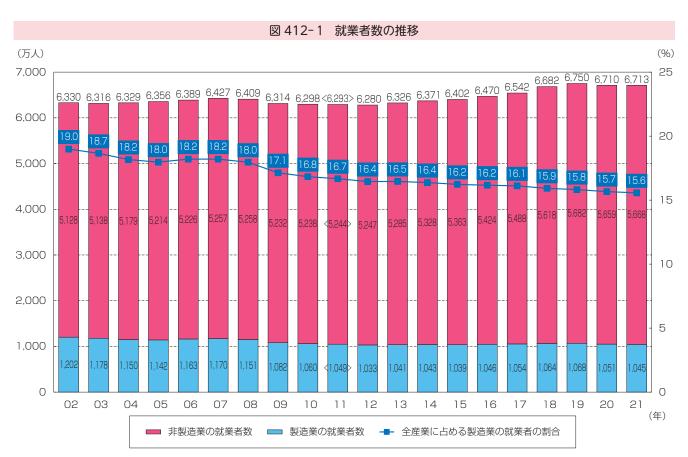


図 411-5 中小企業における産業別従業員数過不足 DI (今期の水準) の推移

備考:従業員数過不足 DI は、今期の従業員数が「過剰」と答えた企業の割合(%)から、「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。 資料:中小企業庁「中小企業景況調査」(2022 年 3 月)

2 就業者数の動向及び就業者の構成

我が国の全産業の就業者数は、新型コロナウイルス 感染症の感染拡大による影響もあり、直近において は、2020年が6,710万人、2021年が6,713万人 と感染拡大前の2019年と比べ減少している。一方、 製造業の就業者数について、2020年が1,051万人、 2021 年が 1,045 万人と 2 年連続で減少している。 全産業に占める製造業の就業者の割合は、低下傾向で 推移しており、新型コロナウイルス感染拡大の影響を 受けた直近の 2 年間においても、その傾向に変化はみ られない。直近の 2021 年においては、15.6%となっ ている(図 412-1)。



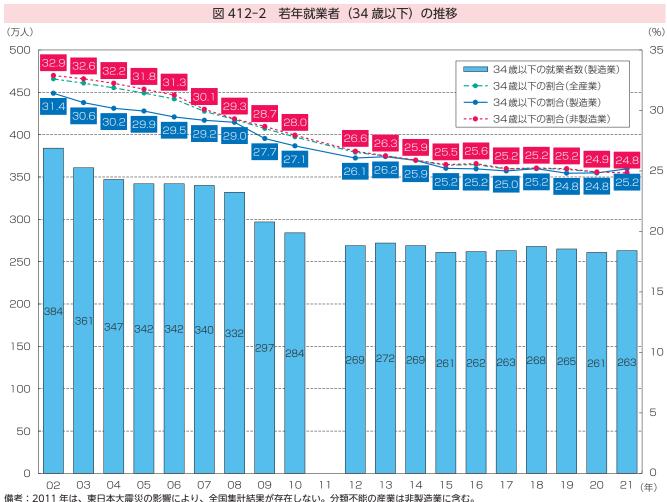
備考:2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。分類不能の産業は非製造業に含む。

資料:総務省「労働力調査」(2022年3月)

製造業の若年就業者数は、2002年から2012年頃まで減少基調が続き、以降はほぼ横ばいで推移しており、直近の2021年は263万人となっている。また、若年就業者の割合をみると、2002年には製造業・非製造業ともに30%を超える水準であったが、2021年には、製造業・非製造業ともに25%程度となっている(図412-2)。

一方、製造業における高齢就業者数は、2002 年以降、リーマン・ショックなどにより一時的に減少した

時期を除いて、増加傾向で推移していたが、2018年以降は、ほぼ横ばいとなっており、直近の2021年は91万人となった。製造業における高齢就業者の割合は、2002年には4.7%であったが、直近の2021年は8.7%となっている。非製造業の高齢就業者の割合の推移と比べると、非製造業では一貫して上昇傾向で推移している一方、製造業においては、この数年は横ばいで推移しているとの違いから、2021年では、5.7ポイントまで差が広がっている(図412-3)。



備考:2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。分類不能の産業は非製造業に含む。

資料:総務省「労働力調査」(2022年3月)

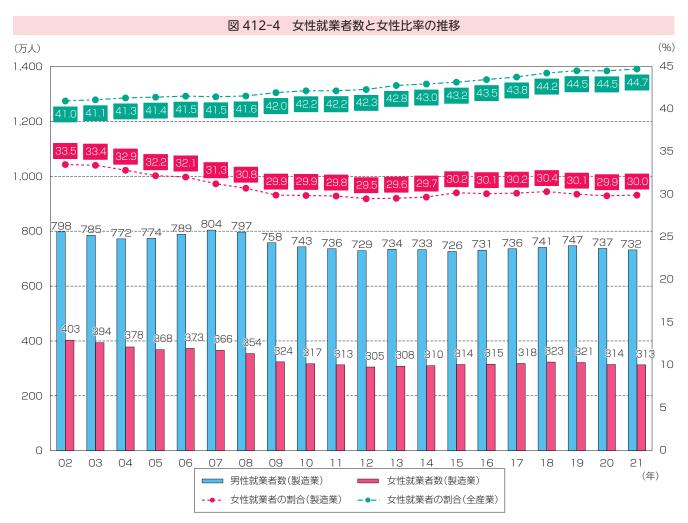


備考:2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。分類不能の産業は非製造業に含む。

資料:総務省「労働力調査」(2022年3月)

製造業における女性就業者数は、2012年の305万人から2018年の323万人にまで増加するなど、近年は増加基調にあったが、2019年から減少に転じ、2021年は313万人となった。また、産業別の女性就業者の割合をみると、全産業の女性就業者の割

合が 2003 年の 41.1%から 2021 年の 44.7%へと 上昇傾向で推移しているのに対し、製造業の女性就業 者の割合は、2009 年頃から 30%前後の横ばいで推 移しており、直近の 2021 年も 30.0%となった(図 412-4)。



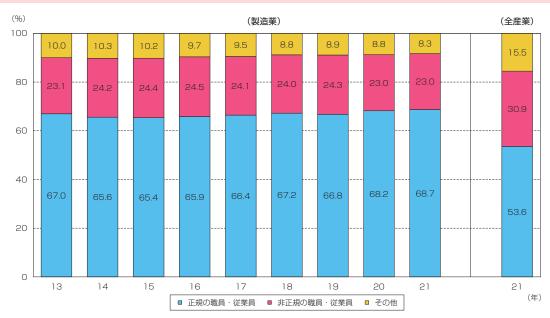
備考:2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。

資料:総務省「労働力調査」(2022年3月)

製造業における正規及び非正規の職員・従業員の割合は、いずれも2013年以降ほぼ横ばいで推移しており、直近の2021年は正規の職員・従業員が68.7%、非正規の職員・従業員が23.0%となっている。また、同年の製造業と全産業における正規の職員・

従業員の割合は、全産業に比べて15.1ポイント高く、製造業の非正規の職員・従業員の割合は、全産業に比べて7.9ポイント低くなっている(図412-5)。このように、製造業は、全産業に比べて正規の職員・従業員の割合が高くなっていることがわかる。

図 412-5 正規・非正規雇用者の割合の推移



備考:「その他」は、自営業主・家族従業者、役員及び従業上の地位不詳の方。

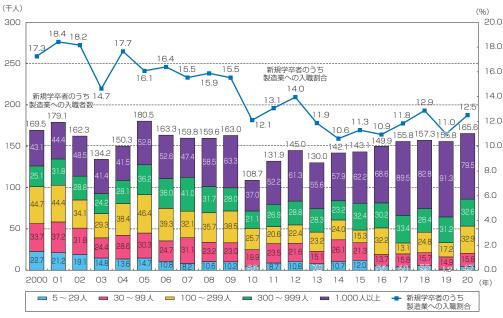
資料:総務省「労働力調査」(2022年3月)

製造業における新規学卒者数は、2013年には、13万人であったが、その後増加傾向で推移し、直近の2020年は前年より約1万人増の16.6万人となっている。製造業における新規学卒入職者の企業規模別の内訳をみると、特に2013年から2019年までは、千人以上の企業への入職者の割合は上昇傾向にあった。しかしながら、直近の2020年では千人以上の企業への入職者(7.95万人)が2019年に比べて

1万人以上減少したのに対し、千人未満の企業への入職者(8.6万人)が2万人以上増加し、千人以上の企業の割合は低下した。

また、新規学卒者の製造業への入職割合は、2014年に10.6%と過去最低を記録して以降は上下を繰り返しており、2019年は11.0%、直近の2020年は12.5%となっている(図412-6)。

図 412-6 新規学卒入職者数と製造業への入職割合の推移



資料:厚生労働省「雇用動向調査」(2021年8月)

製造業における外国人労働者数は、2014年以降増加傾向で推移し、2019年には48.3万人と、2008年に比べ約30万人増加した。新型コロナウイルス感染症の影響もあり、2020年には48.2万人、2021年には46.6万人と前年と比べそれぞれ減少となったが、引き続き高い水準となっている。

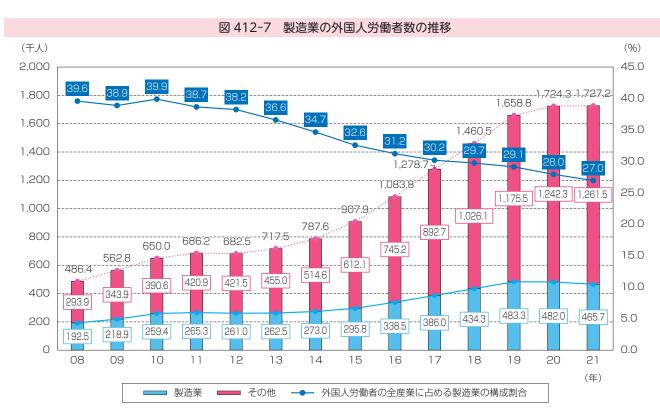
全産業に占める製造業における外国人労働者の構成比は、2008年以降一貫して低下しており、直近の2021年においては、全産業の外国人労働者(172.7万人)の27.0%となっている(図412-7)。

製造業における 2021 年の外国人労働者数の内訳は、技能実習生は 18 万人、特定技能を含む専門的・技術的分野の在留資格を持つ外国人は 7.6 万人とな

るなど、製造の現場で多くの外国人労働者が活躍している。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る水際対策の影響により、全産業計の外国人労働者数の増加傾向は鈍化していたが、2022年3月より、外国人の新規入国制限が一部緩和されたことから、今後は技能実習生等の外国人労働者の受入れが再び進むことが見込まれる。技能実習生等の外国人労働者の円滑な入国に向けた対応や外国人材の受入れ環境整備に政府全体として積極的に取り組む必要がある。

製造業における外国人労働者受入れに関する政府の 新たな取り組みである「特定技能制度」の詳細につい ては、コラムで述べることとする。



資料:厚生労働省職業安定局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末現在)

コラム

特定技能外国人をはじめとする外国人材の受入れ ・・・(株) 真岡製作所、大澤工業(株)、(株) 府中テンパール

我が国では、深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるために、出入国管理及び難民認定法の改正により、2019年4月に在留資格「特定技能」が新設され、特定技能外国人の受入れが開始された。

経済産業省が所管する産業分野では、素形材産業分野、産業機械製造業分野及び電気・電子情報関連産業分野の製造3分野が対象となり、2022年2月末時点で、素形材産業分野で3,482人、産業機械製造業分野で5,400人、電気・電子情報関連産業分野で2,876人の計11,758人の特定技能外国人が在留している。

即戦力である特定技能外国人として従事するためには、従事しようとする業務区分に対応する製造分野特定技能 1 号評価試験への合格が必要である。製造分野特定技能 1 号評価試験については、2019 年 4 月から 2022 年 3 月末までに 2,465 人が受験し、315 人が合格している。

特定技能外国人を受け入れている企業では、外国人材の能力向上に向けた技能や日本語能力に関する勉強会の開催、外国人材の定着に向けた地域のイベントへの参加や外国人材同士の交流会を設けるなどの取組がみられる。

以下では、受入れ企業による特定技能外国人の活用の状況について紹介する。

① (株) 真岡製作所

栃木県真岡市に本社を置く(株)真岡製作所は、鋳造鋳物製造業を行う素形材産業分野の企業である。 従業員数は 277 名であり、そのうち外国人材 58 名(内、特定技能外国人 29 名)を受け入れている(2022 年3月現在)。

同社では、外国人材の鋳造技能や日本語能力の向上に加え、製造現場で安全に業務に従事できるよう危機管理能力の育成にも力を入れている。具体的には、機械への巻き込まれ事故などを疑似体験できる「安全体感技塾」を定期的に開催し、外国人材に製造現場に潜む危険を学ばせている(図 1)。また、安全知識に係る習熟度テストを母国語に翻訳して実施し、製造業の現場で身を守るための知識の定着を図っている。

図 1 安全体感技塾での取組の様子と確認テスト

◇安全習熟度テスト

※安全知識を項目別にテストを実施 個人ごと安全習熟度表としてまとめ



出所:(株)真岡製作所

②大澤工業(株)

富山県富山市に本社を置く、大澤工業(株)は、昇降機の設計・製造等を行う産業機械製造業分野の企 業である。従業員数は29名であり、そのうち外国人材は7名(内、特定技能外国人4名)を受け入れて いる(2022年3月現在)。

同社に従事する特定技能外国人には、製造分野特定技能1号評価試験に合格した技能を有し、複数の業 務区分で多能工として活躍する者がいる(図 2)。当該特定技能外国人は、技能の習得や業務への取組が 認められたことで昇進し、複数の工程において他の外国人材の手本となるなど、同社にとってなくてはな らない存在となっている。

図2 複数の業務区分で活躍する特定技能外国人の業務の様子(左:電気機器組立て、右:溶接)



出所:大澤工業(株)

③ (株) 府中テンパール

広島県広島市に本社を置く、(株)府中テンパールは、開閉制御器具及び配分電盤の設計・製作を行う 電気・電子情報関連産業分野の企業である。従業員数は 161 名であり、そのうち外国人材は 13 名(内、 特定技能外国人6名)を受け入れている。

同社では、外国人材の定着に向けた取組に力を入れており、日本での業務にやりがいを感じることがで きるよう、外国人材の給与明細に日本語と母国語での労いのメッセージを送っている(図 3)。

また、外国人材が孤立することがないように、特定技能外国人が中心となり技能実習生を対象とした勉 強会を実施するなど、外国人材同士の結びつきを強固にするような機会も設けている。

勉強会の様子(左上) 労いのメッセージ(右)





出所:(株)府中テンパール

当社、いかとは、からない。 前略、心地よい各の勝気に包まれた毎日が続いていますが、今月も素晴らしい仕事でお客さまに価値を届けていたださありかとうございます。当社で働く皆さんと遠く離れたベトナムで皆さんのことを心能している大切なご家族に心から感謝しています。 皆さんが毎日働いている職場に…

新型コロナウイルスの変異株が増加して、楽Lみにしていたゴールデンウイークも外出の自粛など自由な時間を過ごすことが できないかもしれませんが、悪染リスクが高い場所には近づかず、会社が説明した悪染予防に努めて、できることを楽しんでく ださい。5月も当社で働く皆さんと皆さんの大切なご家狭が、たくさんの実施に囲まれて、幸せで輝く毎日が過ごせることを心から祈っております。

今日も明日もどこかで皆さんの感謝の心、褒める言葉が神様に届き、たくさんの幸せで包まれますように…

Gửi các bạn TTS đang làm việc tại Công Ty.

Mỗi ngày được bao quanh bởi thời tiết mùa xuân để chịu nhưng tháng này cũng thể cảm ơn các bạn đã cổ gắng làm việc tuyệt với mang đến giả trị cho khách hàng. Tôi vô cùng biết ơn tất cả các bạn đang làm việc trong công ty tôi và gia đình quý giá của các bạn ở Việt Nam từ xa xôi luôn luôn lo lắng cho chúng ta.Các bạn đã bao giờ nghĩ Thần Linh đang ở trong nơi làm việc hẳng ngày của các bạn không? ベトナム語翻訳 省略

3 労働環境・就労条件の動向

国内の製造業の労働時間の推移をみると、製造業の事業所規模5人以上の事業所における労働者(一般労働者)1人当たりの総実労働時間は、2010年の168.1時間から徐々に増加し、2018年には170.8時間に上った。その後、2019年4月に働き方改革関連法(働き方改革を推進するための関係法律の整備に

関する法律(平成30年法律第71号))が施行され、全業種での年5日の有給休暇取得の義務化や、大企業における残業時間の上限規制導入により減少に転じ、2021年の総実労働時間は163.5時間となっている(図413-1)。これには、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によるシフトの減少や休業を余儀なくされる方の増加などの影響もあったものと考えられる。

図 413-1 労働時間の推移



備考:一般労働者の、月間労働時間の年平均を示している。 資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」(2022年2月)

製造業における完全週休2日制適用労働者の割合は、2013年以降、一貫して6割を超えており、直近の2021年は、64.3%となっている。また、全産業と比較しても製造業において完全週休2日制を適用している労働者の割合は高くなっている(図413-2)。

製造業における平均年次有給休暇の取得日数は、直近の2021年においては、11.4日となっている。

2015年以降を経年でみても、毎年10日以上となっており、他の産業と比べても平均年次有給休暇の取得日数は多くなっている(図 413-3)。

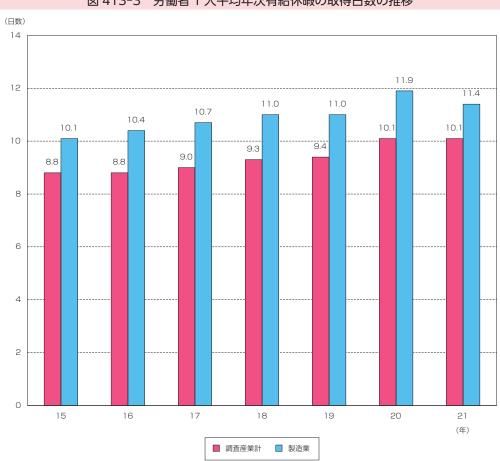
これらのことから、製造業において、休暇について は、全産業の中でも、比較的取得しやすい状況である ことがうかがえる。

図 413-2 完全週休 2日制適用労働者の割合の推移



備考:調査時点は毎年1月1日時点。「全産業」(調査産業計)とは、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づく16大産業。なお、平成26年以前は、 調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。 資料:厚生労働省「就労条件総合調査」(2022年1月)

図 413-3 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得日数の推移



備考:調査時点は毎年1月1日時点。「全産業」(調査産業計)とは、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づく16大産業。

資料:厚生労働省「就労条件総合調査」(2022年1月)

全産業及び製造業における一般労働者の賃金(所定内給与額)の推移をみると、2014年以降は、それぞれ上昇傾向で推移し、直近の2021年には、全産業における賃金は約30万7千円であるのに対し、製造業の賃金は約29万5千円となっている(図413-4)。

全産業と製造業の賃金の差に着目すると、製造業の賃金は、全産業の賃金を一貫して下回っている。加えて、両者の賃金の差額は2006年時点で2,200円であったが、2021年においては1万2,500円となっている。

図 413-4 賃金 (所定内給与額) の推移



備考: 1.10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における一般労働者の6月の所定内給与額。

2. 2018年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

3. 2019 年以前と 2020 年以降では推計方法が異なる。 資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2022 年 3 月)

製造業における男女間の賃金格差指数をみると、男性の賃金指数を100とした場合の女性の賃金指数は、2005年から上昇基調にあるものの、直近の2021年は69.5と、依然として男女間に賃金格差がみられる。

また、全産業と比べると、製造業における女性の賃金指数が一貫して低くなっており、直近の2021年においても、5.7ポイント下回っている(図413-5)。

図 413-5 男女間賃金格差指数



備考: 1. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における一般労働者の6月の所定内給与額より算出。

2. 2018年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

3. 2019 年以前と 2020 年以降では推計方法が異なる。

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2022年3月)