

ていない状況がみられるとともに、個別労働関係紛争も増加している¹⁸。

若者については、学卒労働市場は、景気の回復や定年退職者の技能継承の必要性等から、この2、3年改善の動きがみられている¹⁹。一方、フリーターやニートが増加傾向にあるが、その要因としては、新卒採用が特に厳しい時期に「正社員」として就職できなかった者が、新卒採用を重視する企業が多いため「正社員」となる機会に恵まれないこと²⁰、企業の即戦力志向の高まりの中で、求められる人材が高度化・多様化し、また、サービス産業が拡大する中、「正社員」での雇用機会が減少していること、また、本人の仕事に対する意識に問題がみられること、学校教育が産業界のニーズに対応できていないこと等様々なものが考えられる。

女性の働き方については、男性・女性いずれにおいても「子どもができてずっと仕事を続ける方がよい」と考える者が、「子どもができたなら仕事を辞め、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」と考える者を上回り²¹、様々な分野で女性の活躍が徐々に広がりつつあるが、女性が活躍できていない職域は残っており、女性の管理職比率も低い等²²、能力発揮の機会は十分でない。また、出産を機に働く女性の約7割が退職²³する等、出産・子育て等と仕事との両立が困難であり、いったん退職すると、再就職・再就業が困難となっている。

高齢者については、国際的に見ても高い労働意欲を持つ一方で、年齢を主たる基準として雇用管理を行っている企業も多く、十分な雇用・就業の機会が提供されているとはいえない。特に65歳以上の層では、仕事や会社が生きがいの場であると考える者の割合は低下し、地域活動等に生きがいを求める者の割合が高くなっているが、そうしたニーズを満たす場が十分に確保されているとはいえない状況にある。

また、企業が教育訓練投資を減少させる中で、個人は、能力開発を行うため

¹⁸ 2004年度における民事上の個別労働関係紛争相談件数は約16万件と前年度より13.7%増加。

¹⁹ 高卒労働市場についても、依然として厳しい状況にあるものの、改善傾向にある。なお、労働政策研究・研修機構「新規学卒採用の現状と将来—現状と将来—」（2005年5月）によると、「企業は高卒者の能力低下を危惧する一方で、高卒者を企業内で育成することで、大卒者に劣らない能力を開発できる可能性がある」と認識している。」とされている。

²⁰ 第二新卒（卒業後6か月以上経過した者）の採用に関する企業の年齢制限の状況を見ると、25歳を境に応募を受け付ける企業の割合が大きく低下している（労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査」（2005年））。

²¹ 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」（2004年）。

²² 女性の管理職比率について国際比較をすると、アメリカ（2002年）45.9%、ドイツ（2003年）34.5%に対し、日本（2003年）は9.9%となっている（厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会中間報告書」（2004年6月））。また、研究者に占める女性比率を見ると、イタリア、フランスが約28%、スイス約21%、ドイツ約16%に対し、日本は約10.2%となっている（科学技術政策研究所・三菱総合研究所「主要な科学技術関係人材育成プログラムの達成効果及び問題点」（2005年3月）p191）。

²³ 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（2001年）。