

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。長期的な視点にたつて人材の採用、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。