

はじめに

我が国経済は、2012年年央から欧州政府債務危機に伴う世界景気の減速等により弱い動きとなったものの、2013年に入って、経済政策への期待等から株高が進んだこと等を背景に企業や家計のマインドが改善し、内需がけん引する形で、景気は持ち直しに転じ、足下では緩やかな回復基調にある。生産や企業収益の改善を背景として、2013年11月には有効求人倍率が6年1か月ぶりに1倍を超え、2014年3月には1.07倍となった。さらに、雇用者が前年差約50万人と大きく増加する中で、完全失業率は着実な低下を続け、2014年3月には3.6%となり、リーマンショック前の水準まで回復するなど、雇用情勢は着実に改善している。

「平成26年版 労働経済の分析」では、こうした2013年度を中心とした労働経済の状況を分析するとともに、経済の好循環の実現に向け、企業収益の拡大を持続的な賃金上昇につなげていくための方策について検討した。さらに、中長期的な我が国の課題として、人材こそが世界に誇る最大の資源であるという認識の下、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の構築に向け、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現が求められている。こうした問題意識を踏まえ、労働者を育成し、その就労意欲を引き出すことによって、企業の成長へとつなげていく人材マネジメントについて分析するとともに、職業経験を通じた人的資本の蓄積によって職業能力をさらに高め、安定した生活を送ることのできる職業生涯を通じたキャリアの形成に関して分析を行った。

第1章「労働経済の推移と特徴」では、最近の緩やかな景気回復の下で、景気回復の果実が雇用・賃金・勤労者家計へ波及している状況を確認するとともに、さらなる着実な景気回復に向けた今後の課題を整理した。

第2章「企業における人材マネジメントの動向と課題」では、グローバル化やITを始めとする技術革新の進展、経営の不確実性の増大等の企業を取り巻く競争環境の変化が労働市場にどのように作用しているのか、またその影響を受けた企業の人材マネジメントの変化と特徴を分析することを通じて、企業を成長させる人材マネジメントについて検討している。

第3章「職業生涯を通じたキャリア形成」では、過去30年間の人々の働き方の変化を雇用形態や転職・離職動向などの側面から分析するとともに、出産・育児、介護等の生涯における出来事と職業キャリア、正規の雇用を希望しながらも非正規雇用の職に従事する労働者の正規雇用への移行に向けた取組について分析した。

凡例

○本分析は、原則として2014年3月分までのデータに基づいている。

○年（年度）の表記は、原則として西暦を使用している。

○産業（業種）、職業の表記について

資料出所の調査における用語をそのまま用いているため、類似の産業（業種）、職業について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」報告（非正規雇用問題に係るビジョン）（2012年3月厚生労働省職業安定局）を参考に、以下の整理にしたがって、雇用形態の異なる労働者について言及している。（図表においては、各種統計調査で用いられている表記（正社員、正社員以外など）を原則として使用している。）

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。

（正規雇用労働者）

①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の3つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

なお、職務・勤務地・勤務時間等が限定されている者を「多様な正社員」としている。

（非正規雇用労働者）

上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」（勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者）。