

向が強まっている。こうした状況の中で、能力開発対象の絞り込み、指導者の不足、余裕のなさ等により、OFF-JT実施率の減少、計画的OJTの停滞など全体として長期的人材育成システムは後退の方向にある。

- 他方、こうした動きに対して、企業が持続的に発展していく上で能力のある多様な人材を確保することがますます重要になっていることを踏まえ、人材を陳腐化させず、自ら学習し成長し続ける組織を目指す企業も出てきている。また、近年、企業は社会の公器であるとして、利潤・経済的価値の追求のみならず、社会的価値や人間的価値などにもバランスよく配慮すべきであるという企業の社会的責任（CSR）を強調する考え方も有力になっており、短期的収益の増大を目指す企業が増える一方で、企業の在り方の根本的な問い直しもなされつつある。

(3) 人材の「二極化」の傾向

- 第三に、企業が、事業の選択と集中を図る中で、競争力の源泉となる中核的業務については内部化を進め、それに応じた人材を早期に選抜した上で、能力開発投資やストックオプションによって、そうした人材へのコミットメントを高める反面、標準化された業務や非中核的業務については、外部化やパート労働者等の非正規従業員への切り替えを進めている。その結果、人材の二極化というべき傾向が強まっている。
- この結果、一部の中核的な労働者は企業による安定した雇用保障の下で手厚い能力開発を受けつつも、長時間にわたる過密な労働など強い拘束を受ける一方、多くのパート労働者や派遣労働者等は不安定な雇用の下、職業能力開発機会に欠け、特段の技能等を要しない労働を繰り返すことを余儀なくされており、しかも後者が増大するのに対し、前者は絞り込まれており、かつ両者の溝は広がりつつある。
- また、学卒労働市場において、企業の中核を担うことが期待される人材層は別として、それ以外の人材については、即戦力志向とも相まって、いわゆる正社員としての採用枠が大幅にしばられている。こうした中で、これまで新規学卒者を就職先に流し込んできたパイプラインは十分に機能しなくなり、採用口のない新卒者を含めた若年層は行き場を失い、大量のフリーターや失業者が生み出されている。

(4) 「2007年問題」と現場力の低下

- このほか、これまでの我が国の産業、とりわけ製造業の競争力を支えてきたのは、ものづくりを中心とする現場力の強さであったが、いわゆる「2007年問題」が間近に迫っており、技術・技能やノウハウを身につけた団塊の世代が大量に引退し、これまで現場を支えてきた技術・技能やノウハウが急速に失われてしまうことが懸念されている。