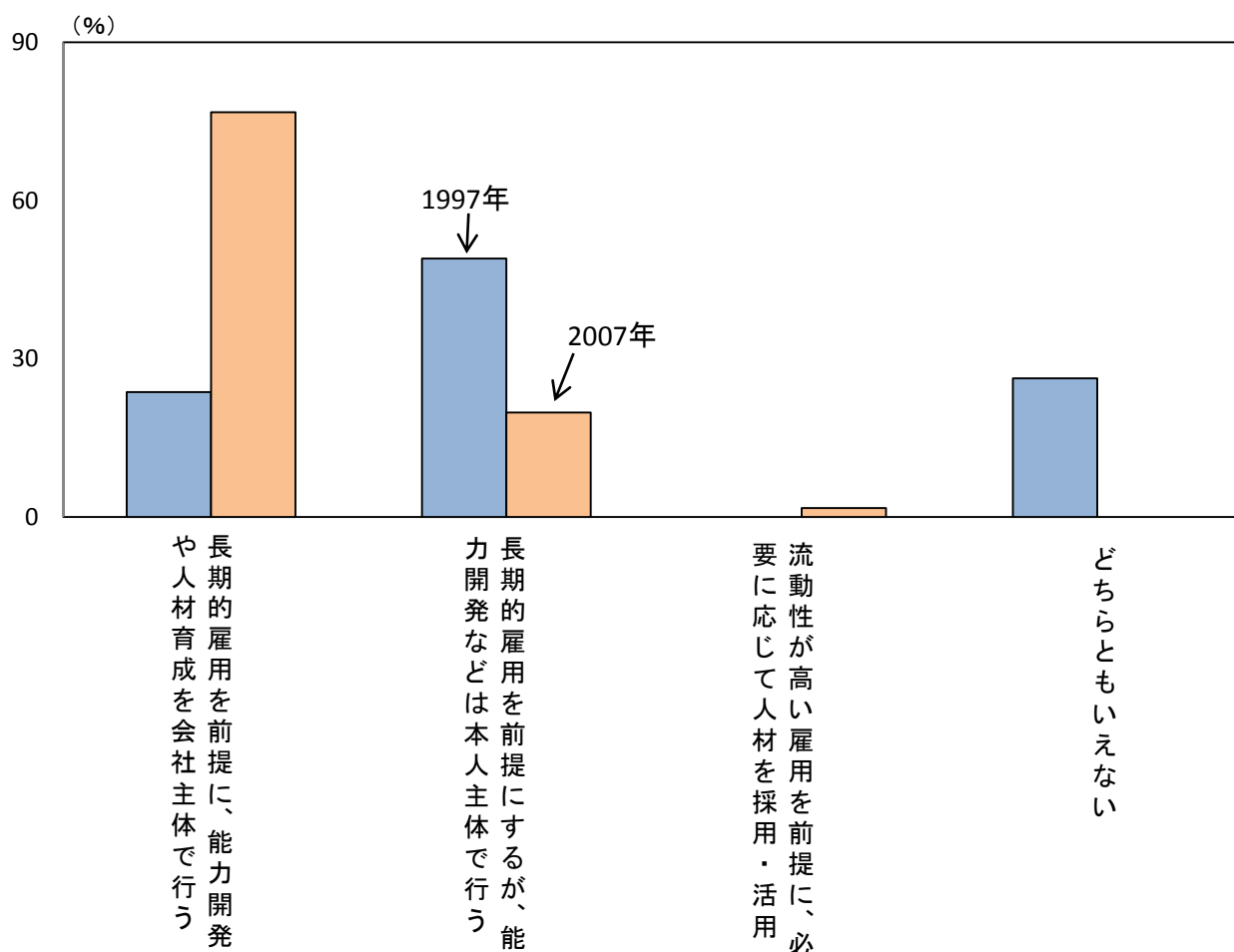


## 雇用や人材育成についての考え方



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。