

だけでなく非婚化も生じている可能性がある。

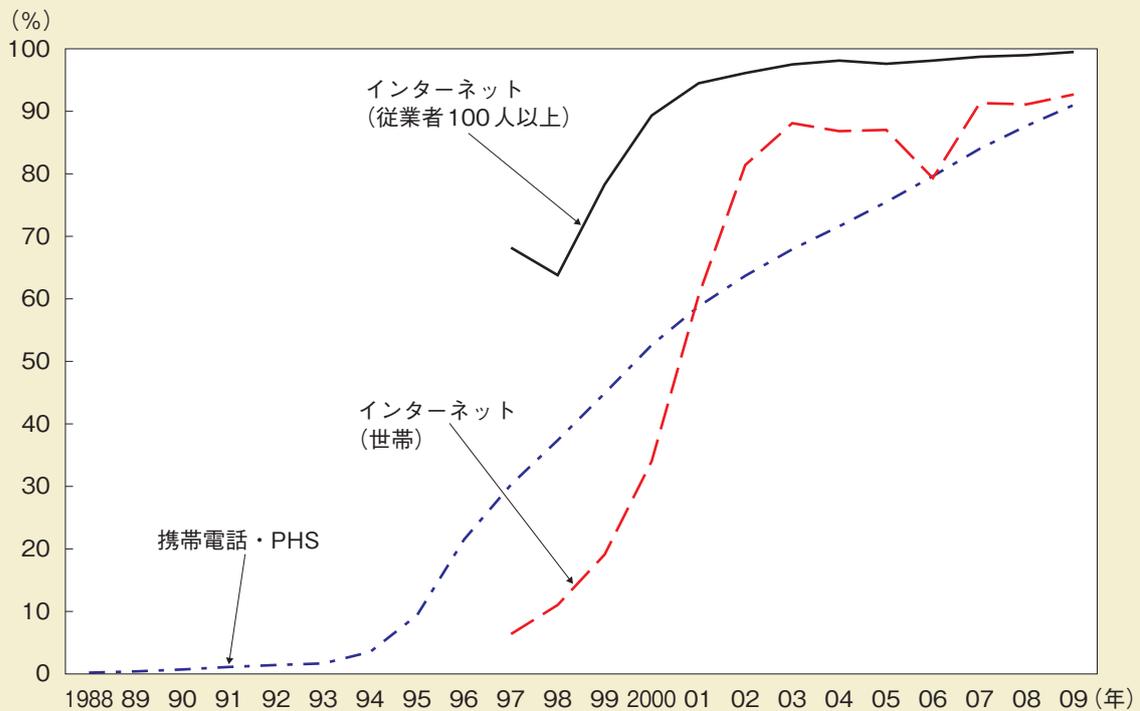
女性の出生行動はライフスタイルや働き方の変化に影響を受けている。高齢化が急速に進行している中で、社会を担う世代を育てていくためにも、安心して子どもが産める環境の整備に社会全体で取り組む必要がある。

#### 4) 情報化と社会の変化

##### (1990年代以降急速に進んだ情報化)

1990年代から2000年にかけて、情報通信技術が急速に発展し、いわゆる情報化が進んだ。インターネットの普及により、大量の情報が瞬時に入手できる環境が整備され、携帯電話は、今や生活に欠かせない通信手段となるなど、情報化は産業社会のみならず家庭や個人のライフスタイルにも大きな変化をもたらし、さらには、人々の働き方にも大きな変化をもたらした。第2-(1)-16図により、携帯電話、インターネット普及率をみると、携帯電話・PHSについては、1990年代後半から大きく上昇し、2000年に52.6%、2009年に91.0%となっている。インターネットについても同様に1990年代後半から大きく上昇し、特に、従業員100人以上規模の企業では、インターネット普及率はほぼ100%であり、情報化が短期間のうちに急速に進んだことがわかる。

第2-(1)-16図 携帯電話、インターネット普及率の推移



資料出所 総務省「通信利用動向調査」

(注) 1) 企業の1997年は、従業員300人以上の企業の数値。

2) 世帯の2006年のみ質問方法が異なるため厳密には接続しない。

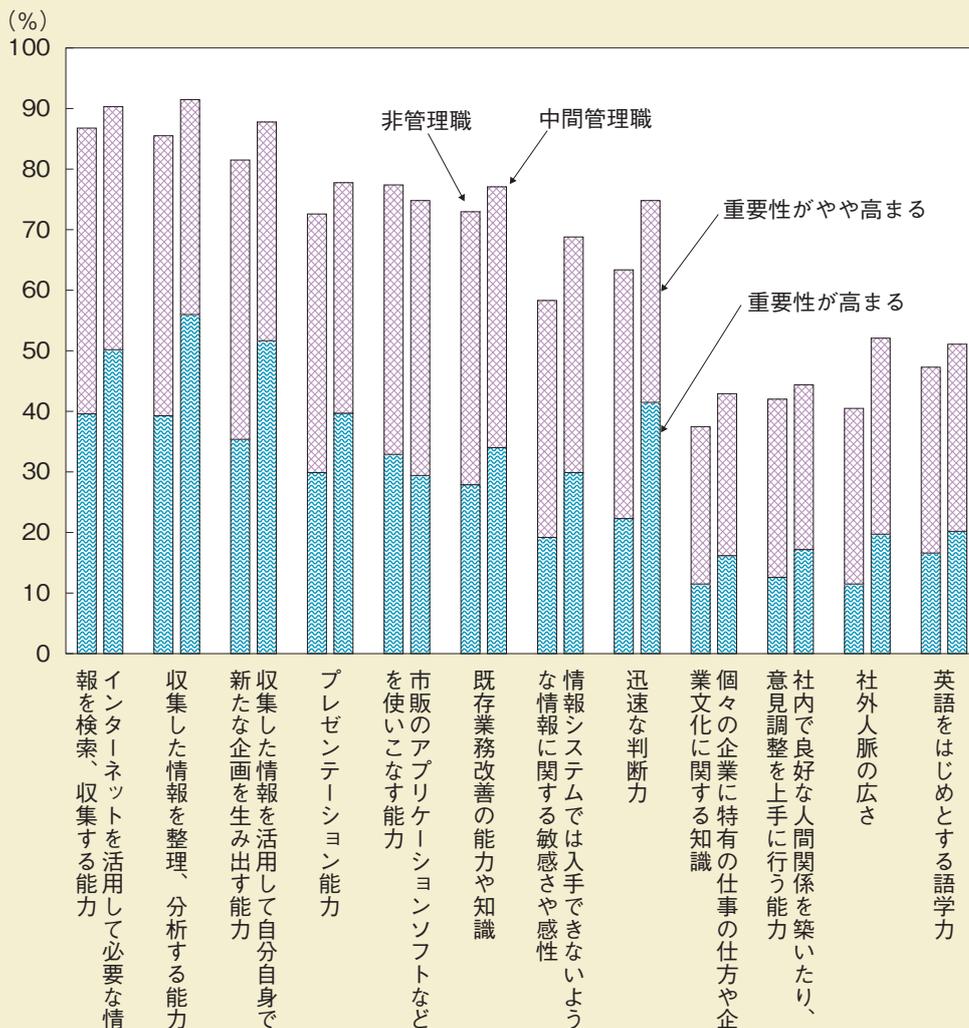
## (情報化がもたらす仕事の変化)

情報化が急速に進展した21世紀初頭において、企業における情報関連投資の目的をみると、業務のスピード向上や全体的な情報共有化のためが多く、次いでコスト削減となっている（付2－（1）－2表）。企業の情報関連投資は、人員削減などのコスト抑制を目的としたものというよりは、業務の改善をねらったものであったことがわかる。また、こうした変化の中で、社員に求められる能力も次第に変化するものと考えられた。

第2－（1）－17図により、2000年当時において情報化により求められると考えられる能力や知識をみると、情報を収集したり、整理・分析する能力とともに、自分自身で新たな企画を生み出す能力や既存業務を改善する能力などが、より求められるようになってきている。標準化・定型化が可能な業務については情報化の恩恵を受けるが、標準化・定型化になじまない企画や判断業務については、人が果たす役割は大きいものと考えられていたことがわかる。

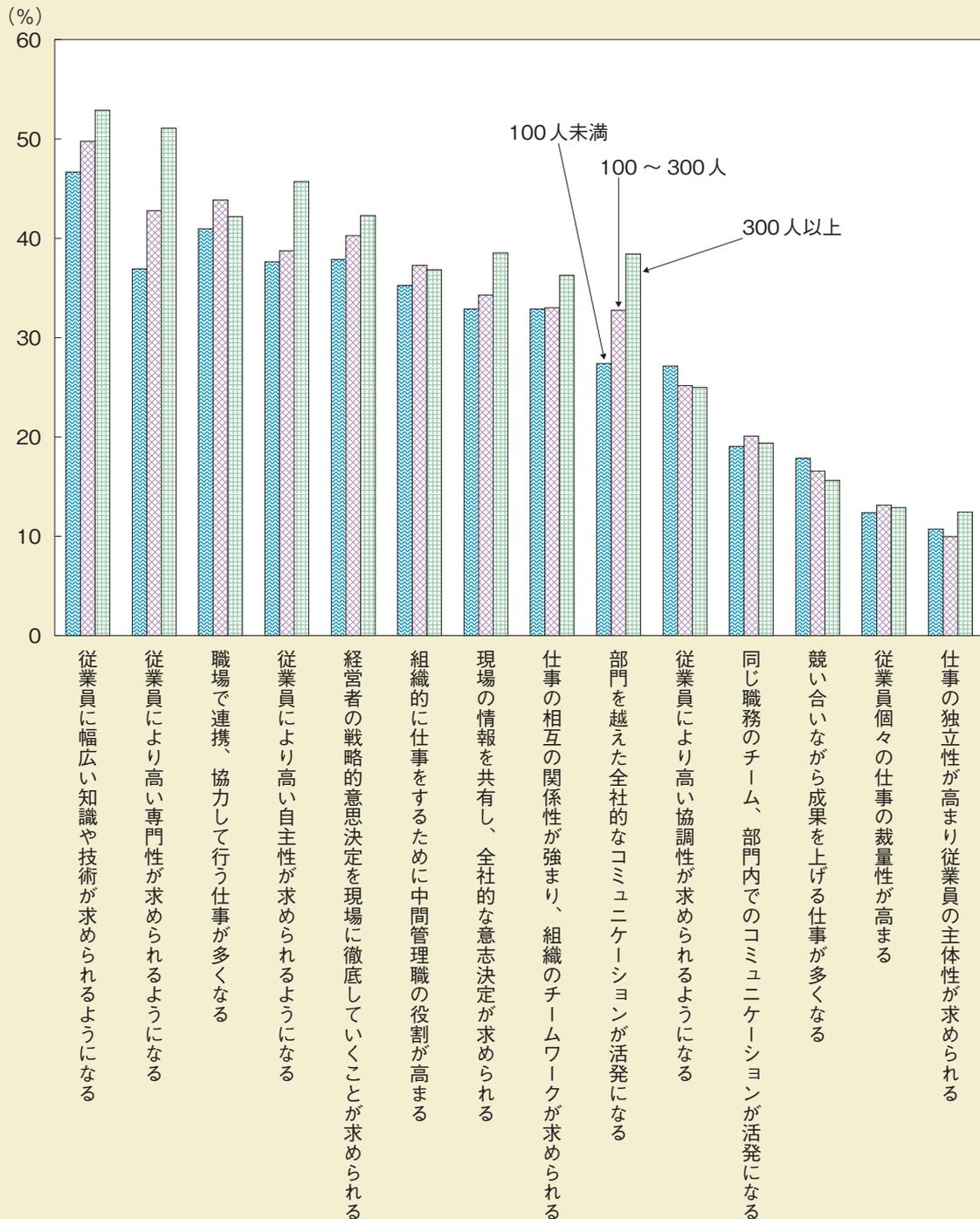
また、第2－（1）－18図により、2010年時点での企業が見通す、今後の労働者の働き方の変化についてみると、「従業員に幅広い知識や技術が求められるようになる」、「従業員に

第2－（1）－17図 情報化により今後求められる能力や知識



資料出所 日本労働研究機構「IT活用企業についての実態調査」（2000年）

第2- (1) - 18図 今後の働き方の見通し



より高い専門性が求められるようになる」、「職場で連携、協力して行う仕事が多くなる」など見通す企業が多くなっている。また、企業規模別に特徴をみると、「従業員により高い専門性が求められるようになる」、「部門を超えた全社的なコミュニケーションが活発になる」などで、規模間の違いが大きく、大企業での回答割合が高くなっている。

誰もがインターネット等で情報に容易にアクセスできる社会の中で、企業内で従業員が能

力を発揮するためには、高い技術力や幅広い専門知識など、他人とは違うプラスアルファの能力や、それらを持つ人同士を有機的に結びつけるコミュニケーション能力が重要になっていることがわかるが、これはまさに、2000年当時に必要だと考えられた標準化・定型化になじまない業務に対応するための能力でもある。今後、企業はこうした人的能力の形成、発揮に組織的に取り組むことで、多様で個性あふれる人材を採用・育成し、多くの人材を蓄積することとなり、その組織的な利点を活かすことができると考えられる。また、多様な人材が連携し、組織的に働いていくためには、コミュニケーションが大切であり、大企業において、「部門を越えた全社的なコミュニケーション」に対する期待が大きいのも、個性的な人材が活発に働くことができる組織風土を創造していくことが課題となっていることの表れであると考えられる。

## 5) 雇用情勢にみられる変化

### (大企業で大きかった1990年代の入職抑制)

戦後社会の変化の中で、日本企業の雇用慣行には、人材の採用、配置、育成をできるだけ長期的な視点に立って行おうとする姿勢がみられ、そうした企業の姿勢から新規学卒者の一括採用が定着し、若年時の入職から定年退職までの雇用の安定や企業内人材育成の充実が図られてきた。こうした雇用慣行は1980年代までは高い機能性を評価されてきたが、バブル崩壊以降の長期の経済停滞により、長期安定雇用のもとにある労働者の絞り込みと不安定就業者の増加が生じ、企業の雇用に関する方針にも変化が生じることとなった。

第2 - (1) - 19図により、事業所規模別に入職と離職の動向をみると、バブル崩壊後の1991年3月からの景気後退過程において離職率は、30~99人規模事業所では、景気後退過程の終わりに向けて、やや上昇する傾向がみられたが、100~499人規模及び500人以上規模においては、ほぼ横ばいであった。これに対し、入職率は、事業所規模が大きいほど低下幅が大きく、特に、500人以上規模において大きな離職超過が生じている。これは、大企業を中心に、解雇などの在職者に対する雇用調整ではなく、新規採用をはじめとする厳しい入職抑制によって雇用調整が行われたことを示している。また、離職超過は、景気後退過程を脱した後も、1990年代を通じて発生しており、こうした厳しい入職抑制の態度が長期にわたり維持されたことがうかがえ、新規学卒者の就職機会は大きく削減されることとなった。

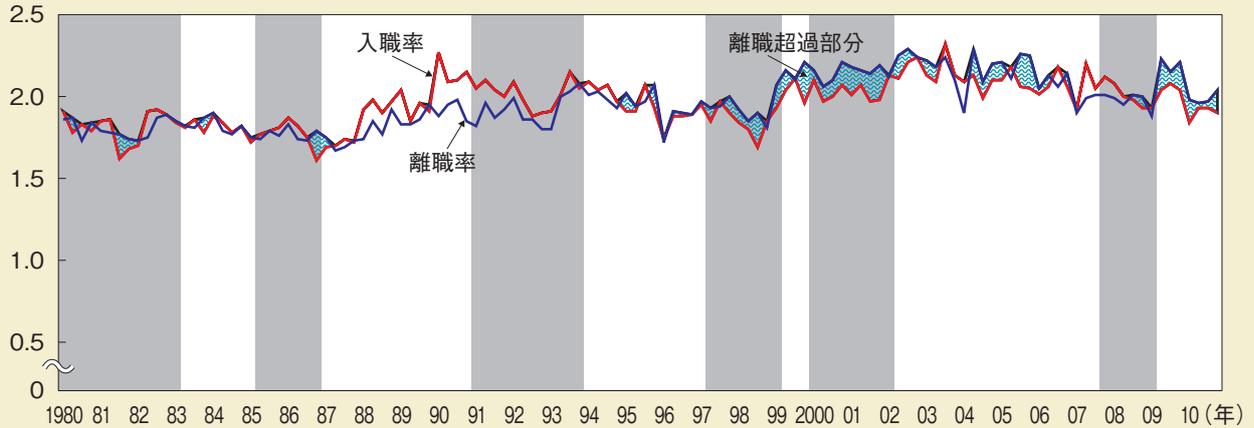
2000年12月からの景気後退過程では、離職率の上昇がみられ、特に、500人以上の大規模事業所での上昇が大きかった。1990年代までは堅持されてきた雇用方針が、2000年代初めに揺らぎがみられたことが、これらの雇用指標の変化にもあらわれている。

### (1990年代以降大きく上昇した完全失業率と非正規雇用比率)

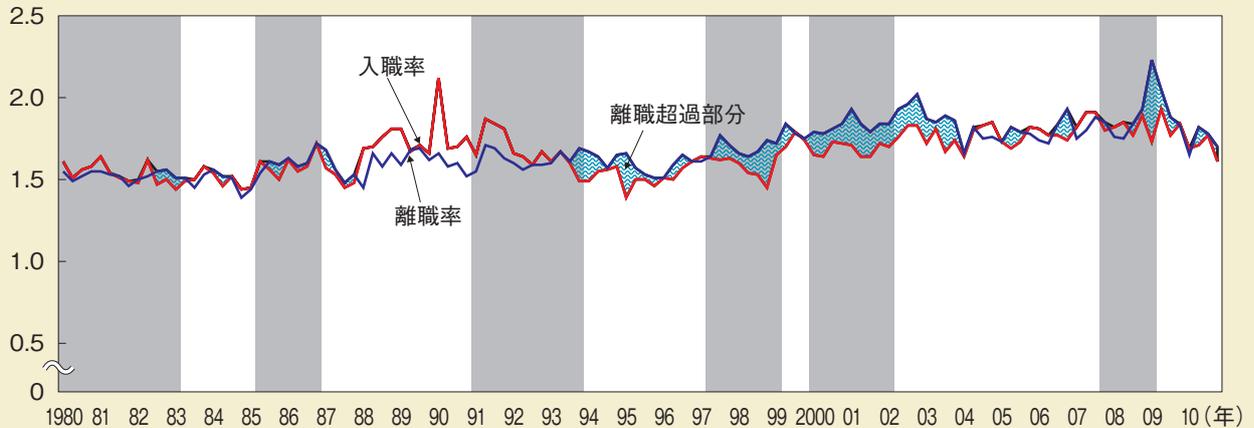
第2 - (1) - 20図により、年齢階級別完全失業率の推移をみると、1980年代までは、景気循環に伴う変動はあったものの1%から2%台の低い水準で推移していたが、バブル崩壊以降、2000年代初頭にかけて完全失業率は上昇し、1998年、2001年にはそれぞれ4%、5%を上回り、2002年には年平均で過去最高の5.4%を記録した。この完全失業率上昇過程においては、全ての年齢階級で上昇がみられたが、特に、15~24歳層で大きく上昇し、女性よ

第2 - (1) - 19図 事業所規模別入職率及び離職率の推移

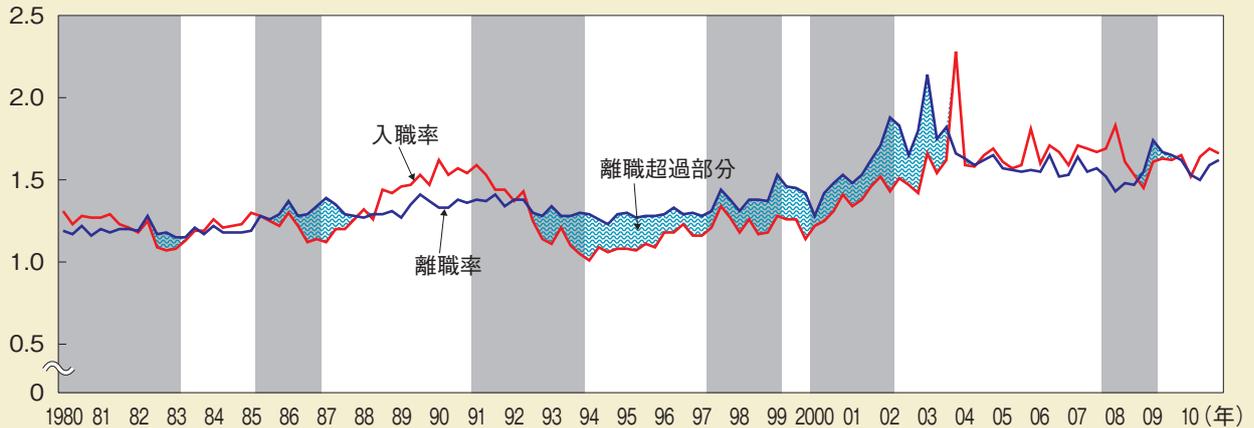
(%) (30～99人規模)



(%) (100～499人規模)



(%) (500人以上規模)

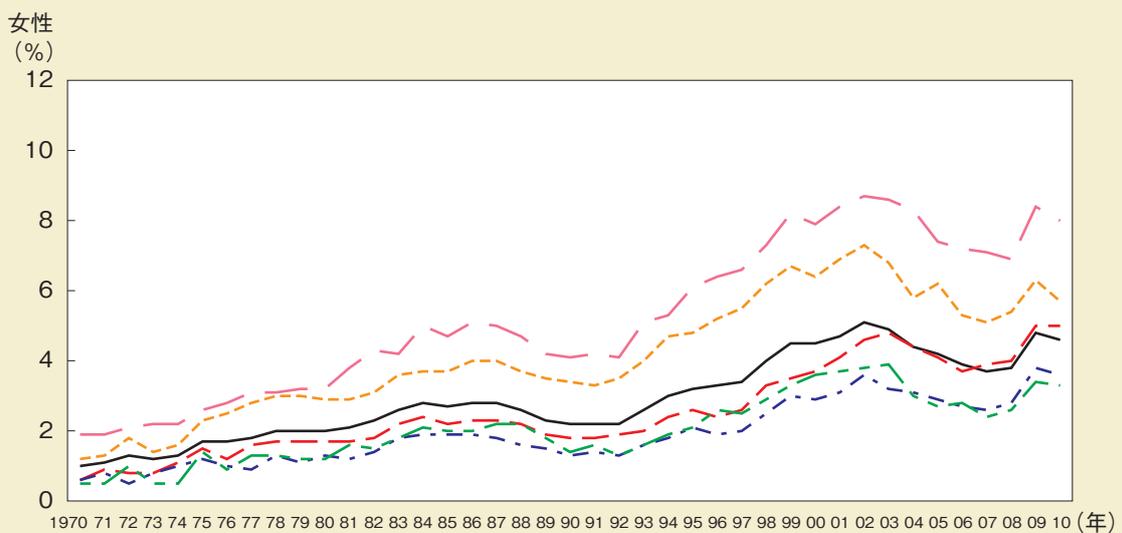
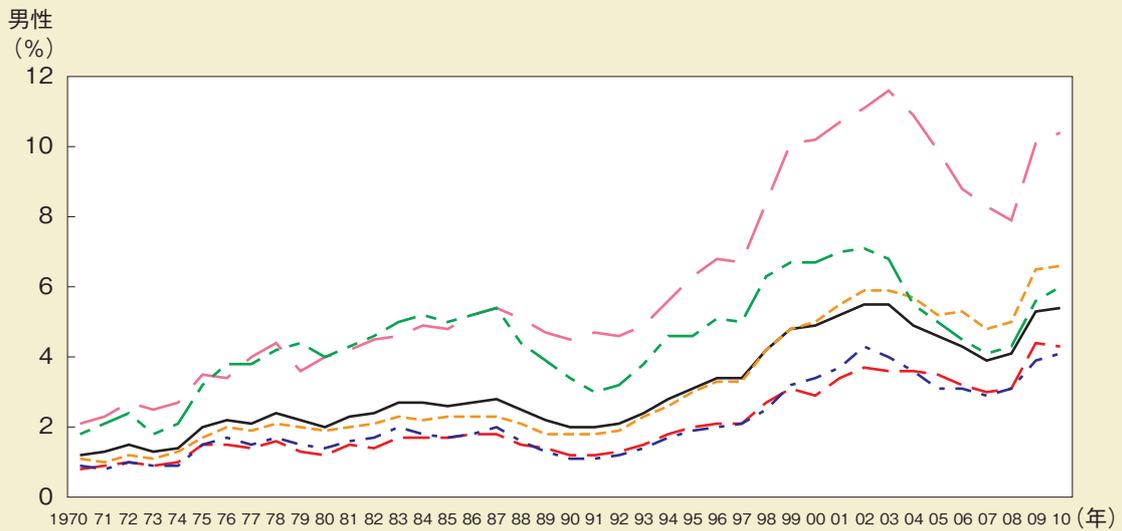
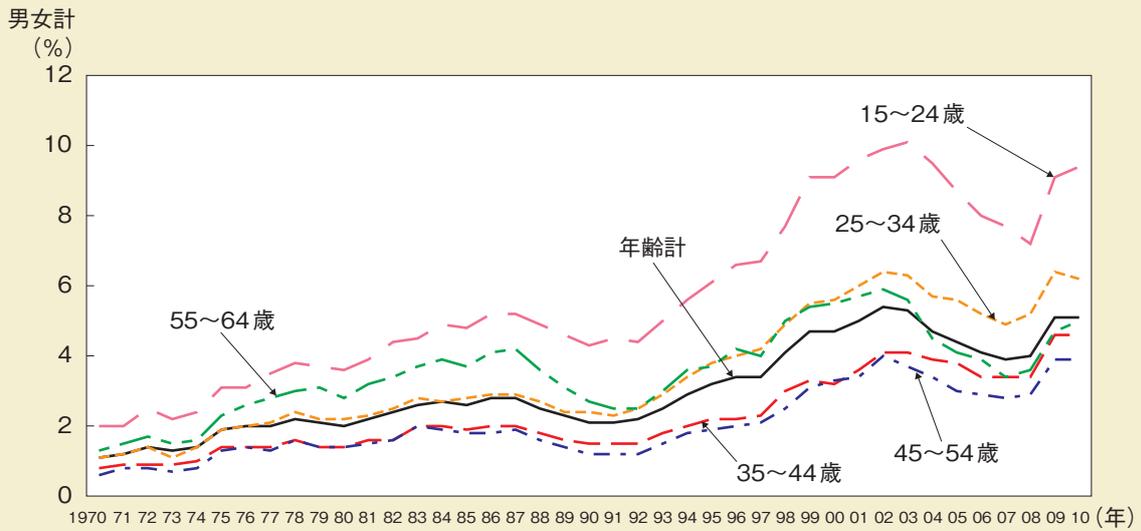


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 数値は調査産業計、四半期の季節調整値。
- 2) シャドー部分は景気後退期。

りも男性で上昇幅が大きかった。その後、景気の回復に伴い、完全失業率は低下したが、若年層は他の年齢階級よりも高い水準であり、若年層の雇用情勢は相対的に厳しかったといえる。また、20歳台前半層の改善に比べ、20歳台後半以降層の改善ポイントは小さく、新規学卒採用時に入職機会を逸すると、その後の就職環境が厳しくなる可能性がある。

## 第2 - (1) - 20 図 年齢階級別完全失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 1972年までは沖縄県を含まない。

なお、景気後退の影響を受け、2008年、2009年は完全失業率は上昇し、2010年については横ばいとなったが、15～24歳層は2010年も上昇しており、2010年3月卒の厳しい新規学卒者の採用状況も要因のひとつと考えられる。

また、第2 - (1) - 21図により、年齢階級別の非正規雇用比率をみると、どの年齢層においても上昇傾向が見られるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に、15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて大きな上昇がみられた。なお、完全失業者の動きと同様に、2000年代半ばでは15～24歳層で低下がみられる。

1990年代には新規学卒者が正規雇用者として採用される機会が大きく絞り込まれ、若年層の完全失業率は上昇し、同時に、非正規雇用の雇用形態で働く若者も著しく増加した。

### (就業形態に大きな影響を与えた大企業の採用行動)

第2 - (1) - 22図により、企業規模別雇用変化率と雇用形態別寄与度の推移をみると、1987～93年のバブル景気前後の時期では、大企業ほど雇用増加率が高まり、特に、正規雇用の増加寄与が大きかった。この時期には、大企業による同時一斉的な新規学卒採用の増加がみられ、中小企業の採用活動に支障を与えた可能性もあり、また、この過程で、中小企業における人材確保手段として非正規雇用が定着した面があったと思われる。

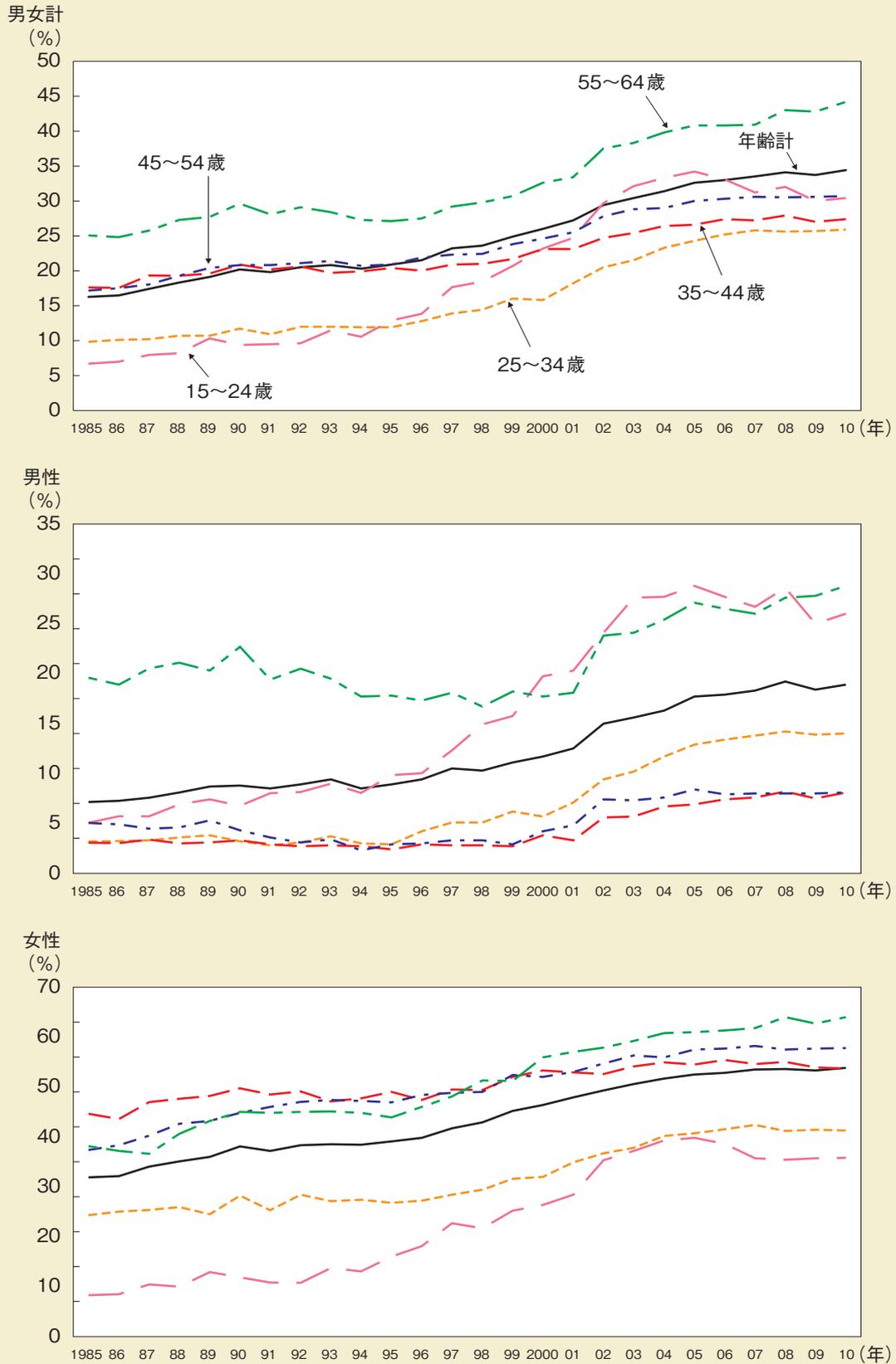
バブル崩壊後は、1993年以降、大企業で入職抑制がなされ、正規雇用は減少寄与を示したが、1993～97年の間は、1～29人規模、30～499人規模では正規雇用者の増加がみられた。しかし、1997年以降は全ての企業規模で正規雇用者は減少し、大企業ほどその減少寄与が大きかった。雇用は非正規雇用で増加し、非正規雇用比率の上昇も大企業を中心に高まることとなった。

さらに、景気拡張が始まった2002年以降の雇用をみると、大企業ほど雇用を拡大させたが、非正規雇用による寄与が大きく、2000年代の非正規雇用比率の上昇は、大企業による非正規雇用の増加が主要因であったと考えられる。なお、こうした大企業を中心とした採用態度は、社会的にみた雇用の安定という観点ばかりでなく、それぞれの企業における技術・技能の継承や人材育成という観点でも問題が多く、大企業の採用態度も次第に修正されてきている。2008年から2009年にかけては、全ての企業規模で雇用者数が減少する中で、大企業においてのみ正規雇用の寄与が増加となっている。

このように、新規学卒採用行動はバブル崩壊を境に大きく変化し、若年層の失業や不安定な就業を増加させる直接的な契機となったと考えられる。しかし、当初は非正規雇用やフリーターなどの働き方は、自分の都合の良い時間に働けるからなどの理由で、若年層を中心に積極的に受け入れられていたという側面を考えると、長期の職業キャリアを十分に展望することなく、安易に職業選択を行う若者側にも課題があったものと思われる。

また、こうした動きには、制度の改正も影響していたと考えられる。労働者派遣制度については、1985年に労働者派遣法が制定され、職を求める人々のニーズと、専門業務の人材を即時に確保した企業ニーズの双方を結びつけ、労働力需給を調整する制度として位置付けられた。その後、経済の変化や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、種々の改正が実施され、1999年には、適用対象業務が建設・港湾業務や医療などを除き、原則自由化され、2004年には、製造業務への派遣解禁や派遣期間の延長などが行われた（付2 -

## 第2 - (1) - 21図 年齢階級別非正規雇用比率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査（2月調査）」「労働力調査（詳細集計）」

(注) 1) 2001年までは各年2月の値で、2002年以降は年平均値。

2) 15~24歳は在学中を除く。