

率」は 29.0%まで低下しており、

- ・ また、民間企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は平成年代に入って急落しており、我が国全体で過去のピークの昭和 63 年と比べ、約 1000 億円減少している。

- 国際的にみると、先進諸国においては人材の在り方如何が社会経済の在り方を左右する「ポスト工業社会」ないし「知識社会」に突入し、各国が競って人材投資に力を入れている。

こうした中で、我が国は、従業員 1 人当たりの研修費用が欧米諸国の約半分程度の水準であるなど能力開発投資が際立って低い上に、近年さらに後退しており、従来の遺産で持ちこたえているものの、このままでは早晩各国から取り残され、人材の質的低下から衰退に向かいかねない。

- 特に若年層ではニート、フリーターや失業者が依然多数に上っているが、こうした状況が続くことは、能力を修得すべき時に修得できない結果、将来における人材の不良債権を累積することを意味しており、ポスト工業社会に入った我が国経済社会の質的破綻につながりかねない危機的状況であると言える。

- このほか、企業における事業の選択と集中により、中高年層のリストラが進み、現場力が弱まっているが、2007 年以後、団塊の世代が大量に引退することにより、技術・技能が継承されず、失われてしまうことが懸念される。

## Ⅱ 人材育成システムをめぐる構造的変化

上記のような能力開発投資の低下や若年層等のキャリアに係る深刻な問題の背景には、構造的ともいえる環境の変化の結果、従来の人材育成システムが十分機能しなくなっているという事情があり、構造的な変化に焦点を当て、新たな対応を考えていく必要がある。

### 1 これまでの組織中心の人材育成システム

- これまでの労働者の職業キャリアの在り方は、大企業を中心に、長期の安定した雇用が保障される中で、異動、配置転換、昇進・昇格などを基本的に「企業任せ」にし、人材育成という点でも、企業に入ってから OJT を中心とする教育訓練によって職業上必要な知識・技能を修得し、長期にわたる実務経験を通じて実践力を蓄積していくという方法が支配的であった。
- また、新規学卒者の採用についても、こうした企業内人材育成システムを前提に、