

平成23年版労働経済の分析

概要

【分析のポイント】

- 平成23年版労働経済の分析のポイント ----- 1

【労働経済の推移と特徴】

- 雇用情勢の推移 ----- 2
- 東日本大震災の影響 ----- 3
- 賃金の内訳とその推移 ----- 4

【経済社会の推移と世代ごとにみた働き方】

- それぞれの時代状況と世代ごとにみた働き方 ----- 5
- 学歴別就職者数と大学進学率の推移 ----- 6
- 世代ごとにみた入職初期の資質 ----- 7
- 若手人材の育成において重視すること ----- 8

【雇用管理の動向と勤労者生活】

- 雇用や人材育成についての考え方 ----- 9
- 雇用形態別にみた賃金カーブの傾き ----- 10
- 世代別にみた就業状態の推移 ----- 11

【まとめ】

- 世代をつなぐ雇用管理と雇用システムの主要課題 ----- 12

平成23年版労働経済の分析のポイント

世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向

景気は2007年秋に後退過程に入ったが、2009年には輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果。こうした中で自律性は弱いながらも景気は持ち直していたが、そこに東日本大震災が発生し諸制約が覆いかぶさることに。自律的な景気回復に向け期待される雇用、賃金について中長期的な視点から世代ごとの分析を行いつつ、被災後の労働経済指標も加味して検討。

第1章 労働経済の推移と特徴

震災など景気回復に向けた制約要因について分析

雇用情勢は依然として厳しい。所得、消費、雇用の自律的な循環と回復が期待されるが、景況感に停滞がみられ、震災の影響で先行きの予測はさらに厳しく。

着実な景気回復に向けて

消費など国内需要の回復のためには、雇用の下支えが不可欠。雇用の維持、創出を支援することで、人々の不安心理を払拭し、社会の安定と持続的な成長へとつなげていくことが重要。

第2章 経済社会の推移と世代ごとにみた働き方

バブル崩壊以降の労働問題を世代ごとに分析

バブル崩壊以降、厳しい経営環境のもとで正規雇用は絞り込まれ若年層の雇用情勢は悪化。大学進学率が上昇し大卒就職者が多数を占める中で社会のニーズとの結びつけにも課題。

世代間ギャップの解消に向けて

不本意に非正規で働く若者の年長化を防ぐため正規雇用化の取組が重要。社会環境の変化の中で世代間ギャップの是正も求められ、人材の採用、配置、育成、処遇を一体的に行うための企業の人事機能の強化も課題。

第3章 雇用管理の動向と勤労者生活

近年の雇用管理の動向と今後の方向性について分析

賃金構造の特徴をみると職務経験によって培われる能力が賃金を規定する傾向。一方、1990年代には職業能力開発で個人の主体性が強調されるなど人材育成方針に揺らぎ。

今後の雇用システムに向けて

それぞれの世代がつながりあいながら、人材育成を継続的に進めていくことが重要。持続性を備えた雇用システムの再構築に向け、雇用の安定を基本に長期的視点と計画性をもって人材育成を充実させることが課題。

世代をつなぐ雇用管理と雇用システムの主要課題

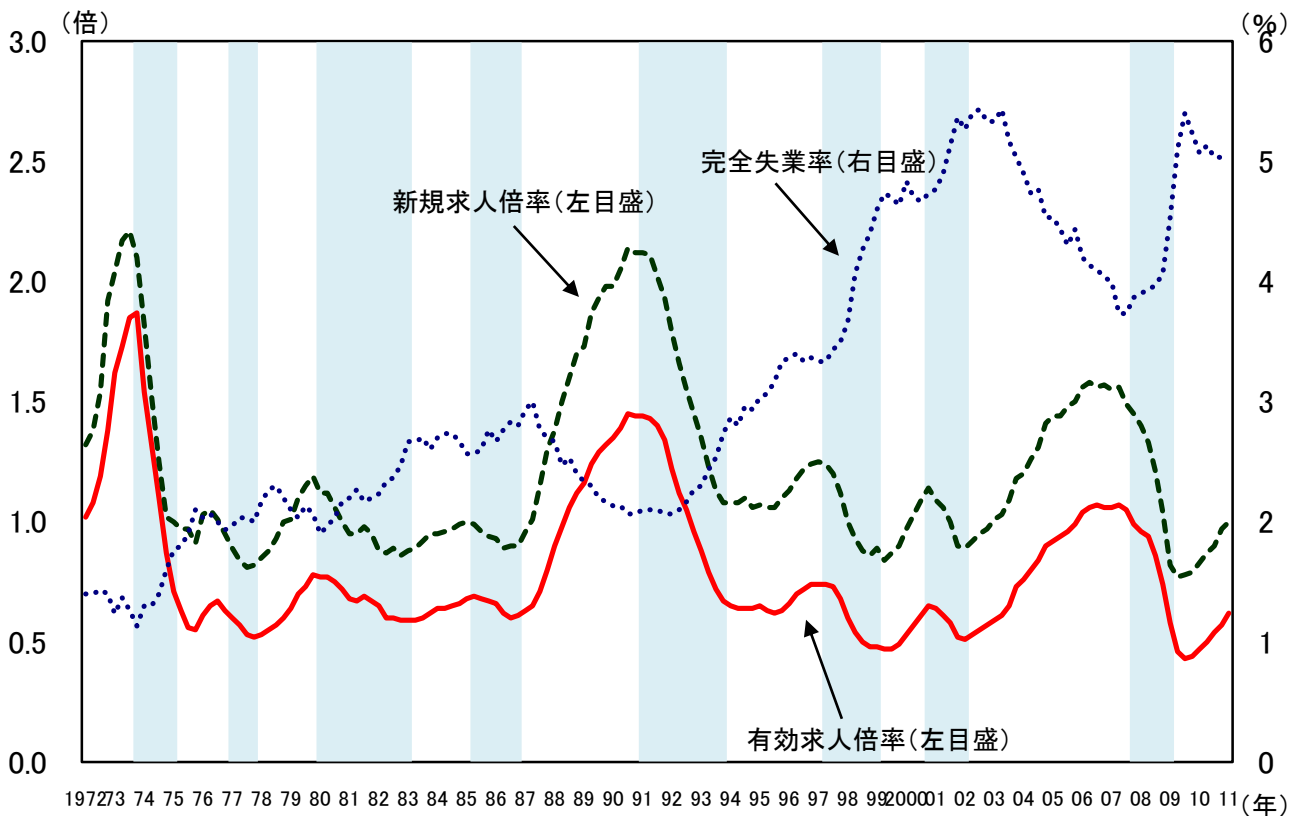
バブル崩壊後にみられた不安定就業の増加や人材育成機能の低下に対する反省とともに、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が国内需要の停滞を招いた要因のひとつと考えられることも踏まえつつ、人的能力の形成をすそ野広く推し進めていくことが今後の雇用システムの課題。

雇用の安定、確保と
人材育成の充実
雇用対策の強力な推進
長期雇用と人材育成機能の発揮

不安定就業層の
正規雇用化の推進
正規雇用への転換の促進
職業能力形成に向けた支援

高学歴化のもとでの
職業選択への支援
求められる人材像の発信
幅広い職業選択機会の提供

雇用情勢の推移



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

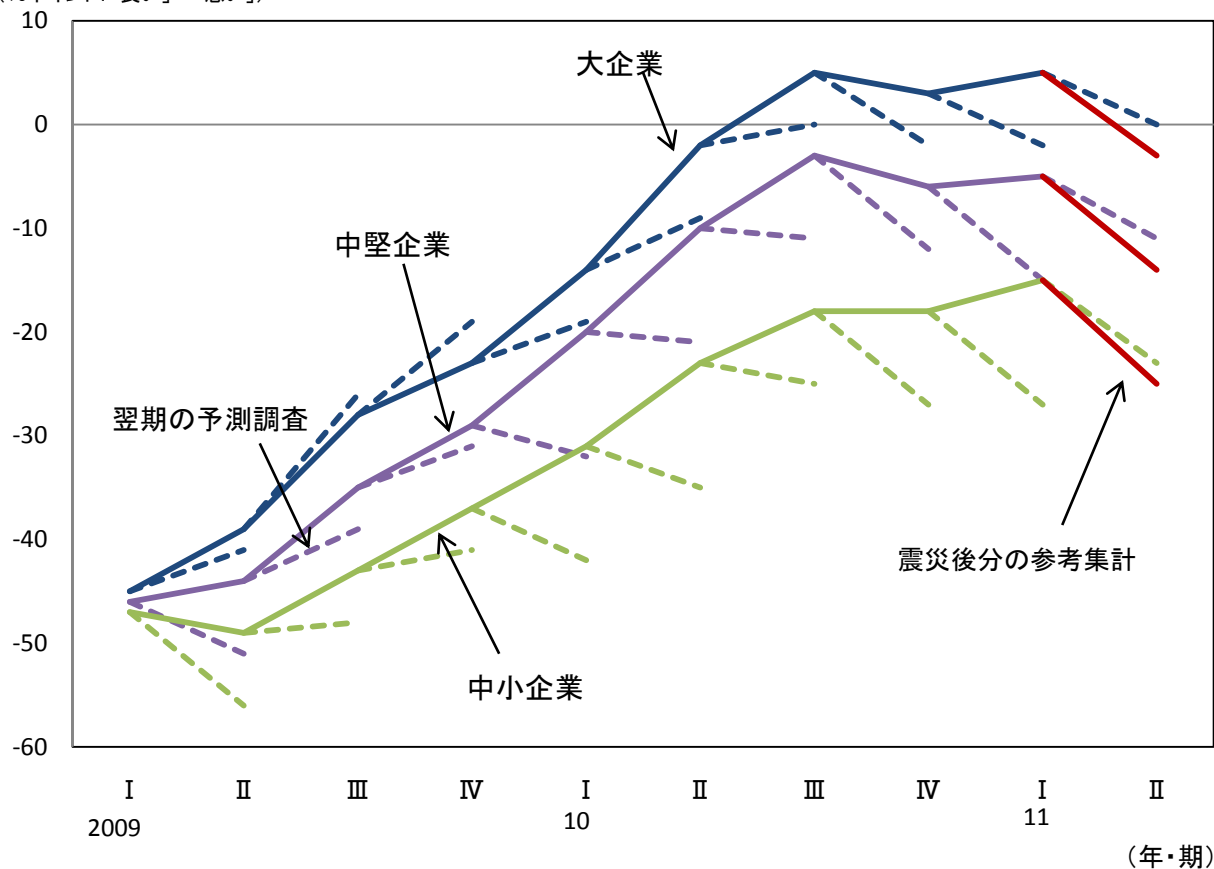
- (注) 1) データは四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャド一部分は景気後退期
(ただし、2007年10月を景気の山とし、2009年3月を景気の谷とする景気後退期は暫定)。
2) 有効求人倍率及び新規求人倍率については、1973年から沖縄を含む。
3) 完全失業率については、1972年7月から沖縄を含む。
4) 有効求人倍率及び新規求人倍率については、新規学卒者を除きパートタイムを含む。
5) 完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を単純平均したもの。

(持ち直しの動きがみられた2010年の雇用指標)

- 景気は2002年以来、長期の拡張を続けてきたが、2007年に踊り場的な状況を迎え、2008年秋に発生したアメリカを中心とした金融危機によって、世界経済の減速が始まると、拡張の牽引力を外需に依存し続けていたが故に、他の国々にまして大きな経済収縮に直面することに。
- こうした大きな経済危機を克服するため、経済対策が矢継ぎ早に発動されたが、2009年には輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果が表れるなど、景気は自律性は弱いながらも持ち直してきた。
- 雇用情勢についてみると、2008年秋以降の急速な悪化の中で、有効求人倍率は2009年7月に0.43倍と過去最低の水準に落ち込み、2009年末になってようやく緩やかに上昇を始めた。また、完全失業率は2009年7月に5.5%まで上昇した後、緩やかに低下し、2010年末に5%台を下回った。

東日本大震災の影響

(%ポイント:「良い」-「悪い」)



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

- (注) 1) 実線部は調査時点における最近の判断、破線部は調査時点における先行きの判断。
 2) 2011年3月調査において、3月12日から3月31日までの回収分による先行きの判断を赤線部で示している。

(厳しい先行き予測と求められる雇用の下支え)

- 景気は2007年に後退過程に入ったが、2009年春には輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果が表れた。こうした中で、自律性は弱いながらも景気は持ち直していたが、そこに東日本大震災が発生し、直接の被災に加え、部品供給の途絶、首都圏の計画停電などの諸制約が覆いかぶさることに。
- 雇用情勢は依然として厳しいものの持ち直しの動きがみられた。ただし、東日本大震災の影響が懸念される。今後の着実な景気回復に向け、所得、消費、雇用の自律的な循環と回復が期待されるが、2010年後半以降、景況感に停滞がみられ、震災の影響で先行きの予測はさらに厳しくなっている。
- 消費など国内需要の回復のためには、雇用の下支えが不可欠であり、雇用の維持、創出を支援することで、人々の不安心理を払拭し、社会の安定と持続的な経済成長へとつなげていくことが重要である。

賃金の内訳とその推移

(単位 円、%)

年・期	現金給与総額					特別給与	実質賃金					
	きまって支給する給与	所定内給与	所定外給与									
額												
2002年	343,480	278,933	261,046	17,887	64,547							
03	341,898	278,747	260,153	18,594	63,151							
04	332,784	272,047	253,105	18,942	60,737							
05	334,910	272,802	253,497	19,305	62,108							
06	335,774	272,614	252,809	19,805	63,160							
07	330,313	269,508	249,755	19,753	60,805							
08	331,300	270,511	251,068	19,443	60,789							
09	315,294	262,357	245,687	16,670	52,937							
10	317,321	263,245	245,038	18,207	54,076							
前年比												
2002年	-2.9	-1.7	(-1.4)	-1.7	(-1.3)	-1.3	(-0.1)	-7.9	(-1.6)	-1.9		
03	-0.7	-0.4	(-0.3)	-0.7	(-0.5)	3.5	(0.2)	-2.5	(-0.5)	-0.4		
04	-0.7	-0.4	(-0.3)	-0.7	(-0.5)	4.8	(0.3)	-1.8	(-0.3)	-0.7		
05	0.6	0.3	(0.2)	0.2	(0.2)	1.6	(0.1)	2.1	(0.4)	1.0		
06	0.3	0.0	(0.0)	-0.3	(-0.2)	2.6	(0.1)	1.5	(0.3)	-0.1		
07	-1.0	-0.5	(-0.4)	-0.5	(-0.4)	0.4	(0.0)	-3.4	(-0.6)	-1.1		
08	-0.3	-0.2	(-0.2)	-0.1	(-0.1)	-2.2	(-0.1)	-0.4	(-0.1)	-1.8		
09	-3.8	-2.1	(-1.7)	-1.3	(-1.0)	-13.5	(-0.8)	-11.8	(-2.2)	-2.5		
10	0.6	0.3	(0.2)	-0.2	(-0.2)	9.2	(0.5)	2.0	(0.3)	1.5		
前年同期比												
2008	I	0.8	[99.9]	0.4	(0.4)	0.2	(0.2)	1.6	(0.1)	15.1	(0.5)	-0.4
	II	0.0	[99.4]	-0.2	(-0.2)	-0.1	(-0.1)	-0.4	(0.0)	0.7	(0.1)	-1.6
	III	-0.4	[98.7]	-0.2	(-0.2)	-0.1	(-0.1)	-2.0	(-0.1)	-1.8	(-0.3)	-2.9
	IV	-1.2	[98.1]	-1.0	(-0.7)	-0.5	(-0.3)	-7.7	(-0.4)	-1.7	(-0.5)	-2.3
2009	I	-3.0	[96.8]	-2.3	(-2.2)	-1.1	(-1.0)	-16.6	(-1.2)	-21.5	(-0.8)	-2.8
	II	-4.7	[95.3]	-2.4	(-1.9)	-1.3	(-1.0)	-17.6	(-1.0)	-13.1	(-2.7)	-3.7
	III	-3.6	[95.4]	-2.2	(-1.9)	-1.3	(-1.0)	-13.9	(-0.8)	-12.2	(-1.7)	-1.1
	IV	-4.1	[94.8]	-1.5	(-1.1)	-1.2	(-0.8)	-5.5	(-0.3)	-9.9	(-3.0)	-1.9
2010	I	0.0	[96.7]	-0.1	(-0.1)	-0.6	(-0.5)	7.7	(0.5)	5.4	(0.2)	1.4
	II	1.3	[96.4]	0.5	(0.4)	-0.1	(-0.1)	12.0	(0.6)	4.9	(0.9)	2.5
	III	0.9	[96.2]	0.5	(0.4)	-0.2	(-0.2)	11.1	(0.6)	3.3	(0.4)	1.8
	IV	0.2	[95.0]	0.4	(0.3)	0.0	(0.0)	6.4	(0.3)	-0.4	(-0.1)	0.0

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) []内は現金給与総額の季節調整指数。

季節調整の方法は、センサス局法(X-12ARIMAのなかのX-11デフォルト)による。

2) ()内は現金給与総額の前年(同期)比への寄与度(厚生労働省労働政策担当参事官室試算)であり、各要素(給与の種類)の前年からの増減の、前年の現金給与総額に対する比率となる。その合計は現金給与総額の増減率に等しくなる(ただし、四捨五入の関係等から必ずしも一致しない)。

3) 調査産業計、事業所規模5人以上。

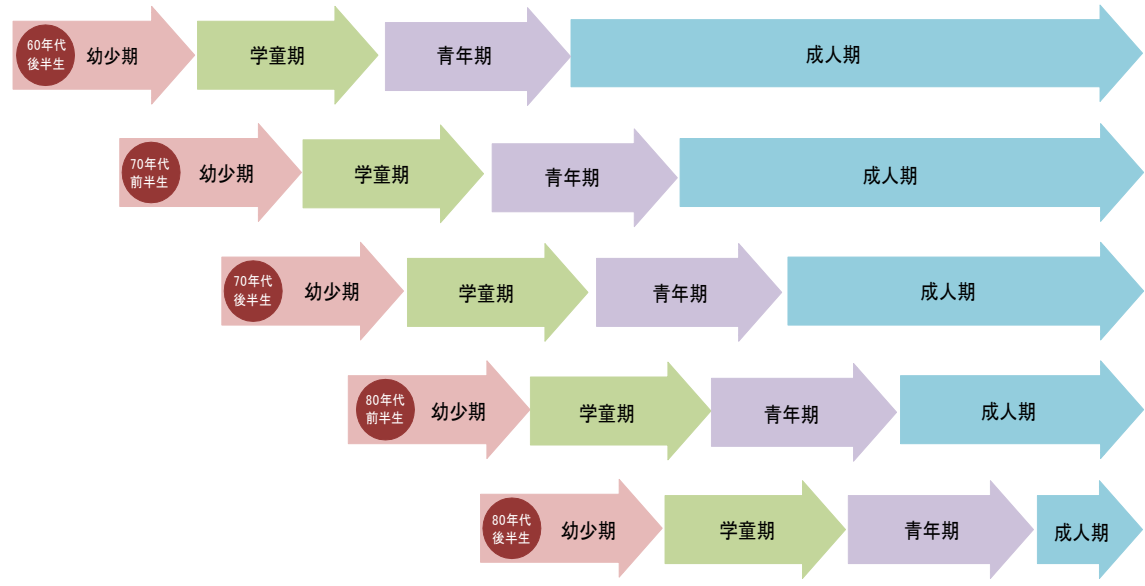
4) 前年比などの増減率は調査対象事業所の抽出替えに伴うギャップ等を修正した値。

(2010年の賃金は4年ぶりの増加。ただし、所定内給与は減少)

- 物価、賃金の長期的な動向をみると、戦後復興から高度経済成長、さらには、その後の安定成長から1980年代後半の長期の景気拡大などを通じ、旺盛なマクロの総需要の拡大に牽引され、長期にわたって物価と賃金は上昇してきた。しかし、バブル崩壊以降、総需要の停滞は著しく、完全失業率は上昇し、非正規雇用比率が高まるとともに、1990年代の末からは物価の継続的な低下がみられ、物価、賃金は相互連関的に低下。
- 賃金については、現金給与総額は2002年からの景気回復のもとで2005、06年と上昇したが、2007年には再び低下し、3年連続で減少した。その後、2010年には前年比0.6%増とようやく増加し、4年ぶりの増加となった。
- 現金給与総額の内訳としては、所定内給与は前年比で0.2%減と5年連続で減少したが、減少幅は2009年に比べ小さくなった。所定外給与は同9.2%増、特別給与は同2.0%増と増加に転じている。所定内給与の減少については、相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者の構成比が高まったことが0.4%ポイントの引き下げ寄与となっている。

それぞれの時代状況と世代ごとにみた働き方

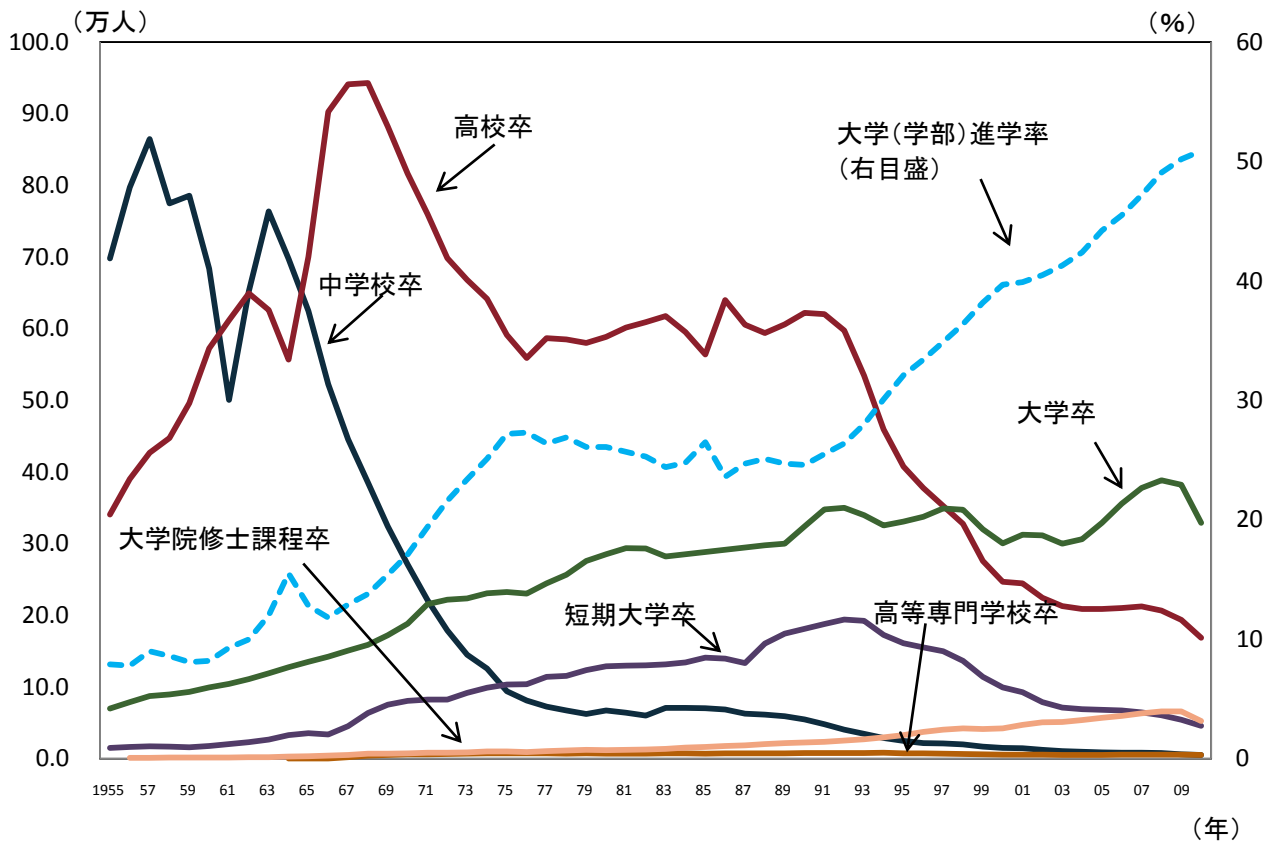
1960年代前半	1960年代後半	1970年代前半	1970年代後半	1980年代前半	1980年代後半	1990年代前半	1990年代後半	2000年代前半	2000年代後半
<ul style="list-style-type: none"> ・国民所得倍増計画発表(1960) ・「新三種の神器」流行語に(1960) ・岩戸景気(山1961.12) ・名神高速道路開通(1963) ・OECD加盟(1964) ・東海道新幹線開業(1964) ・東京オリンピック開催(1964) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ILO87号条約承認(1965) ・小笠原諸島返還実現(1968) ・GNP資本主義国第2位に(1968) ・東名高速道路全通(1969) 	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪万国博覧会開催(1970) ・いざなぎ景気(山1970.7) ・ドル・ショック(1971) ・沖縄祖国復帰実現(1972) ・日本列島改造論発表(1972) ・変動為替相場制に移行(1973) ・第1次石油ショック(1973) 	<ul style="list-style-type: none"> ・山陽新幹線開通(1975) ・新東京国際空港開港(1978) ・日中平和友好条約調印(1978) ・第二次石油危機(1979) ・東京サミット開催(1979) 	<ul style="list-style-type: none"> ・自動車生産台数世界第一位(1980) ・東北新幹線大宮・盛岡間、上越新幹線大宮・新潟間開通(1982) ・NTT、JT発足(1985) ・ブラザ合意(1985) ・男女雇用機会均等法施行(1986) ・国鉄、分割民営化(1987) ・ブラックマンデー(1987) ・青函トンネル開業(1988) ・瀬戸大橋開通(1988) ・牛肉・オレンジ輸入自由化(1988) ・消費税(3%)実施(1989) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ドイツ統一実現(1990) ・バブル景気(山1991.2) ・湾岸戦争勃発(1991) ・連邦崩壊(1991) ・関西国際空港開港(1994) 	<ul style="list-style-type: none"> ・阪神・淡路大震災(1995) ・地下鉄サリン事件(1995) ・住専処理法・金融関連5法成立(1996) ・消費税5%スタート(1997) ・金融機関の破綻相次ぐ(1997) ・京都議定書署名(1998) ・金融システム改革法成立(1998) ・JCO東海事業所、国内初の臨界事故(1999) 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度スタート(2000) ・九州・沖縄サミット開催(2000) ・中央省庁再編(2001) ・アメリカ、同時多発テロ(2001) ・日韓共催サッカーW杯(2002) ・新潟県中越地震(2004) 	<ul style="list-style-type: none"> ・郵政民営化法成立(2005) ・日本の推計人口初の減少(2005) ・教育基本法改正(2006) ・新潟県中越沖地震(2007) ・サブプライムローン問題拡大(2007) ・岩手・宮城内陸地震(2008) ・北海道洞爺湖サミット開催(2008) ・リーマンショック起きる(2008) 	



(バブル崩壊と働く人たちが背負うそれぞれの時代状況)

- バブル崩壊以降の大きな経済変動は、働く人達の就業の状況や家庭生活に様々な影響を与えてきた。1980年代までは、戦後復興、高度経済成長、そして安定成長への移行と、基本的には長期の拡大過程を歩んでおり、景気循環自体がその拡張的雰囲気の中に含まれていた。ところが、バブル崩壊後の景気循環では後退過程における停滞感は特に厳しく、経済収縮からくる雇用への調整圧力は今までに増して強まった。
- 完全失業率は1991年の2.1%から2002年の5.4%へと継続的に上昇し、この過程で働く人達の雇用、賃金に大きな影響を及ぼした。また、その影響は決して一様なものではなく、雇用者の経済的格差を拡大させるとともに、世代ごとに異なる動きをもたらした。
- バブルが崩壊した時、まだ就職する前だったか、もうすでに仕事に就いていたか、あるいは、それは若手だったのか中堅だったのか、また、高齢期から引退過程にかかっていたのか。職業人生には、それぞれの局面があり、バブルの崩壊後の時代を、どの年齢で迎えたかは、その後の職業生活に拭うことのできない重大な痕跡を残した。働く人達は、それぞれの時代状況を背負って生きているのであり、現代の労働問題は世代ごとの問題として立ち現れている。

学歴別就職者数と大学進学率の推移



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

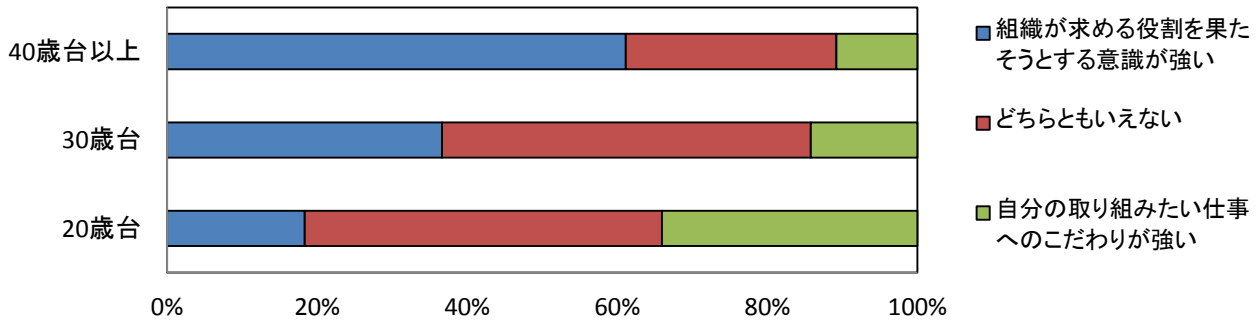
- (注) 1) 就職者は、各年の学歴別卒業者における就職者数であり、進学しかつ就職した者を含む。
 2) 大学(学部)進学率は、大学学部入学者数(過年度高卒者等を含む)を3年前の中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者で除した割合。

(大学進学率の上昇と就職促進の課題)

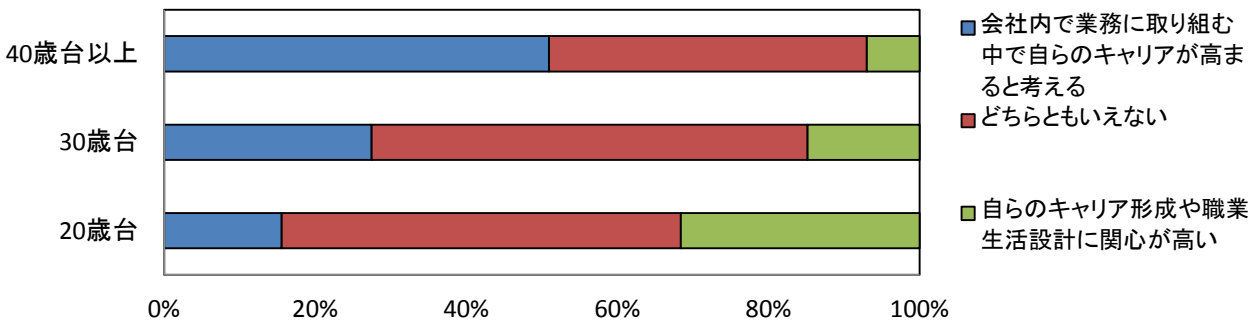
- バブル崩壊以降、厳しい経営環境のもとで、正規雇用の絞り込みが行われ、1990年代の半ばから2000年代半ばにかけ、特に若年層の雇用情勢は悪化し、非正規雇用比率は大きく上昇した。若年層の就職環境の厳しさは続いており、新規学卒者の採用拡大と就職促進は引き続き課題であるが、大学進学率が上昇し、大卒就職者が多数を占める中で社会のニーズとの結びつけにも課題がある。
- 大学進学率は、高度経済成長を通じて大きく上昇したが、1970年代後半から80年代にかけては、横ばいないし減少で推移した。第二次ベビーブーム世代が18歳に達する1980年代終わりから1990年代前半以降、大学進学率は再び上昇傾向に入り、1990年の24.6%から2000年には39.7%となり、2010年には50.9%と過去最高の水準となった。

世代ごとにみた入職初期の資質

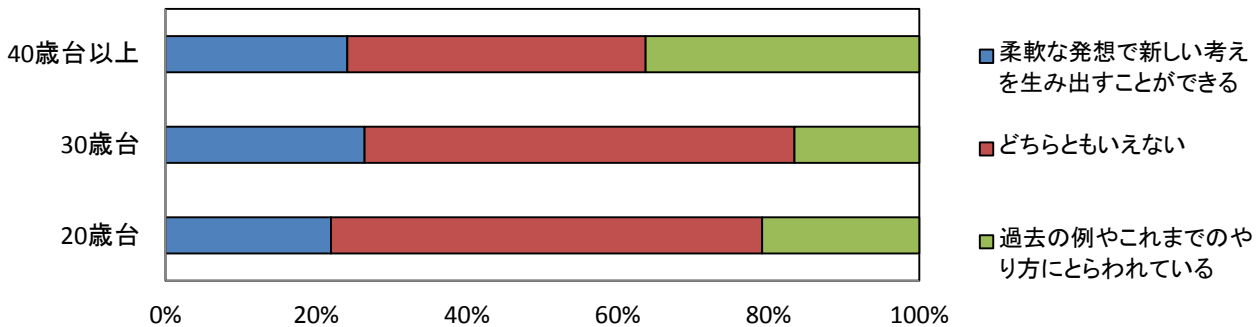
組織が求める役割を果たそうとする意識が強い⇨自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い



会社内で業務に取り組む中で自らのキャリアが高まると考える⇨自らのキャリア形成や職業生活設計に関心が高い



柔軟な発想で新しい考えを生み出すことができる⇨過去の例やこれまでのやり方にとらわれている

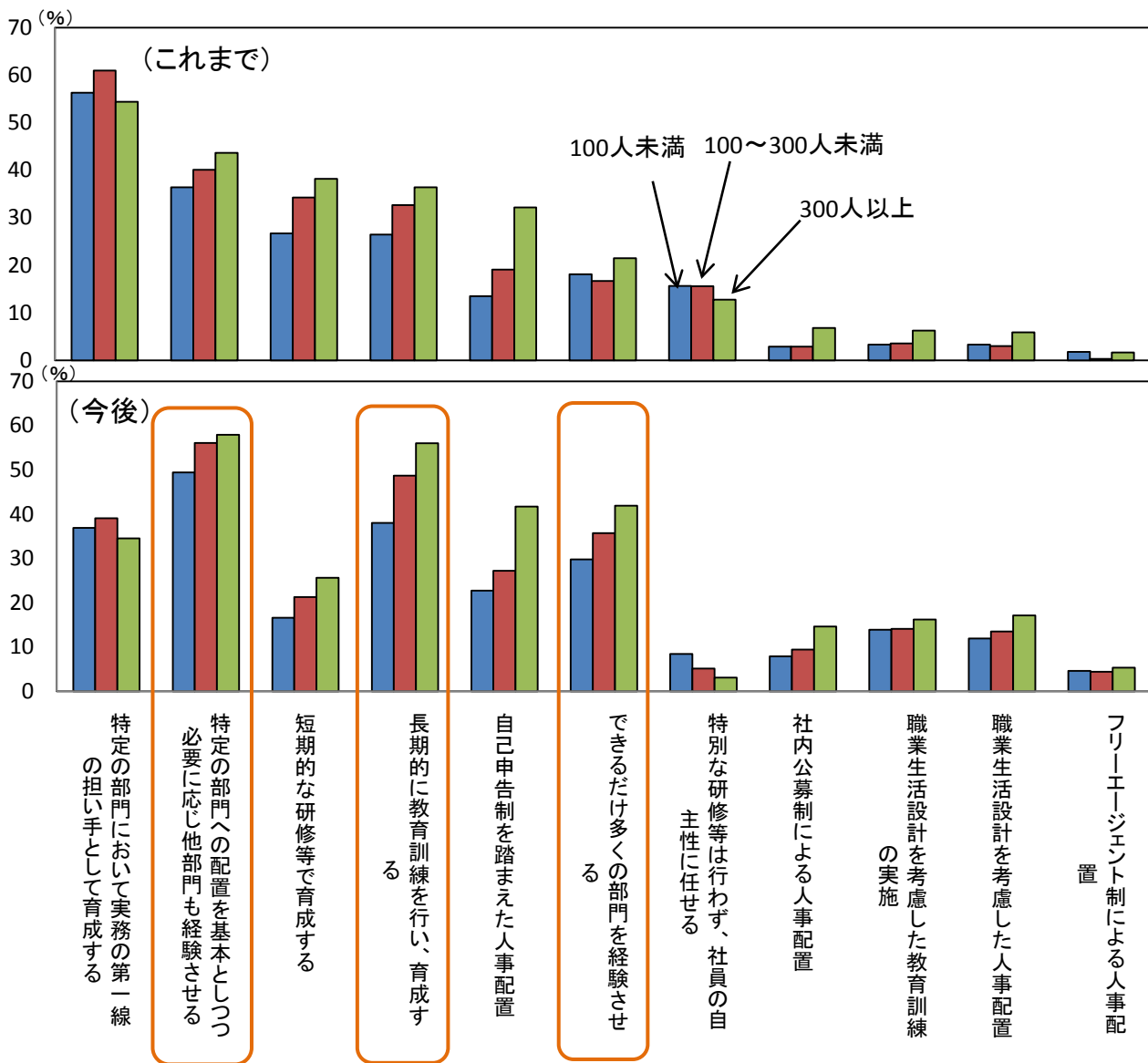


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

(変化する職業意識と企業内での世代ギャップ)

- 仕事をするために組織に所属するという経験を持たない若者にとって、働くことの意味をつかみ取ることは容易ではない。働くことには、所得を得ること、自らの能力を発揮すること、協力し合い社会に参加することなど様々な側面があり、それらがときがたく結びついている。修学年限が上がることや組織的な参画の程度が低い非正規雇用ばかりが拡大することは、現代の若者の就業意識の形成にとって新たな障害をもたらしている。
- 社会環境が変化の中で、意識面の世代ギャップも懸念され、組織への所属をめぐる意識は、世代間でギャップが拡大している可能性がある。企業の人事担当者に新入社員の特徴を世代ごとに答えてもらった調査があるが、かつての若者は、組織が求める役割を果たそうとする意識が強かったが、最近では、自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強くなっていると見られている。また、若い世代ほど自らのキャリア形成や職業生活設計への関心が高い。

若手人材の育成において重視すること

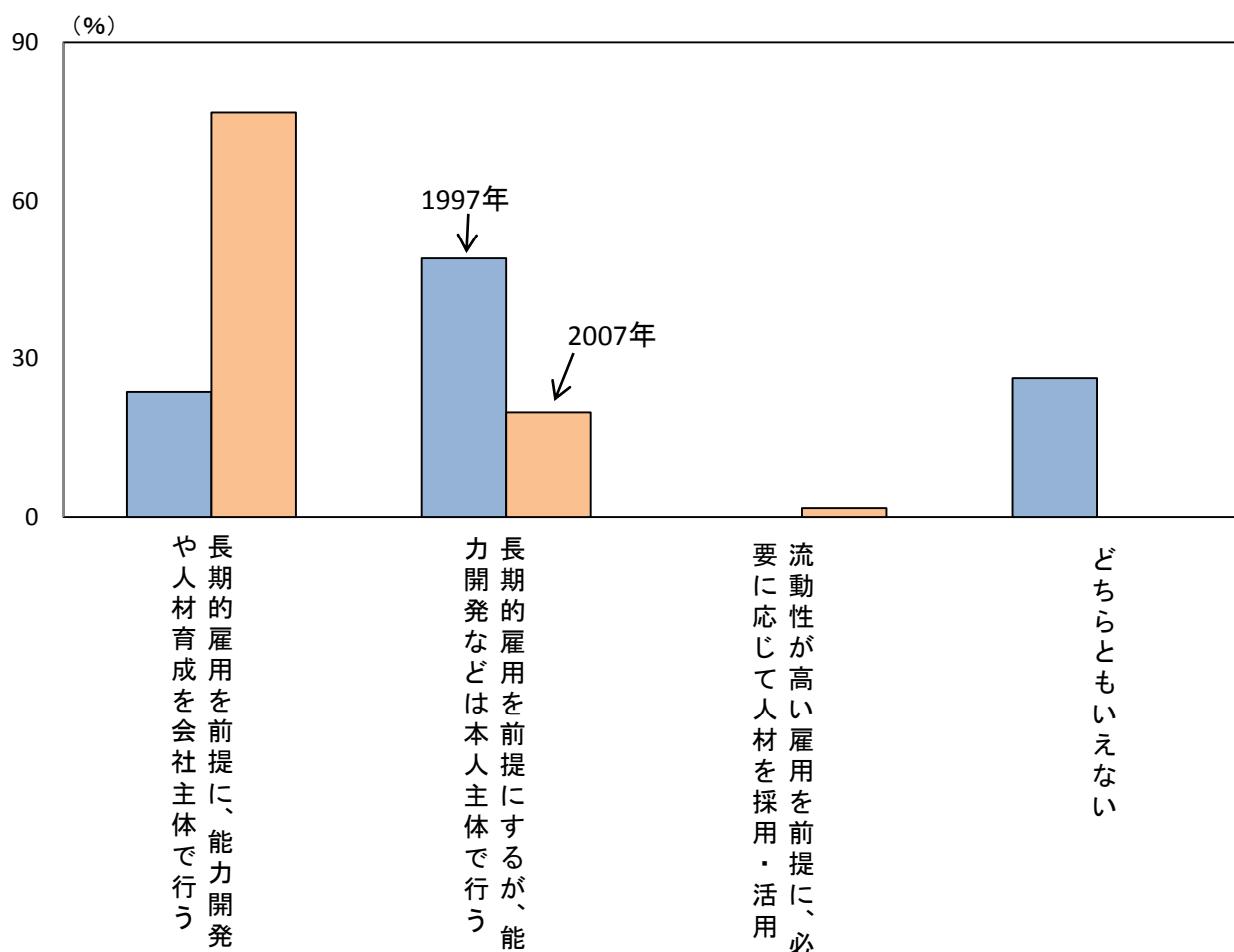


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

(求められる組織の一体性と人事機能強化に向けた動き)

- 若手人材の育成は、多くの企業で喫緊の課題になっている。近年における人事配置の一般的な姿をみると、若手は実務の第一線に配置され、その分野の担い手として訓練するという手法が多用されてきた。こうした方法が広くみられたのは、バブル崩壊後、コスト抑制や即戦力志向が広がったことと強い関連があり、本社の人事担当部門も、それぞれの業務分野の実務者の意向にそって、採用、配置を行う傾向がみられた。
- しかし、こうした一連の動きは見直されつつある。今後、企業が重視することをみると、「特定の部門への配置を基本としつつ必要に応じて他部門を経験させる」、「長期的に教育訓練を行い育成する」、「できるだけ多くの部門を経験させる」などの回答が多くなっており、その割合は大企業ほど高い。

雇用や人材育成についての考え方



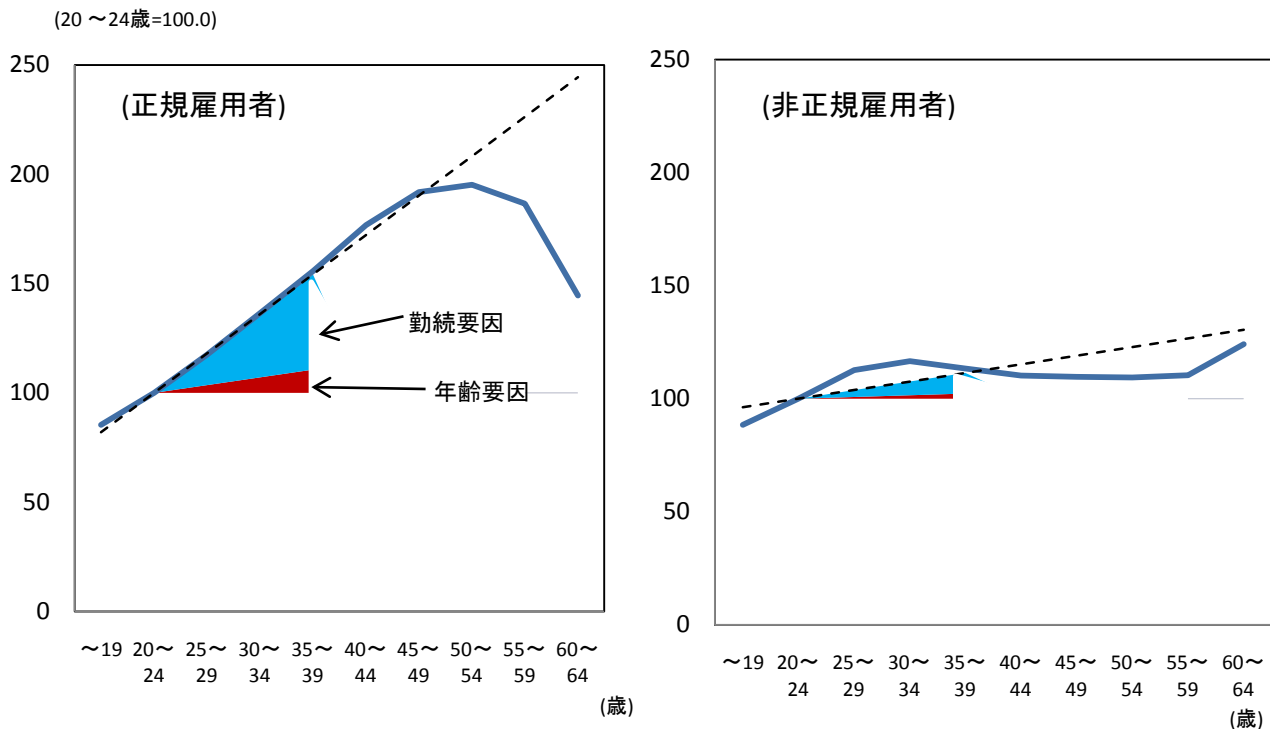
資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 上場企業の人事労務担当者に聞いたもの。

(大きく揺らいだ人材育成方針と長期雇用慣行の再認識)

- バブル崩壊後の日本社会は、経済停滞が長引いたこともあり、従来からの仕組みや慣行に自信を失い、労使関係においても長期雇用や年功賃金など日本企業に定着していた雇用慣行を見直すべきだとする見方が強まった。
- 職業能力開発において本人の主体性を重視するか、会社としての計画性を重視するかについて、人事労務担当者の考え方をみると、1997年の企業調査では労働者の主体性を重視するという回答が多かったが、2007年の調査においては会社の責任で行うという考え方が多くなっている。
- 長期雇用は、企業と労働者の長期的で継続的な関係のもとに、労働者の配置や職業能力開発を系統的に行い、人材育成を効果的に行うものであるが、1990年代には、職業能力開発に対する労働者の主体性を重視する考え方が強調され、雇用慣行見直しの一つの論点とされてきた。しかし、2007年の調査では、企業の人材育成に関する考え方に根本的な転換が生じていることが示唆される。

雇用形態別にみた賃金カーブの傾き

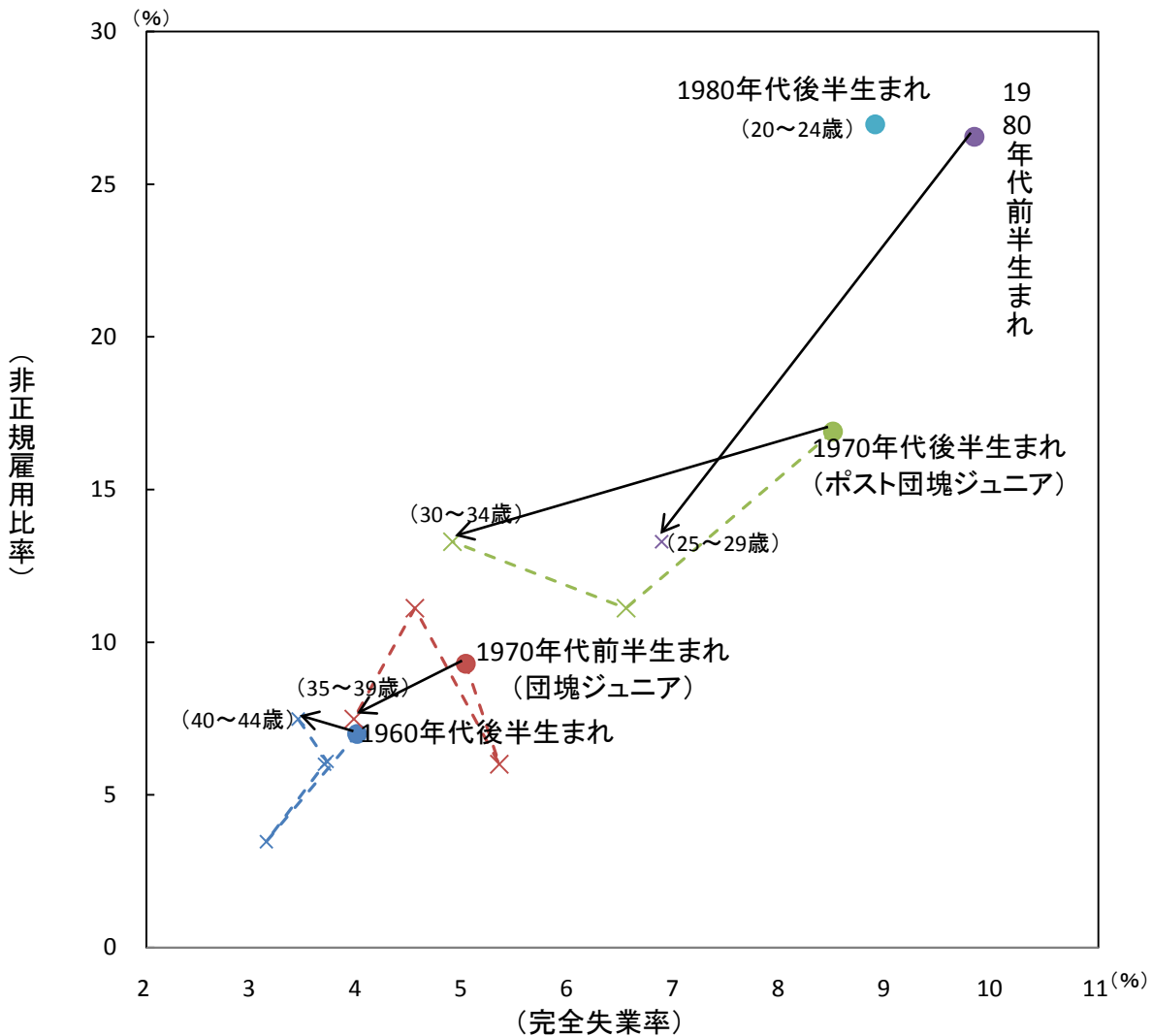


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに労働政策担当参事官室にて推計

(雇用の安定と人材育成の機能を結びつけた質の高い雇用機会の創造)

- 賃金構造について、正規雇用者と非正規雇用者に分けてみると、正規雇用者では年齢とともに上昇する賃金カーブを描くのに対し、非正規雇用者の賃金カーブではほとんど上昇がみられない。こうした賃金構造の違いには、非正規雇用者では、労働組合などを通じた賃金交渉力が弱いことの他に、技能形成を進める仕組みが乏しく、その結果、賃金が上昇しにくい状況があるものと考えられる。
- 企業は、職務経験を通じて培われた能力を重視して賃金を決めており、正規雇用者の賃金における勤続要因は大きい。雇用の安定と人材育成の機能を相互に結びつけ、安定したより質の高い雇用機会を創造していくことが重要である。

世代別にみた就業状態の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」、「労働力調査特別調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) ()内は、2009年における各世代の年齢を示す。また、始点は20~24歳。

(特定の世代に集中して表れた問題と今後の対処)

- 男性について世代ごとに失業率と非正規雇用比率の推移をみると、バブル崩壊以降、20歳台前半層の失業率と非正規雇用比率がともに上昇し、若い世代ほど高い失業率と高い非正規雇用比率のもとで職業生活を始めることとなった。
- 1970年代前半生まれ(いわゆる「団塊ジュニア」を含む)は、その前の世代に比べ、入職初期の失業率、非正規雇用比率は高かったが、今日では、ともに低下している。一方、1970年代後半生まれ(いわゆる「ポスト団塊ジュニア」を含む)は、完全失業率が大きく低下したのに比べ、非正規雇用比率の低下は小さく、非正規雇用のまま滞留していることが危惧される。なお、その下の世代(1980年代前半生まれ)は2000年代の長期の経済拡張の恩恵を受け、非正規雇用比率は大きく低下している。
- 入職初期の非正規雇用比率が高くても、その後の雇用機会の拡大に恵まれれば、正規雇用化の進展を期待することができるが、1970年代後半生まれは、特に、1990年代末から2000年代初めの厳しい経済停滞のもとで、正規雇用へ転換する機会を逸した者が多いように見受けられる。特定世代における非正規雇用への滞留傾向を回避するために、職業能力開発の支援と正規雇用化のための対応を今後も根気強く実施していくことが求められる。

まとめ

バブル崩壊後にみられた不安定就業の増加や人材育成機能の低下に対する反省とともに、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が国内需要の停滞を招いた要因のひとつと考えられることも踏まえつつ、人的能力の形成をすそ野広く推し進めていくことが、今後の雇用システムの課題。

世代をつなぐ雇用管理と雇用システムの主要課題

雇用の安定、確保と人材育成の充実

- 雇用対策の強力な推進
- 長期雇用と人材育成機能の発揮

雇用の安定、確保を基本に、労使関係における人材育成の機能を改めて立て直していく。長期的な視点にたって人材の採用、配置、育成、処遇に取り組み、人的能力の蓄積のもとに企業の付加価値創造能力を高めていくことが大切。雇用の維持に取り組むことは、技術、技能の継承という観点から評価されるばかりでなく、経済変動のもとで所得と消費を安定させ、人々の不安心理を払拭し、経済の底支えに役立つ。東日本大震災からの復興、再建のためにも、被災者が仕事を通じて経済的な自立を回復し、地域社会の再建に力強く歩みを進めていくことができるよう支援することが重要。

不安定就業層の正規雇用化の推進

- 正規雇用への転換の促進
- 職業能力形成に向けた支援

不本意なまま不安定な就業のもとで働く層の正規雇用化を強力に推し進める。若年労働者に不安定就業層が生まれ、滞留傾向をもちながら年長化が進んでいるが、格差を固定化させ、世代間の断絶や社会の分断へつながる危険を内包している。職業能力開発のための社会的な支援や、正規雇用へ転換させるための企業の雇用管理における取組も重要。「ジョブ・カード」を活用し、キャリアコンサルティング、企業実習、OFF-JTなどを効果的に組み合わせることによって、若者の職業能力を着実に開発していくことが重要。その運用実績をもとに、より普遍的な取組としてさらなる推進を図っていくことが期待される。

高学歴化のもとでの職業選択への支援

- 求められる人材像の発信
- 幅広い職業選択機会の提供

高学歴化のもとで円滑な職業選択が果たせていない層に対する就職支援を強化する。高度な専門教育に触れる若者が増加する反面、習得した能力が社会の中にどのように位置づけられるかを全体として理解することは容易なことではなく、若者一人ひとりの希望と社会のニーズを調整するための仕組みの充実が求められる。多様な体験活動を行うことができる猶予期間として「ギャップイヤー」の取組の進展が期待される。今後、展開する産業分野を予測し、求められる人材像を積極的に発信することによって若者に今後の指針を与えることも必要。若者の職業選択機会を広く確保し、企業のニーズとの調整を図るため、採用選考の方法を工夫していくことも大切。

白書本文図表との対照表

概要	白書本体
雇用情勢の推移 P. 2	第1-(1)-1図 求人倍率及び完全失業率の推移 (季節調整値) P. 6
東日本大震災の影響 P. 3	第1-(1)-36図 業況判断と今後の予測 P. 39
賃金の内訳とその推移 P. 4	第1-(2)-1表 内訳別賃金の推移 P. 42
それぞれの時代状況と世代ごとにみた働き方 P. 5	第2-(3)-1表 世代年表 P. 149
学歴別就職者数と大学進学率の推移 P. 6	第2-(1)-25図 進学率の推移 P. 109 第2-(1)-26図 学歴別就職者数の推移 P. 110
世代ごとにみた入職初期の資質 P. 7	第2-(3)-5図 世代ごとにみた入職初期の資質 P. 171
若手人材の育成において重視すること P. 8	第2-(3)-30図 若手人材の配置、育成において重視すること P. 190
雇用や人材育成についての考え方 P. 9	第3-(1)-13図 雇用や人材育成についての考え方 P. 212
雇用形態別にみた賃金カーブの傾き P. 10	第3-(3)-19図 雇用形態別にみた賃金カーブの傾き (要因分解) P. 248
世代別にみた就業状態の推移 P. 11	第3-(2)-7図 世代別にみた就業状態(完全失業率及び非正規雇用比率)の推移 (男性) P. 224