

- 企業の教育訓練投資の減少

③ 労働者の意識の変化と取り巻く現実

→企業行動と労働者の意識の変化におけるさまざまな「ずれ」が生じ労働者の意欲と能力が活かされない現状

- 正規雇用での雇用機会の減少、いわゆるフリーターやニートの増加等若年層の就業機会をめぐる厳しい状況
- 女性の管理職比率は低く、活躍できない領域が残っている等、能力発揮の機会は限定的。また、出産・育児等と仕事との両立も困難
- 高い労働意欲を持つにもかかわらず、高齢者の就労機会の提供は不十分
- 企業が教育訓練投資を減少させる中で、個人のみで能力開発を十分に行うことは困難
- 多様な働き方の広がり。依然として「正社員」を希望する者は多い一方で「正社員」以外の働き方を選択した場合の雇用の不安定化
- 仕事以外の活動に従事できるよう、柔軟な働き方を希望する労働者が増えているが、仕事と生活の両立は困難

第2章 今後の社会の展望と課題

(1) 現状のままで推移した場合の社会

このような企業と労働者の間に「ずれ」が生じている現状を放置したまま何らの対策を講ずることなく、人口減少時代を迎えれば、

- ・ 経済社会を支える者の減少
- ・ 我が国の産業を支える人材の質の低下
- ・ 格差が拡大し将来に希望が持てないことによる社会の不安定化の加速
- ・ 少子化の進行

を招き、我が国経済社会の活力の長期的な停滞、ひいては国民の生活水準も低下するおそれ

(2) 目指すべき社会

- このようなシナリオを回避するためには、人材こそ経済社会の発展の礎であるとの基本的理念の下、

- ・ 意欲と能力を発揮できる就業機会を持つ
- ・ 能力を高める機会を持つ
- ・ 安心・公正に働ける
- ・ 労働以外の生活も充実できる

という、「すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会」の実現を目指すべき。すなわち、すべての人が達成感や満足感を持ち、報われることができる社会の実現を図る必要。