

## 第3章 総括

### 第1節 経済社会の変化と雇用の現状

#### 1) 経済と雇用の動向

(長期的な経済停滞を脱し、回復を始めた日本経済)

日本経済は、2002年の初めに景気回復局面に入り、2002年末から2003年初めにかけて、景気回復の踊り場の状況がみられたが、アジアやアメリカの経済拡大によって輸出と生産も増加し、2003年の秋以降、日本経済の回復は着実さを増している。企業収益は改善し、設備投資も改善が続き、次第に雇用の改善から消費や国民生活全般の改善へと、景気回復の成果の広がりが期待されるようになってきた。

雇用失業情勢は、完全失業率が1991年の2.1%から2002年には5.4%にまで上昇してきたが、2003年には13年ぶりに低下して5.3%となり、2004年4月には4.7%と、引き続き高水準ながらも改善の動きの中にある。また、勤労者世帯の家計は、実収入の減少傾向が続いていたが、消費者心理が持ち直しつつあり、実質家計消費を四半期ごとにみると、2003年10～12月期には対前年同期比0.2%増と増加に転じている。

景気の先行きについては、海外経済の動向など懸念要因はあるが、着実な景気回復が期待される状況にある。今後については、産業構造の高度化・高付加価値化を進めることによって競争力を高め、その成果を雇用や勤労者家計の改善につなげながら、持続的な成長に支えられた経済社会の発展を目指していくことが経済運営の基本的な方向であるといえよう。

#### 2) 中長期的な経済社会構造の変化と課題

(経済のグローバル化の中で求められる人材の高付加価値化)

今回の日本の景気回復にとって、世界経済の回復と外需の増加は大きな役割を果たしている。過去を振り返ると、日本経済は着実に海外との密接度を強めてきている。輸出入が増加し、海外企業との製品競争が激しくなる中で、1980年代後半には急激な円高に直面したこと等を背景に、人件費等コストの削減を求めてアジアを中心とする対外直接投資が進んだ。製造業の対外直接投資は1990年代も高水準であり、海外生産比率は1993年以降一貫して上昇を続けている。この間、輸出は高付加価値化が進み、輸入は製品輸入比率が高まり、また、輸出入の相手国はアジアの比重が高まってきた。

こうした中で、企業は成熟技術製品の製造能力は海外、先端技術製品の製造能力、新製品の開発能力、基礎研究能力については国内という国内外での棲み分けを考えつつ、最適な生産体制を築こうとしている。

今後の日本経済は、より高い製品開発能力を獲得し、製品の付加価値を高めながら、アジアを中心とする諸外国との適切な経済分業の下で、相互互恵的に経済社会の発展を追求していくことが基本的な方向であるといえる。そのためにも、さらなる産業構造の高度化に向けて、より高い付加価値の創造とそれを担う人材の確保、育成を目指していく必要がある。

### （グローバル化、情報通信技術の革新、経済のサービス化に導かれた産業・職業構造の転換）

情報通信技術関連製品の生産は、1990年代後半以降、高い伸びを示し、ITバブルの崩壊はあったものの、生産活動を牽引している。また、情報通信技術の進歩は、単に一つの産業分野の発展にとどまるものではなく、多くの産業において情報化投資を押し進め、それぞれの企業において「情報」が重要な経営資源となる時代をもたらした。さらに、デジタル技術を中心とした情報通信技術は、従来の産業分野と融合しながら、DVD等デジタル家電など新しい商品を生み出し、家計消費の新しい牽引役となっている。より高い付加価値生産能力の獲得を目指す日本経済にとって、経営資源としての「情報」を有効に活用するとともに、進歩する情報通信技術を新しい製品の開発に役立てていくことが求められている。

また、こうした動きと同時に、勤労者意識の変化、女性の社会進出、少子高齢化、企業の業務や家計活動の外部化の進展などを背景として、経済のサービス化が進展しており、第3次産業、特にサービス分野の就業が引き続き拡大している。就業者総数が減少する中でも、高齢化を背景とした医療・福祉分野で、また情報通信技術の進歩を背景とした情報通信分野で、就業者数の大幅な伸びがみられる。

産業構造の変化に伴い職業構造も変化している。増加が進んでいたホワイトカラーのうち事務職や管理職などは、近年の景気低迷の下で減少の動きがみられるが、高度な知識や能力を要求される専門的・技術的職業、対人サービスを担う職業などにおいては、就業者数の着実な伸びがみられる。

このように、就業者の増加している産業・職業分野をみる限りでも、情報化・サービス経済化の中で労働者に求められる能力はより高度なものとなっており、ここでも経済社会の変化に対応し、高い付加価値を創造する人材の育成がますます重要な課題となっているといえる。

## 3) 勤労者生活の変化と課題

### （厳しさを増す勤労者生活）

経済社会は大きく変化しており、日本経済は世界経済とのつながりを強めることにより経済のグローバル化が進んでおり、情報通信技術の進歩がこうした経済活動の大規模な展開を支えている。さらに、勤労者意識の変化、女性の社会進出、少子高齢化の進展や、企業の業務の外部化の進展による対事業所向けサービスの増加などによって、サービス経済化とサービス分野での就業の拡大が生じている。

これらの経済社会の変化は、勤労者生活に大きな影響を与えている。国際経済競争が激化する中で、バブル崩壊後の1990年代は総じて低成長であり、1992年以降の完全失業率は2002年まで上昇傾向で推移し、雇用不安が高まるとともに、時間当たりの実質賃金も1997年以降のデフレの下で低下傾向で推移した。

こうした厳しい雇用失業情勢の中で、特に、サービス分野で雇用が拡大してきたが、賃金の動向という点では、情報サービス業のように賃金が堅調に上昇した業種がある一方で、社会保険、社会福祉の業種では賃金下落が続いている。また、賃金分布をみても、世帯別の所得分布をみても、構成比割合の変化要因があるものの、ばらつきの拡大の動きが少しずつ出始めている。

一方で、労働時間の動きをみると、このところ労働時間の短い労働者（週間就業時間35時間未満）と長い労働者（同60時間以上）の双方の割合が高まっている。企業の人員削減もあり、20歳台後半から40歳台の働き盛りの男性に仕事の負荷が過重にかかり、長時間労働が生じることとなった。

労働災害による死傷者数は、長期的には減少する傾向にあるが、仕事による疲れやストレスを感じる労働者は増加している。労働時間の長い者ほど疲れやストレスを感じる割合が高く、職種別には、専門的・技術的職業従事者でもともと多かった疲れやストレスがさらに高まる傾向がでてきている。

#### （「雇用の質」の充実を通じた意欲と能力の発揮が課題）

これらの問題を踏まえつつ、労働者の仕事に対する満足感をみってみると、経済情勢、雇用情勢が厳しいこともあり、低下傾向にある。仕事の満足感については様々な要素が作用するが、仕事のやりがいと賃金・労働時間、能力開発への満足感が大きな影響を与えている。

特に、仕事のやりがいについての意識をみると、仕事にやりがいを持てる人の割合は中長期的に低下する傾向にあるが、これは、仕事について自分なりのやりがいを持ちたいという意識が強まっている下で、現実とのギャップが拡大しているためととらえることもできる。

今後の雇用の在り方としては、一人一人の個性ある生き方を大切にしながら、意欲と能力を十分に発揮して働くことができるようにしていくことが課題となっているといえよう。また、賃金・労働時間にみられる不満については、厳しい経済情勢が反映されていると考えられるが、他方、労働者の意欲と能力を十分に発揮するためには、企業活動の成果を労働者に適切に配分していくことが重要であるとともに、成果の配分に納得できるような賃金制度などの仕組みを構築していくことも重要であろう。

日本経済が今後発展していくためには、産業構造の高度化、製品・サービスの高付加価値化が課題であり、これに応えるためには、変化する経済環境に対応しながら創造的な能力を発揮することのできる人材の輩出が不可欠になってきている。一人一人の労働者には、その能力を十分に発揮し、意欲をもって仕事に取り組んでいくことが期待されている。ところが、雇用の現実には、こうした望ましい状況とは隔たりがある。労働者の満足感を高め、一人一人の労働者にとって豊かな職業生活を築くためにも、また、企業にとって活力ある事業運営を遂行していくためにも、それぞれの雇用をより望ましい姿としていくことが必要となっている。

また、このような課題は、日本の労働経済の実態分析を通じて浮かび上がってきた課題であるとともに、今日、世界的に検討されている課題でもある。近年、ILOやEUなどの国際機関等において、雇用・就業の「量」的な創出ばかりでなく、そこに備えられるべき「質」について検討し、それを充実させていく考え方が重視されるようになってきている。

雇用の質は、職務の内容とそれに伴う労働条件を、企業における雇用管理や配置方針など人

事労務管理全般を含めてとらえたものである。雇用の質の充実に当たっては、第1に、技術革新や産業構造高度化の達成の観点から、それぞれの雇用がより高い付加価値を創造する力を持つものとなること、第2に、労働者の仕事に対する意識の変化に対応し、それぞれの雇用がよりやりがいを感じられるものとなることが求められている。

そこで次に、こうした雇用の質の充実への対応として、企業で働く場面における雇用管理制度の変更などの取組について分析するとともに、さらに視点を広げ、学校卒業・就職時、転職・退職時など、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るという観点から社会全体としての取組についてみていくものとする。

## 第2節 雇用の質の充実と経済社会の発展

### 1) 変化する雇用管理と「雇用の質」

#### (企業における「雇用の質」)

経済のグローバル化が進展し、情報通信技術が進歩することによって瞬時に情報が世界を駆けめぐる時代を迎え、企業の経営環境は、ますます厳しいものとなってきている。企業は利益を上げることによりその存在を維持できるが、その利益を世界的規模の競争により獲得しなければならないようになってきている。こうした中で、企業は、今まで以上に業績向上を追求することが必要となり、そうしたことが雇用管理を始めとした人事労務管理全般に影響を与えている。特に、企業が製品・サービスの高付加価値化を目指すためには、労働者の創造的能力を引き出していくことこそが経営戦略の重要な課題となっている。

そこで、今日進んでいる雇用管理制度の変化が、労働者の意欲や能力を引き出すことに十分寄与しているか、すなわち、「雇用の質」を充実しているかが問われることとなる。

企業で働く労働者にとっての雇用の質とは、職務の内容とそれに伴う労働条件であり、賃金、労働時間のほか、職業能力開発機会の提供なども含む雇用管理に加え、労働者の配置方針など人事労務管理全般が含まれる。近年、企業は、労働者の意欲や能力を引き出すために雇用管理の変更に積極的に取り組んでおり、特に、職業能力開発に関する制度については労働者も働きがいを高めることができると評価している。一方で、休暇制度などの仕事と生活のバランスを図るための制度については、労働者が求めるほどには制度の導入が進んでいない。

#### (賃金制度)

まず、賃金制度についてみると、経済の長期停滞やデフレの長期化により、企業の賃金負担感が高まる中、仕事の成果を賃金に反映させる制度や労働者の納得性を確保するための評価制度の導入が進んでいる。こうした賃金制度は、総額人件費を管理しつつ、仕事の成果や労働者の業績を基に、能力や成果に見合った評価・処遇をすることによって、労働者の意欲を引き出すことを狙っている。これらは、評価・処遇の成果主義化又は業績主義化と呼ばれ、今までの賃金制度の特徴であった年功的要素を弱めることにつながっている。

### （労働時間、休暇）

労働時間は、賃金・処遇とともに、意欲を持って働くために重要な要素である。機械関連製造業や情報通信産業で働く労働者は裁量労働制、フレックスタイム制、変形労働時間制を利用することで働き方の柔軟性が高まったことを評価している。しかし、総じてみると、近年、労働時間が長い労働者の割合が高まっている。一方で、短時間勤務制度の導入はサービス業を中心に進んでいる。また、仕事と生活とのバランスに関する考え方については、自分の生活時間を増やしたいという希望を持つ労働者の割合は高まっているが、仕事と自分の生活とのバランスに対して満足している労働者は4割弱にとどまっている。

### （職業能力開発機会の提供などへの取組）

職業能力開発についての企業の方針をみると、規模が大きい企業ほど職業能力開発を積極的に行うこととしており、今後、能力開発を強化していきたいとする企業の割合も高い。また、ほとんどの労働者が能力開発の重要性を認識しており、企業が職業能力開発の機会を提供することは、労働者の意欲を引き出す上で重要な役割を果たしている。

ただし、企業側の考え方には少しずつ変化が生じてきており、職業能力開発に対して労働者が主体的な責任を持つべきだという考えが出てきている。労働者の能力開発については、これからは企業における計画的なOJTなどの取組が中心的な役割を果たしていくと考えられ、企業も労働者が仕事に意欲を持てるように多様な職業能力開発機会を提供するよう努めていくと見込まれるが、賃金・処遇制度において年功的要素が弱まり、能力や成果が重視されるようになる中で、労働者が自らの選択で職業能力を高めていくことにより、活躍の場を作り出していくことも必要となってきた。

近年、大企業を中心に導入が進んでいる社内公募制度や自己申告制度などは、労働者が職務についての希望を述べ、職務を通じて職業能力開発の機会を選択しながら、職業生活の設計に役立てていくものである。労働者は、主体的な職業生活設計のためにこうした制度を積極的に活用しており、制度を活用している者ほど職務への意欲を高め働くことができている。

## 2) 雇用の質の充実と企業活動

### （雇用の質の充実と企業業績の向上）

雇用の質と企業業績の関係については、雇用の質の充実が労働者の意欲と能力を引き出すこととなり、労働者の意欲の向上と企業の業績はお互いに好影響をもたらしていると評価することができる。

他の企業に比べ労働生産性が高いとする企業では、意欲を持って仕事に取り組むことができ、能力を十分発揮して働いていると感じる労働者の割合が高い。

また、経常利益が増加した企業と減少した企業に分けて、仕事に対する労働者の意欲をみると、経常利益が増加した企業の方が、意欲が向上したとする労働者の割合が高い。これについては、業績の良い企業ほど、労働者にとっても仕事がやりやすく、意欲が高まるという関係もあるとは考えられるが、経常利益が増加している企業では、「仕事を通じて達成感を味わうことができる」、「仕事を通じて自分が成長していると感じる」、「私の仕事は会社や業績に貢

献している」、「私の仕事は顧客や会社の役に立っている」とする労働者の割合が高いという関係がみられ、労働者が働きがいを感じて仕事をすることができている、そのことが企業の業績の向上につながっているということも考えられる。

一方で、休暇制度について、企業業績との関係を見ても、経常利益が増加した企業では、介護休暇等の利用実績が多い企業の割合が高く、休暇制度の利用を促進することと、企業業績の向上は両立することができると考えられる。企業の工夫次第では、労働者の仕事と生活の調和を図ることを通じて雇用の質を充実させ、企業業績の向上につなげていくことは十分可能であろう。

また、年功的要素を縮小し、能力や成果を重視しながら、長期雇用の方針を維持している企業は、厳しい経営環境に対応し、長期雇用の利点を活かしながら雇用管理制度の改革に積極的に取り組んでおり、その結果、労働生産性が高まっていると感じている。長期雇用を通じて労働者の能力や適性が発見・評価されるとともに、長期的な視野に立った人材育成が可能となるが、こうした長期雇用の利点が活かされ、また、成果主義的賃金・処遇制度が適切に運営されることにより、労働者の意欲も高まっていくものと考えられる。

このほか、企業の人事制度改革の手法は様々であり、必ずしも正規従業員を中心とした長期雇用を維持する方針を持たずに、雇用管理制度の改革に取り組んでいる企業もある。このような企業では、非正規従業員の割合も高く、特に、非正規従業員の能力を引き出すことが重要となっており、そのための能力開発機会の充実に積極的に取り組むことが重要となっている。

### 3) 産業構造の転換と労働者の対応を通じた雇用の質の充実

#### (産業構造の高度化・高付加価値化と労働市場)

それぞれの企業において、より高い付加価値の製品・サービスを提供する事業が展開され、それを支える労働者の意欲と能力を高めるための取組がなされてきた。このような個々の企業の取組は、日本社会の中でみると、経済社会全体の生産性を高める産業分野を生み出し、円滑な労働移動を伴って産業構造の高度化・高付加価値化へと結びついていくことが期待されている。

1980年代後半の日本経済では、労働生産性の伸びも高く競争力を持っている産業分野が雇用を拡大させており、いわゆるリーディング産業が明確であった。日本経済の発展は、リーディング産業の雇用が拡大し、産業構造もより生産性の高い構造へと転換していった。ところが、1990年代後半になると、労働生産性が上昇している産業が、必ずしも雇用を拡大させる産業ではなく、場合によっては、雇用を削減する中で労働生産性を高め、国際競争力を確保するような動きも出てきた。こうした状況が広がる中で、労働者の意欲と能力を引き出しながら、産業構造の高度化・高付加価値化を実現する方策について、社会全体の仕組みとして考える必要性が高まっている。

全要素生産性(TFP)について分析すると、TFP上昇率は1980年代に比べ1990年代以降低下している。TFPIは、生産要素投入と産出量の関係を計測するための指標であり、その上昇率は技術体系や組織の進歩(技術革新)・人的能力の向上等を表していると考えられる。雇用が生産量に対して過剰である場合には、その削減によって労働生産性は引き上げることはでき

るが、それにより高い付加価値を実現するための技術革新を導きTFPを上昇させることは難しいのである。

また、産業構造が変化する過程で多数の離職者が発生し、失業率が上昇している。さらに、このような厳しい雇用失業情勢の中で、産業構造の高度化に対応するため、企業が労働者に求める能力も高度化し、新たに職を求める若者たちにとって就職のためのハードルが高くなり、長期失業者が増加するという問題も生じている。労働者の職業能力の発展には段階があり、特に若年期に職業経験が乏しかったり、職務を通じた能力形成の機会を逸する者が数多く発生することは、社会的な人材蓄積という観点から大きな損失となることに注意しなくてはならない。

国際的な厳しい経済競争は、労働者の能力向上を今まで以上に要請しているが、その競争の厳しさゆえに、即戦力志向に拍車をかけ、長期的な視野に立った人材育成を怠る風潮を生み出している面もある。労働者の職業能力形成には、長期的・継続的な視野が必要であり、あまりに短期に成果を求めたり、自ら育成せずに単に外部に人材を求めるようなことが進めば、社会全体として人材を蓄積していくことができなくなることが危惧されている。今後とも、長期的な視点から若年労働者を育成して人材の蓄積を進め、そのことを通じて産業構造の転換を達成していく視点が重視されることが必要である。さらに、政府は、関係者や専門家と協力しながら、どのような分野で技術革新が進展するか、どのような人材ニーズが高まるか、あるいは、どのような技術分野が日本社会の発展に役立つかなどについて、政府は関係者や専門家と協力しながら、技術予測に基づいた戦略ビジョンを描くことが重要である。その中で、長期的な視点に立って、労働者は主体的に能力開発に取り組みながら職業キャリアを選択し、企業はそのような労働者の主体性を活かしながら能力開発を積極的に実施し、政府はそのような労働者や企業の取組を支援することにより、人材育成を後押ししていくことが重要であろう。

#### (産業構造の転換に向けて求められる労働者の主体的対応)

労働者が仕事に対してやりがいを感じてくるようになってきている中で産業構造の高度化・高付加価値化を図るためには、その意欲を引き出し、蓄積された能力を十分に発揮できるようにし、それを発展させることが求められる。そのためには、労働者が主体的に職業を選択できるようにすることが重要であり、必要となる能力について、職務を通じて、あるいは職務を離れて、主体的に開発し、労働者自ら職業キャリアを形成することができるようにしていくことが課題となる。産業構造の転換は、今まで以上に、労働者の主体的な職業選択や能力開発による個々の労働者の職業キャリアの形成に支えられていくと考えられる。

今後も企業における職務を通じた能力開発が最も重要であることには変わりはなく、企業も労働者の能力開発を積極的に実施することにより、職務に必要な労働者の能力を高めることが重要であるが、一方で、労働者も、技術、産業、職業などの展開について情報を収集し、それを読み解きながら、主体的に職業能力開発を進めていくなどの努力が必要である。

## 第3節 豊かな生活の実現に向けた課題

### 1) 成熟した社会における働くことの意味

(物質的な豊かさの実現と働くことの意味)

日本経済は、輸出の増加をきっかけとして景気の回復局面に入り、今後、雇用や勤労者家計の分野へと回復の成果が広がっていくことが期待されている。しかし、経済も社会も、かつてに比べ大きく変化しており、「GDP」の拡大や雇用の量的な拡大を目的とした経済運営だけでは、国民生活の真の「豊かさ」を実現することはできないであろう。また、今後、持続的な経済発展を追求していくためにも、国民生活の豊かさや経済の関係について考察する必要もあるのではないだろうか。

今年の白書では、回復する日本経済の次の課題として雇用の質について考え、労働者が意欲を高め能力を発揮することができるように、雇用にどのような質が備えられるべきかについて分析してきた。

1990年代の雇用の現実からすれば、労働者は自分の仕事に十分なやりがいをもつことはできず、仕事に対する充実感・満足感も高まらなかったと考えられる。その原因としては、確かに経済の不振があり、「GDP」の成長が十分でなかったことも大きな要素ではあるが、今後、期待される景気回復によって仕事の充実感・満足感がもたらされる保証もない。今年の分析では、労働者が仕事にやりがいを持てることがその意欲の向上と能力の発揮にとって重要であり、そのためには賃金・処遇制度や能力開発、労働時間制度などの雇用管理制度の変更への取組と、それに合わせて労働者の納得性を高める制度など職場コミュニケーションが重要であることが分かった。また、労働者の意欲の向上と企業活動の活発化による企業業績の向上との間には、ともに相補いあう関係が存在している可能性がみられた。さらに、このような労働者と企業の取組を支えるため、職業選択に関する情報提供や企業外の職業能力開発機会の充実などが重要であることを示した。

高い経済成長を通じて物質的に豊かな社会を形成した日本社会は、社会の成熟段階に入っており、人々の精神的な充足が求められているといわれてきた。経済社会の変化を通じて、働くことの意味も変わってきており、働くことを通じて、収入を得て、自分の生活を成り立たせていくことを基本にしながら、仕事にやりがいを見出し、自分の知識や能力を仕事に活かし、一人一人の個性ある生き方を仕事を通じて実現していくことが求められている。このことは、成熟した社会の労働者の精神的充足というだけでなく、成熟期に入った日本経済を適切に運営していくためにも真剣に考えていくべき重要な課題となっているのである。

### 2) 変化する雇用の姿と求められる雇用の質の充実

(求められる労働者の主体的な「キャリア展開」)

雇用の姿は、現実が大きく変わりつつある。終身雇用システム、メインバンクシステム、企業系列システムを柱とした日本型企业システムは変容しつつあり、いわゆる「日本的雇用慣行」

も年功序列制度を中心に変化しつつある。また、雇用者に占める「正規従業員」の割合は低下し、パートタイム労働者、派遣労働者、独立的な請負事業者など、様々な就労形態が広がってきた。さらに、産業構造の変化に伴い職業構造が変化し、専門的・技術的職業など高度な知識や能力を要求され、比較的賃金が高い職業で正社員が増加し、販売・サービスといった対人サービスを担う職業など仕事の定型化がある程度可能であり、比較的賃金低い職種でパートタイム労働者が増加していることなどから、賃金にばらつきがみられている。

年功賃金制度の見直しや働き方の多様化が、企業の側からの総額人件費の見直しを一つの契機としていることは見落としてはならないが、労働者は、その現実に直面し、自らの能力を高めることなどを通じて、主体的に働き方や職務を選択できるようにしていく必要がある。

一方で、成果主義化の進む賃金・処遇制度については、労働者の不安も大きいことから、評価が公正になされ評価結果が納得の得られるものとなるよう、今後も制度設計、運用の両面で工夫、改善を加えていくことが重要である。また、労働者の意欲を引き出すためには、賃金・処遇制度のみを変更すればよいものではなく、労働者がその能力を高めることができる職業能力開発の機会の提供や労働者の望む職務への配置、職場コミュニケーションの確保などを組み合わせることにより人事労務管理制度全体の中で解決策を模索していく必要がある。

このことは、成果主義的制度の適切な運営のためには、労働者自身の主体性の発揮や、企業と労働者のコミュニケーションの深まりが重要であるとともに、労働者が自らの職務を自信をもってやり遂げ、業績・成果を達成するには、職業能力を継続的に開発していくことが必要であることを示している。自己申告制度や社内公募制度は、大企業を中心に広まりつつあるが、このような制度のもつ企業と労働者との職務を通じたコミュニケーションの機能が重要であり、労働者が自らの職業生涯を設計し、仕事をやりがいのあるものに変えていくのに役立つとともに、職業能力開発のための見取り図を主体的に描き出していく「キャリア展開」の基礎となる。労働者の職業生活における資産となるとともに、成果主義的な賃金制度や処遇制度を有効に機能させる基礎ともなるべきものである。

労働者にとって、自己の選択によって職業生活を組み立てていくことは、厳しいことではあるが、そこには働く喜びもある。労働者の能力を引き出した創造的な労働こそが、経済のグローバル化が進展し、情報通信技術の革新により変化する経済社会において、重要な戦略資源となることを重視しなくてはならない。

今年の白書では、雇用の質の充実について、第1に、産業構造の高度化に向け、労働者がより高い付加価値を創造することができること、第2に、労働者の仕事に対する意識の変化に対応し、仕事ややりがいを感じられるものとなること、という2つの観点から分析を行ってきた。そしてその結論は、これからの社会には労働者の能力発揮こそが求められており、そのために雇用の質の充実が重要であり、また、雇用の質の充実に向けたこの2つの観点は、相補い合うもので、ともに追求されるべきものだということである。

日本経済が今後も発展していくためには、産業構造の高度化、製品・サービスの高付加価値化が課題であり、変化する経済環境に対応しながら創造的な能力を発揮することのできる人材の輩出が不可欠なのである。一人一人の労働者には、その能力を十分に発揮し、意欲を持って仕事に取り組んでいくことが期待されている。

### 3) 「雇用の質」の充実を通じた豊かな生活の実現

労働者が意欲をもって仕事に取り組み、その持てる職業能力を十分に発揮していくことによって、豊かで実りある職業生活を実現していくことが求められる。このために、雇用の質の充実を図っていくことが重要であり、次の3つの視点から取組の強化が求められる。

#### (産業構造の高度化・高付加価値化に向けた職業能力の向上)

第1に、職業能力向上のための取組が、今まで以上に重視される必要がある。技術革新や産業構造の高度化・高付加価値化の観点から、日本経済は、より高い付加価値創造能力を備えることが求められており、ますます労働者の職業能力の重要性が高まっている。

労働者の職業能力の形成には、長期的・継続的な視点が重要であり、あまりにも短期に成果を求めたり、単に外部に人材を求めるようなことが進めば、社会全体としても人材を蓄積していくことができなくなる。今後とも、長期的な視点から、若年労働者を育成して人材の蓄積を進め、そのことを通じて産業構造の転換を達成していくことが重視される必要がある。その際、長期雇用は、労働者の継続的な能力評価と能力開発を通じて、質の高い人材を育成していくことに役立つものであり、今後とも、こうした有効性を活かしていくことが重要である。

また、就業形態の多様化が進む中で、非正規労働者の能力形成の機会が乏しいという格差の問題が生じているが、今後は、就業形態の多様化に応じた能力開発の機会が柔軟に提供され、企業で働く様々な人々が、それぞれ意欲を高めながら働き続けることができるようにすることによって、すそ野の広い人材の蓄積がなされることが求められよう。

さらに、労働者自身も、長い職業生活を展望しつつ、主体的に職業能力開発に取り組む姿勢が重要である。

このようにして生み出される人材は企業の中に蓄積されていくが、それは同時に社会的な人材の蓄積でもある。新しい産業分野の創造が期待される日本社会において、高い職業能力を備えた人材が新しい産業を興し、また、その新しい産業活動の中で優れた人材が生み出されていくという望ましい循環をつくり出していくことが求められる。

さらに、政府は、関係者や専門家と協力しながら、どのような分野で技術革新が進展するか、どのような人材ニーズが高まるか、あるいは、どのような技術分野が日本社会の発展に役立つかなどについて技術予測に基づいた戦略ビジョンを描くことが重要である。その中で、長期的な視点に立って、労働者は主体的に能力開発に取り組みながら職業キャリアを選択し、企業はそのような労働者の主体性を活かしながら能力開発を積極的に実施し、政府はそのような労働者や企業を取組を支援することにより、人材育成を後押ししていくことが重要であろう。

#### (労働者の意欲の向上に向けた取組)

第2に、労働者が仕事を通じてやりがいをもつことができるように、労働者の主体性を尊重し、意欲の向上に役立つような取組が強化される必要がある。

労働者の職業能力の発揮は、職務への意欲ある取組に支えられるものであり、労働者の意欲を向上させることは、企業が労働者の能力を活用して業績を上げていくためにも重要な課題である。また、成熟した社会において、一人一人の労働者が個性を活かして働くことは、より豊

かな価値を創造し、経済社会を発展させる原動力となっていくことが期待される。

労働者の職務の内容をみると、就業形態の多様化のもとで、高度で専門的な能力が要求される職務が増える一方、分業が押し進められ、定型化された仕事を反復的に行う職務も増えており、同時に、賃金のばらつきも拡大している。一般に、市場価値を効率的に生み出していくために、分業が押し進められる傾向があるが、そのことによって、仕事への意欲がそがれることも危惧されている。成熟社会においては、労働者一人一人の個性を大切にし、活かしながら、価値創造をねらっていくことを追求していくべきである。そのためには、一人一人の個性をそれぞれ認めあえるような価値観の多元化の下で、専門知識をベースにした効率的な経済活動ばかりではなく、人への思いやりをもった対人サービス、感性が活かされる文化産業、地域の歴史を体現した伝統産業など、産業のすそ野を広げ、人間の能力を多彩に開花させていくような方向を模索していくことが重要であろう。

企業の人材戦略においては、労働者の意欲とその努力に報いるような公平で納得感のある賃金・処遇制度の設計、運用を目指し、柔軟な労働時間制度などによって、一人一人の生き方・働き方に応じて、能力発揮が存分に行える職場環境を創造することが重要である。その際、労働者のキャリア展開にとって必要となる職業能力開発の機会の提供、労働者の望む職務への配置などを組み合わせながら、労働者との継続的なコミュニケーションを深め、雇用管理全体として、労働者が意欲をもって職務に取り組むことができるようにしていくことが重要である。

さらに、社会的な人材の蓄積という観点から、また、労働者が長い職業人生において意欲を持って働くことができるようにする観点から、それぞれのライフステージにおいて、働き方を変化させたり、必要に応じて休暇を取り入れたりすることができるような柔軟な雇用管理や職業選択を可能としていくことが重要である。

一方で、育児、介護、自己啓発、リフレッシュ、ボランティアなど、人生における多様な経験も、職業人としての様々な問題意識を育て、仕事への意欲をかきたてていくことにつながり、そのことを企業も今まで以上に重視していく必要がある。また、高度な知識や技能の修得だけではなく、このような多様な経験が感性を磨くこととなり、創造的能力を高めることにも活かされると考えられる。

### (意欲と能力の発揮に向けた社会的基盤の整備)

第3に、労働者の意欲の向上と能力の発揮を支える社会的な基盤を整備していくことが重要である。

労働者が意欲を持ち、能力を存分に発揮していくためには、自信を持って職務を遂行するための職業能力を備えることが基本であり、職業能力の向上を願う人たちに対し、能力形成に向けた社会的な支援が充実することが期待される。また、同時に、それぞれ個性を持った一人一人の人たちが、自信を持って自らの選択を行うことができるように、それぞれの個性を認め合うことのできる、多元的な価値観を備えた社会を作り上げていくことも大切である。こうした社会的基盤が整えられることによって、労働者は自らの職業人生を展望しつつ、職業キャリアを設計しながら主体的な選択を行うことが可能となり、意欲と能力を存分に発揮できると考えられる。

こうしたことから、まず、労働者が、それぞれの資質・特性を生かし、意欲を持って主体的

に職業能力開発を進めていくことができるよう、自己啓発を中心とした職業能力開発のための機会を充実させることが重要であり、実践的な教育をはじめ、多角的な教育訓練システムを充実させていくことが求められる。また、そのための方法の一つとして、例えば、大学や大学院を社会人の職業能力向上のために活用することによって、実践を積んでから大学へ通うキャリアルートを開発し、リカレント教育を推進するなど、大学や大学院をより開かれた場としていくことも求められる。

また、労働者が職業キャリアを設計するためには、それまでの職業経験を踏まえた職業能力の客観的な評価を行い、今後必要となる職業能力などについて相談できる機会が提供されることが重要である。同時に、職業選択や職業能力開発機会についての情報が、労働者にとってより活用しやすいように、幅広く提供されることも求められる。

さらに、労働者の意識の変化、少子高齢化や女性の社会進出、サービス経済化などを背景として、働き方の多様化が進んでいる中で、こうした多様化に適切に対応しながら、労働者の意欲や能力を発揮させていくことも重要であり、ライフステージに応じて働き方を柔軟に変化させながら、より長い職業人生を展望していくことも求められる。働き方の多様化の動きとして、近年では、SOHOなど雇用という形態にとらわれない働き方や、地域社会を維持・発展させていく上で価値あるサービスが地域の担い手によって提供されるコミュニティ・ビジネスの広がりもみられる。これらは、労働者の一人一人の価値観を尊重しながら、様々な価値を社会に提供していくことにつながり、多角的な価値観を持った社会を構築していくことに大いに役に立つと考えられる。創業支援の積極的な展開により、様々な事業が創出され、社会において多様な価値が実現されていくことが期待されるが、そこにおける就労環境の整備について検討を深めることも多角的な価値観を持った社会を構築していく上で重要な課題である。

このように雇用の質の充実、企業の中だけで完結するものではなく、社会全体としての取組が重要である。今後、雇用の質の充実に向けて、社会の様々なレベルで検討が深められ、豊かな日本社会が築かれていくことが期待されている。