

### （長期雇用維持・年功的要素縮小企業グループの特徴）

賃金制度をみると、仕事の成果を賃金に反映させる制度を導入している企業の割合が高く、かつ、同制度が労働者の働きやすさや働きがいの向上に役に立つと考えている企業の割合が高い（付2 - (2) - 7表）。労働者も、同制度を利用したことがある割合が高く、その結果、業績がより反映されるようになり、同世代間で賃金格差が拡大していると感じている労働者の割合が高い。また、仕事の成果を賃金に反映させる制度が働きやすさや働きがいの向上に役立つと考える労働者の割合が長期雇用変更・年功的要素縮小型企業グループに次いで高い。

このグループは他グループに比べて、賃金制度の変更を納得性を確保した評価制度の導入と併せて取り組んでいる割合が高く、また、賃金水準が低下した労働者よりも高まった労働者の割合が高いことから、賃金の変化に対しては、不満を感じている労働者の割合が高いものの、他のグループと比較すると満足を感じている労働者の割合も高くなっている（付2 - (2) - 8表）。なお、自己申告制度、社内公募制度についても、導入されている割合が最も高く、利用したことがある労働者の割合も高い（付2 - (2) - 9表）。

能力開発についてみると、会社が積極的に能力開発に関与する方針を持つ企業の割合がグループ中で最も高くなっており、実際に計画的なOJT、Off-JT、自己啓発に関する支援制度、有給教育訓練休暇制度、資格取得の支援制度といった制度について導入している、又は導入予定であるとする割合が高く、また、外部教育機関に関する情報提供もやや高くなっている（付2 - (2) - 10表、付2 - (2) - 11表）。

また、同グループでは能力開発を3年前と比べて重要だと思うようになった労働者の割合がやや高く、実際に会社が行う教育訓練を実施している割合も高くなっている（付2 - (2) - 12表）。具体的な教育訓練の内容については、計画的なOJT、Off-JT、自己啓発に関する支援制度、資格取得の支援制度、外部教育訓練に関する情報提供の利用の割合が高い（付2 - (2) - 13表）。これらのことから、研修・教育訓練の機会に対しては、他グループと同様に不満を感じている労働者の割合が、満足を感じている労働者の割合を上回っているものの、他グループと比べると満足を感じている労働者の割合自体も高く、このことが仕事の内容の満足感が高い原因の1つとなっていると考えられる（付2 - (2) - 14表）。

採用についてみると、同グループでは、グループ中で最も新規学卒者の採用を重視している企業割合が高く、7割を超えている。また、同グループでは、他グループに比べて中途採用を重視する傾向にある。さらに、人材の社内育成が、グループ中で最も重視されている。これらのことから、同グループは新規学卒者の採用を中心としつつ、中途採用を組み合わせる多様な方法で人材を集め、社内で適切に育成する仕組みを構築しようとしている企業であると考えられる（付2 - (2) - 15表）。

このグループは、経営戦略と人事労務管理の関係を深める中で、長期雇用を維持しつつ、年功的要素を縮小し、成果や能力を重視する方向で雇用管理制度の変更に取り組んでおり、長期雇用の利点も活かしながら雇用の質の充実させているものと考えられる。

### （長期雇用変更・年功的要素縮小企業グループの特徴）

賃金制度をみると、仕事の成果を賃金に反映させる制度を導入している企業の割合が、長期雇用維持・年功的要素縮小企業グループに次いで高く、かつ、労働者の働きやすさや働きがい

の向上に役に立つと考えている企業の割合も長期雇用維持・年功的要素縮小企業グループに次いで高い（前掲付2 - (2) - 7表）。

労働者も、仕事の成果を賃金に反映させる制度を利用したことがある割合が長期雇用維持・年功的要素縮小型企業グループに次いで高く、業績がより反映されるようになった割合及び同世代間で賃金格差が拡大している割合がグループ中で最も高くなっている。また、仕事の成果を賃金に反映させる制度が働きやすさや働きがいの向上に役立つと考える労働者の割合が、グループ中で最も高くなっている。

また、このグループは、賃金制度の変更に納得性を確保した評価制度の導入と併せて取り組む割合が長期雇用維持・年功的要素縮小型企業グループに次いで高く、賃金水準が高まった労働者の割合も同様に高いものの、賃金水準が低くなったとする割合が高まったとする割合を上回っており、また、賃金の変化に対する労働者の満足感をみると、高まっている割合が高い一方、低下している割合も高くなっている（前掲付2 - (2) - 8表）。なお、自己申告制度、社内公募制度については、長期雇用維持・年功的要素縮小企業グループに次いで導入されている割合が高く、利用したことがある労働者の割合も高い（前掲付2 - (2) - 9表）。

能力開発については、会社が積極的に能力開発に関与する方針を持つ企業の割合、計画的なOJT、自己啓発に関する支援制度を導入している割合が長期雇用維持・年功的要素縮小型企業グループに次いで高くなっている（前掲付2 - (2) - 10表、前掲付2 - (2) - 11表）。労働者の能力開発に対する意欲は高く、能力開発を3年前と比べて重要だと思うようになった労働者割合が最も高く、また、自己啓発を行っている割合が最も高い。

また、非正規従業員を能力開発の対象者としている企業の割合が、グループ内で最も高くなっており、今後対象とする割合も最も高い（付2 - (2) - 16表）。実際に、非正規従業員に対して計画的なOJT、Off-JT、自己啓発に関する支援制度を導入している又は導入予定である企業の割合が、他グループに比べ高くなっている（付2 - (2) - 17表）。このグループは、労働者に占める非正規雇用従業員の割合が高く、雇用形態の多様化が進んでいると考えられることから、こうした労働者に対する能力開発を積極的に取り組んでいるものと考えられる。

採用についてみると、新規学卒採用重視の割合が低く、グループ中で最も中途採用を重視している（前掲付2 - (2) - 15表）。

このグループは、年功的要素を縮小し、成果や能力を重視する方向で雇用管理制度の変更に取り組んでいる一方、正規従業員を中心とした長期雇用を維持するとする企業の割合が低く、中途採用に積極的であることから、非正規従業員の活用を含め雇用形態の多様化を進めていると考えられる。今後とも、労働者の意欲を引き出し企業業績につなげていくため、能力開発機会を非正規従業員に対してもさらに提供していくなどの対応を図っていくことが重要であると考えられる。

#### （長期雇用維持・年功的要素維持企業グループと長期雇用変更・年功的要素維持企業グループの特徴）

長期雇用変更・年功的要素維持企業グループでは、賃金・処遇制度、能力開発やその他の雇用管理への取組は他グループと比べると低調であり、雇用管理制度の変更など労働者の意欲を引き出す取組を他グループほど熱心に行っていない（前掲付2 - (2) - 7~11表）。

また、長期雇用維持・年功的要素維持型企业グループでは、雇用管理制度の変更など労働者の意欲を引き出す取組についてはグループ合計の傾向とさほど変わりがない（前掲付2 - (2) - 6表）。

### 3) 人材の育成・確保の方針と企業業績

#### （雇用管理と人材育成・確保）

年功的要素を縮小し、能力や成果を重視することにより、労働者の意欲を引き出す方向で雇用管理の見直しを進める企業が多い。しかし、このような制度が、短期的に成果をあげることのみを評価するように運営されることとなれば、長期的な視点が必要な職業経験の蓄積や労働者の能力開発への取組がおろそかになるおそれがある。人材育成が阻害されると、企業業績にも影響を及ぼすと考えられる（成果主義の導入に伴う人材育成の課題については「平成15年版労働経済の分析」参照）。

ここでは、近年の採用の動向を整理するとともに、採用や人材育成の方針と企業業績の関係について分析する。

#### （新規学卒者の採用の動向）

厚生労働省「労働経済動向調査」により、新規学卒者の採用計画をみると、採用計画があるとする事業所の割合は、景気の低迷を反映して、1990年代を通じて低下傾向で推移した（付2 - (2) - 18表）。

しかし、「労働経済動向調査」（2004年5月調査）によると、2003年秋以降の景気の着実な回復の中で、2005年3月卒業者の採用予定者数を増加するという事業所割合は前年を上回っている。

厚生労働省「雇用管理調査」（2004年）により、新規高卒者の採用の際の重視事項をみると、「熱意・意欲」、「健康・体力」、「一般教養・常識」、「協調性・バランス感覚」の順に割合が高くなっており、「学業成績」は下方に位置している。これを企業規模別にみると、規模が大きいほど「学業成績」を重視する傾向がある。一方で、原則として新規高卒者を採用しないとする企業で、その理由をみると、「高卒の知識・能力では業務が遂行できないから」とする企業割合が最も高くなっている（付2 - (2) - 19表）。

また、新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視事項をみると、「熱意・意欲」、「コミュニケーション能力」、「一般常識・教養」、「行動力・実行力」、「協調性・バランス感覚」の順に割合が高くなっている。これを企業規模別にみると、規模が大きいほど「行動力・実行力」、「コミュニケーション能力」を重視する傾向がある（付2 - (2) - 20表）。

企業は、新規学卒者の採用に当たり、熱意や意欲を最も重視しているが、これは新規学卒者について、採用後企業内部で長期的に育成する傾向があるためであると考えられる。一方で、産業の高度化・高付加価値化が求められる中で、求められる能力水準が全体として高まっていることなどから、特に新規高卒者の採用は厳しい状況が続いている。

### （中途採用の動向）

前出「雇用管理調査」により、1989年から2004年までの中途採用の動向をみると、中途採用を行った又は行う予定がある企業の割合は、雇用失業情勢が厳しい状況にあった影響を受け、管理職、事務職、技術・研究職、現業職のいずれの職種も1992年から2001年まで低下している。2004年は2001年に比べ、技術・研究職、管理職では上昇し、事務職、現業職は引き続き低下した。（付2 - （2） - 21表）

また、JILPT調査（企業調査）により、2003年の正規従業員の中途採用の状況をみると、3年前と比べて増加したと答えた企業は3割となっている。今後、中途採用を増やすと答えた企業もほぼ同じ割合となっている。産業別には、医療・福祉、製造業が中途採用を増やす割合が高い（付2 - （2） - 22表）

また、前出「雇用管理調査」により、中途採用の採用の際の重視事項をみると、管理職、事務職では、「職務経験」とする企業割合が最も高いが、技術・研究職では、「専門的知識・技能」が最も高くなっており、中途採用は、即戦力として期待されていることがうかがわれる（付2 - （2） - 23表）

### （採用の動向と企業業績）

企業の採用は、短期的な業績の動向にも影響されるが、基本的には中長期的な人材育成方針や企業内の労働者構成を踏まえて決定されていると考えられ、短期的な採用の動向が直ちに業績に影響を及ぼすとは考えにくい。そのため、ここでは採用の動向ではなく、採用・人材育成に関する方針について、業績との関係性をみることとする。

JILPT調査（企業調査）により、採用に関する方針と企業業績の関係についてみると、新規学卒者の採用を重視している企業の方が、そうではない企業より一人当たりの経常利益が高い傾向があり、そのうち人材の社内育成を重視している企業では特に高くなっている。中途採用でもこの傾向は若干弱まるものの同様となっている（第2 - （2） - 8図）

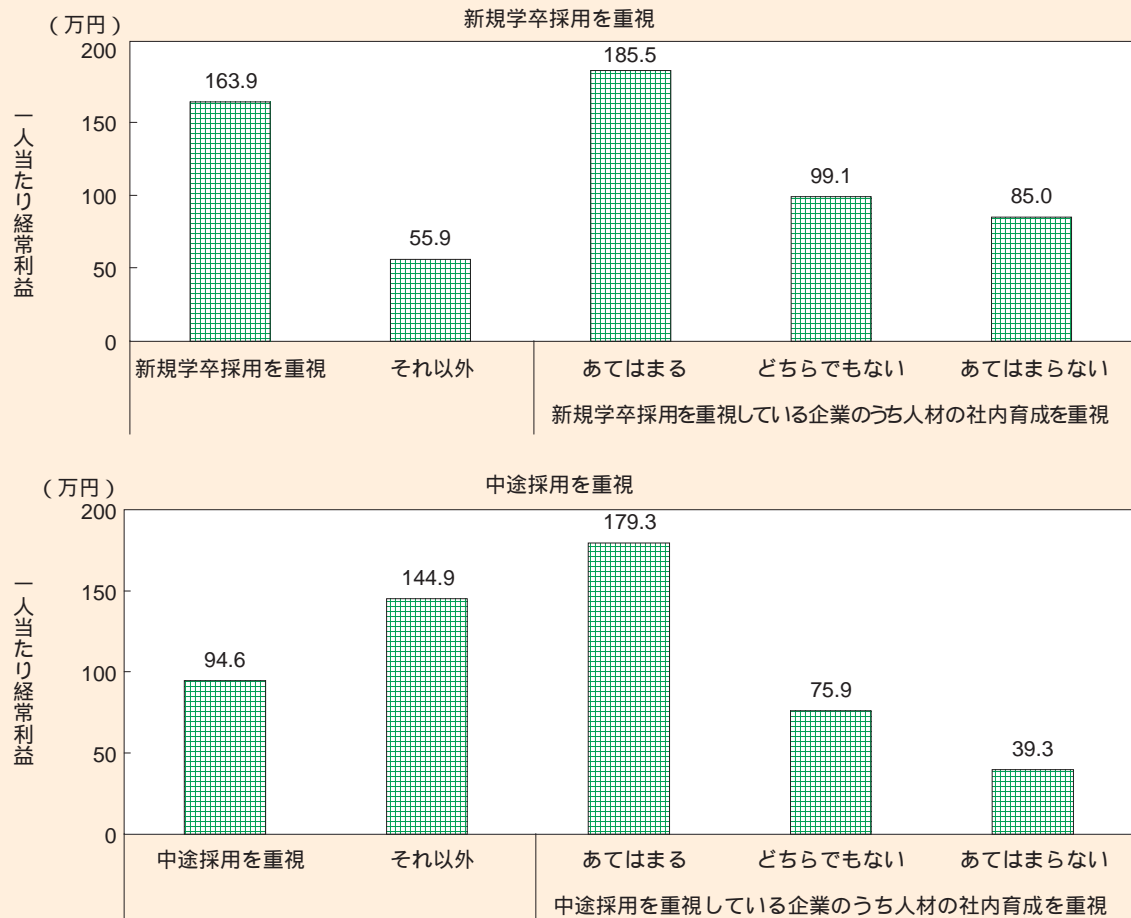
景気の低迷により、1990年代においては採用が抑制されているものの、今後は、国際経済競争が激化する中で、高付加価値化への対応が必要な産業を中心に、創造的能力を有する人材を確保していくことが必要となってきている。

長期雇用を維持する方針を持つ企業では、引き続き新規学卒者を採用して長期的な人材育成を行っていくことが重視されるものとみられるが、一方で、即戦力志向も強まっていることから、新規学卒者の採用とともに積極的に中途採用が行われていくことが予想される。賃金・処遇制度が成果や能力を重視する方向で変更されており、その中で職務の明確化や処遇の公平性に対する労働者の意識が高まっていると考えられることから、中途採用者についても、こうした制度変更の中で適切に配置・処遇されることが課題であると考えられる。

今後は、新規学卒者と中途採用者の双方を社内に適切に配置していくことで総合的な人材育成を図ることにより、その能力を最大限に引き出していくことが、企業活動の活性化と業績の向上にとって重要であると考えられる。



第 2 - ( 2 ) - 8 図 採用方針・人材育成と企業業績



資料出所 労働政策研究・研修機構 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査（企業調査）」（2004年）を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

#### 4) 総括

経済社会が変化する中、労働者の意欲を高め、その能力を引き出すことが企業の業績の向上にとって重要な課題となっている。このため、企業は様々な雇用管理制度の変更に取り組み、労働者の意欲を高める工夫を行っている。

このような工夫が実際に業績に及ぼす影響をみると、業績が向上した企業では労働者の意欲が高まっている割合が高いなど業績の向上と労働者の意欲や満足感の間には関係があることがわかる。また、雇用管理制度の変更と業績の向上についても関係があることが示された。業績が高い企業は余裕があり労働者の意欲や満足感を高めるような取組を行うことができるということも考えられるが、雇用管理制度の変更が労働者の意欲を高めるものであれば、労働者は職務に積極的に取り組むこととなり、そのことが創造的能力を引き出し、業績の向上に貢献することになると考えることもできよう。

また、労働者の意欲を高め、能力を引き出すには、人材育成が重要な課題である。企業は基本的に長期雇用を維持する中で、年功的要素を縮小し、能力や成果を重視する方向で雇用管理制度を変更しているが、このことが短期的な成果のみを評価する傾向を強めるとすれば、人材育成など長期的・継続的な視点が求められる取組が軽視されるおそれがある。そうなれば、労

働者の意欲と能力を高めることはできず、ひいては業績向上に支障を来すことになる。

今後も、企業は、長期的な視点を持ち、人事労務管理全般にわたって労働者の意欲と能力をどのように高めていくかを考えることにより、労働者の意欲と能力を企業の業績の向上につなげていくことが重要であるといえよう。

このことは、事業の高度化や製品・サービスの高付加価値化が求められる中で、労働者の創造的能力の発揮を通じて業績を高めていくための基本的な方向であるとともに、労働者にとっても、働くことの意味が生活の糧を得るだけではなく、達成感や自らの成長を感じることできるやりがいのあるものとしていくためにも重要なことなのである。

### 雇用管理制度と企業業績の分析

雇用管理制度が企業業績に与える影響については、本文で紹介したほかにも以下のような報告がある。

#### (財)21世紀職業財団「パートタイム労働者の均衡処遇と経営パフォーマンスに係る調査研究会報告」(2004年)

正社員と非正社員の均衡処遇を考えるため、人事管理のすべての領域において正社員と非正社員の制度的な均衡が、また、その結果としての報酬水準の均衡がどのような状況にあるのか、「制度の均衡」と「報酬水準の均衡」からなる均衡処遇が経営パフォーマンスにどのような影響を及ぼしているのか、均衡処遇が経営パフォーマンスに与える影響の非正社員のタイプや業種等による特徴はどのようなものを明らかにすることを目的とした調査研究を行っている。

#### (財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」(2003年)

女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組(ポジティブ・アクション)が、企業の競争力の向上とどのような関係にあるかは企業にとっても大きな関心事であることから、どのようなタイプの企業で女性社員の量的・質的な活用が進んでいるのか、女性社員の能力発揮促進のための取組が行われているのか、女性社員の活用の程度(量的・質的)及び女性社員の能力発揮促進を図るための取組が経営パフォーマンスにどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることを目的とした調査を行った。

#### (財)社会経済生産性本部「人視点と経営視点を融合する人材マネジメント」(2003年)

企業にとっては戦略の達成や業績の向上を通じて企業価値を高めていくことを可能にし、個人にとっては職業生活の中で働きがいと働きやすさを獲得することを可能にするための雇用就業システムを実現することを狙いとし、そのための評価基準を提言している。

具体的には、企業調査・従業員調査やヒアリング等に基づき企業の雇用就業システムを客観的に評価できる指標を作成し、その指標を公開した。企業ビジョン・経営理念の浸透、企業戦略の浸透、人材マネジメントシステムの内的整合性など、13の「雇用就業システム評価項目」が設定されており、これらを検証することによって、現在の企業の雇用就業シ

システムに対する制度上・運営上の課題を明らかにすることができる。

### 産業能率大学総合研究所「日本企業の人材戦略と成果主義の行方」(2003年)

成果主義の導入状況や目的、関連諸制度・施策の実施状況、成果主義導入後の個人・職場・組織レベルでの変化、人材マネジメントの戦略的な展開との関係について、企業調査の結果を用いて分析し、そこに内在する問題点や課題の整理を行っている。

その中で、労働者の能力を企業の事業戦略と結びつけることの重要性が高まっている観点から、成果主義的な改革と企業の事業戦略や競争戦略との関連の在り方についても分析している。

## 第3節 経済社会の変化と労働者の対応を通じた雇用の質の充実

労働者は、それぞれのライフステージにおいて適切な働き方を選択するとともに、職務を通じた職業能力開発、企業が実施する職業能力開発、自己啓発など様々な方法により職業能力を身に付け、その能力を発揮して働いている。

これまで第2章第1節、第2節では、労働者が企業で働く場面における雇用の質の充実への取組について分析してきたが、本節では、さらに視点を広げ、労働者のそれぞれのライフステージを通じて雇用の質を充実させていくという観点から、学校卒業・就職、転職・退職などの労働移動を多面的に分析し、雇用の質の充実に向けた社会的な取組やその課題について考える。

### 1) 労働移動と労働生産性

#### (労働力配分の効率性の低下)

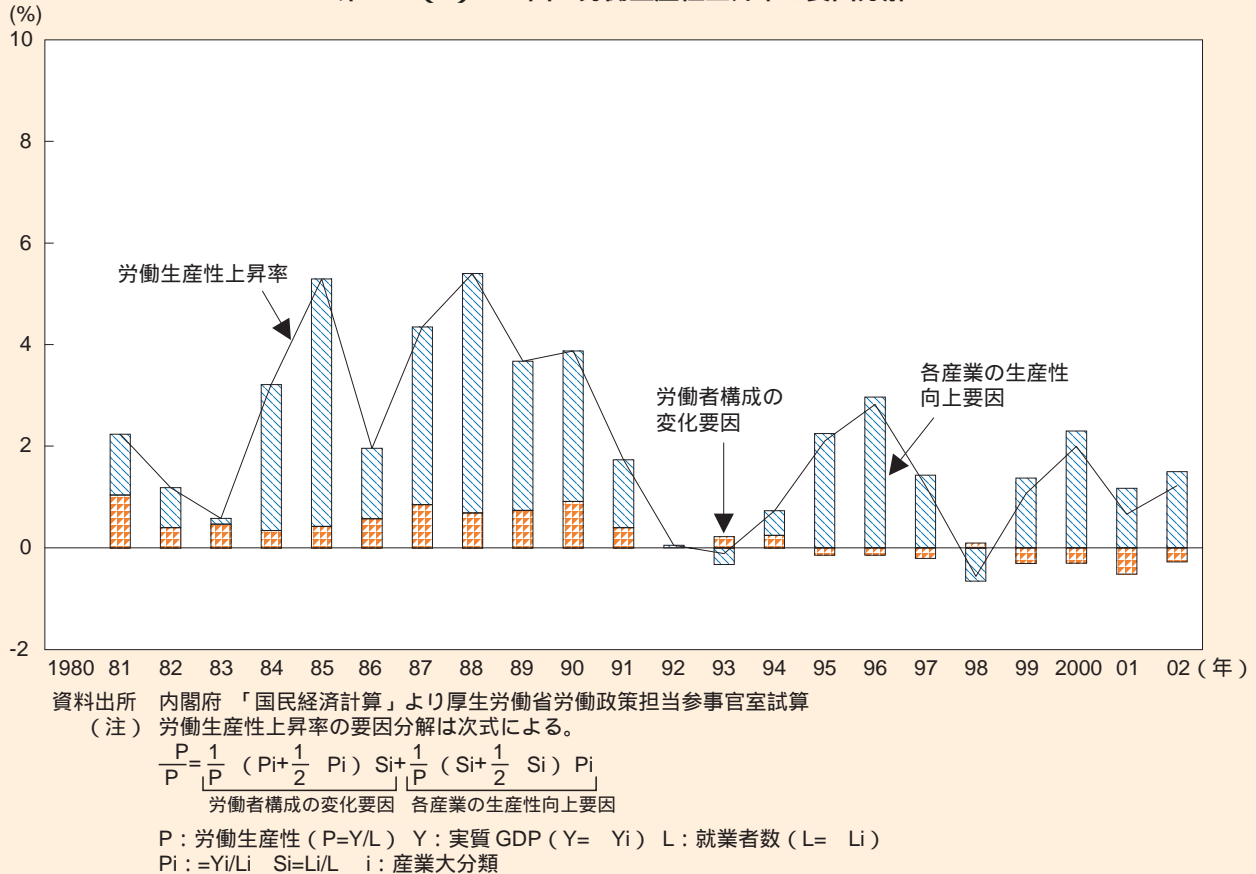
経済社会が持続的に発展していくためには、技術革新等により生産性が高まっている産業分野が成長し、産業構造が円滑に転換していく必要がある。このような産業構造転換への取組は、事業の改廃などの企業行動を通じたもののほか、労働移動などの外部労働市場を通じたものが考えられる。労働市場では必要な労働力が供給されるとともに、今後、雇用機会の拡大が期待されるような産業分野での生産性の向上も求められる。

近年の産業構造の変化と労働生産性の関係をみるために、労働生産性(マンベース)の上昇率を要因分解してみると、各産業の生産性向上要因が1990年代以降は1980年代に比べ伸びが鈍化しているとともに、1990年代半ば以降では、産業別就業者構成の変化が労働生産性の低下要因となっている(第2-(3)-1図)。

中長期的にみると、1980年代後半では、多くの産業分野で労働生産性が上昇する中で、電気機械関連製造業や一般機械製造業を中心に、労働生産性が高まりながら就業者数が増加した産業が存在し、日本経済を牽引したことにより、経済社会全体の労働生産性を高める結果となった(第2-(3)-2図)。

しかし、1990年代に入ると、労働生産性の上昇率が徐々に低下し、就業者数も増加しなくなった。直近の数値(1998年~2002年)をみると、産業間で労働生産性上昇率のばらつきが広が

第2 - (3) - 1図 労働生産性上昇率の要因分解



る中で、就業者数は、労働生産性水準が低く、上昇率も低いサービス業のみで増加することとなり、経済社会全体の労働生産性があまり高まらない結果となった。この背景としては、製造業では、経済のグローバル化による経営環境の変化に対応すべく、生産の効率化、技術革新等を積極的に進めるとともに、労働生産性の向上と賃金コストの削減の両立を図る必要性が高まったため、人件費抑制のための雇用調整などのコスト削減努力を図る動きが生じてきたことが考えられる。

産業間の転職の動きをみると、雇用情勢が厳しい中で、サービス業が専ら雇用吸収の役割を担っており、結果として、生産性上昇率の高い産業から、生産性上昇率の低いサービス業へと労働移動が進んでいる。このことから、経済社会全体の生産性を高めるという観点からは、現在雇用吸収の役割を担っているサービス業の生産性を高めるとともに、新たに生産性が高い産業を創出していく必要がある。

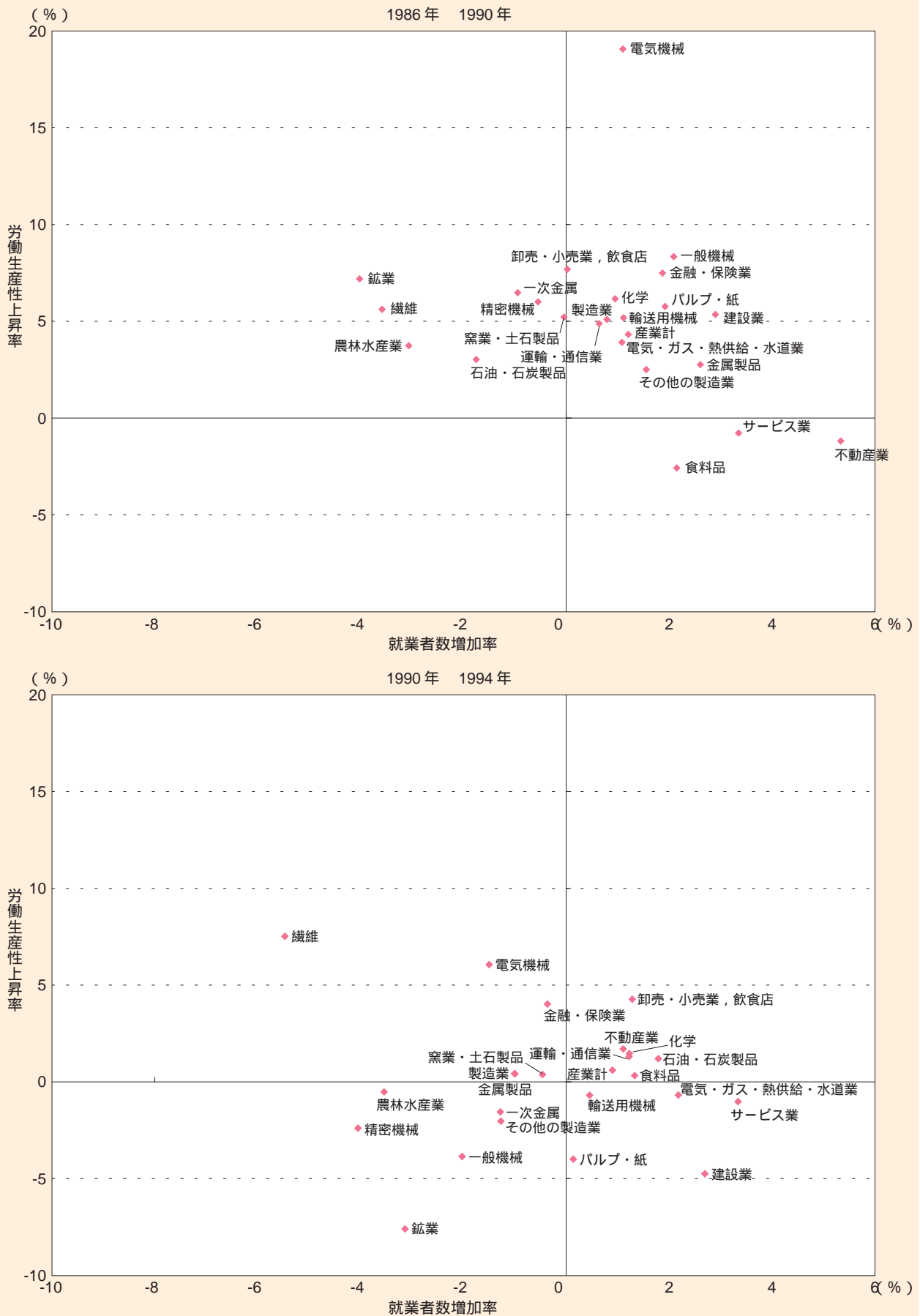
#### (技術革新を伴う生産性上昇の重要性)

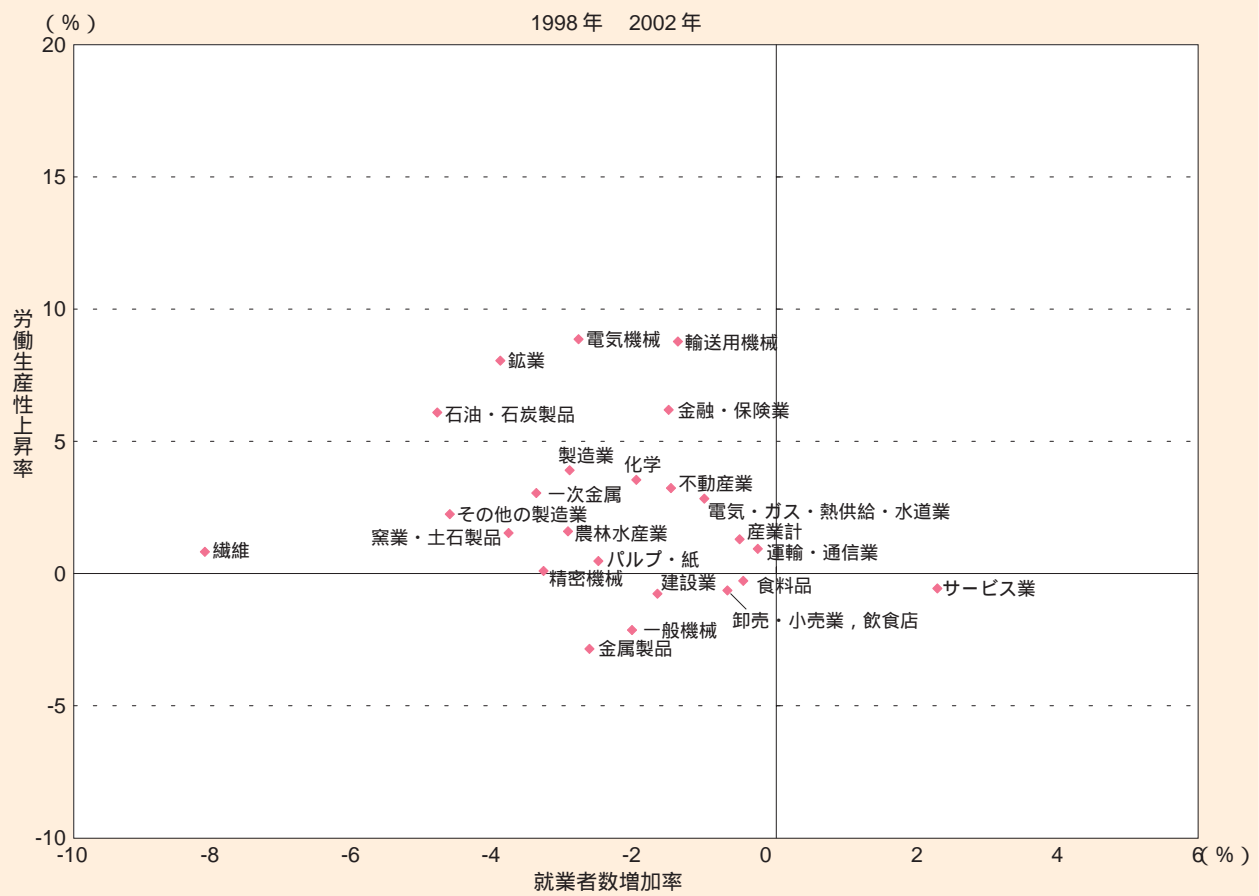
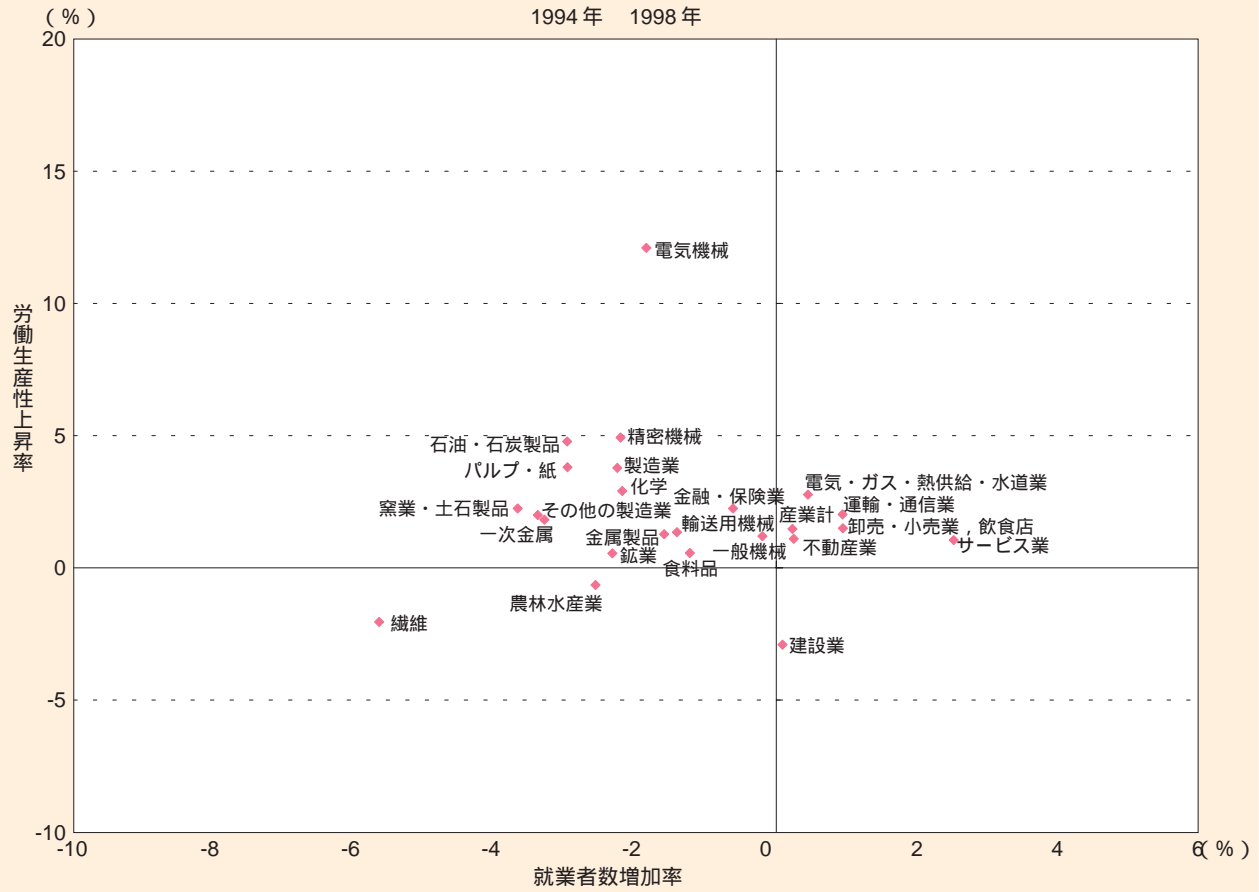
継続的に生産性を高めるためには、技術革新や企業経営の効率化、労働者の人的能力の向上などを通じて、資本と労働の投入に対する生産力を向上させることが重要である。この観点から、技術進歩や企業経営、資源配分の効率化、生産要素の質の向上による生産性を表す全要素生産性(TFP)の動きについてみてみよう。

1990年半ば以降の労働生産性上昇率(マンアワーベース)について、資本装備率の上昇率、TFPの上昇率との関係を比較してみると、1994~1998年では労働生産性、資本装備率、TFP



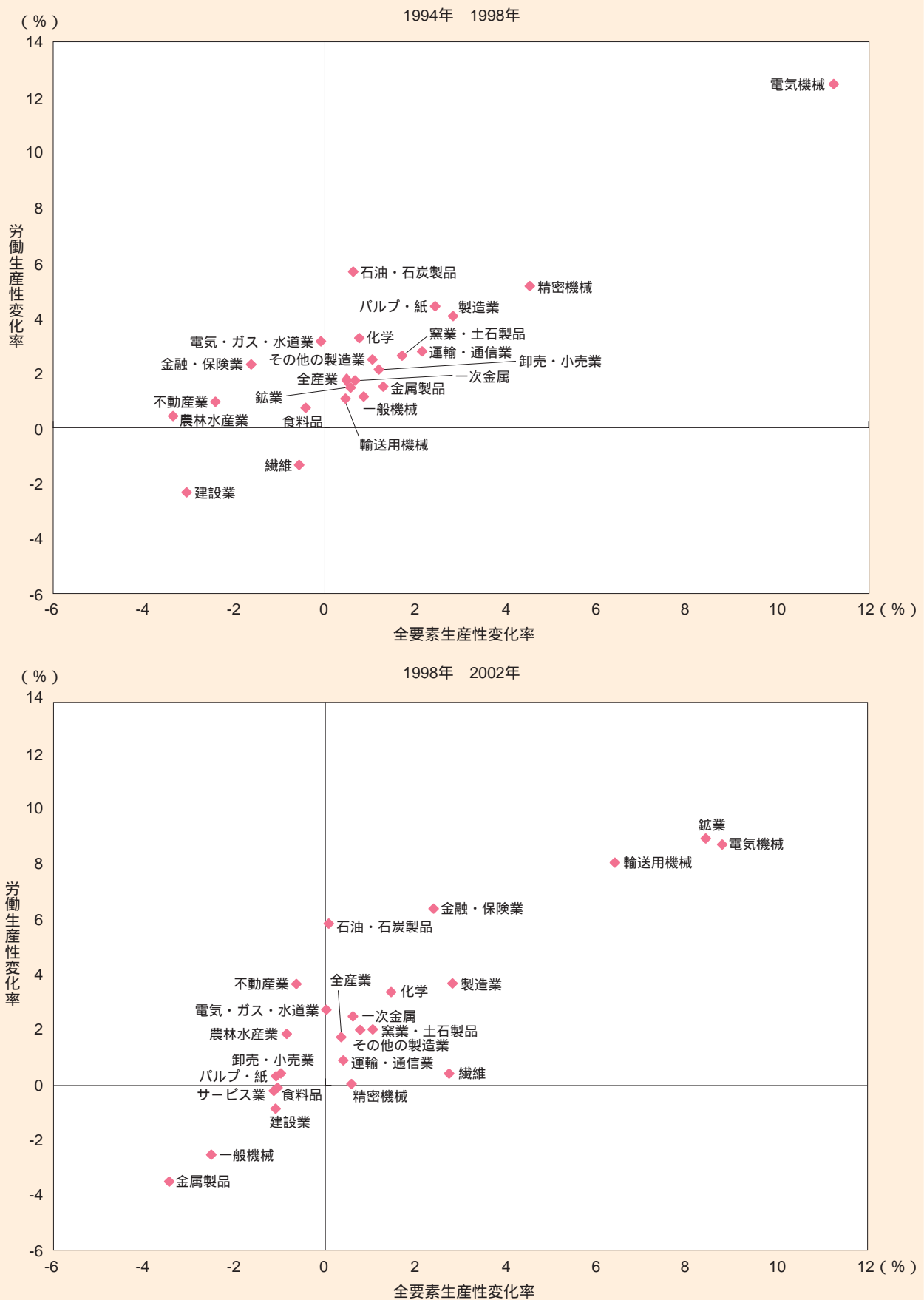
第 2 - (3) - 2 図 労働生産性と就業者数の変化





資料出所 内閣府「国民経済計算」  
 (注) 労働生産性はマンベースである。

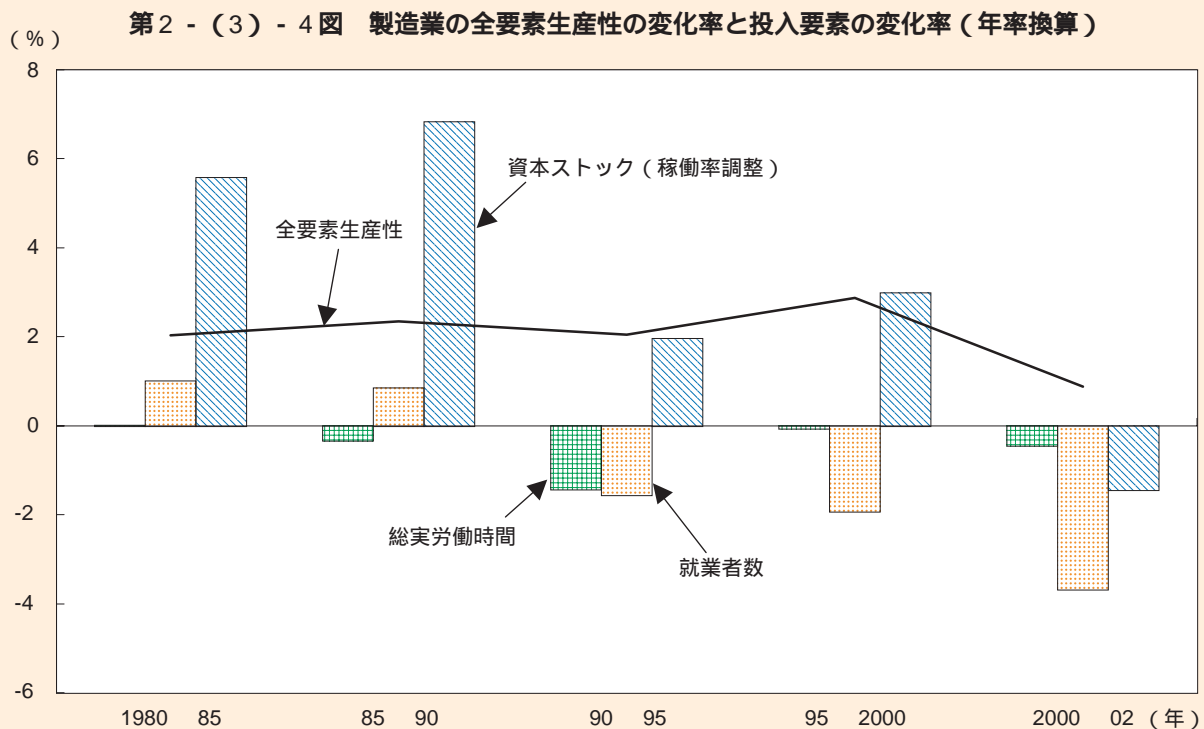
第 2 - (3) - 3 図 労働生産性と全要素生産性



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック統計」、経済産業省「経済産業統計」から厚生労働省労働政策担当参事官室試算  
 (注) 1) 労働生産性はマンアワーベースである。  
 2) 食料品、その他の製造業を除く製造業については基本ストックを稼働率により調整している。  
 3) 運輸・通信業の1990年から94年の資本ストックについては新幹線の民間売却に伴う断層を調整している。

がともに上昇する産業が多い。1998年～2002年では労働投入量（就業者数と総実労働時間）の減少もあり資本装備率の上昇率がほとんどの産業で高まる中で、TFPの上昇率は産業間でばらつきが拡大し、労働生産性の上昇率もばらつきが拡大している。このため、TFPの動きそのものを従来以上に注目することが必要となってきた（第2-(3)-3図、付2-(3)-1表）。

TFPの上昇率自体は近年低下しており、特に、製造業の変化について、労働と資本の投入要素の変化の関係をみてみると、1990年以降に労働投入量が減少し、2000年以降は資本投入量も減少し、TFPの上昇率は2000～2002年で低くなっている（第2-(3)-4図）。また、製造業と非製造業を比較してみると、非製造業のTFPの上昇率が低くなっており、製造業のみならず非製造業において生産性の向上のための努力が必要であることを示している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック統計」、経済産業省「経済産業統計」から厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 食料品・その他の製造業を除いて資本ストックを稼働率により調整している。

生産量に対して労働投入量が過剰である場合には、労働投入量を節約することによりコストの削減を図り、結果として労働生産性を高めることは可能であるが、そのような取組はいずれは生産量に適正な労働投入量に達することとなり、それを下回るとかえって生産性を低下させるおそれがある。このことは、人員削減だけでは労働生産性の向上に限界があることを意味している。高付加価値化に対応するために人材の育成・活用が重要な課題となる中で、人員削減は、企業内の士気の低下、優秀な人材の流出、能力開発機会の減少というマイナスの影響を及ぼすおそれがある（「平成15年版 労働経済の分析」参照。）。また、労働の節約が行き過ぎれば、企業内の労働者構成が変化し、特定の年齢層に過度の負担を生じさせるなど生産性に対してかえって悪影響を生じる可能性がある。

長期的・継続的な生産性の上昇を目指すためには、技術革新の促進、経営効率の改善、労働力の人的能力の向上、設備の利用効率の改善など、TFPを上昇させるための取組を強化する



ことと、労働力や資本といった生産要素が効率的に配分されることにより、産業の高度化を図り、経済社会全体の生産性を高めることが重要である。また、これにより、成長力の高い産業分野が拡大し、そのような産業での雇用吸収力が高まることが期待される。

### (雇用の継続と労働生産性)

産業の高度化は、個々の企業の取組の積み重ねによって達成される。ここでは、個々の企業に注目し、労働者が能力を発揮し、意欲を持って職務に取り組んでいる場合には、当該企業にとどまって働き続けると仮定し、その度合いを示すものとして平均勤続年数を例にして考えてみる。

企業財務データを用いて、1984年～2003年の労働生産性と売上高経常利益率の変化率に基づき、企業を4つのグループ(労働生産性上昇・売上高経常利益率上昇、労働生産性上昇・売上高経常利益率低下、労働生産性低下・売上高経常利益率上昇、労働生産性低下・売上高経常利益率低下)に分類し、それぞれの平均勤続年数をみたところ、労働生産性が上昇し、売上高経常利益率が高まっている企業が最も長いという結果となった(付2-(3)-2表)。

この結果の解釈に当たっては、経済情勢などに留意が必要であり、慎重にみる必要があるが、労働者の能力を発揮させ労働生産性を高めていると考えられる企業であって、さらにそれが企業の利益につながっている場合には、労働者が働きがいを感じ、勤続年数も長くなる可能性を示唆していると考えられる。一方で、労働者の能力を引き出しているが、それが利益につながっていない企業や、そもそも労働者の能力を引き出せていない企業については、労働者も働きがいを感じることができず、将来展望を描けずに雇用を継続する意思がそれほど高くない場合も多いと考えられることから、勤続年数が低くなっている可能性があると考えられる。

## 2) 労働移動と失業問題

### (厳しい雇用失業情勢と失業期間の長期化)

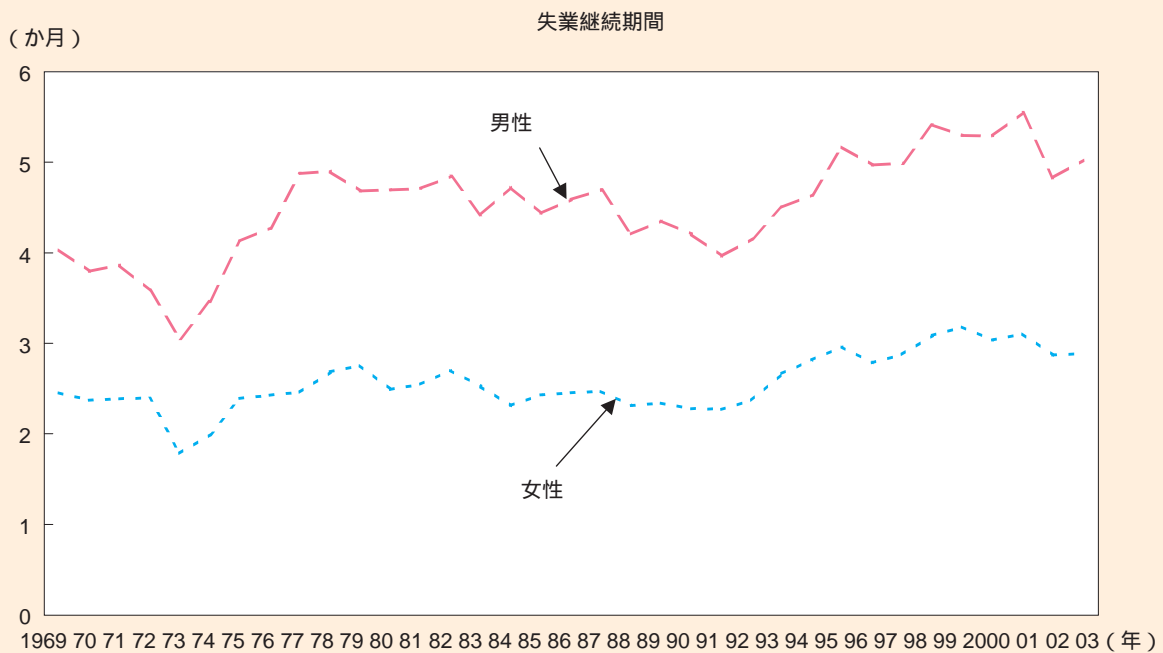
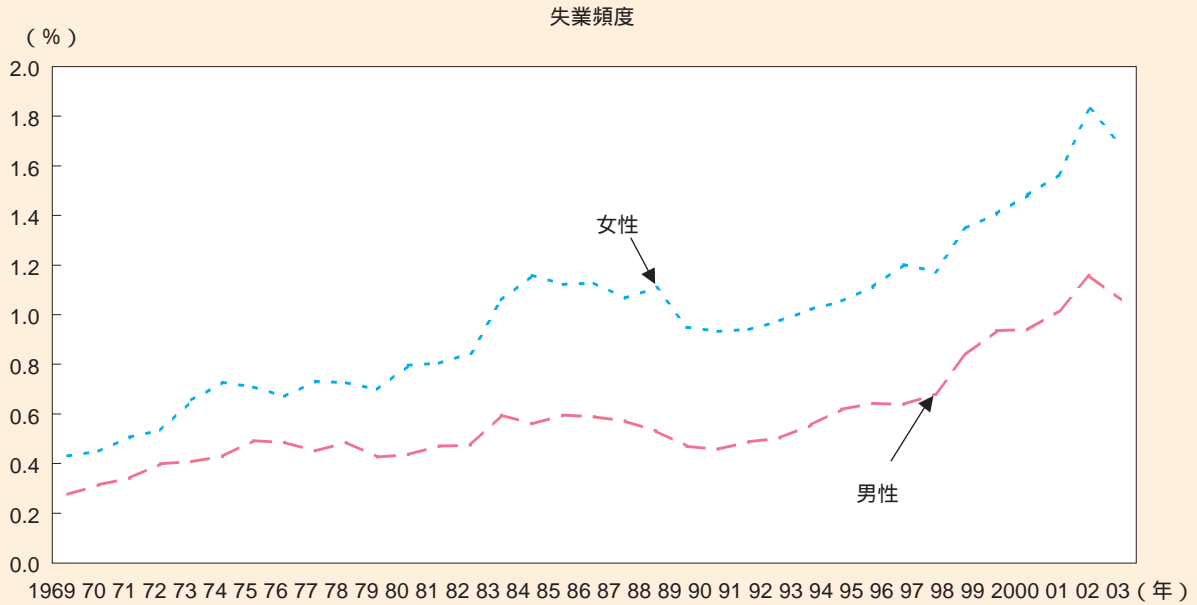
第1章第2節でみたとおり、雇用失業情勢が厳しい状況が続く中で、完全失業者に占める長期失業者の割合はここ10年間でほぼ倍増し、2003年には3割を占めるに至っている。各年齢層で長期失業者の割合は高まっており、若年層(15～34歳層)においても、1990年から2003年にかけて失業期間が1年以上の失業者の割合が高まり、1990年に14.5%であったものが、2003年には倍の28.0%まで上昇している(付2-(3)-3表)。

「労働力調査」により、フローデータを用いて失業頻度と失業継続期間を試算すると、男女とも、失業頻度は上昇傾向、失業継続期間は長期化傾向にあり、失業頻度は男性より女性が高いものの、失業継続期間は男性の方が長く、男性の再就職が困難であることが分かる。また、これを年齢別に1999年と2003年で比較すると、失業頻度については、15～19歳層、20～24歳層及び定年退職を含む60～64歳層で高く、また、男女ともにほぼすべての階級で上昇しているが、特に男性では15～29歳層の上昇が大きい。

失業継続期間については、15～19歳層と65歳層以上では短いですが、それ以外の年齢層では4～5か月程度となっている。男女別にみると、女性が3か月程度であるのに対し、男性は中高年齢層を中心に6～7か月程度であり、女性を中心に短期化している年齢階級もみられる中で、男

性の50～54歳層などは長期化し、男性の再就職が困難である状況を示している。なお、若年層では男性の20～24歳層、30～34歳層、女性の15～19歳層で長期化している（第2 - (3) - 5図、付2 - (3) - 4表）。

第2 - (3) - 5図 失業頻度及び失業継続期間の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。

(注) 1) 失業頻度 = 1か月の失業発生件数 / 労働力人口

失業継続期間 = 失業状態の発生から終了までの平均月数

2) 推計に当たっては、厚生労働省労働政策担当参事官室で修正したフローデータを用いている。

一方で、仕事に就けない理由としては、「希望する種類・内容の仕事がない」が最も割合が高くなっている。これを年齢階級別にみると、34歳以下層では「希望する種類・内容の仕事がない」とする割合が高いが、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」とする割合についても他の年齢階級に比べて高い特徴がある（付2 - (3) - 5表）。

雇用・能力開発機構「産業界における人材ニーズの調査分析」(2002年)により、企業が増やしたいと考えている人材についてみると、「自社の組織能力の特性を把握した上で、独創的な戦略やビジネスモデルを設計しえる戦略スタッフ」、「戦略的事業単位(SBU)やカンパニー制度上のトップを担える経験と能力をもつビジネスリーダー」、「部門横断的なタスクフォースやプロジェクトチームを指揮するリーダー」のほか、高い専門性を持つ者や技術者を挙げている(付2-(3)-6表)。また、今後育成課題として重要な能力については、「顧客や市場のニーズを分析、評価、または販売・マーケティングの業務プロセスを分析・評価するスキル」、「販売・マーケティングの方法や業務プロセスを計画し、実行に必要な介入策を選択するスキル」といった販売・マーケティングに関する能力や、「顧客満足度やクレーム処理業務、およびサービスの方法やプロセスを計画し、実行に必要な介入策を選択するスキル」、「顧客満足度やクレーム処理業務、および各種サービス業務を実際に行き、運用するスキル」といった対人サービスに関する能力を挙げる企業の割合が高い(付2-(3)-7表)。

厳しい雇用失業情勢の下、企業が労働者に求める能力は高く、失業者にとっては就職が困難な状況が強まり、失業期間の長期化が進んでおり、就職に当たって自ら能力を高めていく努力が一層重要となってきた。

#### (若年者の失業問題)

若年層の労働者については、景気の長期低迷が続く中で、企業が採用を抑制するとともに、即戦力志向が強まっていることから、就職が難しい状況が生じている。実際に、厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査結果」(2003年)によると、求職者を採用しなかった理由として、経験不足や能力不足を挙げる事業所が多くなっている(付2-(3)-8)。

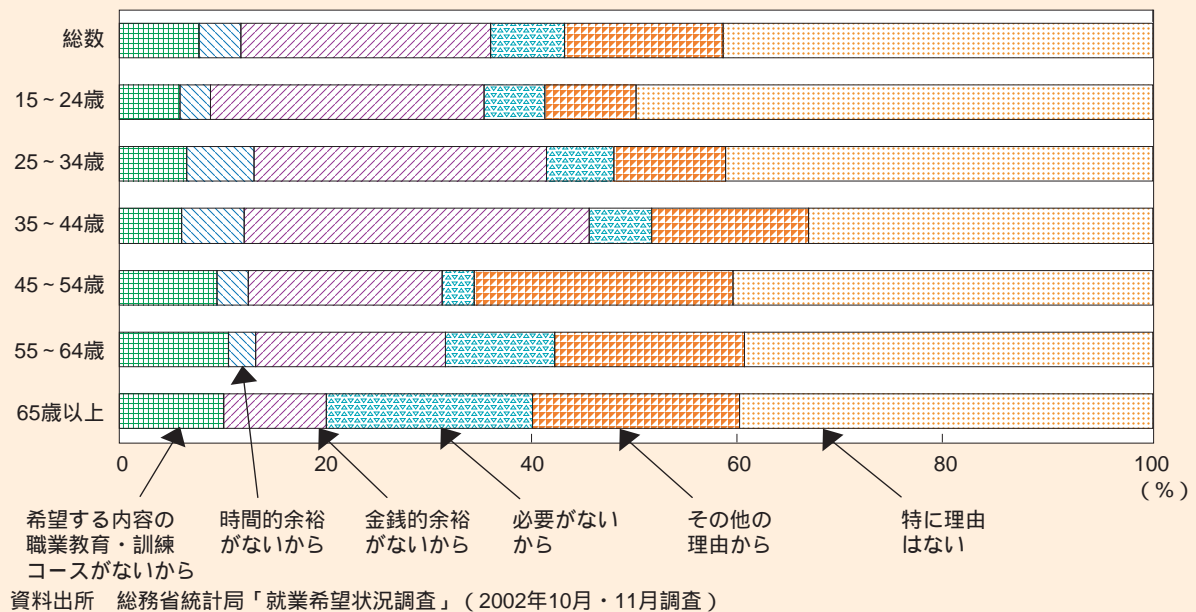
このような中で、若年層も自らの職業能力を高めることにより就職に結びつけようと努力している。総務省統計局「就業希望状況調査」(2002年)の10月・11月調査によると、過去1年間に職業能力向上のための活動を行った、又は今後活動する予定がある完全失業者は約4割であり、25~34歳層においてその割合がやや高くなっている(付2-(3)-9表)。

一方で、職業能力向上に取り組まなかった理由については、全体でも「特に理由はない」が最も高いが、特に15~24歳層では「特に理由はない」とする割合が他の年齢層に比べ高くなっている(第2-(3)-6図)。就職することが難しくなってきた中で、対応策を講じることができず、自らの力で状況を変化させられない、意欲に欠ける若年失業者が増加している可能性がある。

厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」(2003年)により、企業が若年者の採用に当たり若年者の修得度合いに不満を感じている能力についてみると、「資格取得」、「ビジネスマナー」、「コミュニケーション能力」、「行動力・実行力」等は、若年者の採用時に重視する能力として半数以上の企業が指摘している能力であり、また、不満を感じている企業の割合が高い(付2-(3)-10表)。また、採用に当たり重視される能力について、若年者がそれを修得することによって採用可能性が高まるとするものをみると、「コミュニケーション能力」、「基礎学力」、「資格取得」、「責任感」を挙げる企業の割合が高くなっており、これらの能力を身につけることが就職に結びつく近道であると指摘されている(付2-(3)-11表)。

このような若年者の厳しい雇用失業情勢は、いわゆるフリーターの増加としても現れている。

第2 - (3) - 6図 職業能力向上に取り組まなかった理由別完全失業者数の割合



フリーターを「平成15年版 労働経済の分析」と同様に、年齢15～34歳、卒業者であって、女性については未婚の者とし、さらに 現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、 現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者として定義して集計したところ、2003年平均では217万人となった（第2 - (3) - 7図、付2 - (3) - 12表）。また、非労働力人口のうち、特に無業者として、年齢15～34歳、卒業者、未婚であって、家事・通学をしていない者に限って集計したところ、2003年では52万人（前年比4万人増）となっている（付2 - (3) - 13表）。

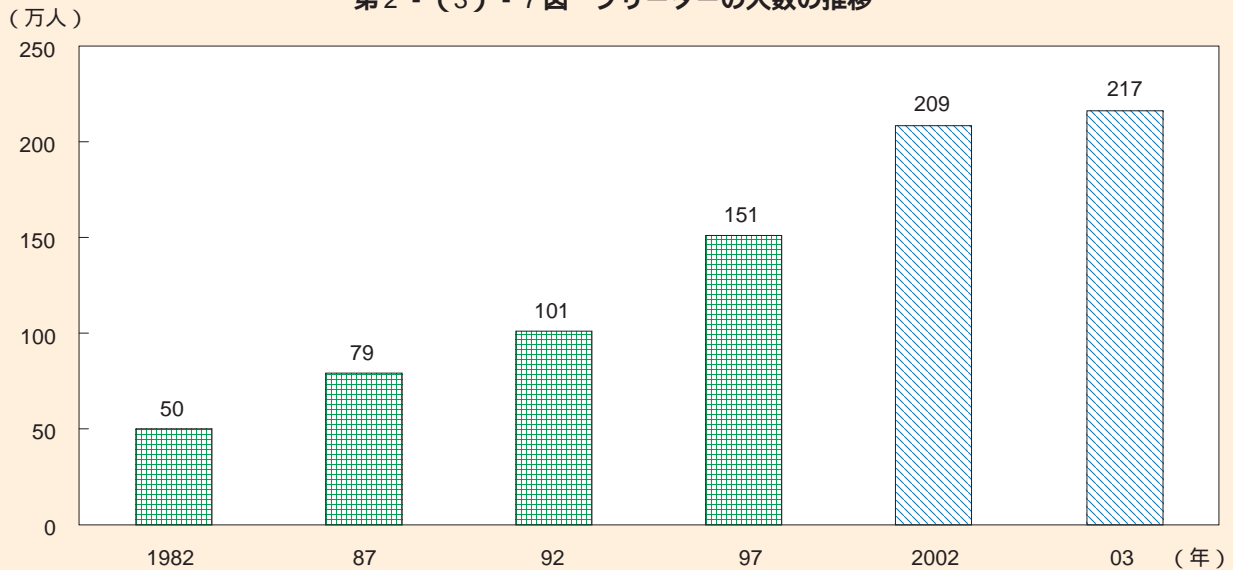
厚生労働省「雇用管理調査」（2004年）により、フリーターをいわゆる正社員として採用する場合にフリーターであったことの企業の評価についてみると、「評価にほとんど影響しない」とする企業割合が約6割と最も高いが、「マイナスに評価する」とする企業も約3割となっている。また、フリーターをマイナスに評価する理由については、「根気がなくいつ辞めるかわからない」を挙げる企業が7割を超えており、次いで「責任感がない」が5割と高くなっている（付2 - (3) - 14表）。

このように若年層の雇用失業情勢が厳しい背景には、景気の長期低迷のほか、若年者の側には社会生活や職業生活の前提となる生活習慣や就労意欲の欠如などの問題が、また、企業の側には新規学卒採用の抑制や即戦力志向の高まり等若年者を採用して長期的な観点から人材育成を行う意欲の低下などの問題が指摘されている。

これらは、若年者自身の問題にとどまらず、産業活動の健全な発展、さらには、日本社会の維持、発展という観点からも憂慮すべき問題であり、若年者の雇用問題に関する国民各層の意識を喚起し、さらに認識を深めていくことが重要であろう。また、その具体的な対応に当たっては、若年者が働くこととの接点を広げ、働くことの意義や楽しさ、充実感等を実感できるようにしていくことが大切である。その際、働く意欲に乏しく、生活習慣などにも問題がみられるような場合には、働くことについての自信や意欲を付与するため、それぞれの若者の事情に応じたきめ細かな対応が求められることとなろう。



第 2 - (3) - 7 図 フリーターの人数の推移



資料出所 1982年、87年、92年、97年については「平成15年版 労働経済の分析」より転記。2003年については、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

- (注) 1) 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- 2) 2002年、2003年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
- 3) 1982年から97年までの数値と2002年、2003年の数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

これらの基本的な対応の強化を図った上で、教育機関とも協力しながら、社会人、職業人として必要な基礎的能力の獲得、勤労観の醸成を図るとともに、試行的な就業機会の提供やデュアルシステム（企業における実習訓練と教育訓練機関における座学とを一体的に組み合わせた教育訓練）などを含む職業能力開発の充実を進めるほか、適切な職業選択に向けた情報提供や相談機能の強化などに取り組み、若年者の意欲の向上と雇用の安定を図ることによって、雇用の質の充実に努めていくことが重要である。

### 3) 労働移動と労働者からみた評価

(労働者は転職時に「職務内容」を重視している)

厚生労働省「雇用動向調査」(2002年)により、転職入職者について現在の勤め先を選んだ理由をみると、「能力・個性・資格が活かせる」、「仕事の内容に興味があった」とした労働者の割合が高く、「給与等収入が多い」、「労働時間・休日等の労働条件が良い」とした労働者の割合は低くなっている(付2-(3)-15表)。

日本労働研究機構「事業再構築と雇用に関する調査」(2002年)により、労働移動に関する満足感をみると、過去1年間に再就職した労働者のうち、約7割が再就職後の仕事について満足している。このうち、これまでの職業経験の活用状況と転職後の仕事に対する満足感の関係をみると、職業経験があまり活かされていない労働者では4割の労働者しか満足しておらず、全く活かされていない労働者では4割弱しか満足していない(付2-(3)-16表)。

労働者は、労働移動に当たり、従前の職業経験の活用など、転職後の職務の内容を重視していると考えられる。

### （賃金の変化や離職期間と労働移動）

労働移動の全体像について、総務省統計局「就業構造基本調査」（2002年）の特別集計によりみると、産業間配分は産業の流入（新規学卒者・無業者のある産業への就職・他産業からある産業への転職）、産業からの流出（ある産業から他産業への転職・ある産業から退出し無業者になる）により行われるが、総じていえば、新規学卒者の流入寄与、また入職・退出の純流入（純流出）による産業間配分に対する寄与が大きくなっている。これに対して、転職は、その移動の総量に比べて産業間配分の寄与は小さくなっている。こうした傾向は職業間配分でも同様となっている。

次に、労働移動の動向についてみると、約4割が同一産業内での移動（産業内移動）であり、約6割が異なる産業への移動（産業間移動）となっており、大まかな産業別動向としては製造業、飲食・宿泊業、卸売・小売業、建設業からサービス業、医療・福祉等へと移動している。労働移動と職業の関係をみると、職業を変えない移動（職業内移動）と職業を変えた移動（職業間移動）がほぼ同程度となっており、職業別には販売従事者、生産工程・労務作業従事者から事務従事者、農林漁業作業従事者、専門的・技術的職業従事者等への移動がみられる（付2 - （3） - 17表，付2 - （3） - 18表）。

労働移動と賃金の関係については、移動に伴い賃金が上昇することは、労働者の能力がより評価、あるいは能力がより発揮されるとみなすことができ、労働者の意欲の向上に資するものと考えられる。厚生労働省「雇用動向調査」により、常用労働者について労働移動に伴う賃金変化をみると、1997年以降、雇用情勢が厳しい中で、労働移動後の賃金は低下する傾向となっている。年齢階級別にみると、特に働き盛りである25～34歳層、35～44歳層、45～54歳層で1990年代後半以降の労働移動後の賃金低下が大きい（第2 - （3） - 8図、付2 - （3） - 19表）。なお、24歳未満層は、賃金の上昇傾向にさほど差はみられない。55歳以上層は低下が続いている。

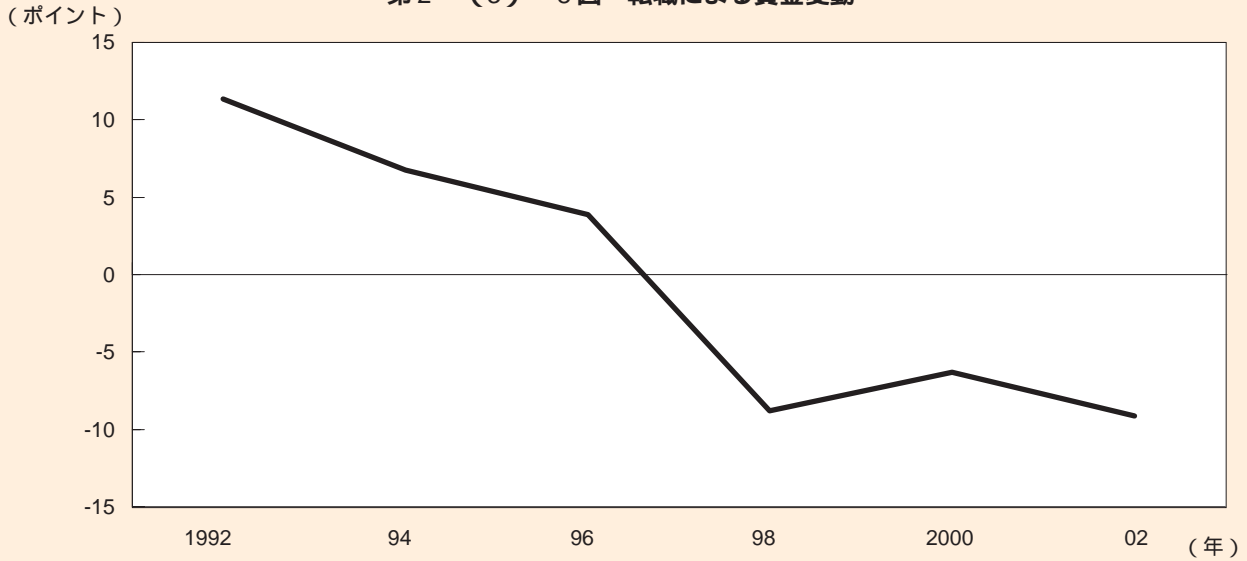
労働移動に伴う賃金変化について産業との関係をみると、1991年～1994年、1995年～1998年では産業内移動の方が賃金上昇が大きく、産業間移動・産業内移動の双方で賃金が低下した1999年～2002年においても産業内移動の方がその低下幅が小さくなっている。ただし、卸売・小売業、飲食店やサービス業では、産業内移動より産業間移動の方が賃金上昇が大きくなっている（付2 - （3） - 20表）。

また、これを職業との関係でみると、1991年～1994年、1995年～1998年では職業内移動の方が賃金上昇が大きく、職業間移動・職業内移動の双方で賃金が低下した1999年～2002年においても職業内移動の方がその低下幅が小さいことがわかる（第2 - （3） - 9図）。個々の職業別にも、販売やサービス以外の職業では職業間移動より職業内移動の方が賃金上昇が大きくなっている（付2 - （3） - 21表）。

次に、同「雇用動向調査」により、転職に要する期間（離職期間）をみると、1990年代を通じて長くなる傾向となっている（付2 - （3） - 22表）。

労働移動に伴う離職期間について産業との関係をみると、産業間移動より産業内移動の方が平均離職期間が短くなっている。特に、転職が困難であると考えられる鉱業や厳しい経営環境

第 2 - (3) - 8 図 転職による賃金変動



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1) 賃金変動については3割以上の増加に2点、1割から3割増加に1点、1割未満の増減に0点、1割から3割減少に-1点、3割以上の減少に-2点を与え、以下の通り算出した。

$$Y = X_1 \times 2 + X_2 \times 1 + X_3 \times 0 + X_4 \times (-1) + X_5 \times (-2)$$

Y: 転職に伴う賃金変動

X<sub>1</sub>: 転職により賃金が3割以上増加した者の構成比(%)

X<sub>2</sub>: 転職により賃金が1割から3割増加した者の構成比(%)

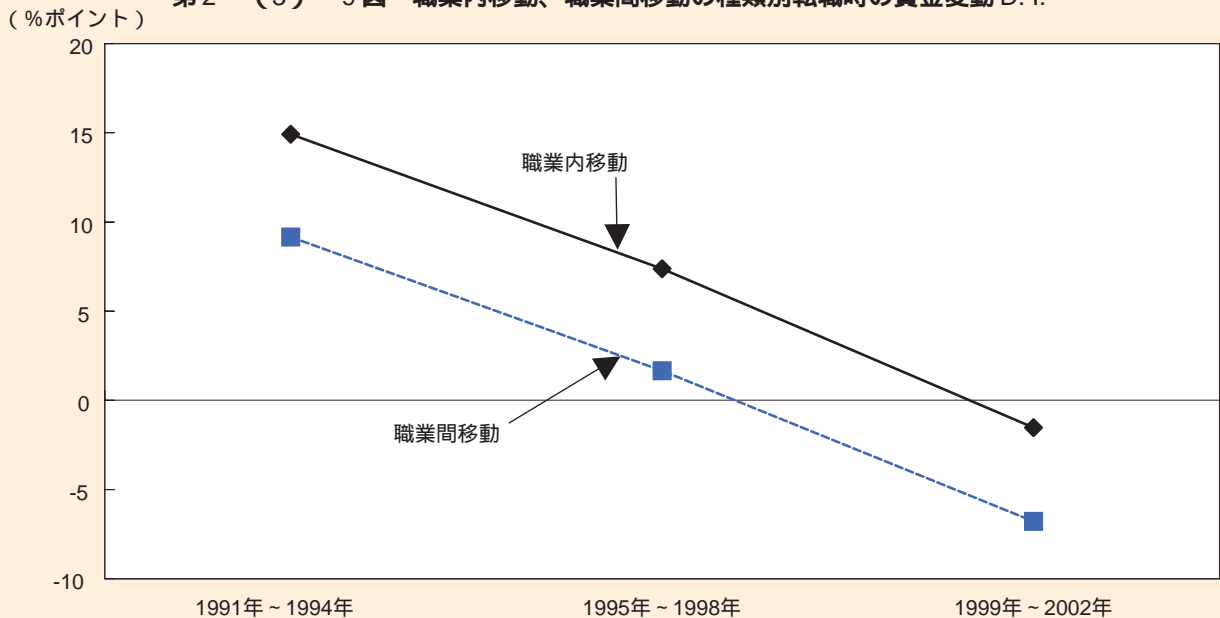
X<sub>3</sub>: 転職による賃金変動が1割未満の増減であった者の構成比(%)

X<sub>4</sub>: 転職により賃金が1割から3割減少した者の構成比(%)

X<sub>5</sub>: 転職により賃金が3割以上減少した者の構成比(%)

2) 賃金変動が不詳の者を除く。

第 2 - (3) - 9 図 職業内移動、職業間移動の種類別転職時の賃金変動 D. I.



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 1) D.I. = (「3割以上増加」+「1～3割未満増加」) - (「1～3割未満減少」+「3割以上減少」)

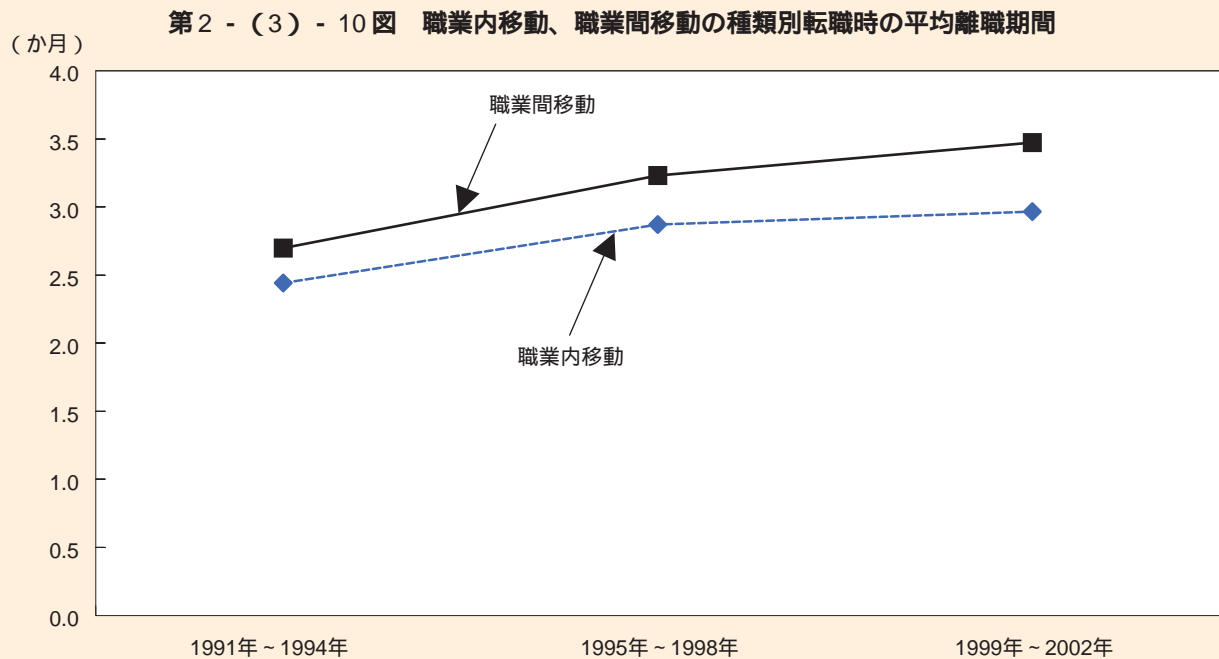
2) 賃金変動が不詳の者を除く。

の中にあつた金融・保険業、不動産業から他産業へ転職した場合には、その傾向が顕著である(付2 - (3) - 23表)。

また、これを職業との関係でみると、職業間移動より職業内移動の方が平均離職期間が短く

なっている。個々の職業別にみても、すべての職業で職業間移動よりも職業内移動の方が平均離職期間が短くなっている。(第2-(3)-10図、付2-(3)-24表)。

これらのことから、職業経験を活かした産業内移動(職業内移動)は産業間移動(職業間移動)に比べて転職が容易であり、しかも、労働者に能力を発揮する場を与えることとなり、賃金の上昇を伴ってその意欲を引き出すこととなると考えられる。しかし、実際には雇用情勢が厳しい中で、働き盛りの年齢層等の労働移動はそういった方向になっていない可能性がある。労働者の能力を引き出すことにより産業の高度化を図るとともに、労働者の意欲を高め、労働移動による雇用の質を充実させていくためには、これまでの職業経験を基に自らの職業能力をとらえ直すとともに、それを活かすことができるような就業機会が提供されることが重要である。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 1) 平均離職期間は離職期間が15日未満の者の離職期間を0.25か月、15日から1か月未満の者を0.75か月、1か月から3か月未満の者を2か月、3か月から6か月未満の者を4.5か月、6か月から1年未満の者を9か月として求めた。

2) 離職期間が不詳の者を除く。

#### 4) 経済社会の発展と雇用の質の充実への課題

##### (産業構造高度化と雇用の質の充実への課題)

産業構造の変化について考えるためには、その前提として、今後の労働力供給の動向を踏まえる必要がある。先にみたように、労働力の産業間配分、職業間配分は新規学卒者を中心とする、いわば新規入職・退出の寄与が大きく、転職の寄与は小さかった。第1章第1節でみたように、我が国の総人口は2006年にピークを迎え、その後減少に転じることが見込まれており、また、生産年齢人口も1995年をピークに減少しており、今後も減少が続くと予想されている。このことを踏まえると、産業構造転換を円滑に進めるためには、新規学卒者の動向に加えて転職者の動向が重要となってくると考えられる。その際、本節では特に中高年層の転職者について分析を進めることとする。中高年層の転職が重要なのは、この層が雇用が減少している製造



業、建設業で働く者のウエイトが高く、産業構造調整という観点から課題となること、特に、男性の中高年層は再就職の緊要度が高いが、再就職が困難な状況となっており、失業頻度は低いものの、失業継続期間が長くなっているためである。そこで、新規学卒者の入職の状況と中高年層の転職の状況の両面から課題を探ってみることとしよう。

まず、若年者の入職が産業構造の変化に与えている影響についてみてみる。総務省統計局「国勢調査」により、20歳台の産業別就業者構成をみると、1980年に比べ2000年では製造業の割合が減り、サービス業の割合が増加している。この傾向は、1990年代の産業構造の変化と同様の傾向であり、若年者の入職が産業構造に大きな影響を与えていることを示している（付2 - (3) - 25表）。

また、入職・離職の状況を長期的にみてみると、2002年は産業分類の変更があり、単純に比べられない点に留意が必要であるが、製造業ではサービス業に比べて入職・離職の総数があまり変化しない中で、新規学卒者の入職者数が若干減少し、それ以外の入職者が若干増加しており、離職者数が、新規学卒入職者以外の入職者数を上回っている。サービス業では、離職が大きく増加し、さらに入職がそれを上回って増加する中で、新規学卒入職者数はほぼ一定となっているが、それ以外の入職者が大きく増加しており、就業者数の増加幅の拡大はこれらの入職者によるものとなっている（第2 - (3) - 11図）。

このような入職・離職の動向が産業内の就業者の年齢構成に与えた影響についてみると、製造業については、20～24歳層以下と40～49歳層の労働者の割合が低下している。特に電気機械器具製造業については、25～29歳層以下の割合の低下が大きく、年齢構成が大きく変化している。サービス業についても、20～24歳層以下の割合が低下し、40～44歳層も低下している（付2 - (3) - 26表）。

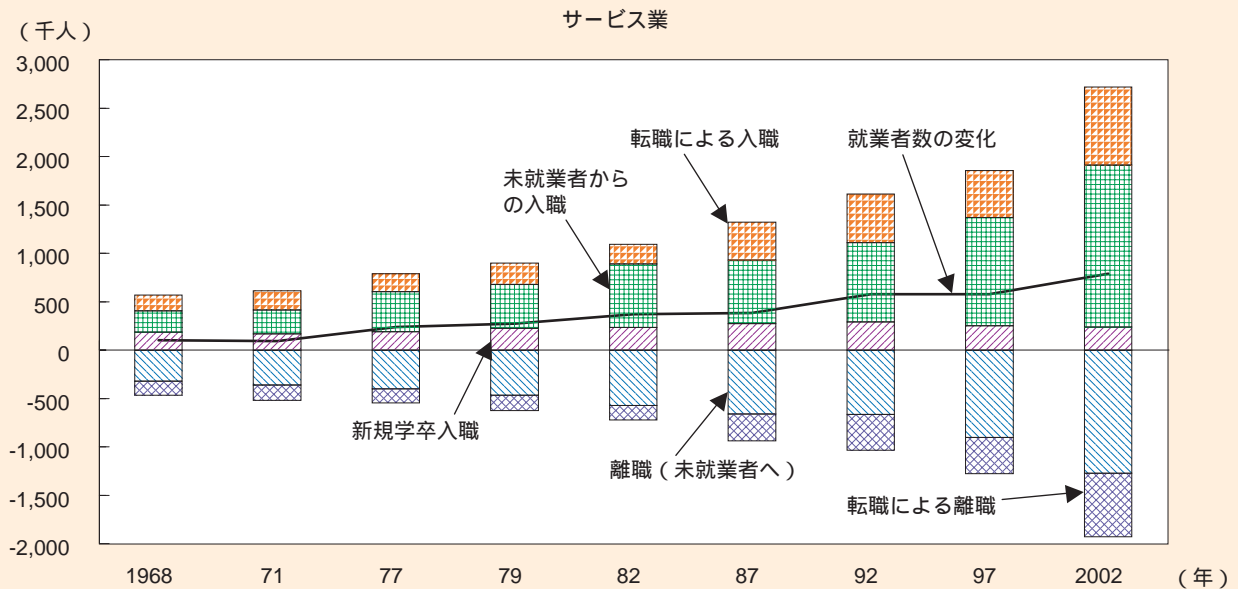
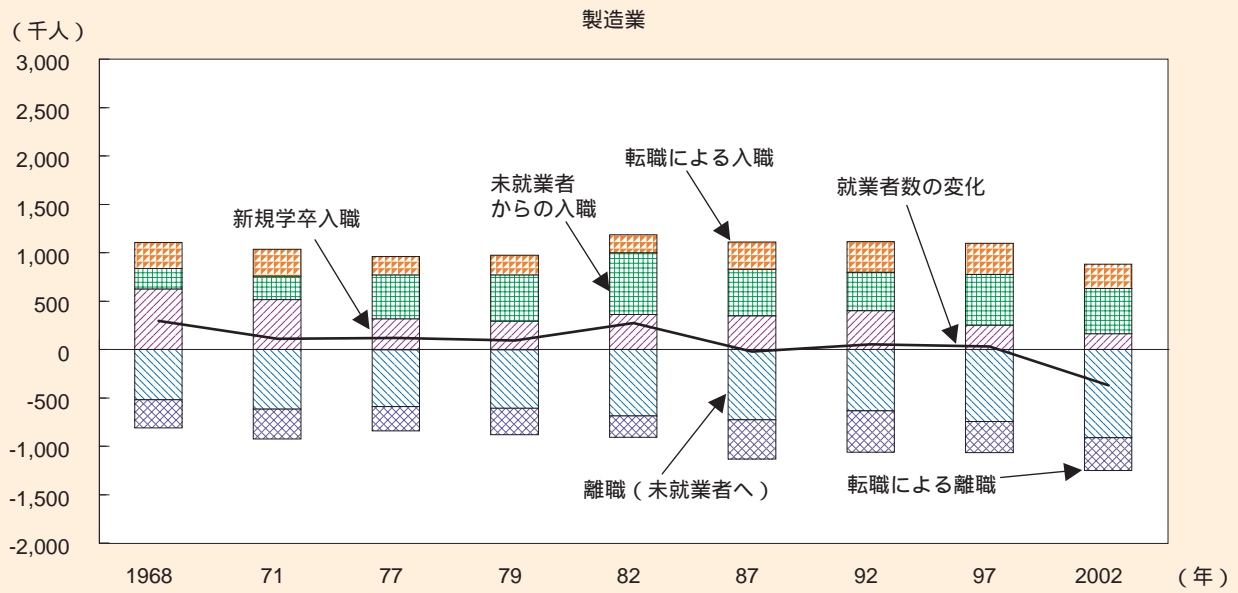
労働政策研究・研修機構「第1回ビジネス・レーパー・モニター調査」（2003年）により、新規採用を抑制したことにより生じた問題についてみると、「年齢構成がいびつになった」、「近い将来に中堅層の基幹社員が不足する」、「技能を伝承すべき人材の不足」が指摘されており、近年続いていた新規学卒者の採用抑制について懸念が示されている。

このようなことから、若年層の労働者については、企業内で技能の適切な伝承や将来の基幹労働者の育成を図ることができるようにするため、新規学卒者を継続的に採用することにより、企業内の労働者の年齢構成を整えて、長期的な人材育成を図ることが重要な課題である。

一方で、中高年層の労働者にはどのような課題があるのだろうか。「就業構造基本調査」（2002年）特別集計によると、45～59歳層では同一の職業内での転職者が転職者全体の5割以上を占めており、蓄積してきた職務経験を主体とした転職が行われている。さらに、転職に伴う職業構造の変化をみると、販売従業者等の構成比が低下し、サービス職業従事者、保安職業従業者や農林漁業作業員等の構成比が高まっている（第2 - (3) - 12図）。厚生労働省「求職者総合実態調査」（2002年）により、求職者が求職申し込み時に重要と考えた求職条件についてみると、「自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である」を挙げた労働者の割合が最も高いが、その次に「前職の経験・能力を活かすことができる」を挙げた割合が高くなっている。特に、年齢が高まるにつれ、前職の経験・能力を重視する傾向は強くなり、40～44歳層以降では最も重視される条件となっている（付2 - (3) - 27表）。

また、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」により、45歳層以上の完全失業者が仕事に

第2 - (3) - 11 図 入職・離職の状況



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、文部科学省「学校基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算  
2002年の「就業構造基本調査」については厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

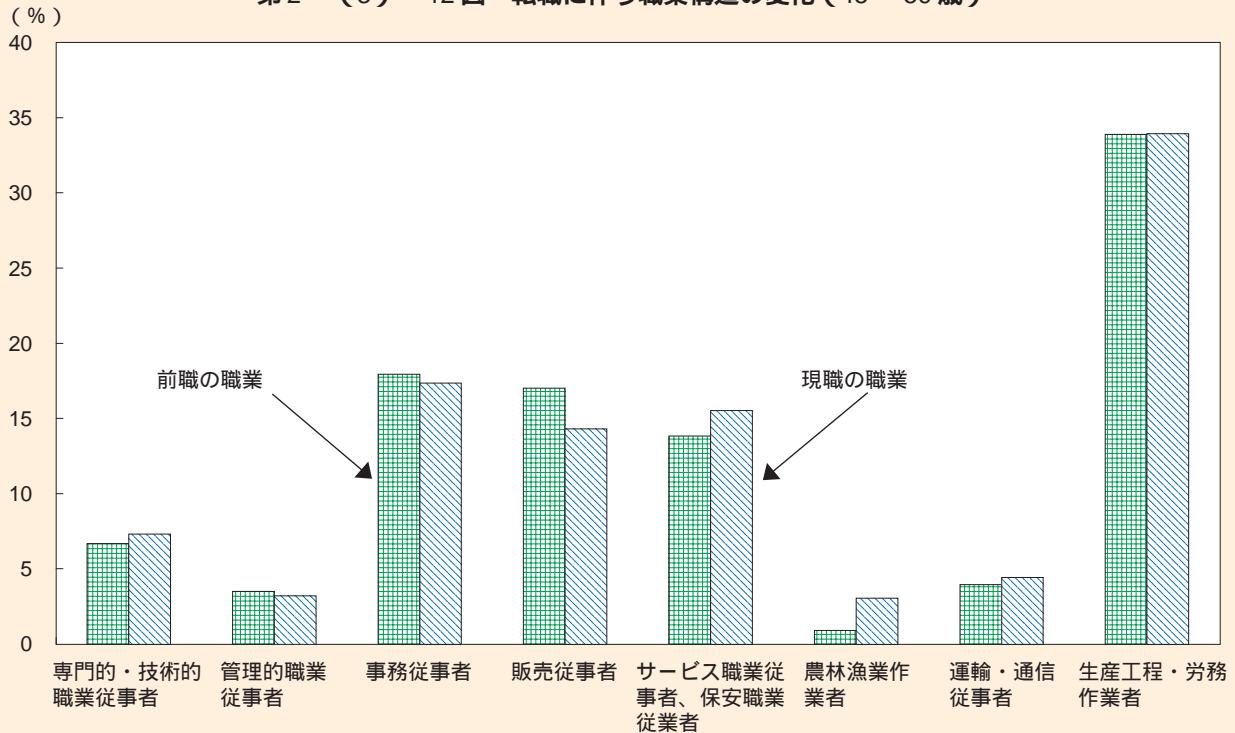
- (注) 1) 各年の就業者数の対前年増減の内訳を示している。  
2) 2002年のサービス業については新規学卒入職を除いて飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)の合計である。  
3) 未就業者からの入職には新規学卒入職を含まない。

就けない理由についてみると、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」を挙げる労働者の割合が最も高くなっている(前掲付2 - (3) - 5表)。

これらのことから、中高年層の労働者は自らの職業経験を活かした転職を希望しながら、求人と年齢が合わず、就職が困難な状況となっている。また、産業構造転換が進む中で、前職の経験をそのまま活用できる雇用機会を得ることが難しくなっている可能性もある。

中高年層の転職に当たっては、中高年層がそれまで蓄積してきた職業能力を活かしていくことが重要であり、中高年求職者の能力の正しい把握とそれに見合った職業紹介や職域の開発が求められるが、企業においても、労働者の能力を活かしながら、産業構造の転換に対応し、社

第 2 - ( 3 ) - 12 図 転職に伴う職業構造の変化 ( 45 ~ 59 歳 )



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計  
 (注) 1) 前職の職業とは、過去1年間に転職をした就業者数に占める前職の職業の割合である。  
 2) 現職の職業とは、過去1年間に転職をした就業者数に占める現職の職業の割合である。

会全体として中高年層の職業能力を活かしていくシステムを模索していくことが重要であろう。

さらに、就職促進に向けた全般的な課題としては、日本経済を牽引できる産業分野や必要となる人材ニーズについて、技術予測に基づいて展望し、企業・労働者・政府の協力の下に、産業分野の発展を支える人材を適切に蓄積していくことができるようにすることも重要である。政府としても、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004について」(平成16年6月4日閣議決定)において、「新産業創造戦略」の推進を掲げ、我が国の将来の発展を支える戦略産業分野の育成を図るため、研究開発、人材育成等を重点的に推進することとしたところである。今後、このような取組が着実に進むことにより、日本経済を牽引する産業や内需拡大に貢献する産業が発展することとなり、労働者に働きがいのある職務が提供され、経済社会全体の雇用の質の充実につながっていくことが期待されている。

(人材育成と雇用の質の充実への課題)

人材育成においては、職業を通じた技能・経験の獲得や職業能力開発が最も重要であることには変わりはないが、賃金・処遇制度において、年功的要素が縮小し、成果や能力の評価が重視されるようになり、能力開発に対する労働者の主体的な取組が求められてきている中で、そのような動きを支える経済社会の基盤として、企業外での職業能力開発機会の充実などを一層進めていくことが必要となってきた。

JILPT調査(従業員調査)によると、「専門的な仕事」、「技術的な仕事」、「管理的な仕事」に就いている労働者は他の仕事に比べ、能力開発を重要だと考える割合が高くなっている。

「技術的な仕事」、「管理的な仕事」に就いている労働者では、会社で行う教育訓練について、計画的なOJTを重視する割合が高くなっているが、自己啓発を中心に能力を開発したいと考える割合も高くなっている（付2 - (3) - 28表）。

経済のグローバル化や情報通信技術の革新により経済社会が変化する中で、情報の伝達速度は飛躍的に上昇し、専門的な知識が陳腐化する速度は早まっており、企業における職業能力開発と併せて自己啓発により能力開発を進めていくことが重要となってきた。

（財）日本生涯学習総合研究所「高等教育機関のリカレント教育に対する従業員ニーズ調査」（2000年）により、労働者の社会人大学・大学院での学習に対する意識についてみると、7割以上が社会人大学・大学院での学習に対して関心を示している。学習の目的については「職業や仕事に関係が深い学問を体系的に学ぶため」を挙げる労働者の割合が約5割と最も高く、次いで「深い教養を身につけるため」、「現代社会を深く理解し自己を積極的に生かしていくため」の割合が高い（付2 - (3) - 29表）。

一方で、雇用・能力開発機構「産業界における人材ニーズ調査分析」（2002年）により、企業の外部教育機関に対する期待についてみると、高度専門教育を行う大学・大学院については「学位や資格の付与」、「業界における最先端知識・技術教育の実施」を挙げる企業の割合が高く、マネジメント教育を行う大学・大学院については「学位や資格の付与」、「コーポレートユニバーシティ等の教育施設設立に対する積極的支援・協力」に期待する企業の割合が高い。また、公共職業訓練施設については「中高年労働者に対する職業能力の再開発教育」、「基礎的な職業能力の格付と認証」、「若年層に対する職業生活への適応教育」を期待する企業の割合が高い（付2 - (3) - 30表）。

このような中で、国（雇用・能力開発機構）及び都道府県が行う公共職業訓練の実施状況を見ると、2003年度においては、離職者41万人、在職者16万人、学卒者2万人の計59万人に対し公共職業訓練を実施している。また、公共職業開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、NPO、求人企業等の民間教育訓練機関等も活用した委託訓練を行っており、2003年度においては、離職者41万人のうち32万人に対して委託訓練を実施した。

また、教育機関の社会人教育への取組も徐々に進んできている。文部科学省調べによると、社会人特別選抜を実施する大学、大学院が増加しており、大学院については社会人入学者数が増加傾向にある。また、時間的制約の多い社会人に配慮した昼夜開講制を導入する大学、大学院についても増加している（付2 - (3) - 31表）。

一方で、前出「高等教育機関のリカレント教育に対する従業員ニーズ調査」により、社会人大学・大学院での学習に参加する上での問題点をみると、仕事と並行して行う場合では「学業と仕事の両立」が最も多く、仕事を休んで行う場合では「職場の理解・援助が得られない」が最も多く、「職場での復帰後の受け皿、立場が心配」、「経済的な問題」と続いている（付2 - (3) - 32表）。これに対して、企業の学習への援助については、「特定資格や教育課程・基幹での学習に対する奨励・補助金支給」、「自由な自己啓発に対する支援」が中心となっており、今後望まれるものとしては「有給教育休暇制度」が最も多くなっている。

企業は、外部教育機関を活用した職業能力開発により、労働者が専門的で高度な能力を身につけることを期待しているものの、職務を減らしたり、休暇を付与しての職業能力開発には躊躇しているものと考えられる。今後は、新たな技術革新や能力の向上が望まれる分野について、



労働者が積極的に能力開発を行うことができるように、多様な職業能力開発の機会をより一層充実させることが重要である。また、企業も、働きながら能力開発を行う労働者に対して、労働者の能力開発により得られる長期的な利益に十分留意して、職業能力開発や職業キャリアの設計への取組が可能となるよう労働環境を整備することが重要である。

#### (働き方の多様化と雇用の質への課題)

少子高齢化や女性の社会進出、サービス経済化の進展などを背景として、就業形態の多様化が進んでいる。また、例えばSOHOなど雇用という形態にとらわれない働き方をする者も新たに出現してきている。さらに、有償ボランティアとしてNPO法人などでの非営利的な活動に従事する者も多くなってきている。

同時に、地方公共団体、住民や地域の民間企業等との協力の下に、自主性と創意工夫を活かして地域再生に取り組むことも課題となってきた。厚生労働省「雇用創出企画会議第2次報告書」(2004年)でも、福祉、教育、環境保護など社会需要を満たす分野で、コミュニティ・ビジネスが雇用創出や若年者や高齢者などの社会参加・自己実現の場の提供など多岐にわたり地域社会の再生の担い手として機能することが期待されると指摘されている。

三菱総合研究所「コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査」(2004年、厚生労働省委託)により、コミュニティ・ビジネスの現状についてみると、事業所の目的としては「高齢者介護・生活支援(配食サービスを含む)」を挙げた事業所の割合が約3割、「障害者自立生活支援」、「自然保護、環境保全・美化運動、リサイクル」を挙げた事業所の割合が約1割、1事業所当たりの平均従事者数は20.4人となっている。就業形態は、役員が36.0%のほか、常勤の雇用者が28.7%、非常勤の雇用者が16.8%、ボランティアなどが18.6%となっており、このうち有給の者は約8割であり、残りの約2割は無給である。有給の者のうちには、個人の自発的な意思に基づいて活動を行っている者もあり、雇用関係がないものもいる。また、平均従事時間・平均年収は、常勤で35.3時間、224万円、非常勤で14.1時間、79万円である(付2-(3)-33表)。

さらに、労働政策研究・研修機構「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」(2004年)により、コミュニティ・ビジネスの担い手の一つであるNPO法人の動向についてみると、NPO法人での経験を活かして転職をした人は、20歳台、30歳台が過半数を占めており、次の転職先は他のNPO法人や一般企業となっていることから、NPO法人での経験が次のキャリアへのステップとなっていると考えられる。また、NPO法人で働く上で必要とされている人材については、「資金集めが得意な人」、「企画能力に優れている人」、「専門の知識や経験が豊富な人」、「会計、経理に明るい人」を挙げる割合が高くなっている。その中で、過去3年間で約3割のNPO法人が50歳以上の人を有給職員として採用しており、その採用理由としては「経験・知識が豊富である」が最も高い。このことから、今後、NPO法人は高齢者層の「知識・経験」を活かす就業の場としても期待できる(付2-(3)-34表)。

社会の成熟化を背景として、福祉や教育、文化など、企業の利益だけではなく、地域コミュニティの再生や生活文化の創造に役立つような産業が発展すると考えられている。このような産業が発展するためには、地域社会の住民が主体となることが必要であり、そのために多様な就業形態を活用していくことも求められると考えられる。また、雇用以外の働き方をする者も



増加しているが、このような者は、働く内容や時間に関して雇用関係にはない自由さを享受できるが、反面、不安定な立場になりやすい側面もある。

労働者がライフステージごとに希望に即した働き方を実現し、その意欲と能力を十分に発揮していくことができるよう、多様な働き方による就業機会が提供されるとともに、そこにおける就労環境の整備について検討を深めていくことが重要である。

## 5) 総括

日本経済が持続的に発展していくためには、技術革新が予想される産業分野や、社会が成熟化する中で内需の拡大が予想される産業分野など、我が国の将来の発展を支える戦略産業分野に資源を集中して産業の高度化を図り、経済社会全体の生産性を高めることが重要となっている。

また、人材育成については、企業が新規学卒者を継続的に採用することにより、企業内で技能の適切な伝承や将来の基幹労働者の育成を図ることが重要である。特に、若年者については、働く意欲や能力の付与・向上を図ることが大切であり、若年者の雇用問題に関する国民各層の意識の喚起や、社会人、職業人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を図るとともに、職業生活への移行に当たり、実際に働く経験を持たせることや試行的な就業、職業訓練、適切な職業選択を行うためのキャリア・コンサルティング等を通じて継続的な就業に結びつけていくことや、そのための機会や情報を提供することが重要である。

さらに、職業経験を活かした転職により、労働者に能力を発揮する場を与え、その意欲を引き出すことや、これまでの職業経験を基に自らの職業能力をとらえ直すとともに、それを活かすことができるような就業機会が提供されることが重要である。

### 「若者自立・挑戦プラン」について

近年の若年失業問題の厳しさなどを踏まえ、政府は、平成15年4月に、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政政策担当大臣の関係4閣僚による「若者自立・挑戦戦略会議」を発足し、同年6月、「若者自立・挑戦プラン」をとりまとめた。同プランにより、教育・雇用・産業政策の連携を強化するとともに、人材対策への政策資源の重点投入とその効率的な活用、成果の最大化を図りながら、官民一体となって総合的な人材対策を強化することとした。主な内容は以下のとおりである。

特に同プランの中心的施策の1つとして、平成16年度から、地域の実情に応じたきめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、民間の活用を図りつつ地域の主体的な取組による若年者のためのワンストップサービスセンターの整備を推進している（通称：Job Cafe（ジョブカフェ））。

1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援
  - ・キャリア教育、職業体験等の推進
  - ・実務・教育連結型人材育成システム（日本型デュアルシステム）の導入

- ・就職支援相談員（若年者ジョブサポーター）による一対一の就職支援
  - ・若年者のキャリア形成に関する相談を専門的に行う人材（キャリア・コンサルタント）の養成・配置
2. 若年労働市場の整備
- ・就業経路の複線化に対応した多様な就職システムの整備
  - ・企業が若年者に求める人材要件の明確化
  - ・学卒・若年者向けの実践能力評価・公証の仕組みの整備
3. 若年者の能力の向上 / 就業選択肢の拡大
- ・大学、大学院、専修学校等での社会人再教育のための教育プログラムの開発
  - ・専門職大学院の設置促進による高度専門職業人養成の強化
  - ・大学教育の工夫改善に資する取組等の強化
4. 若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出
- ・創業に挑戦する人材の大量養成
  - ・若手即戦力人材の重点的育成
  - ・サービス分野を中心とした新たなビジネス市場の拡大

#### 「若者自立・挑戦プランの強化の基本的方向」について

今般、政府は高い若年失業率、増加するフリーターや無業者といった若年失業問題の重要性に鑑み、「若者自立・挑戦プラン」を強化することとし、平成16年6月に、内閣官房長官を新たに加えた関係5閣僚による「若者自立・挑戦戦略会議」において「若者自立・挑戦プランの強化の基本的方向」を取りまとめた。今後、本年中に各府省が連携して各施策の具体化を進め、アクションプランを取りまとめることとしている。

今後、新たに講ずる施策の基本的方向として掲げられた項目は以下のとおりである。

学校段階からのキャリア教育の強化（ものづくり体験等）、専門的職業人の育成

フリーター・無業者に対する働く意欲の涵養、向上等

成長分野を支える人材育成の推進

企業内人材投資の促進

誰でもいつでも能力向上を行う機会の提供（草の根eラーニング・システムの導入）

国民各層が一体となって取り組む国民運動の推進