

第2章

就業動向と人材確保・育成

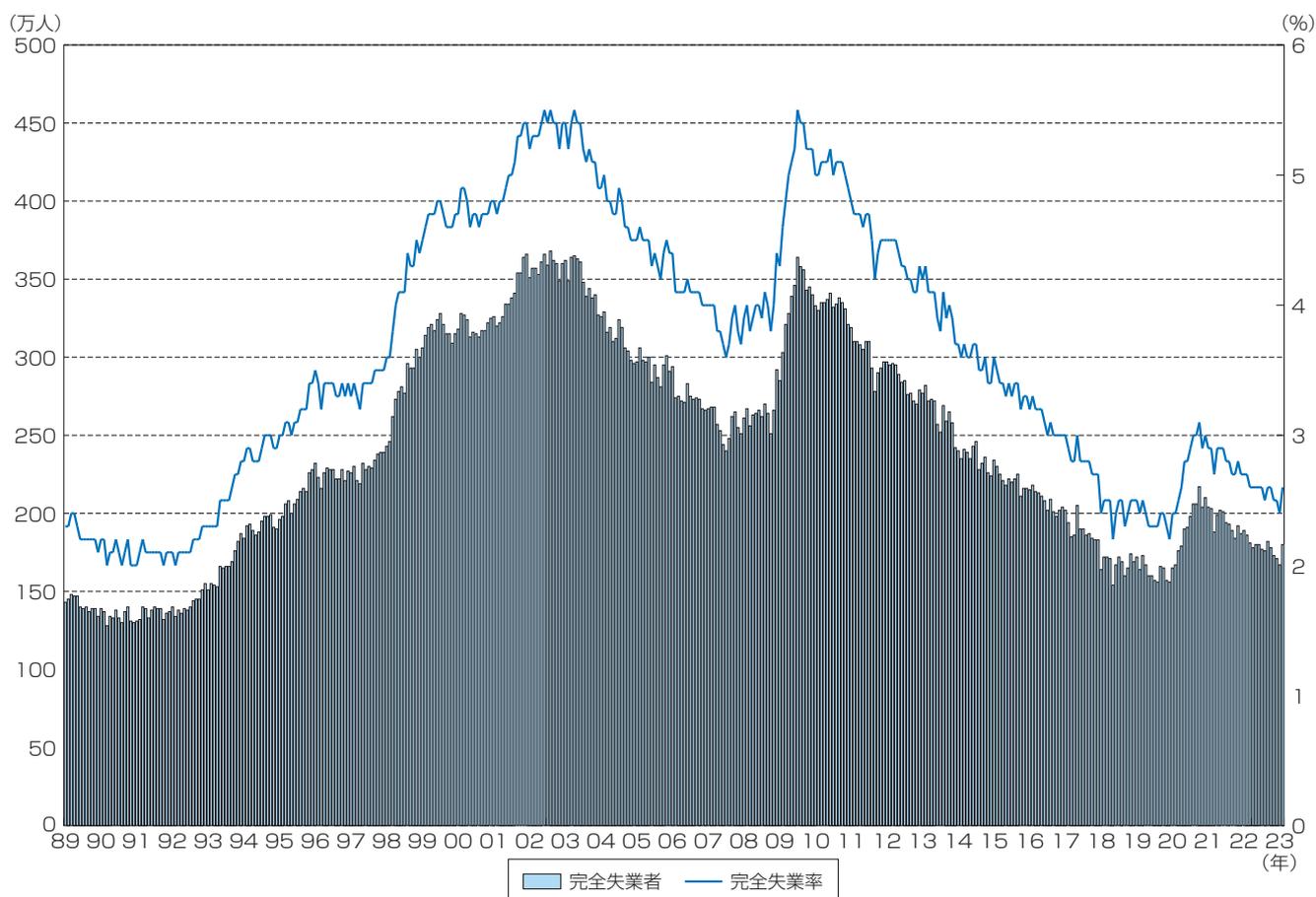
《第1節 ものづくり人材の雇用と就業動向》

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、一時200万人を超えたものの、直近の2023年2月時点では180万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、再び低下傾向で推移し、直近の2023年2月は2.6%となっている。なお、完全失業率の年平均をみると、2022年は2.6%であり、2021年の2.8%から低下している（図211-1）。

図211-1 完全失業者数（季節調整値）及び完全失業率（季節調整値）の推移

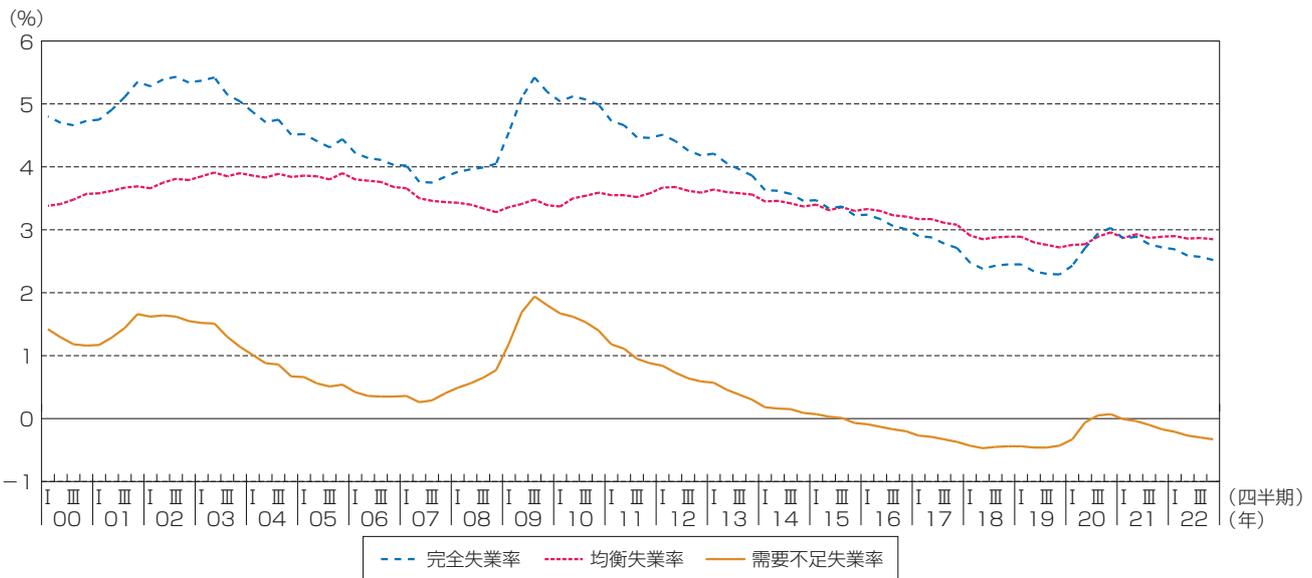


備考：2011年3月から8月までは、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。
資料：総務省「労働力調査」（2023年3月）

雇用のミスマッチの状況を見るため、完全失業率を、需要不足失業率²と均衡失業率³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2022年第4四半期にはマイナス0.33%となっている。また、均衡失業率について、2012年以降は低下基調で推移し、直近では横ばいで推移している（図211-2）。

図211-2 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



資料：総務省「労働力調査」（2023年3月）、厚生労働省「職業安定業務統計」（2023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、同月以降は、社会経済活動が徐々に活発化し、長期的に続く人手不足の状況も背景に再び上昇基調に転じ、直近の2023年2月は1.34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211-3）。

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年下半年以降はマイナス幅が減少基調に転じ、求人の回復に遅れがみられる産業があるものの、おおむね全ての産業で新規求人数は増加傾向にある。特に製造業においては、2020年5月

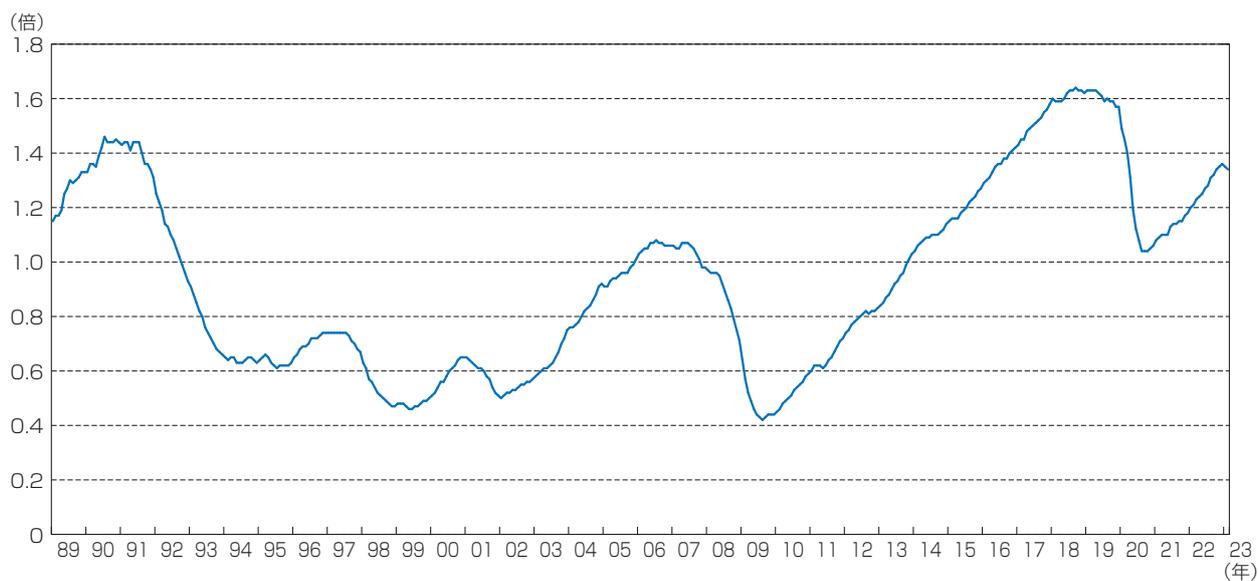
のマイナス42.8%を底に、同年下半期からマイナス幅が縮小し、増加傾向に転じた。なお、直近の2023年2月では、物価上昇等の影響もあり、対前年同月比で0.2%となっている（図211-4）。

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20.0台で推移していたが、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2023年第1四半期ではマイナス21.4となっている。一方、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20.0台で推移していたが、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と再び不足状態となり、直近の2023年第1四半期はマイナス20.9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近くまで低下している（図211-5）。

2 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。

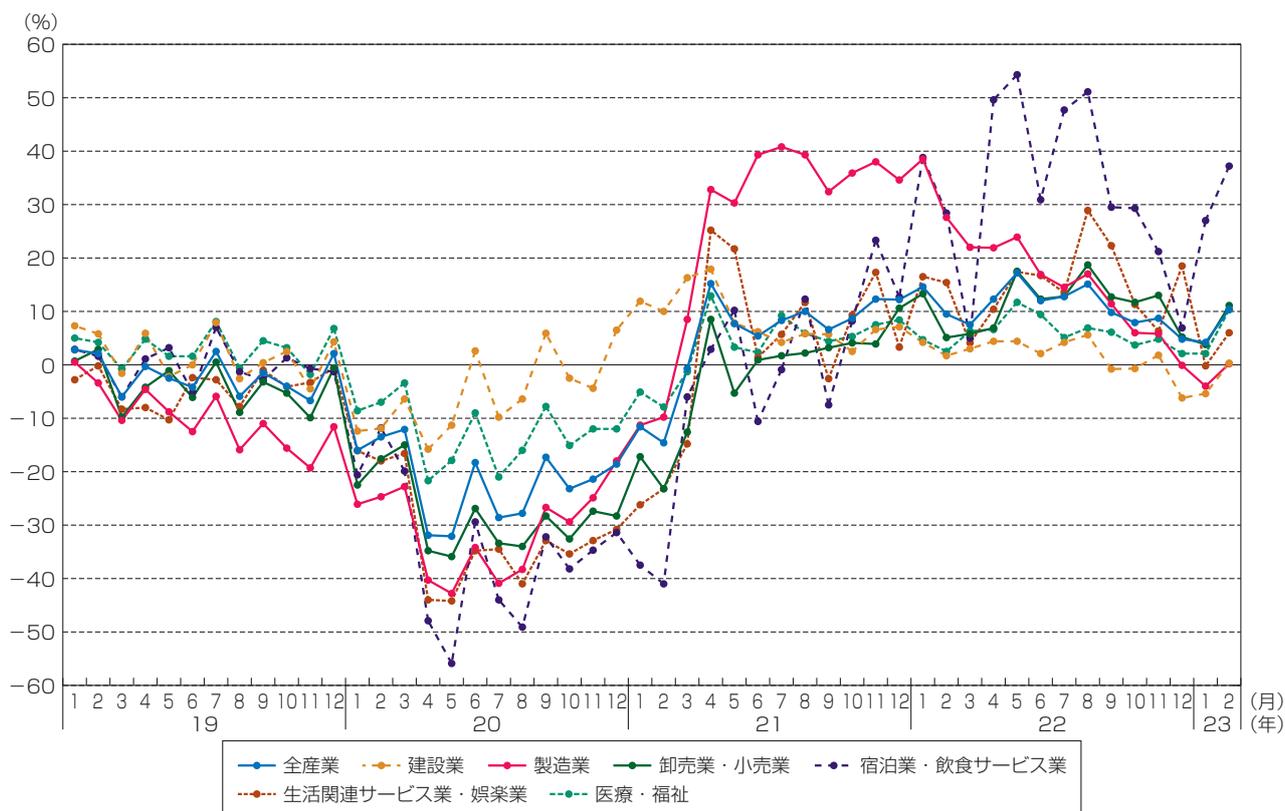
3 完全失業者のうち、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力や年齢）などが異なることにより生じる構造的失業と、企業と求職者の互いの情報が不完全であるため、両者が相手を探すのに時間が掛かることによる摩擦的失業から構成される失業者の割合を指す。

図211-3 有効求人倍率（季節調整値）の推移



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」（2023年3月）

図211-4 主要産業別の新規求人人数の対前年同月比の推移



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」（2023年3月）

図211-5 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



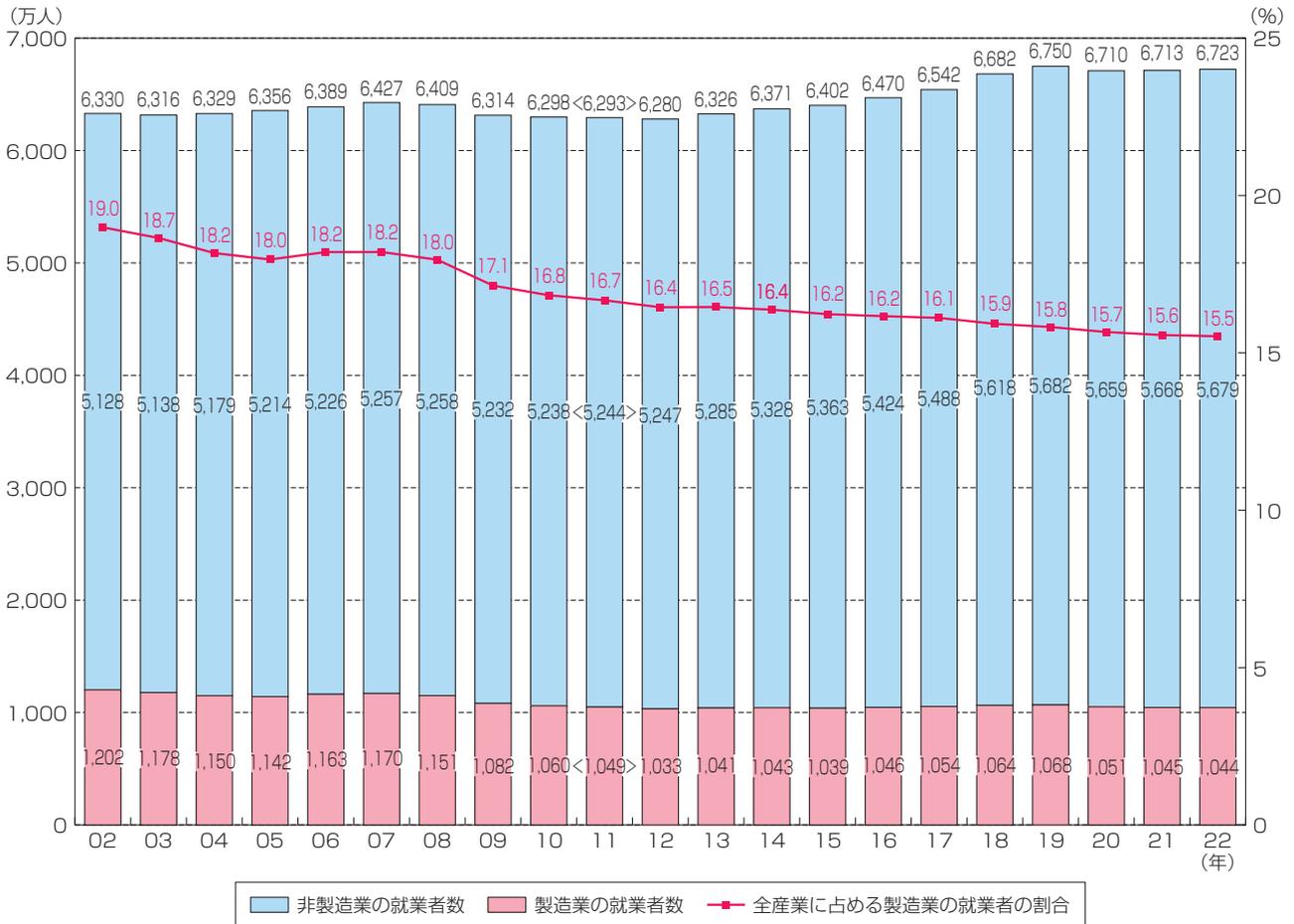
備考：従業員数過不足DIは、今期の従業員数が「過剰」と答えた企業の割合（％）から、「不足」と答えた企業の割合（％）を引いたもの。
資料：中小企業庁「中小企業景況調査」（2023年3月）

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、2019年から2020年にかけて減少したものの、直近においては、2021年が6,713万人、2022年が6,723万人と増加している。一方、製造業の就業者数について、2019

年から2021年にかけて減少したものの、直近においては、2021年が1,045万人、2022年が1,044万人と横ばいで推移している。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2020年以降においても、その傾向に変化はみられない。直近の2022年においては、15.5%となっている（図212-1）。

図212-1 就業者数の推移



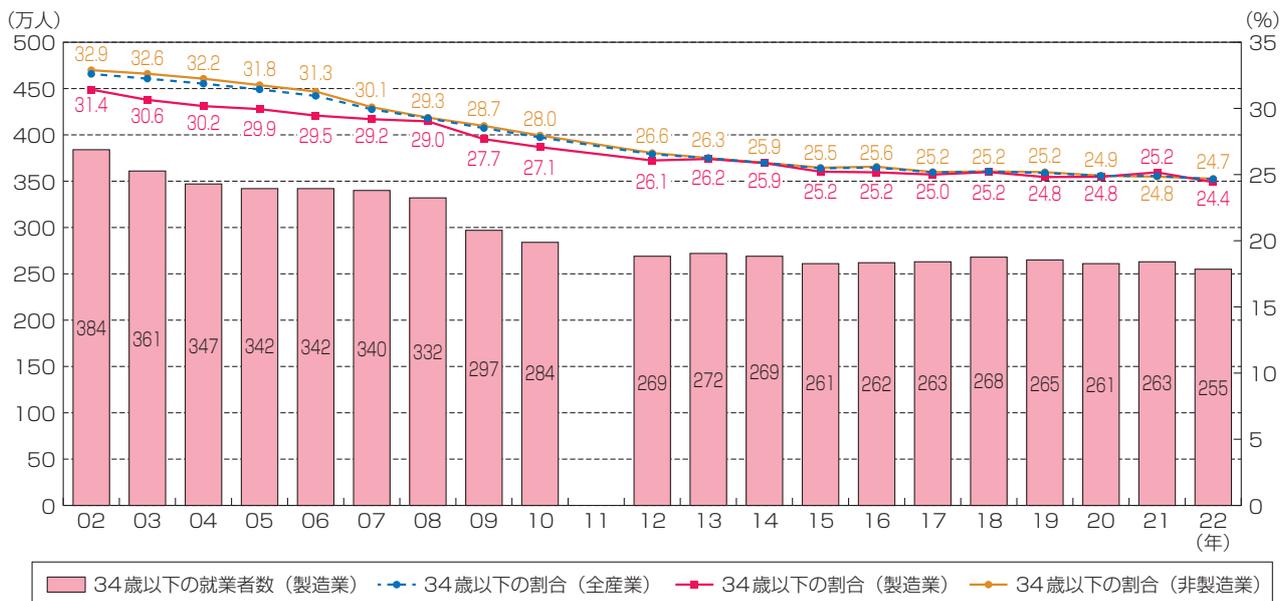
備考：2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。分類不能の産業は非製造業に含む。
資料：総務省「労働力調査」（2023年3月）

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2022年は255万人となっている。また、若年就業者の割合をみると、2002年には製造業・非製造業共に30%を超える水準であったが、2022年には、製造業・非製造業共に25%程度となっている（図212-2）。

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

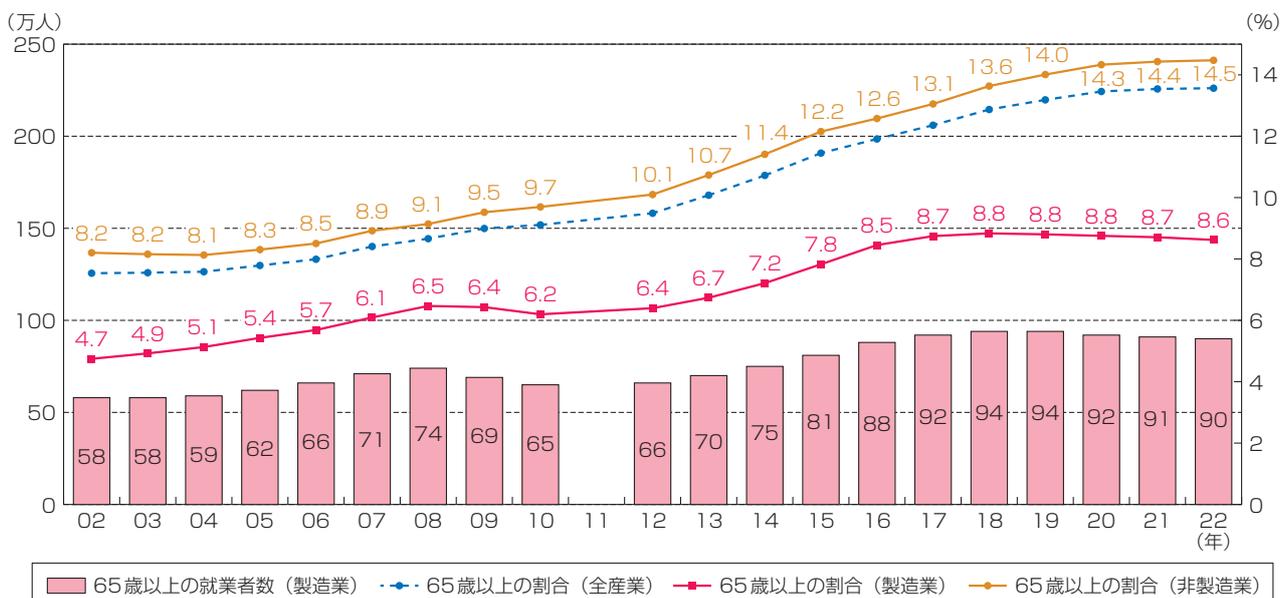
期を除いて、増加傾向で推移していたが、2018年以降は、ほぼ横ばいとなっており、直近の2022年は90万人となった。製造業における高齢就業者の割合は、2002年には4.7%であったが、直近の2022年は8.6%となっている。非製造業の高齢就業者の割合の推移と比べると、非製造業では一貫して上昇傾向で推移している一方、製造業においては、この数年は横ばいで推移しているとの違いから、2022年では、5.9ポイントまで差が広がっている（図212-3）。

図212-2 若年就業者（34歳以下）数の推移



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」（2023年3月）

図212-3 高齢就業者（65歳以上）数の推移

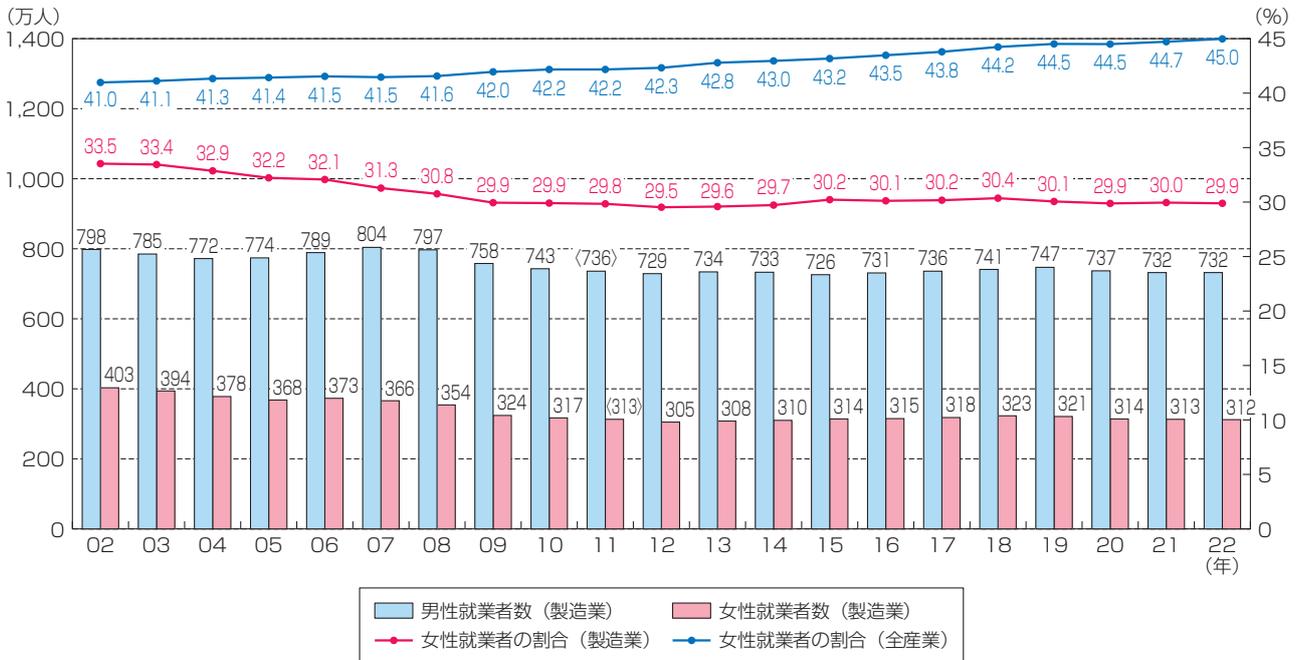


備考：2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。分類不能の産業は非製造業に含む。
資料：総務省「労働力調査」（2023年3月）

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、2022年は312万人となった。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

2002年の41.0%から2022年の45.0%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2022年も29.9%となった（図212-4）。

図212-4 女性就業者数と女性比率の推移

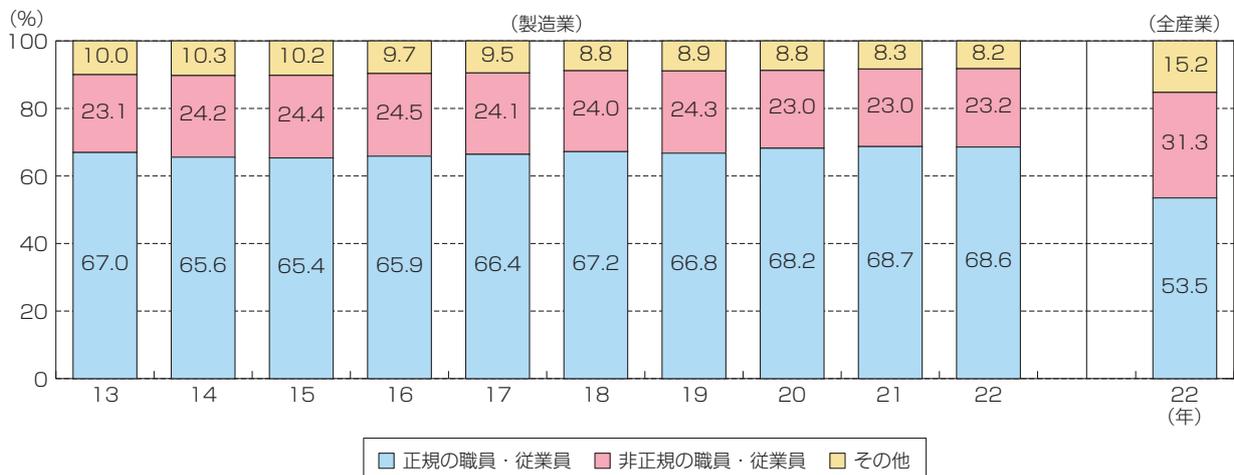


備考：2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。
資料：総務省「労働力調査」（2023年3月）

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2022年は正規の職員・従業員が68.6%、非正規の職員・従業員が23.2%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、製造業の方が15.1ポイント高く、非正規の職員・従業員の割合は、全産業の方が8.1ポイント高くなっている（図212-5）。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分かる。

図212-5 正規・非正規雇用者の割合の推移

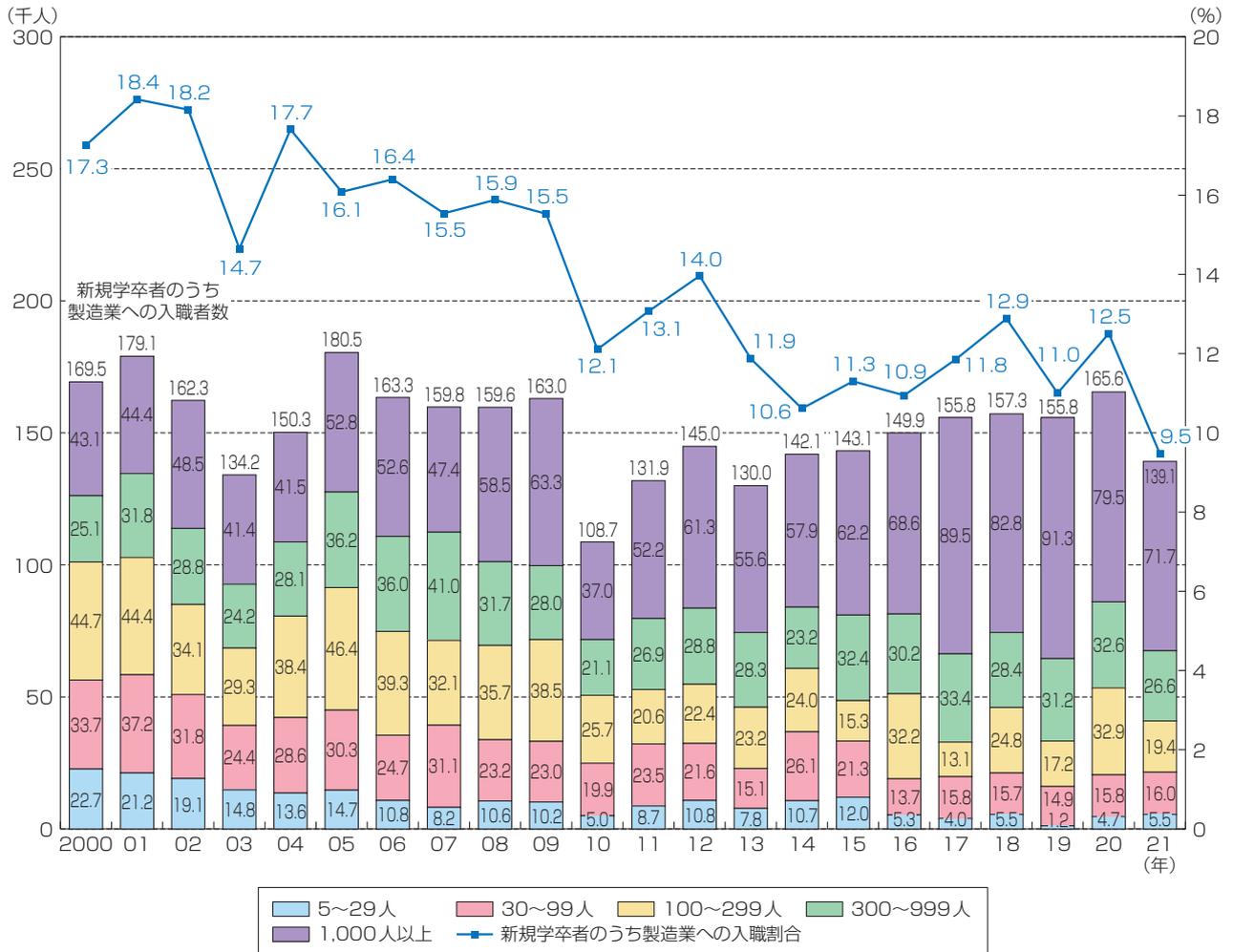


備考：「その他」は、自営業主・家族従業者、役員及び従業上の地位不詳の方。
資料：総務省「労働力調査」（2023年3月）

製造業における新規学卒者数は、2013年以降増加傾向で推移しているが、直近の2021年は前年より約2.7万人減の13.9万人となっている。また、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、前年の2020年と比較し、100人以上の企業への入職者の割合が減少している。

また、新規学卒者の製造業への入職割合は、2000年以降低下傾向にあり、直近の2021年は9.5%となっている（図212-6）。

図212-6 新規学卒入職者数と製造業への入職割合の推移

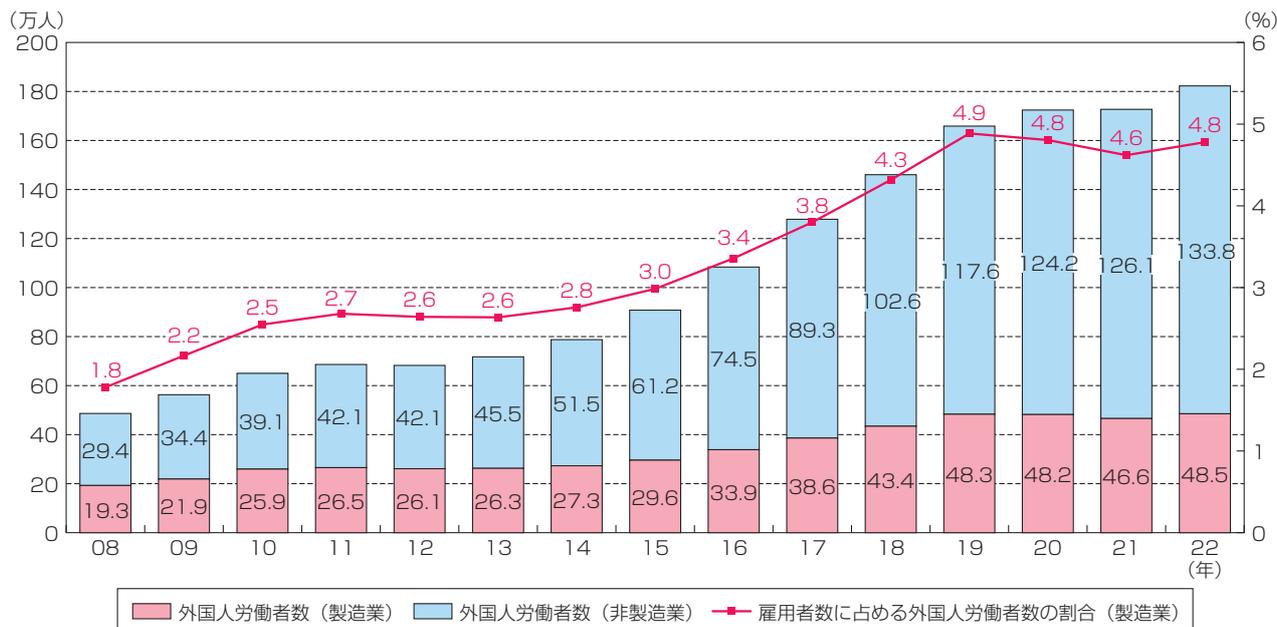


資料：厚生労働省「雇用動向調査」（2022年8月）

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ており、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感染拡大もあり、2021年には46.6万人と前年と比べ減少となったが、直近の2022年には48.5万人と高い水準となっている。また、その内訳は、技能実習生が16.8万人、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が10.7万人となっている。製造業の雇用者数に占める外国人労働者数の割合についても、直近の2022年は4.8%と、2008年に比べ3.0ポイント上昇しており、ものづくりの現場で多くの外国人労働者が活躍していることがうかがえる（図212-7）。

図212-7 製造業の外国人労働者数の推移



備考：雇用者数に占める外国人労働者数の割合（製造業）は、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）及び総務省「労働力調査」（各年10月）をもとに「製造業の外国人労働者数」を「製造業の雇用者数」で除した値を厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室にて算出。

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）、総務省「労働力調査」（2023年3月）

コラム

特定技能外国人の更なる活用に向けた制度改正及び長く働くための地域や事業者の取組

・・・(株) シラカワ

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もなお、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（昭和26年政令第319号）が改正され、2019年4月に在留資格「特定技能」が新設された。

製造業の特定産業分野は、制度開始以来、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3分野に分かれていたが、制度の活用が進む中で、1事業所で複数の分野による受入れが増えてきた実態を踏まえ、2022年4月に3分野を統合し、「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」とする制度改正が行われた。

また、同年8月には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が大きな経済情勢の変化を生じさせ、特定産業分野の当初の受入見込数と実態の乖離が進んでいることを受け、2024年3月までの受入見込数の再精査が行われた。その結果、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野については、需要が拡大し、人手不足の更なる深刻化によって特定技能外国人の受入れが大幅に増加したことを踏まえ、当初の31,450人から、49,750人に受入見込数が引き上げられた。

加えて、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野では、特定技能外国人が従事可能な業務の区分について、これまで19区分（鋳造、鍛造、ダイカスト等）に分かれていたが、製造現場では一人の従業員が様々な業務に対応する多能工化のニーズがあるという実態を踏まえた制度となるよう、技能の関連性と業務の連続性を考慮し、①機械金属加工、②電気電子機器組立て、③金属表面処理の新たな3つの区分に統合した。これにより、特定技能外国人も日本人従業員と同様に、新たな区分の範囲内の技能であれば幅広く従事することが可能になった。

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①技能実習2号を良好に修了するか、②製造分野特定技能1号評価試験への合格が必要である。②の製造分野特定技能1号評価試験については、国内及び海外にて実施しており、2019年4月から2023年3月末までに5,303人が受験し、825人が合格している。

特定技能外国人の足下の在留状況を見ると、2023年2月末時点で素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野は30,953人在留している。

このように特定技能外国人の受入れが進む中、受け入れる企業の体制整備も進んでいる。以下では、特定技能外国人が長く働き続けられるよう、定着化促進の取組を積極的に行っている企業の事例を紹介する。
(株) シラカワ

岐阜県加茂郡白川町に本社を置く(株)シラカワは、アルミダイカスト製品製造、工場用換気扇部分製造を行う企業である。従業員数132名のうち外国人材60名（うち、特定技能外国人58名）を受け入れている（2023年3月現在）。

同社では、2012年以降タイから技能実習生を受け入れており、特定技能制度開始後は技能実習を良好に修了した人材を特定技能外国人として採用している。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により我が国への新規入国ができなくなったことをきっかけとして、他社で技能実習を良好に修了したフィリピン人を、監理団体等の紹介を通じ、特定技能外国人として採用している。

同社が所在する白川町は、30年連続で人口減少が進み、岐阜県内では3番目の高齢化地域である。しかし地区別にみると、同社がある白川町黒川地区は、特定技能外国人の受入れにより2年連続人口増加に転じるなどの変化がみられている。白川町役場からは、1) 白川町在住外国人支援対策会議の設置（外国人の支援策や地域住民との交流について規定が設けられた）、2) 住居リフォーム支援（寮の改装費を100万円まで補助）、3) 日本語講師の派遣、といった外国人雇用支援がなされている。特定技能外国人も、地域の美化活動や祭へ参加し、地域の活性化に一役買っているなど、白川町と良好な関係を築いている。

また、企業としても作業手順書、表示の多言語整備、日本語勉強会、社内交流会などの取組を行ってきた。このような取組により定着率が向上するなかで、同社では、「特定技能外国人は単純に技能実習生の延長ではない」という思いのもと、入社5年目程度の優秀な人材を現場のリーダーに任命している。現在は5名の特定技能外国人を含めた6名のリーダーが、日本人も含めた約40名の社員を現場で束ねている。

加えて、特定技能外国人同士で結婚する例が複数出てきたことにより、子どもが生まれた場合には、男性・女性問わず育児休業を取得できる制度を、日本人従業員と同様に特定技能外国人に対しても整備している。直近では、男性の特定技能外国人が、両親がともに育児休業を取得するパパ・ママ育休プラスを取得しており、今後も本制度の活用が見込まれる。



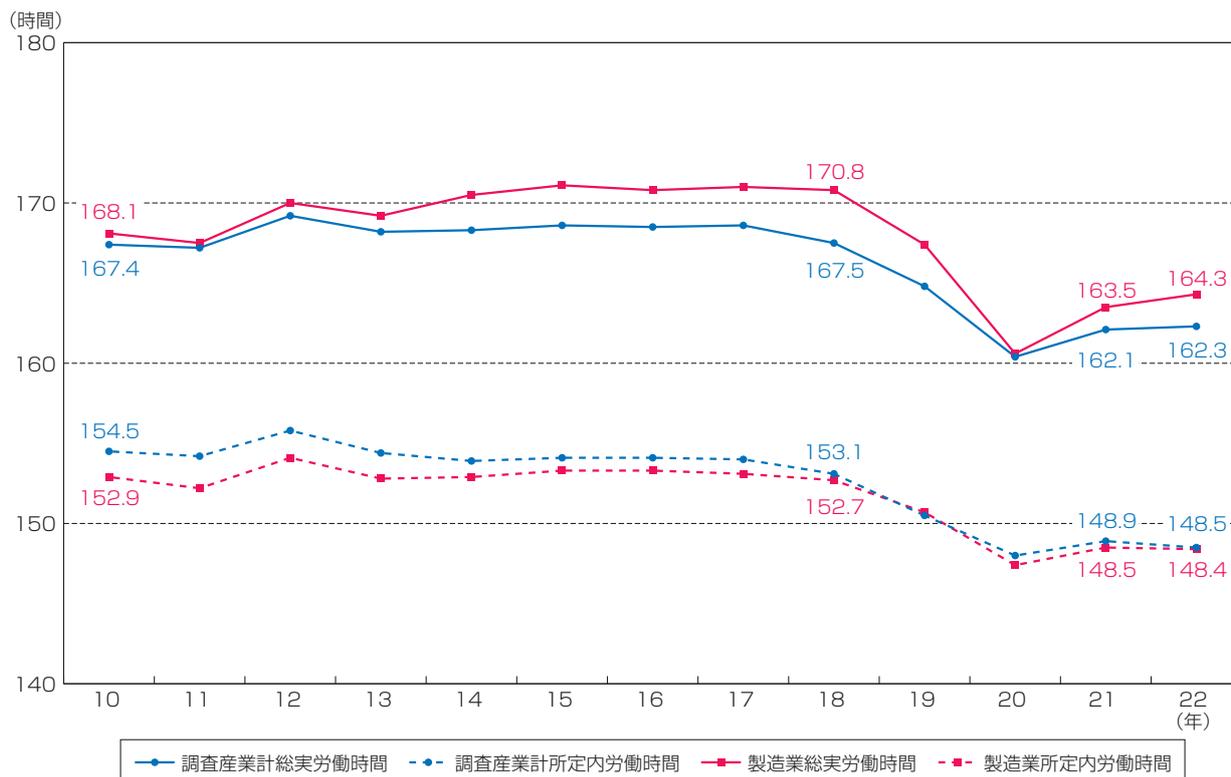
写真：白川町役場との関係構築、育休中の特定技能外国人材の様子

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、2022年の総実労働時間は164.3時間となっている（図213-1）。

図213-1 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」（2023年2月）

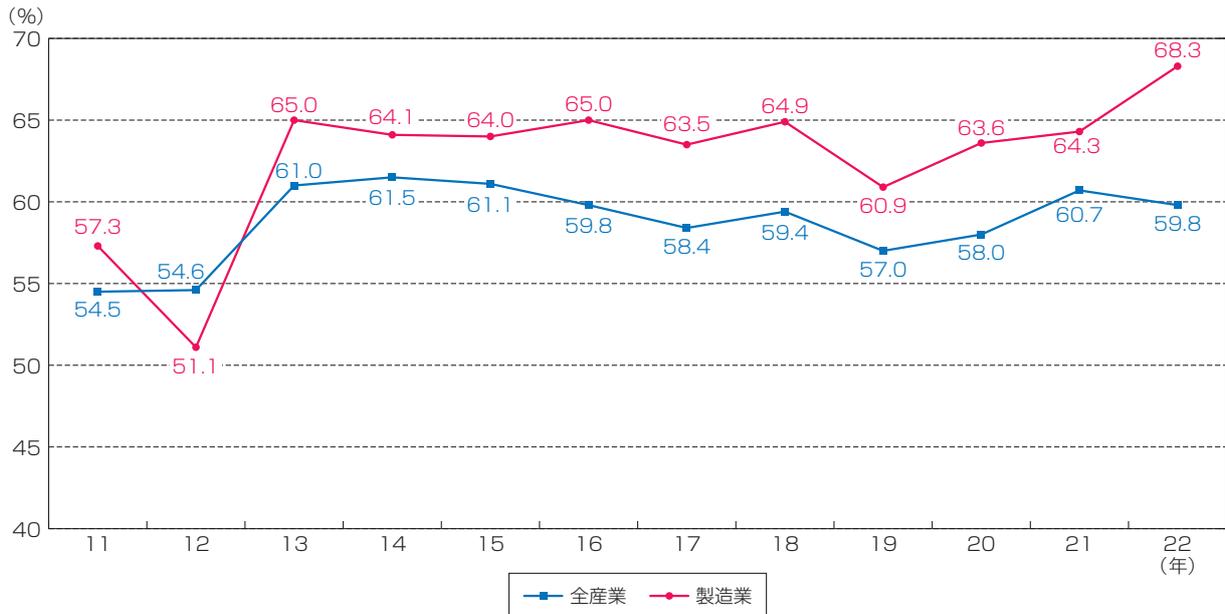
製造業における完全週休2日制適用労働者の割合は、2013年以降、一貫して6割を超えており、直近の2022年は68.3%となっている。また、全産業と比較しても製造業において完全週休2日制を適用している労働者の割合は高くなっている（図213-2）。

製造業における平均年次有給休暇の取得日数は、直近の2022年においては、11.7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213-3）。

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。

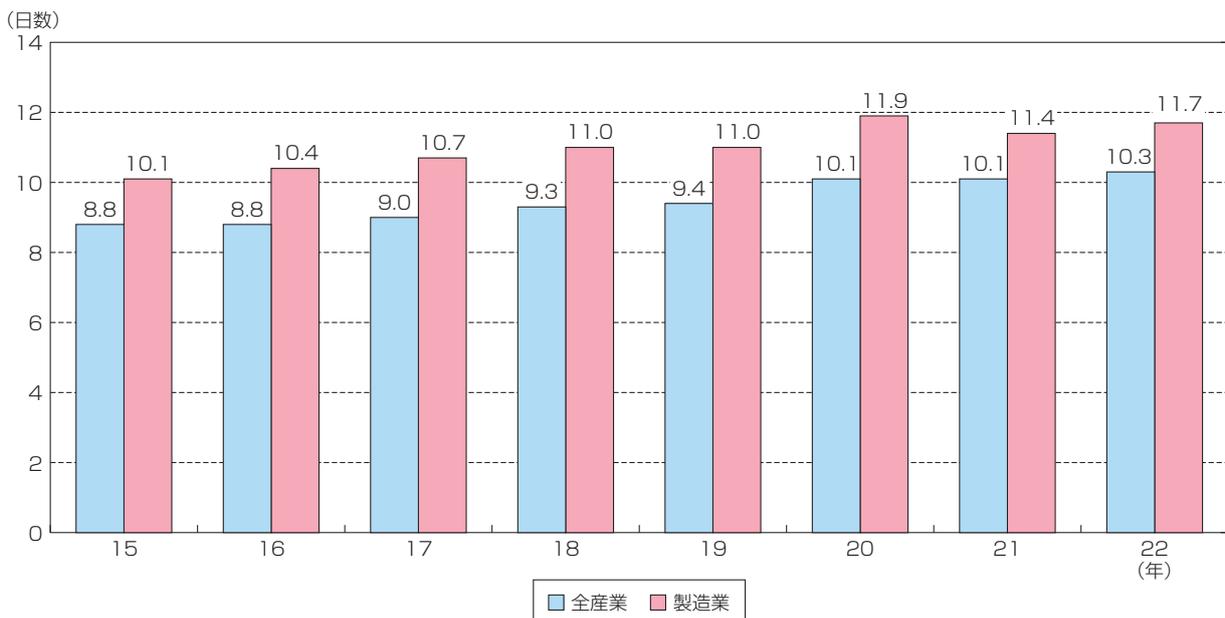
図213-2 完全週休2日制適用労働者の割合の推移



備考：調査時点は毎年1月1日時点。「全産業」とは、日本標準産業分類（2013年10月改定）に基づく16大産業。なお、2014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、2015年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、更に「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」（2023年1月）

図213-3 労働者1人平均年次有給休暇の取得日数の推移



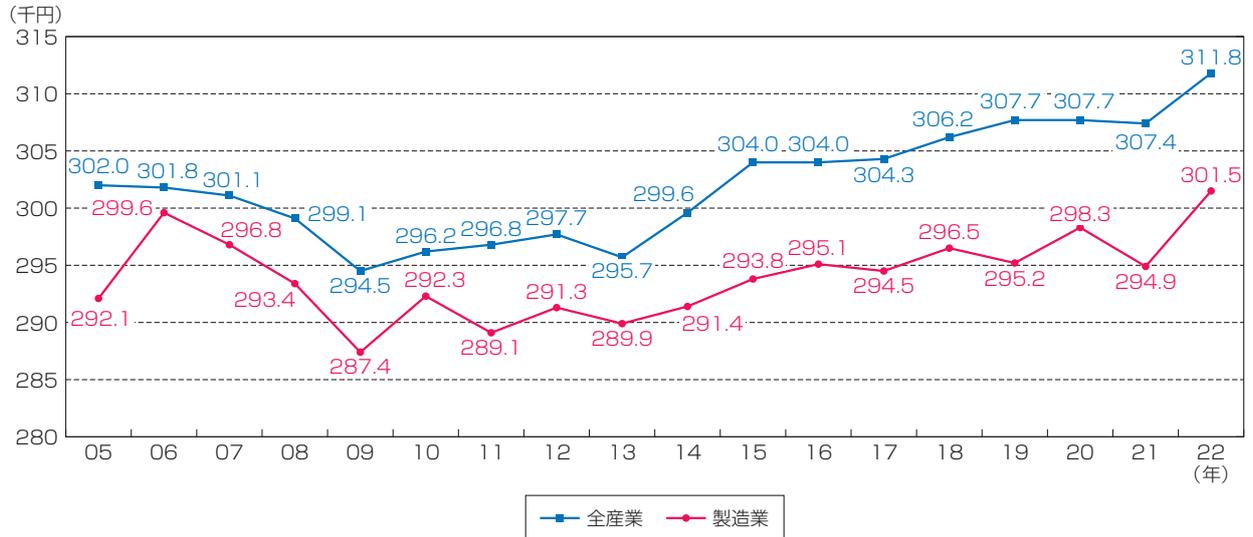
備考：調査時点は毎年1月1日時点。「全産業」とは、日本標準産業分類（2013年10月改定）に基づく16大産業。

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（2023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2022年には、全産業における賃金は約31万2千円であるのに対し、製造業の賃金は約30万2千円となっている（図213-4）。

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年時点で約2千円であったが、2022年においては約1万円となっている。

図213-4 賃金（所定内給与額）の推移

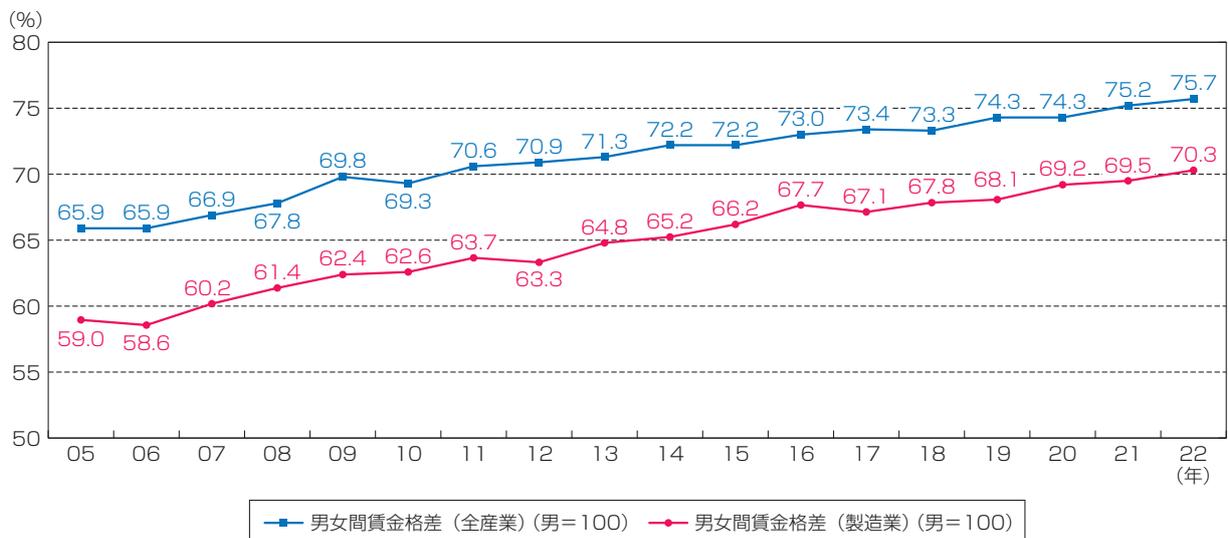


備考：1. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における一般労働者の6月の所定内給与額。
 2. 2018年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 3. 2019年以前と2020年以降では推計方法が異なる。
 資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2023年3月）

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2022年は70.3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2022年においても、全産業より5.4ポイント下回っている（図213-5）。

図213-5 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」（2023年3月）